



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una universidad de Lima Metropolitana, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Alanya Pumallihua, Wgendolyn Sarella (orcid.org/0000-0001-9128-2469)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (orcid.org/ 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Universidad César Vallejo, por brindarme espacios, conocimientos, permitirme culminar mis estudios, graduarme y darme la oportunidad de conocer a docentes que, con su dedicación y vocación de servicio, me brindaron aportes para aplicarlos en mi desarrollo y crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi asesor y tutor, al Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham quién me aportó su apoyo para concretar esta investigación.

Así mismo al Mg Díaz. R, quién me brindo su tiempo, para guiarme y compartir sus conocimientos en este paso importante de mi vida.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Niveles de la variable GRH</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 2. Niveles de la dimensión distribución.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 3. Niveles de la dimensión administración de actividades.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 4. Niveles de la dimensión desarrollo.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5. Niveles de la variable Motivación extrínseca.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 6. Niveles de la dimensión recompensa</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 7. Niveles de la dimensión acciones.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 8. Niveles de la dimensión intereses externos</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 9. Prueba Shapiro - Wilk.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 10. Asociación para la Hipótesis general.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 11. Asociación para la Hipótesis específica 1 / D1V1 Y ME.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 12. Asociación para la Hipótesis específica 2 / D2V1 Y ME.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 13. Asociación para la Hipótesis específica 3 / D3V1 Y ME.....</i>	<i>28</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1. Histograma de distribución para la variable GRH</i>	<i>25</i>
<i>Figura 2. Histograma de distribución para la variable ME</i>	<i>26</i>

RESUMEN

El presente trabajo, dio como objetivo establecer el nexo que se evidenció entre la GRH y ME de los colaboradores en dicha universidad, siendo su metodología de tipo aplicada , diseño no experimental, su muestra estuvo conformado por 30 colaboradores, donde se adjudicó la encuesta y el cuestionario como su instrumento, integrado por 21 preguntas, de las cuales 11 son para la variable GRH y 10 preguntas fueron para la variable ME, donde se aplicó Likert como escala, además en el contraste de su instrumento, se atribuyó un veredicto hecho por expertos y una prueba piloto a través del alfa de Cronbach, procesado en el estadístico Spss 26,por otro lado se obtuvo como resultados mediante el coeficiente de correlación de Pearson positiva alta y la prueba de hipótesis general $r=0.826$, con una significancia $\text{Sig}= 0.000 < \alpha = 0.05$, de tal manera , se desestima la H_0 y se admite la H_a .

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, motivación extrínseca, desarrollo, distribución de actividades, clima laboral

ABSTRACT

The objective of this work was to establish the link that was evident between the HRM and ME of the collaborators in said university, its methodology being of an applied type, non-experimental design, its sample was made up of 30 collaborators, where the survey was awarded and the questionnaire as its instrument, made up of 21 questions, of which 11 are for the HRM variable and 10 questions were for the ME variable, where Likert was applied as a scale, also in the contrast of its instrument, a verdict made by experts and a pilot test through Cronbach's alpha, processed in the Spss 26 statistic, on the other hand, results were obtained through the high positive Pearson correlation coefficient and the general hypothesis test $r=0.826$, with a significance $\text{Sig}= 0.000 < \alpha = 0.05$, in such a way, the H_0 is rejected and the H_a is admitted.

Keywords: Human resource management, extrinsic motivation, development, distribution of activities, work environment

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con las circunstancias que se atravesó, las organizaciones han perdido el enfoque en la Gestión de recursos humanos (GRH), es por ello, que se tiene que potenciar la motivación extrínseca (ME). Por tanto, en los tiempos de pandemia se complicó más aún esta situación. En la actualidad con tantos cambios drásticos y el apoyo de la tecnología, las entidades se vieron obligadas a realizar de forma óptima la GRH, que permita incrementar talentos y atributos en sus colaboradores, así mismo valorar al capital humano dentro del área laboral.

Por ello, esta variable GRH, fue definida por las iniciales (GRH) y la ME será definida por las iniciales (ME), para poder desarrollar este proyecto de investigación.

La diferenciación de las empresas que manejan una buena GRH, es proyectada en sus resultados y logros alcanzados, siendo capaces de convertirse en el motor de la empresa para su crecimiento. La efectividad de atención al cliente sería extraordinaria, la ejecución de tareas y actividades son cumplidas con mayor efectividad. Por lo tanto, las organizaciones deben utilizar estrategias que conserve una buena GRH y potencie la ME, para que tanto el colaborador como el empleador, se beneficien, las empresas al tener estos principios obtendrán ventajas competitivas y atractivas en el ámbito laboral para que sean reconocidas.

En el contexto internacional, Cooper et al. (2019), conceptualiza el análisis del nexo entre las habilidades GRH, orientadas al desempeño laboral en los empleados, referencio a la psicología positiva y en el aspecto relacional social, mostrando un modelo multinivel, que tiene relación, entre las habilidades de GRH direccionadas al bienestar experimental colectivo en el clima laboral.

Lu et al (2023), relata que la literatura actualmente ha generado una interpretación limitada de cómo la GRH, dirige hacia los resultados optimizados, siendo ello un bienestar de los empleados y proyectando un mejor desarrollo de los colaboradores. Ello direcciona hacia los valores del bien común, aportando en el modelo de recursos y demandas laborales, se considera y prueba, que entre las prácticas sostenibles de GRH y la resiliencia en los colaboradores, son resultados de un estudio multinivel y multifuente en el contexto chino, por lo cual,

da soporte como evidencia para el modelo teórico de dicho estudio, donde se muestra que las prácticas sostenibles de GRH se involucran, positivamente en la resiliencia de los colaboradores y su alto nivel de compromiso laboral.

La resiliencia de los colaboradores tiene un impulso indirecto en el desempeño de actividad laboral a través del compromiso.

El análisis del estudio, con sus implicaciones teóricas y prácticas, se denota un mecanismo de intervención con prácticas sostenibles de GRH, que aportan al bienestar y al desempeño de los empleados.

En el contexto nacional, Ruiz y Sandoval (2021) conceptualiza, que su investigación consiste en definir que prevalece el nexo entre la ME y el Rendimiento laboral (RL), en una organización de Sechura en el 2021, por lo que su indagación de tipo básica, descriptiva, correlacional y diseño no experimental, presentando su muestra de tipo censal que lo conforman 21 empleados, su cuestionario implementado contiene 30 preguntas, dando un nexo positivo entre ambas variables.

Calle (2021) expuso y evidenció, en su trabajo de investigación, el nexo en las variables Motivación del talento humano (MTH) y la Atención al cliente (ATC), compuesta por 3192 colaboradores denominada población, presentando 343 como muestra, siendo de apoyo el cuestionario. Por otra parte, la MTH está conformada por algunas dimensiones como ME, Motivación intrínseca (MI), siendo de vital importancia para el desarrollo del personal en la organización. Cabe señalar que se halló nexo positivo entre ambas variables.

Respecto al ámbito interno en una universidad de Lima Metropolitana, correspondiente al sector educativo, específicamente en el área de captación de alumnos y prospectos para las inscripciones, en dicha universidad, se tiene como problemática, la deficiente gestión de recursos humanos hacia los colaboradores, creando una inestabilidad en el área comercial, como consecuencia, se muestra afectada la ME en dicha área, es por ello, que se propone llevar a cabo un plan estratégico para maximizar dicha motivación en función a una buena dirección de personal, por lo tanto, se formuló a continuación la problemática general.

¿Cuál es el nexo que existe entre la GRH y ME de los colaboradores en una universidad? y como problemas específicos (P.e) tenemos: 1. ¿Cuál es el nexo del desarrollo del personal y la ME en una universidad? 2. ¿Cuál es el nexo

entre la distribución de recursos humanos y ME de los colaboradores en una universidad? Y el 3. ¿Cuál es el nexo entre la administración de actividades y ME en los colaboradores en una universidad?

La justificación teórica permitirá el apoyo, soporte para las futuras investigaciones, aportando conocimientos y discusión académica, con relación al contexto, para analizar si existió una relación entre la GRH y ME de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana, 2023, siendo completamente significativa e indispensable para las empresas, por lo cual, ayuda a conocer si el colaborador se siente satisfecho en la empresa, en consecuencia, se establecen y plantean las diversas estrategias de mejora para potenciar una buena GRH e incrementar la ME, por ende, esta indagación se justifica con la hipótesis propuesta por Frederick Herzberg en su teoría de los factores de higiene y motivación (F.H.M) ,donde se obtuvo muchos aportes que demostraron que las situaciones que involucra en satisfacer a los colaboradores en el ámbito laboral de la organización, considerando el incumplimiento como insatisfacción de la misma.

Se determinó el grado de involucramiento entre la motivación con la satisfacción que presenta cada trabajador, los elementos que incurre en la satisfacción son diferentes en cada aspecto laboral.

Los factores que están involucrados en insatisfacción son conocidos como higiénicos y los componentes que se encuentran dentro de la satisfacción son motivadores. Se necesita agregar estos factores para complementar la motivación de los empleados, siendo estos factores internos e indispensables para los colaboradores, además, son detonantes para la realización personal.

La justificación práctica, se relata en los resultados encontrados, que fueron de soporte para poder evidenciar y demostrar que se deben aplicar cambios y estrategias en dicha universidad para la pronta mejoría de sus colaboradores en función a los objetivos esperados, se tiene como objetivo general (O.g): Establecer el nexo entre la GRH y ME de los empleados en una universidad.

Se plantea, como hipótesis general (H. g): Existe el nexo en la GRH y de ME en los colaboradores en una universidad. También, se tiene las hipótesis específicas (He): 1) Existe nexo entre el desarrollo del personal y la ME en una universidad. 2) Existe nexo entre la distribución de recursos humanos (DRH) y

ME en los subordinados en una universidad. 3) Existe nexo entre la administración de actividades y ME en los colaboradores en una universidad.

Hernández, et al., (2018) referencio, que la justificación del estudio es el pilar fundamental en donde se sustenta, argumenta y se presenta los porque y para que, de la investigación realizada, en donde, expresando los diversos motivos que se tuvo para realizar el estudio. Este capítulo es indispensable para proponer todas las razones que motivo al investigador a realizar su trabajo de investigación.

La justificación práctica ayuda a resolver las problemáticas, tal como lo referencio Hernández, et al., (2018) dentro de la empresa en estudio, además, será una fuente de guía para aplicación en diversas instituciones del mismo sector, ya que, propone y colabora diversas estrategias para aplicar y resolver problemas de diferentes índoles transcendentales.

Hernández, et al., (2018) conceptualiza que la justificación teórica, se describió con diversas preguntas que facilitan que la investigación pueda ser un apoyo y respaldo de conocimientos, desarrollando nuevos conceptos y revisiones que ayuden a ampliar y sostener las bases teóricas que ya existen. Mediante los análisis teóricos el investigador(a) determina el comportamiento y relación de las variables que se han estudiado. Así mismo, obtener resultados los cuales se desconocen, y por intermedio de los mismos proponer estrategias, tácticas, puntos de vista, objetivos, hipótesis, algunas recomendaciones y conclusiones respaldando las teorías ya existentes.

La justificación metodológica de una investigación nos permite la creación de instrumentos, los cuales, nos facilita la recolección de datos, para luego los mismos ser analizados. Por otro lado, dicho estudio ayuda a plantear nuevas definiciones y conceptos de las variables que se está investigando, así como, la existencia de relación entre las mismas. En consecuencia, se puede realizar estudios más eficientes de una población predeterminada, logrando así, diferentes mejoras al experimentar con una o más variables.

Por consiguiente, presentamos los objetivos, y como objetivo general(O.g):Establecer el nexo que existe entre la GRH y ME de los colaboradores en una universidad.

Se tiene como objetivos específicos(O.e): 1) Establecer el nexo entre el desarrollo del personal y la ME en una universidad. 2) Establecer el nexo en

distribución de R.H y ME en los colaboradores en una institución .3) Establecer el nexo entre la administración de actividades y ME en los colaboradores en una universidad.

Finalmente, se planteó como hipótesis general (H.g): Establecer el nexo entre la GRH y de ME en los colaboradores en una universidad.

También se tiene las hipótesis específicas(H.e):1) Establecer el nexo en el desarrollo del personal y la ME en una universidad. 2) Establecer el nexo entre la distribución de R.H y ME en los colaboradores en una institución.3) Existe relación entre la administración de actividades y ME en los colaboradores en una universidad.

II. MARCO TEÓRICO

Para su validez y relevancia de la investigación, se recurrió a varios antecedentes internacionales, nacionales y locales, siendo los siguientes:

A nivel local, se referencio a Márquez (2022), quien define la forma de relacionar el talento humano y como motivar a los colaboradores de una tienda por departamento, así mismo su trabajo es cuantitativo, básico y de correlación; este estudio se aplicó a 96 trabajadores, denominados población, su muestra es de 44 colaboradores ,se aplicó cuestionarios cerrados mediante la encuesta en formato de Likert: por último se dio validez de juicio de expertos con el Alfa de Cronbach; obteniendo los siguientes resultados 0,788 y 0, 816,asi mismo se aplicó el R. Pearson con un resultado de 0,873; llegando a finiquitar una relación muy alta entre ambas variables.

Gómez (2021), puntualizo la relación entre las variables GRH y motivación de una municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja, se realizó un estudio cuantitativo, mediante la contrastación de hipótesis, se evidenció un nexo positivo y significativo entre las variables de estudios realizado en los trabajadores de una municipalidad de provincia, con el estadístico Rho de Spearman = 0.955; valor $p < 0.0001$, afirmando que la empresa realizo varias mejoras en su gestión estratégica de los R.H ,en función al incremento de la motivación laboral(M.L).

Pinedo y Quispe (2018),conceptualiza ,su prioridad en su estudio sobre la influencia entre las variables, Gestión del talento humano(GTH) y motivación en una empresa , su tipo de investigación es cuantitativo ,su diseño empleado fue no experimental, así mismo se tuvo una población de 212 colaboradores, presento el diseño no experimental, se aplicó el instrumento (el cuestionario), validado por el estadístico Pearson con un resultado de 0,858 considerándose positiva alta, mediante la visualización de trabajadores en referencia a cada paso que se realiza dentro de la empresa, ello permitió la selección del personal idóneo para cubrir sus necesidades y requerimientos.

Cueva (2019), refiere en su estudio el nexo entre la GRH y la M.L, se empleó el diseño no experimental, la población se expresó con 92 colaboradores, donde se evidencio la unión en sus variables. Además, se rechazó hipótesis nula (H_0), se aceptó la hipótesis alterna (H_a), ello ayudo a concluir el alto índice de

relación que existió en dicho estudio.

Dávalos (2019), refiere en su indagación la unión entre la administración de recursos humanos (R.H) y la motivación personal (M.P) de profesores, con diseño no experimental y básica, por lo que se implementó una encuesta a 66 profesores de nivel primaria, dio validez con Spearman con 0.818 como resultado ,indicando que nexo directo entre las variables de análisis, en tal sentido mientras sea mayor la administración de R.H, mayor será la motivación del personal docente.

Quispe y Vásquez (2020), identificó en su investigación, el nexo entre GRH y la M.P, consideró una investigación hipotético, deductivo y cuantitativo con 45 encuestados, evidencio su validez a través de Pearson con un 0,794 como resultado, expresó que mientras sea mejor la GRH, se incrementará la motivación, en el personal de dicho estudio.

Santos (2018), referencio que su objetivo general es el análisis del nexo que se da entre GTH y la ML de los trabajadores del Ministerio de Salud, con una población de 135 colaboradores, siendo el estudio hipotético deductivo, no experimental, asociado al cuestionario, dio validez mediante Rho de Spearman de 0.686, señaló que el nexo de las variables es alto.

Escaréate et al. (2022), evidencio en su estudio, que su objetivo fue determinar el nexo presente en la variable ME y R.L de los colaboradores de una organización en Piura, siendo aplicada, cuantitativo, no experimental y correlacional. Su muestra y población fue de 95 colaboradores; además se empleó la técnica el cuestionario conformado por 38 ítems para variable 1(V1) y variable 2 (V2). Se involucró a Likert como escala y el spss 26 para evidenciar su correlación positiva con un 0-536 entre ambas variables.

A nivel nacional Kiang et al. (2021), referencio que el estudio es el análisis del aprendizaje, siendo un factor que interviene en las aptitudes de los alumnos para adquirir conocimientos en las Universidades, siendo su principal objetivo sobre el efecto del impuso del conocimiento para el curso de A. Jurídica en circunstancias del COVID 19, su método fue cuantitativo, en base a su instrumento aplicado al cuestionario de estrategias motivadas para el

aprendizaje(MSLQ), elemento de estrategias de aprendizaje y motivación del autor Pintrich et al. (1991) presentando interrogativas sobre el impulso en función a conocimientos estratégicos de aprendizaje, implantado a estudiantes de tercer ciclo, con el apoyo de 206 alumnos , en los resultados se evidencio que una adecuada motivación hace que el alumno aprenda mejor. Se sobreentiende que, a más impulso del docente hacia los alumnos, el aprendizaje y el interés fue optimo a pesar de la coyuntura.

Inga y Arosquipa (2019), referencio en su estudio, que los recursos humanos en salud(RHUS), su factor es en función al éxito del sistema de salud, apoyado por el cumplimiento y rendimiento de actividades básicas para la atención exitosa de los pacientes, ya que actualmente en Perú en los casi últimos 30 años , se evidenciaron distintos mandatos de mayor o menor medida, se sugiere muchas mejoras en el ámbito político de RHUS con el único fin de ofrecer una buena gestión, en esta indagación se realizó una observación entre el desarrollo y actividades del RHUS ,en función a los últimos años.

Peralta et al. (2022), conceptualiza en su estudio, la guía para implantar intervenciones en base a las características motivacionales y la actitud hacia la ecoeficiencia en los colaboradores de dicha universidad peruana, su método fue de tipo descriptivo correlacional , de 148 individuos como muestra, sus instrumentos de datos en el cuestionario de M.L y de actitud ecoeficiente, presentando en sus resultados la evidencia de los factores motivacionales, surgió tendencia en favor a la motivación, por lo cual la mayoría presenta una alta disposición asintótica bilateral ,menor al nivel de significancia ($p < 0,05$), siendo su conclusión que existe dependencia entre las variables características motivacionales con la actitud.

Geraldo et al. (2021), remite en su investigación, que su objetivo fue la exploración de los indicadores de la motivación y desempeño del profesor, considero su metodología de enfoque cuantitativo, apoyado de dos instrumentos y se realizó en dos poblaciones, siendo la medida de Kaiser, Meyer y Olkin (KMO) del 0.636, sustentado el inicio del análisis factorial, su proceso de 7 etapas, primero ME, segundo desenvolvimiento del docente, tercero se obtuvo dos valores mayores que 1 dando pase a implantar dos modelos para la variable de estudio.

Villanueva et al. (2022), relata en su investigación que su principal objetivo fue examinar el nexo entre el impulso e identidad del profesor, en el sector educativo Oriental Peruano en el año 2021, se necesitó 117 docentes en los tres niveles, su enfoque fue cuantitativo , tipo básico, correlacional y transversal, se implementó: el primero es el cuestionario sobre la evaluación de motivación al docente y el segundo es para la identificación del docente, presentando el resultado de 0,767 y un p valor de 0,000 (< 0.05),teniendo como conclusión final que si existe nexo con las variables estudiadas de manera directa.

Mejía et al. (2022), relata en su estudio de cómo es América Latina en comparación con la realidad actual, siendo su principal objetivo el análisis de las características del tipo de trabajo y la formación académica de posgrado de los R.H en el sector salud ,en 8 países del continente americano, su estudio fue descriptivo, aplicando el instrumento el cuestionario y la técnica la encuesta ,los resultados hallados son el 87.7% trabaja en el hospital, siendo su salario aproximadamente 840 dólares, luego se tiene que el 23.3% percibe 1200 dólares en promedio y que trabaja en clínica, así mismo se tiene al 20,5% labora en un centro de atención primaria, su ingresos son 420\$, así como el 31,2% cuenta con estudios de maestrías y doctorados ,además el 23,2% posee diplomados especializados. Se concluyo que R.H en la salud son prioridades motivadoras para cada puesto y área laboral.

Rojas y Romero (2019), conceptualiza en su artículo la proyección en base a la visión general de los datos recaudados en función al uso de las pizarras digitales en las sesiones de clases, determinando como factor a la motivación a los docentes, primero antes de ello se realizó un análisis de situación actual que con lleva a la utilización de esta herramienta, para el curso Inv. Académica en la UTP, obteniendo en sus resultados que no existen las competentes investigaciones, que se enfoquen en su atención, actitud del profesor, sobre todo en el Perú, por lo tanto, no se permite hallar la confirmación de que exista un nexo de ilación entre ambos aspectos.

Castillo (2021), narra en su indagación que ha contribuido en las mejoras de la GRH en base al modelo de gestión direccionado a los cargos administrativos, tomando en cuenta la conducta del desarrollo laboral de la universidad nacional mayor de San Marcos(UNMSM), se presentan personas sin experiencias para el cargo en algunas oportunidades están posicionadas en

el cargo y esto es desfavorable para el desarrollo de actividades, sobre todo la gestión y procesos a realizar, siendo importante las oficinas, siendo este planteamiento consisten, en las competencias, impulsando a la nueva transformación de los perfiles del puesto de trabajo.

Yactayo et al. (2021), expreso en su estudio el nexo entre la GRH y la satisfacción laboral (SL), considero la esencia de esta investigación, desarrollo la conveniencia aplicada al instrumento para ambas variables (GRH y SL) en una institución pública del sector de salud en Perú, esta investigación estuvo conformada por los funcionarios administrativos civiles designados y contratados del Hospital Militar Central, haciendo una totalidad de 279 sujetos, la muestra fue de 162 individuos. En los datos recogidos, se empleó un modelo de encuesta y diversos procesos de información y se realizó el análisis de los resultados en el software básico de Excel y además el estadístico SPSS por lo cual se determinó la correlación entre estas dos variables (gestión y satisfacción) en una institución pública del sector salud peruano. Para ello se dio como resultado, el tipo y modelo del estudio que es informativo, correlacional, transversal y cuantitativo.

Por ello es indispensable mencionar que la motivación extrínseca tiene nexo, con la teoría de los 2 factores, siendo los factores de higiene y motivación, sustentado por el psicólogo Frederick Herzberg, donde se examinan las situaciones de agrado y desagrado en el campo laboral para que con ello saber si el colaborador siente que su trabajo de saber que espera el colaborador de su trabajo y que los satisface.

A nivel internacional, Bohórquez (2020), relata que en la actualidad, las empresas su principal responsabilidad es conservar el talento humano motivado, considerado este capital más importante, presento como principal objetivo se basó: como impulsar y ejercer el ámbito laboral de los trabajadores de la Municipalidad del cantón Salinas, su metodología de estudio es probabilístico, mediante un enfoque mixto y descriptivo, permitiendo recopilar información, siendo sus resultados con el 25% de trabajadores insatisfechos respecto a necesidades fisiológicas, un 35% de trabajadores insatisfechos en la necesidad de poder, 35% de trabajadores que no se encuentran satisfechos con la igualdad de la organizacional; es decir la empresa debería incorporar diversas tácticas, técnicas y estrategias que ayuden a lograr un desempeño y motivación óptima.

Armijos et al. (2019), define que su estudio fue descriptivo, procesado mediante diversos métodos que se involucra a la investigación científica, su objetivo es analizar la GRH en las organizaciones, estableció que los GRH son el principal capital de una empresa; y se comparte la idea que la GRH, no es solo un proceso de selección y contratación, apoyados de las políticas empresariales, así mismo indican que la dirección de recursos humanos(DHR), es vital para definirse y consolidarse en el mercado, con el apoyo del reclutamiento, selección, la compensación, beneficios corporativos, seguros, entrenamiento, desarrollo del personal, base de datos, auditoría.

Fernandes et al. (2018), expreso en su estudio, que en el entorno de GRH en China se han presentado muchas alteraciones, provocado a la variabilidad institucional, población, ciencia, y a la multitud de competencia del mercado a nivel nacional e internacional, teniendo valores culturales tradicionales que se involucran con las relaciones laborales y ello va afectando a las habilidades de recursos humanos, y también la forma de percibir la fuerza laboral. Por lo tanto, en este estudio se evidencia la GRH en China, presenta una buena apreciación de los acontecimientos laborales y confrontaciones para la GRH.

Ferreiro et al. (2019), relata en su investigación, que se pretende obtener los rasgos de las industrias más sugerentes en la ocupación profesional en un país español, la única función es en base a las variables Instrucción y GTH, donde presento conexiones en economía, nacionalidades, así como también la ocupación, el lugar donde se ubicaban los colaboradores, todo lo antes mencionado se denominó variables.

Siendo indispensable mencionar, diversas técnicas estadísticas: ponderación, promedio, diversos pasos de regresión lineal, Pearson y otras pruebas de Levene para análisis.

Daish et al. (2020), relato en su estudio ,la prioridad sobre el nexo entre las habilidades de recursos humanos y a la dedicación organizacional de las empresas a gran escala en la India, se implementó , la encuesta obteniendo como principal resultado 252 respuestas utilizables de los directores de recursos humano, mostrando que los grupos de habilidades de recursos humanos, se dan el soporte mutuamente, no producen resultados superiores que las prácticas individuales limitadas y enfocadas, esto evidencia que existen limitaciones de la GRH en el contexto indio, siendo los resultados expresados, en las limitaciones

de las instituciones a nivel nacional debido a la gran falta de complementos que las empresas no desean corren el riesgo de brindar su confianza en una característica institucional específica que puede estar sujeta a cambios.

Tirado (2019), relato en este estudio que el ámbito de la educación de Puerto Rico, es muy indispensable hallar el planeamiento que involucre a una educación, en función a la proyección de toda la sociedad puertorriqueña, se optó por la implementación de reestructuración educativa y alteraciones en el país, no ofrece los elementos básicos para su óptimo desempeño, ya que se presentan diversas razones, cómo la desmoralizada por gran multitud de la sociedad puertorriqueña.

Su objetivo del estudio fue prestar atención a la voz de un conjunto de docentes premeditado, presentando de 7 a 10 años de labores en el área educativa en un país extranjero(Puerto Rico), siendo su metodología cualitativa, apoyada con la técnica de entrevistas para la recaudación de datos, obteniendo en su muestra no probabilística, presentando resultados, en los factores extrínsecos que se autoanaliza el docente respecto a su carrera , teniendo síntomas del Burnout en los participantes que revelaron la importancia de su pérdida del bienestar físico y emocional del docente.

Al-Jedarían y Albarden (2020), conceptualizo en su indagación que los recursos humanos en los diferentes niveles son los directivos de las tareas organizacionales hacia la perfección, siendo el objetivo de esta investigación es la indagación del efecto de los componentes de reclutamiento, capacitación, desarrollo y desarrollo profesional(SHRM), en la organización, donde se aplicó a organizaciones industriales en Industrial City en el norte de Jordania, su enfoque es cuantitativo para el logro de sus objetivos ,a través de cuestionarios para recoger datos, en dicho cuestionario se compone de tres partes: la primera parte diseñada para recopilar datos demográficos, la segunda parte diseñada para recopilar información sobre SHRM, la última parte diseñada para recopilar información sobre excelencia organizacional.

Se evidencio mediante una muestra aleatoria simple de 120 gerentes de organizaciones, obteniendo como resultado en base a la herramienta de recolección de datos confiable, teniendo resultado donde se tiene evidencia que la capacitación fue de alta preocupación por parte de los gerentes para la excelencia y óptimo desempeño organizacional, luego el desarrollo de carrera y

la menor evaluación fue para el reclutamiento, siendo así que los componentes SHRM, afectan los componentes de excelencia organizacional (satisfacción del cliente, implementación de tecnología, calidad del producto y competitividad) ($p < 0.05$).

Siendo el reclutamiento el factor que más contribuyó a la excelencia organizacional relacionada con el despliegue de tecnología, la condición del producto y la competitividad, pero la complacencia del cliente se vio afectada por el desarrollo y el desarrollo profesional. El estudio recomendó que la empresa conecte la planeación de los SHRM con las otras actividades de la organización que conducen a la excelencia con la concentración del proceso de contratación en la medida en que afecta los productos de las organizaciones.

Matsumoto (2019) relato en su investigación que la GRH se desarrolló por primera vez como una estrategia comercial corporativa que tenía como objetivo retener a los empleados en el lugar de trabajo y desarrollar personal que generará resultado, por lo que, en los últimos años, las organizaciones de enfermería hospitalaria han puesto mucha importancia en las perspectivas de HR, en la administración de los empleados.

En dicha investigación se evaluó las estrategias eficaces de GRH para la creación de un ambiente de práctica de enfermería atractivo desde la perspectiva del magnetismo, se realizó un cuestionario en el cual se utilizó 32 elementos sobre políticas eficaces de GRH, empleando la escala de ambiente en función al índice de trabajo de enfermería para evaluar el tipo de entorno en el que las enfermeras deseaban seguir trabajando, y los factores que contribuyen a un entorno de práctica de enfermería deseable se definieron como magnéticos, mostrando en el análisis de los datos encontrados de los gerentes de enfermería ($n=305$) arrojó cinco factores que fueron políticas efectivas de GRH para las organizaciones de enfermería hospitalaria, así mismo se evidencio que el entorno de la práctica de enfermería se hizo más atractivo al incorporar más de estos elementos de política.

Potgieter y Mokomane (2020) referencio en su estudio que la variable GRH, significa una pieza elemental en el éxito de cualquier empresa, así mismo la investigación hace referencia a las funciones de GRH en organizaciones medianas y grandes, realizando estudios pocos estudios para la evaluación de la importancia y la implementación de las funciones de GRH en las pequeñas

empresa, siendo el objetivo de este estudio la implementación de las funciones de GRH y su importancia percibidas de las pequeñas empresas manufactureras(SMC),por ello la motivación para dicho estudio se basa en las labores de GRH, en donde se prevalece el análisis estratégico de cualquier organización, siendo el principal objetivo contribuir al conocimiento de GRH y mejorar la comprensión y la importancia de las funciones de GRH en los SMC, mostrando su diseño de investigación cualitativo. Se utilizó una técnica de muestreo por conveniencia con ocho participantes, consecutivamente esos datos son recopilados por las entrevistas sistemáticas, donde se tuvieron los principales hallazgos, que las actividades de GRH en función a los contratos y asesorías.

Y por último ,Galapo y Floriani (2022), relata en su trabajo que su objetivo fue consolidar la información sobre el proceso de expatriación proponiendo una guía que presente los pasos prioritarios necesarios, considerando, además de las prácticas y políticas de expatriación, los aspectos burocráticos, legales y operativos del proceso, siendo su metodología cualitativa, descriptiva, desarrollada a través de entrevistas semiestructuradas con 4 gerentes de empresas internacionalizadas y observación participante en el Grupo de Administradores Expatriados (GAE), se encontró que las ansiedades de las empresas están relacionadas con procesos burocráticos, presentando resultados es proponer de forma innovadora, a través de una guía, cómo llevar a cabo el proceso de expatriación tan discutido en la práctica empresarial. La guía propuesta se aplicó en una de las empresas entrevistadas, lo que supuso un importante ahorro económico para la empresa, además de evitar problemas fiscales y fiscales para el expatriado.

Así mismo las exigencias que se encontraron son las situaciones que impulsan satisfacción laboral presentan cambios con aquellas que causan insatisfacción laboral, presentando la satisfacción que se inicia con los factores internos del trabajador y las situaciones de insatisfacción son externas o del contexto laboral. Dando como resultado que la motivación es indispensable para el grado de satisfacción del colaborador, es importante mencionar que los factores que se vinculan con la insatisfacción son llamados higiénicos y los vinculados con la satisfacción son llamados motivadores.

Por otra parte, es indispensable mencionar que las teorías " X " e " Y" de Mc Gregor, en su estudio nos relata las relaciones en el ámbito de la GRH y las empresas, siendo ello de un buen aporte para la justificación metodológica, que permite establecer ,los objetivos, problemas e hipótesis de estudio, por lo tanto, se emplea el instrumento en una muestra incierta simple, presentando los resultados y se implantan las recomendaciones, su estudio es cualitativo, descriptivo, presenta correlación para evidenciar el nexo entre la GRH y ME de los trabajadores en una universidad.

Son considerados los factores de higiene que presenten en base a las condiciones del trabajo, el espacio en donde se encuentre, el sueldo percibido, entre otros, en tal sentido es importante indicar que dichos factores son los que se utilizan en primer lugar para la motivación de los colaboradores, en el siguiente contexto, se señala a los factores de motivación, que son internos al colaborador y que consisten a las actividades diarias, como son los sentimientos y la autorrealización personal.

Tenemos a la teórica de la equidad y justicia organizacional, perteneciente a John Stacey Adams en el año 1965, que nos indica que dicha teoría simula que los empleados intervienen varias comparaciones en base a lo que aportan ellos individualmente y lo que se espera obtener, es por ello por lo que se tiene 3 escenarios.

Por ello es indispensable mencionar que la ME, tiene nexo, con la teoría de los 2 factores, siendo los higiene y motivación, sustentado por el psicólogo Frederick Herzberg, donde se examinan las situaciones de agrado y desagrado en el campo laboral para que con ello saber si el colaborador siente que su trabajo de saber que espera el colaborador de su trabajo y que los satisface.

A continuación, se definirá las variables y dimensiones de la investigación, dentro ello tenemos a la primera variable GRH, en tal sentido Chiavenato (2008) indica en referencia a la dirección de recursos humanos como un grupo de normas y prácticas básicas, que servirán para guiar los aspectos administrativos en el personal, en base a la convocatoria, remuneración formación, capacitación y selección ligado a la evaluación del desempeño.

La segunda variable es ME, donde Maslow (1943), en su teoría de jerarquía de las necesidades humanas, involucra la ME a cuatro de sus cinco necesidades humanas, siendo así que la ME es la que impulsa a una actividad

o acción en función de una futura recompensa, bonos etc. Por ende, los enfoques asociados a la ME son las necesidades fisiológicas, de seguridad, etc.

Por ello, cuando se brinda un bono a los empleados por lograr 15 ventas significando el 100 % de su cuota de venta, la persona expresa y muestra una ME, sin embargo, cabe indicar que esa función es parte de su trabajo diario.

También tenemos según Douglas Mc Gregor (1981) nos indica la teoría X y Y, presentando dos factores que involucran directamente al personal la primera es los premios, incentivos, subida de sueldo, etc. Por lo contrario, se tiene a los castigos, que son impulsores de logros de objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue aplicada, siendo un aporte para las futuras investigaciones en base a este trabajo, que apoyado de Murillo (2008), nos relata sobre la investigación aplicada se proyectó mediante la utilización de una base de adquisición de conocimientos, donde se implementan y sistematizan en la práctica basada en la investigación.

Esta indagación fue no experimental, transversal descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, considerando que, los enunciados de estudio, no se involucran en la manipulación, y el mantenimiento de los datos en un tiempo establecido, se describe por correlación el nexo entre las variables GRH y ME, por lo que se tiene a una lista de autores como Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron que dicha indagación no experimental se basó en la no manipulación de variables y que sólo se apreciaron los cambios en su estado natural para ser evaluados.

Referente al grado de la indagación fue de tipo correlacional porque se determinó, si las variables de GRH y ME presentan el grado de asociación, tal como nos menciona Bernal (2006), hace referencia que la investigación correlacional su propósito es mostrar la relación de las variables, siendo ello la manifestación de asociación, donde un cambio en un factor involucra directamente a otro cambio.

El método empleado fue hipotético-deductivo, ya que se planeó afirmaciones en base a una hipótesis para que consecutivamente se obtengan resultados y conclusiones que permitan contrarrestar los hechos. Por lo cual tenemos a Cegarra (2012) señaló que el método deductivo es el paso para encontrar las posibilidades de soluciones y probar con los datos aptos si estos están en concordancia con aquellas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: GRH

En tal sentido Davis y Werther (1991), señaló que la GRH, consistió en la ciencia práctica donde se ocupó, las relaciones de empleo, decisiones, acciones y cuestiones vinculadas al rol de trabajo.

Definición Operacional

En función a la medición de la V1: GRH, se implantó un conjunto de preguntas constituido por 11 interrogantes, basado en escala tipo Likert, empleando la encuesta como técnica que está anexado con las siguientes dimensiones: Distribución, Administración de actividades y Desarrollo.

Dimensiones de la variable 1: GRH

Loor et al. (2023), mencionó que la **distribución** son las actividades, la recolección de la mercadería, y demás, para el buen desarrollo una empresa.

Barreno et al. (2019), relató que la **administración de actividades** se realiza en cualquier entidad y que son sus principios básicos que se basan en un modelo de proceso administrativo.

Barrios et al. (2020), nos hace mención que el **desarrollo del personal** es indispensable, para la GTH en una entidad empresarial, en función a las capacidades de los colaboradores.

Variable 2: ME

Para Ryan y Deci (2002), indicaron que la M.E consistió en un momento en que los actos es consecuencia separable de ella. Dentro de las cuales se tuvo: regulación externa, cuando la conducta se realiza para satisfacer una demanda exterior; regulación introyectada, cuando se ejecuta bajo un sentimiento de presión; la regulación identificada ocurre cuando la persona reconoce el valor implícito de una conducta; y la regulación integrada, cuando la identificación se ha asimilado dentro del propio yo.

Definición Operacional

La medición de la V2: ME, elaboramos un temario integrado por 10 preguntas tipo Likert, además la técnica empleada fue la encuesta, la cual está ligada con las siguientes dimensiones: Recompensas, Acciones e Intereses externos.

Dimensiones de la variable 2: ME

Müller et al. (2020) indica que la **recompensa** consiste y se basa en beneficios, oportunidades de mejora, en función al desarrollo del colaborador y calidad de vida integra para el empleado.

Rodríguez et al. (2020), que las **acciones** consisten en las buenas prácticas que los líderes y directores pueden realizar para conseguir el avance de las metas propuestas en la empresa.

Osuna et al. (2019) que los **intereses externos** tienen un nexo con el clima organizacional, basado en el estilo de liderazgo y procesos en función a la productividad y la fuerza laboral.

3.3. Población

Para Hernández et al (2018), dio a conocer que la población se describe como el conjunto finito o infinito de elementos que se presentan con cualidades similares en la indagación y obtención de las conclusiones.

El estudio de investigación se desarrolló, en una Universidad de Lima Metropolitana, donde se tomaron como referencia a 30 colaboradores que realizan actividades diarias en su jornada laboral.

Bavaresco (2001), conceptualiza que el censo es un estudio de todo y cada uno de los elementos de la población para obtener una misma información.

Criterios de inclusión

Trabajadores que laboran en el área de captación de alumnos.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no laboren el área de captación de alumnos , por lo tanto, para esta investigación se utilizó una muestra aleatoria dentro de los cuales se tomar a todos colaboradores de la universidad Lima Metropolitana, fueron 30, es por ello, según López (2010), relata que el muestreo aleatorio simple consiste en la selección de la muestra, que se realizó en una única etapa, directamente y sin reemplazamientos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El procedimiento es la recolección de datos que será mediante la encuesta digital, con el único fin y objetivo de conseguir los resultados para tener convicción si existe nexo entre la GRH y ME de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana, 2023.

Arias (2006), indica que las técnicas de recolección de datos son las diversas maneras para la obtención de investigaciones”, teniendo como ejemplo a la observación, la encuesta, etc.

El instrumento del estudio es el cuestionario, formulado por el investigador, de manera que estuvo compuesta por 21 preguntas con cinco opciones de respuestas tipo Likert: (Siempre, casi siempre, a veces, nunca, casi nunca).

Hernández et al (2018), relata que el cuestionario es el más empleado para la recaudación de datos; siendo ello conjunto de preguntas en referencia a las variables para su medición, de tal manera que se dará el apoyo mediante el escalamiento tipo Likert, el cual nos ayuda a tener la medición de las actitudes de los encuestados.

Por lo cual, para la certeza del instrumento será necesario la acreditación por tres expertos en el tema de estudio, estos fueron: Dr. Lino Gamarra, Edgar L., Dr. Manrique Céspedes, Julio Cesar y el Dr. Delgado Céspedes Carlos Alberto, lo sustentan como el grado del instrumento para la veracidad de la medida de de cada variable.

Para la verificación y credibilidad del instrumento empleado, se determinó por medio de Cronbach, presente en la prueba piloto de 15 colaboradores encuestados analizados y tratados en SPSS26.

Hernández et al (2018), conceptualiza que la validez de un instrumento significa el grado real de medición de la variable a través de este, así mismo también se define a la validación de contenido como el grado en donde el instrumento muestra influencia específica del contenido que se mide.

La medición del Alfa de Cronbach para la variable 1, presentando una fiabilidad de (0.938) donde se aprecia en (ver tabla N°1), evidenciando una confiabilidad muy alta, por otra parte, tenemos a la variable 2 donde se aprecia un resultado de fiabilidad de (0.919) en (ver tabla N°2), nos da conocer que su fiabilidad también es muy alta.

Para concluir se halló también el promedio de ambas variables dando como resultado (0.846) donde su fiabilidad es buena para el instrumento. Ver anexo (8)

3.4. Procedimientos

En tal sentido Hernández (2005), conceptualiza , que los procedimientos es el conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se incluyen al estudio de indagación , dentro de ello tenemos a la recaudación de los datos donde el objetivo fue completar y obtener repuestas para el cuestionario, su envío fue de manera online, a través de Google formulario y WhatsApp, en tal sentido este procedimiento se realizó de manera más rápida y eficaz, obteniendo también los correos electrónicos del encuestado para dar más exclusividad.

3.5. Método de Análisis

Hernández (2005), referencio que el método de análisis para la investigación consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos.

El análisis empleado, recaudó dicha información a través del cuestionario, lo cual, se evidencio mediante la base de datos de manera digital en Excel. Todo ello se utilizó para calcular y la validar nuestro instrumento. En tal sentido la información obtenida se analizó y proceso en el programa spss 26, donde fue de mucha utilidad para la evidencia de los resultados a través de los cuadros y gráficos de las variables estudiadas.

3.6. Aspectos éticos

Hernández (2005),relata que es el conjunto de principios que definen lo que es bueno y lo que es malo en la vida humana. Dicha indagación, se mantuvo el principio ético de respeto a la propiedad intelectual, por tanto, analizamos fuentes internas y externas sin sufrir alteraciones y variaciones, apoyando a no tener plagios ya que cada autor tiene su cita textual, por otra parte, los colaboradores encuestados aceptaron y dieron consentimiento, evitando mostrar sus nombres ya que todo se mantendrá en reserva.

IV. RESULTADOS

Como se muestra a continuación los resultados evidenciados en las tablas y gráficos, tenemos en primer lugar a la variable GRH y sus dimensiones, consecutivamente la variable ME y sus respectivas dimensiones, siendo esto muy importante para poder validar y analizar los porcentajes obtenidos.

Tabla 1

*Niveles de la variable **GRH***

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	5	16,7	16,7	16,7
	Aceptable	14	46,7	46,7	63,3
	Perfecto	11	36,7	36,7	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

En la tabla 1 visibilizamos, los niveles de GRH, en la que 05 colaboradores están dentro del nivel deficiente y equivale a un 16.7%; así mismo, 14 personales de trabajo representan un nivel regular, simbolizando un 46.7% y por último, 11 trabajadores están en nivel óptimo, ello representa un 36.7%, por ende decimos que se debe mejorar e implementar nuevas tácticas en el área la GRH.

Resultados especificados de GRH y dimensiones

Tabla 2

*Niveles de la dimensión **distribución***

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	7	23,3	23,3	23,3
	Aceptable	16	53,3	53,3	76,7
	Perfecto	7	23,3	23,3	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

En la tabla 2, se aprecian que de un total del 100% de individuos interrogados, se evidenció que un 23.33% mencionan que el grado de GRH, es imperfecto, así como el 53.3% es de nivel pasable, por último, el nivel perfecto es de 23.33%.

Tabla 3*Niveles de la dimensión **administración de actividades***

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	1	3,3	3,3	3,3
	Aceptable	12	40,0	40,0	43,3
	Perfecto	17	56,7	56,7	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

En la tabla 3, se evidencia que el 100% de interrogados, un 3.3% mencionan que el grado de GRH en la **administración de actividades** es imperfecto, así como el 40.0% es de nivel pasable, por último, el nivel perfecto es de 56.7%%.

Tabla 4*Niveles de la dimensión **desarrollo***

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	4	13,3	13,3	13,3
	Aceptable	18	60,0	60,0	73,3
	Perfecto	8	26,7	26,7	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

En base a la tabla 4, se puede visibilizar del 100% de individuos interrogados, se aprecia un 13.3% aluden que el grado de GRH en el **desarrollo** es imperfecto, así como el 60% es de nivel pasable, por último, el nivel perfecto es de 26.7%.

Tabla 5*Niveles de la variable **ME***

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	5	16,7	16,7	16,7
	Aceptable	18	60,0	60,0	76,7
	Perfecto	7	23,3	23,3	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

En la tabla 5 visibilizamos, los niveles de ME, 05 colaboradores están dentro del nivel deficiente y equivale a un 16.7%; así mismo, 18 personales de trabajo representan un nivel regular, simbolizando un 60.0% y por último, 07 trabajadores están en nivel óptimo, ello representa un 23.3%, por ende decimos que se debe mejorar e implementar nuevas tácticas para la ME.

Resultados especificados de ME y dimensiones

Tabla 6

Niveles de la dimensión **recompensa**

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	14	46,7	46,7	46,7
	Pasable	11	36,7	36,7	83,3
	Perfecto	5	16,7	16,7	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

En cuanto a la tabla 6, del 100% de individuos encuestados, un 46,67% aluden que el grado de la ME en la **recompensa** es malo, así como el 36,67% es de **nivel pasable**, por último, el nivel excelente es de **16.7%**.

Tabla 7

Niveles de la dimensión **acciones**

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	3	10,0	10,0	10,0
	Pasable	15	50,0	50,0	60,0
	Perfecto	12	40,0	40,0	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

Como visibilizamos en la tabla 7, del 100% de individuos interrogados, un 10% aluden que el grado de ME en las **acciones** es imperfecto, el 50% es de nivel pasable, por último, el nivel excelente es de 40%.

Tabla 8

*Niveles de la dimensión **intereses externos***

		Constancia	%	% legal	% acumulado
Autorizado	Imperfecto	2	6,7	6,7	6,7
	Aceptable	14	46,7	46,7	53,3
	Perfecto	14	46,7	46,7	100,0
	Global	30	100,0	100,0	

Visibilizamos en la tabla 8, del 100% de individuos interrogados, un 6.7% aluden que el grado de la ME en los **intereses externos** es imperfecto, el 46.7% es de nivel pasable, por último, el nivel perfecto es de 46.7%.

Tabla 9

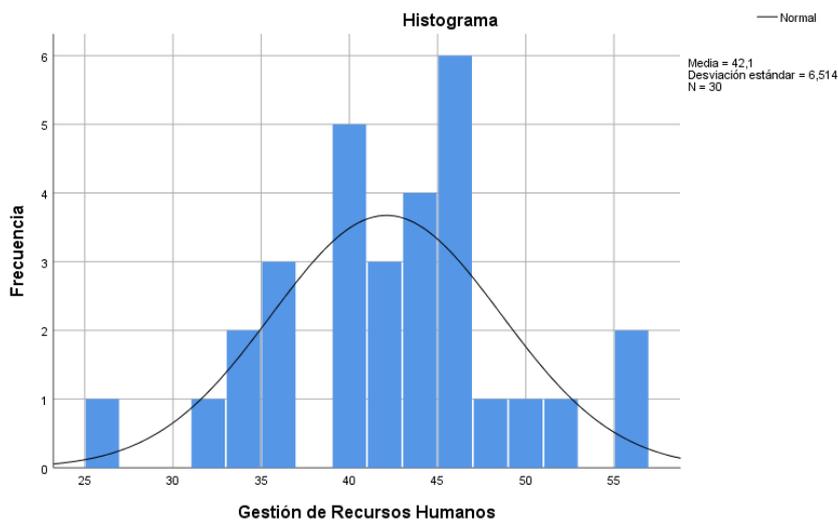
Prueba Shapiro - Wilk

	Censo	Shapiro-Wilk gl	Sig.
GRH	,979	30	,788
ME	,943	30	,108

Acorde, los datos de Shapiro -Wilk se visibiliza que $p = 0.788 > 0.05$; en nexo con GRH y $p = 0.108 > 0.05$ para ME. Por lo tanto, Las referencias proceden de la proporción de la muestra que se alude en una estructura normal. Concluyo que, para la confrontación de la hipótesis, se valió de Pearson.

Figura 1

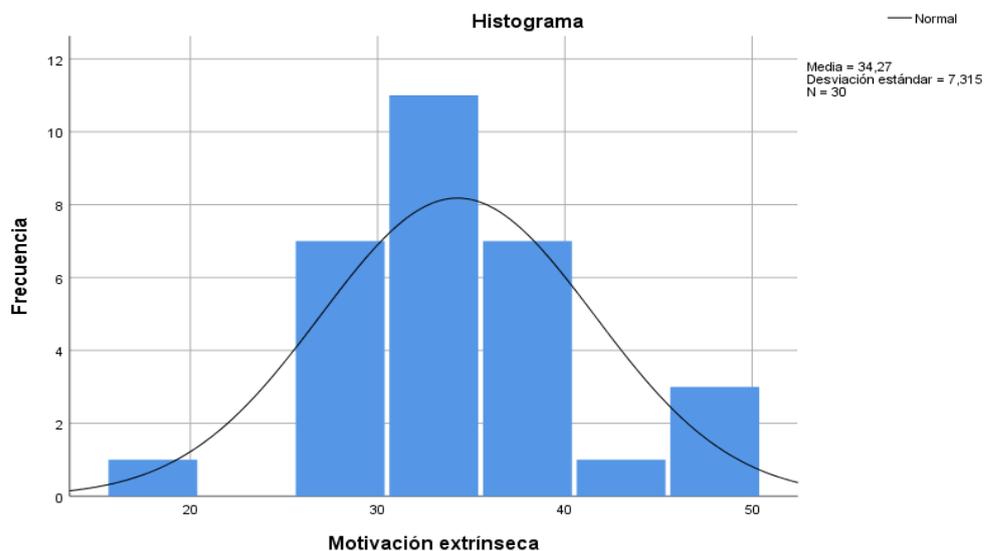
Histograma de distribución para la variable GRH



Visibilizamos en la campana de gauss que, en la actual indagación, proceden de la proporción de la muestra que se alude en una estructura normal para variables.

Figura 2

Histograma de distribución para la variable ME



Visibilizamos en la campana de gauss que, en la actual indagación, proceden de la proporción de la muestra que se alude en una estructura normal para variable ME.

Estadística inferencial

Prueba de Correlación y Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

HG: Hallar nexo entre GRH y ME de los colaboradores en una universidad.

Por lo tanto, se pretende probar las hipótesis que se plantearon a continuación:

Ho: No se encuentra nexo entre GRH y ME de los colaboradores una universidad.

Ha: Si se encuentra nexo entre GRH y ME de los colaboradores una universidad.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$, la Asociación de las variables es revelador.

Si $p \geq 0.05$, la Asociación de las variables no es revelador.

Tabla 10*Asociación para la hipótesis general*

		GRH	ME
GRH	Asociación de Pearson	1	,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
ME	Asociación de Pearson	,826**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

**Nota: La Asociación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En base a la tabla 10, se apreció la cifra de asociación (0.826) es efectiva elevada y además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). En tal sentido se desestima la H_0 y se aprueba la H_a . Concluyó que prevale nexo entre la variable GRH y ME.

Tabla 11*Asociación para la Hipótesis específica1 / D1V1 Y ME*

		Distribución	ME
Distribución	Asociación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
ME	Asociación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

**Nota: La asociación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En función a la tabla 11, se visibilizo la cifra de asociación (0.611) es efectiva elevada y además es significativa (Sig = 0.004 < alfa = 0.05). Ello nos dice que se desestima la H_0 y se aprueba la H_{e1} . Dando que prevale nexo entre la dimensión distribución y ME.

Tabla 12*Asociación para la Hipótesis específica 2 / D2V1 Y ME*

		Administración de actividades	ME
Administración de actividades	Asociación Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
ME	Asociación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

**Nota: La asociación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se visibilizo en la tabla 12, la cifra de asociación (0.733 es efectiva elevada y además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Ello nos dice que se desestima la Ho y se aprueba la He 2. Dando que prevale nexo entre la dimensión administración de actividades y Motivación extrínseca.

Tabla 13*Asociación para la Hipótesis específica3 / D3V1 Y ME*

		Desarrollo	ME
Desarrollo	Asociación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
ME	Asociación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

**Nota:La asociación es reveladora en el nivel 0,01 (bilateral).

En base a la tabla 13, la cifra de asociación (0.704) es efectiva elevada y además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Ello nos dice que se desestima la Ho y se aprueba la He 3. Dando que prevale nexo entre la dimensión desarrollo y ME.

V. DISCUSIÓN

Respecto a los hallazgos ubicados con el O.e 1, se empleó estadístico de correlación Pearson, logrando una asociación efectiva elevada y reveladora con un $r= 0.611$, para la dimensión distribución de R.H y la variable 2 ME, mediante la correlación Pearson, se obtuvo un valor de significancia de 0.004, en tal sentido se apreció que la GRH se relaciona directamente con la variable ME, todo ello produce que en el área se mantenga un orden en el desarrollo y cumplimientos de las tareas encomendadas a los colaboradores. Por consiguiente, se encontró similitud con la tesis del autor Márquez (2022), donde se determinó que, si presenta nexo positivo y significativo entre la GRH por habilidades y M.L de los empleados de un municipio en Lambayeque, con un $P=$ de 0,800, de tal manera se evidenció que se presenta una gran similitud en las variables de estudio. También se coincide con la investigación del autor Gómez (2020), donde se planteó que prevalece nexo entre la GRH y ML, hallándose el nexo efectivo moderado de 0.693, en vinculación con $R. S= 0.955$; valor $p < 0.0001$, hace mención la mejora en la GRH, es factible para motivación en la provincia y municipio de dicha indagación.

En tal sentido el O.e 2, se empleó la asociación de Pearson, para la dimensión distribución de actividades y ME, se obtuvo el resultado de $r=0.704$, siendo así una asociación efectiva elevada y además reveladora ($Sig = 0.000 < \alpha = 0.05$), es indispensable para un mejor direccionamiento de actividades en función al cargo de los colaboradores, se pretendió aportar diversas tácticas y técnicas para un clima laboral estable y óptimo. Se realizó la comparación, con el estudio Pinedo y Quispe (2018), se implementó la evaluación paramétrica, de asociación de P, con un resultado de $r=0.808$, se evidenció la asociación entre las variables instrumentos de GRH y la MI, siendo positiva alta y además significativa. También en la investigación de Cueva (2019), donde se señaló que se utilizó la correlación de Pearson con un resultado de $r=0.535$, expresó la evidencia de una asociación de grado intermedio entre las variables de estudio, con una significancia de $p = 0.048$, este resultado es bajo a 0.05 ($p < 0.05$), donde se expresó, el nexo entre ambas es estadísticamente reveladora, en tal sentido, se desestimó la H_0 y se acepta la H_a , con lo que se evidenció, que prevalece un nexo revelador entre la GRH con la ML en los integrantes de dicha empresa.

Consecutivamente el objetivo específico 3, se utilizó la asociación P, para la dimensión desarrollo y ME, se expresó el resultado mediante el coeficiente de asociación (0.704), es efectiva elevada y además es reveladora (Sig = 0.000 < alfa = 0.05), esto permitió que los colaboradores se impulsen a tener una mejora, en su calidad profesional e incrementen la motivación respecto al cargo obtenido. Dando lugar a una similitud de resultados con la investigación de Dávalos (2019), quien señaló que, en su indagación, se utilizó el coeficiente de asociación de S, fue de (0.818) evidencian el nexo directo entre la ADR y la MP para dicha investigación. Así mismo, se tuvo a la investigación de Quispe y Vargas (2020), donde se empleó la correlación de Pearson, para las variables clima organizacional y motivación laboral, con un resultado $r=0,794$, siendo esta investigación positiva alta y con una significancia de 0,002, otorgando como conclusión que si prevalece nexo con las variables de estudio.

Por otro lado, el objetivo general, se empleó el estadístico de correlación Pearson donde se obtuvo un valor de coeficiente de asociación con un 0.826, con un grado de Sig = 0.000 < alfa = 0.05. En tal sentido se alude el nexo efectivo elevado y relevador entre la GRH y ME. Se halló coincidencia con la investigación de Santos (2018), quien indicó que para las variables de estudio GTH y ML se permitió la vinculación reveladora, con un coeficiente de asociación R.S de 0.686, siendo de grado elevado de conexión. También se compartió la misma relación en la investigación de Giraldo (2018), quien hizo referencia, en la asociación de las secuelas, se mostraron que la GRH, alude a un impacto efectivo en la, ML, con un coeficiente de asociación ($\rho = 0,347$)

También, con respecto a nuestro estudio que tiene como objetivo general analizar el nexo entre la gestión de R.H y la M.E en una institución educativa superior, no coincido con Geraldo et al. (2021), remite en su investigación, que su objetivo fue la exploración de los indicadores de la motivación y desempeño del profesor, por lo que aplico un enfoque en su estudio cuantitativo con dos instrumentos, y técnicas como Kaiser, Meyer y Olkin (KMO) arrojando una relación de 0.636 optima con resultados como positivos en pro beneficio de los profesores, trabajadores de dicha institución, además, se difiere de Villanueva et al. (2022), donde su objetivo fue examinar el que relación se da entre el impulso e identidad del profesor, en el sector educativo, los resultados de dicho autor no

coinciden con el propio, ya que, investigo a una población de 117 pobladores, además su enfoque sigue siendo cuantitativa a diferencia de la nuestra es cuantitativo, por otro lado se coincide con el nivel correlacional y corte transaccional que es igual al aplicado en el presente estudio, así mismo el autor encontró un resultado sobresaliente luego de contrastar sus variables en análisis, fue de 0,767 y un p valor de 0,000 (< 0.05), teniendo como conclusión final que si existe nexo con las variables estudiadas de manera directa, en donde no coincidimos con dichos resultados por ser diferentes de 0.826 mediante Pearson, lo que se si estamos de acuerdo con la unión y relación que existe entre variables en ambos es positiva.

De acuerdo a Daish et al. (2020), no coincido con el autor en la prioridad sobre el nexo entre las habilidades de recursos humanos y a la dedicación organizacional en donde se estudia a 252 personas formando parte de población, arrojando como resultados las diversas limitaciones que tiene los recursos humanos en su organización, siendo igual a la empresa que estudio en donde el área de R.H debe proponer tácticas, técnicas que faciliten el mejoramiento del C. L en mutuo beneficio organizacional y de empleados, así mismo el autor Daish, narra que la empresa en cuestión no corre riesgos de dar más confianza a sus empleados, el cual no comparto la ideología del mismo, ya que se debe dar confianza a sus trabajadores, ya que son la pieza fundamental de una organización y si se mejora los beneficios y una motivación optima como tal, entonces ello beneficia a la empresa, a sus clientes u consumidores y a los colaboradores, además, se difiere de Yactayo et al. (2021), con respecto a su expreso en su estudio el nexo entre la GRH y la (SL), donde nos evidencia que se aplicó diversos instrumentos científicos de estudio y análisis a en una institución pública del estado peruano, con población de 279 y dando muestra de 162 individuos, en diferencia con la investigación realizamos estudio en empresa rubro privado que aplicamos el estudio poblacional fue a 30 colaboradores de una área en cuestión, y la muestra fue total, considero la esencia de esta investigación que ambos autores aplicamos el software spss 26 para análisis de resultados y gráficos estadísticos encontrando una relación excelente entre ambas variables y como metodología fue de tipo y modelo del estudio que es informativo, correlacional, transversal y cuantitativo, lo cual todos los datos

metodológicos coincide y es cual, a nuestro estudio, por lo que es de gran ayuda para interpretación y seguridad de nuestra investigación.

Por último, en un 70% no coincido con el autor Ruiz y Sandoval (2021) en donde conceptualiza, que su investigación consiste en definir que prevalece el nexo entre la ME y el Rendimiento laboral (RL), en la cual nuestra investigación es analizar si existe relación en variables de R. H y M. E, en una universidad, el autor aplico en la indagación métodos y técnicas tipo básica, descriptiva, correlacional y diseño no experimental, en esta fase e similar a los alcances que encontramos en nuestro análisis de investigación de la presente tesis, así mismo, se aplica a los empleados su muestra de tipo censal a 21 empleados de la organización, con un cuestionario conformado por 30 preguntas, y como resultados se ha obtenido dando un nexo positivo entre ambas variables, v_1 y v_2 , por lo que en nuestro escrito se dio relación positiva alta de 0.826, en donde sí se concuerda con el autor en su obtención resultados y aplicación de técnicas

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina en la indagación respecto al (O.g), que sí tiene nexo entre la variable GRH Y ME, con un coeficiente de Pearson $r=0.826$, nivel de Sig = 0.000, concluyendo la desestimación de la Hn y la aprobación de la Ha, siendo la investigación positiva alta.
2. Se afirmó en referencia al (O.e) 1, que existe relación entre la dimensión desarrollo del personal y ME, con el coeficiente de correlación (0.704), siendo una asociación positiva alta y significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05), donde se rechaza la Ho y se aprueba la Ha para la investigación ubicada en universidad de Lima Metropolitana,2023.
3. Concluyó en referencia al (O.e) 2, que sí existe conexión, entre la dimensión DRH y la variable ME, dentro del área de estudio, con un resultado de $r=0.611$ positiva alta y significativa (Sig = 0.004 < alfa = 0.05), en tal sentido se rechaza la Hn y se aprueba la Ha, evidenciando mejoras en la universidad de Lima Metropolitana,2023.
4. Concluyó en base al (O.e) 3, la correlación de Pearson, para la dimensión administración de actividades y ME, con un resultado de $r=0.704$, y se expresó, una asociación positiva alta y significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05), por lo que se desestima la Ho y se aprueba la Ha, evidenciando que prevale nexo entre la dimensión administración de actividades y ME.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General de dicha universidad, seguir mejorando las estrategias y tácticas para incrementar una buena GRH y que ello se manifieste en brindar un clima laboral estable, que permita al colaborador mantener ese impulso y motivación en función al cumplimiento de los objetivos de la empresa.
2. Se encomienda al Gerente General de dicha universidad, que realice campañas y eventos sobre como incrementar la motivación y que ello prevalezca en cada área administrativa, como el área comercial, fortaleciendo los vínculos laborales, así mismo se debe desarrollar nuevos programas de mejora en función a la inserción e innovación, donde se involucren los jefes de equipo y áreas, ello repercute que el colaborador este 100% motivado y realice todas las actividades de manera eficiente.
3. Se sugiere al Gerente General de dicha universidad, realizar convocatorias internas, para permitir que los talentos surjan dentro del área, en base a los reconocimientos destacados y eso se vea reflejado como un desarrollo individual y académico, por lo que se incrementará más aun la motivación laboral.
4. Se recomienda al Gerente General de dicha universidad, que implementé un plan de nuevas estrategias para aportar mejoras, en la selección del personal, y ello permita captar al personal óptimo para cada puesto, esto conllevará, a tener una buena GRH.

REFERENCIAS

- Agarwal, V., Mathiyazhagan, K., Malhotra, S., & Saikouk, T. (2022). *Analysis of challenges in sustainable human resource management due to disruptions by Industry 4.0: An emerging economy perspective*. International Journal of Manpower, 43(2), 513-541. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0192>
- Ahn, J.-Y., & Jenica Avila, E. (2022). *An exploration of research clusters of sustainable human resource management*. Problems and Perspectives in Management, 20(2), 84-95. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.08](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.08)
- Al-Jedaiah, M. N., & Albdareen, R. (2020). *The effect of strategic human resources management (SHRM) on organizational excellence*. Problems and Perspectives in Management, 18(4), 49-58. Scopus. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.05](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.05)
- Alserhan, H. F., & Al Shbail, M. O. (2020). *The role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and competitive advantage in Jordanian private universities*. Management Science Letters, 10(16), 3757-3766. Scopus. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.036>
- Álvarez-Gutiérrez, F. J., Stone, D. L., Castaño, A. M., García-Izquierdo, A. L., Álvarez-Gutiérrez, F. J., Stone, D. L., Castaño, A. M., & García-Izquierdo, A. L. (2022a). *La analítica de recursos humanos: Una revisión sistemática desde la perspectiva de una gestión sostenible*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 38(3), 129-147. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a18>
- Anzola Morales, O. L. (2018). *La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía*. Universitas Psychologica, 17(1), 30-43. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy17-1.grhc>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., Mora Sánchez, N. V., Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170.
- Astorquiza-Bustos, B. A., Castillo-Caicedo, M., & Gómez-Mejía, A. (2020). *Job stress in the labor market: An application of the fuzzy set measurement*

- method for the Colombian case.* Lecturas de Economía, 93, 189-224. Scopus. <https://doi.org/10.17533/UDEA.LE.N93A339564>
- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). *Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM?* Human Resource Management Review, 30(3), 100705. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>
- Bartram, T., Adam, D., Edwards, T., Jalette, P., Burgess, J., & Stanton, P. (2019). *A Comparison of Contemporary Human Resource Management and Employment Relations Practices of Japanese and US Multinational Corporation Subsidiaries: Evidence from Four Countries.* Relations Industrielles, 74(4), 742-779. <https://doi.org/10.7202/1066833ar>
- Baum, T. (2018). *Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning: A serious sin of omission?* Journal of Sustainable Tourism, 26(6), 873-889. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1423318>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). *A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement.* Journal of Management, 45(6), 2498-2537. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Boxall, P., & Huo, M.-L. (2022). *Fostering the high-involvement model of human resource management: What have we learnt and what challenges do we face?* Asia Pacific Journal of Human Resources, 60(1), 41-61. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12305>
- Calle Terrones, M. P. (2021). *La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017.* Industrial Data, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Camuffo, A., De Stefano, F., & Paolino, C. (2017). *Safety Reloaded: Lean Operations and High Involvement Work Practices for Sustainable Workplaces.* Journal of Business Ethics, 143(2), 245-259. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2590-8>
- Cater, J. J., III, James, K., Kidwell, R. E., Camp, K. M., & Young, M. (2022). *The impact of Mexican culture on the human resource management practices of Mexican-American family firms.* International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 45(4), 518-550. Scopus. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2022.122659>

- Cho, M., & Levin, R. (2022). *Implementación del plan de acción de recursos humanos en salud y la respuesta a la pandemia por la COVID-19: Implementation of the plan of action for human resources for health and the COVID-19 pandemic response. Implementação do plano de ação sobre recursos humanos para a saúde e a resposta à pandemia de COVID-19.*, 46, 1-6. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.52>
- Claro Ramírez, A. V., Pérez Velásquez, A., Hernández Santiesteban, I., & Laguna Aguilera, O. (2018). *Enfoque estratégico de la planeación de los recursos humanos.: Visión teórico práctico en el sector empresarial.* Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 6(1), 219-237.
- Cooke, F. L., Xiao, Q., & Xiao, M. (2020). *Extending the frontier of research on (strategic) human resource management in China: A review of David Lepak and colleagues' influence and future research direction.* International Journal of Human Resource Management, 32(1), 183-224. Scopus. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1803949>
- Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. L. (2019). *Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience.* Human Resource Management, 58(1), 85-97. Scopus. <https://doi.org/10.1002/hrm.21934>
- Costamagna, R., Idrovo-Carlier, S., Mendi, P., & Rodriguez, A. (2022). *Human resource management practices and innovation in Colombian firms.* Academia Revista Latinoamericana de Administracion, 35(4), 458-481. Scopus. <https://doi.org/10.1108/ARLA-06-2021-0112>
- Darwish, T. K., Wood, G., Singh, S., & Singh, R. (2020). *Human Resource Management in India: Performance and Complementarity.* European Management Review, 17(2), 373-389. Scopus. <https://doi.org/10.1111/emre.12367>
- de Armas Sáez, M., Álvarez Romero, Y., Ballesteros Hernández, M., de Armas Sáez, M., Álvarez Romero, Y., & Ballesteros Hernández, M. (2019). *Gestión de los recursos humanos jóvenes en el contexto socioeconómico y demográfico cubano actual.* Edumecentro, 11(3), 262-268.
- De Prins, P., Van Beirendonck, L., & De Vos, A. (2014). *Sustainable HRM:*

- Bridging theory and practice through the 'Respect Openness Continuity (ROC)'-model.* Management Revue. Socio-Economic Studies, 4, 263-284.
<https://doi.org/10.1688/mrev-2014-04-Prins>
- Diaz-Carrion, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernandez, P. M. (2020). *Sustainable human resource management and employee engagement: A holistic assessment instrument.* Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27(4), 1749-1760.
<https://doi.org/10.1002/csr.1921>
- Dixon-Fowler, H., O'Leary-Kelly, A., Johnson, J., & Waite, M. (2020). *Sustainability and ideology-infused psychological contracts: An organizational- and employee-level perspective.* Human Resource Management Review, 30(3), 100690.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100690>
- Dyllick, T., & Muff, K. (2016). *Clarifying the Meaning of Sustainable Business: Introducing a Typology From Business-as-Usual to True Business Sustainability.* Organization & Environment, 29(2), 156-174.
<https://doi.org/10.1177/1086026615575176>
- Ehnert, I. (2009). *Conceptual Model for Sustainable HRM and a Paradox Framework.* En I. Ehnert, Sustainable Human Resource Management (pp. 163-181). Physica-Verlag HD. https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2188-8_5
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). *Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies.* The International Journal of Human Resource Management, 27(1), 88-108.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Elkington, J. (1998). *Partnerships fromcannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business.* Environmental Quality Management, 8(1), 37-51. <https://doi.org/10.1002/tqem.3310080106>
- Farndale, E., Horak, S., Phillips, J., & Beamond, M. (2019). *Facing complexity, crisis, and risk: Opportunities and challenges in international human resource management.* Thunderbird International Business Review, 61(3), 465-470. Scopus. <https://doi.org/10.1002/tie.22037>

- Felgate, Y. R. (2020). *Human resource management moral competencies*. SA Journal of Human Resource Management, 18. Scopus. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1193>
- Fernandes, L. E. M., Soares, G. B., Turino, F., Bussinguer, E. C. de A., & Sodré, F. (2018). *Recursos humanos em hospitais estaduais gerenciados por organizações sociais de saúde: a lógica do privado*. Trabalho, Educação e Saúde, 16, 955-973. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00140>
- Fernández, R. L., Sánchez, O. U., & Benítez, L. B. C. (2018). *Prácticas de recursos humanos e innovación en las PyMES de alojamiento turístico en Machala, Ecuador: Un estudio exploratorio*. Pasos, 16(3), 833-842. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.058>
- Ferreiro-Seoane, F. J., Campo Villares, M. O. D., Camino-Santos, M., Ferreiro-Seoane, F. J., Campo Villares, M. O. D., & Camino-Santos, M. (2019). *La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España*. Contaduría y administración, 64(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- Gahlawat, N., & Kundu, S. C. (2021). *Exploring the connection between socially responsible HRM and citizenship behavior of employees in Indian context*. Journal of Indian Business Research, 13(1), 78-91. <https://doi.org/10.1108/JIBR-01-2018-0014>
- Galupo, S. C. L. O., & Floriani, D. E. (2022). *Challenges in the Expatriation Process: Guide for International Human Resources Management*. Revista Alcance (Online), 29(2), 262-278. [https://doi.org/10.14210/alcance.v29n2\(mai/ago\)](https://doi.org/10.14210/alcance.v29n2(mai/ago))
- Genari, D., & Macke, J. (2022a). *Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment*. RAE Revista de Administracao de Empresas, 62(5). Scopus. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220505>
- Gholami, H., Rezaei, G., Saman, M. Z. M., Sharif, S., & Zakuan, N. (2016). *State-of-the-art Green HRM System: Sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research*. Journal of Cleaner Production, 124, 142-163. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.105>

- Gu, M., Zhang, Y., Li, D., & Huo, B. (2023). *The effect of high-involvement human resource management practices on supply chain resilience and operational performance*. *Journal of Management Science and Engineering*, 8(2), 176-190. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jmse.2022.12.001>
- Inga-Berrosipi, F., & Rodríguez, C. A. (2019). *Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 312-318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jabbour, C. J. C., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). *Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas*. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Johansen, M. S., & Sowa, J. E. (2019). *Human resource management, employee engagement, and nonprofit hospital performance*. *Nonprofit Management and Leadership*, 29(4), 549-567. Scopus. <https://doi.org/10.1002/nml.21352>
- Kauffmann, G. P., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana. (2019). *Obstáculos en la implementación de la política de gestión de personas del Estado de Chile: Sistematización de experiencias*. *Cuaderno de Trabajo Social*, 13, 9-28.
- Khan, S. (2022). *An efficient human resource management system model using web-based hybrid technique*. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 220-235. Scopus. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.18](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.18)
- Kimseng, T., Javed, A., Jeenanunta, C., & Kohda, Y. (2020). *Applications of fuzzy logic to reconfigure human resource management practices for promoting product innovation in formal and non-formal R&D Firms*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2). Scopus. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6020038>
- Kraev, V. M., & Tikhonov, A. I. (2019). *Risk management in human resource management*. *TEM Journal*, 8(4), 1185-1190. Scopus. <https://doi.org/10.18421/TEM84-11>
- Kramar, R. (2014). *Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?* *The*

- International Journal of Human Resource Management, 25(8), 1069-1089.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Kramar, R. (2022). *Sustainable human resource management: Six defining characteristics*. Asia Pacific Journal of Human Resources, 60(1), 146-170. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12321>
- Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2016). *Effects of socially responsible HR practices on employees' work attitudes*. International Journal of Human Resources Development and Management, 16(3/4), 140. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2016.078194>
- La gestión de recursos humanos en contextos de individualización*. (s. f.). Recuperado 20 de mayo de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982020000100015&lang=pt
- Lara, L. M. R. P. M. S., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana. (2019). *Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública*. SIGNOS, 11(2), 99-117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Li, X., Mai, Z., Yang, L., & Zhang, J. (2020). *Human Resource Management Practices, Emotional Exhaustion, and Organizational Commitment—With the Example of the Hotel Industry*. Journal of China Tourism Research, 16(3), 472-486. Scopus. <https://doi.org/10.1080/19388160.2019.1664960>
- Longoni, A., Luzzini, D., & Guerici, M. (2018). *Deploying Environmental Management Across Functions: The Relationship Between Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management*. Journal of Business Ethics, 151(4), 1081-1095. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3228-1>
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). *Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values*. Human Resource Management, 62(3), 331-353. Scopus. <https://doi.org/10.1002/hrm.22153>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). *Systematic literature review on sustainable human resource management*. Journal of Cleaner Production, 208, 806-815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>

- Magrizos, S., & Roumpi, D. (2020). *Doing the right thing or doing things right? The role of ethics of care and ethics of justice in human resource management of social enterprises*. *Strategic Change*, 29(4), 485-496. Scopus. <https://doi.org/10.1002/jsc.2359>
- Mariappanadar, S., & Aust, I. (2017). *The Dark Side of Overwork: An Empirical Evidence of Social Harm of Work from a Sustainable HRM Perspective*. *International Studies of Management & Organization*, 47(4), 372-387. <https://doi.org/10.1080/00208825.2017.1382272>
- Mariappanadar, S., & Kramar, R. (2014). *Sustainable HRM: The synthesis effect of high performance work systems on organisational performance and employee harm*. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(3), 206-224. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2014-0039>
- Mascarenhas, A. O., & Barbosa, A. C. Q. (2019). *Gestão de recursos humanos sustentável e responsabilidade socioambiental: uma agenda para debates*. *Revista de Administração de Empresas*, 59, 353-364. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190505>
- Matsumoto, A. (2019). *Effective human resource management strategy for hospital nursing organizations*. *Management Science Letters*, 9(2), 243-252. Scopus. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.015>
- Maturana, D., & Andrade, V. (2019). *Relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipyme*. Artículo de revisión. *Innovar*, 29(74), 101-114. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82091>
- Mayor Magdalena, A. L., Souto Anido, L., Sánchez Llerena, S. J., Mayor Magdalena, A. L., Souto Anido, L., & Sánchez Llerena, S. J. (2021). *Una mirada a la gestión de los recursos humanos en pequeños emprendimientos privados*. *Universidad de La Habana*, 292. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0253-92762021000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Mazurchenko, A., & Maršíková, K. (2019). *Digitally-powered human resource management: Skills and roles in the digital era*. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72-86. Scopus. <https://doi.org/10.18267/j.aip.125>
- Meirinhos, R., & Barreto, A. M. (2018). *A Comunicação Estratégica como Fator de Retenção de Recursos Humanos*. *Media & Jornalismo*, 18(33),

75-90.

- Morley, M. J., & Heraty, N. (2019). *The Anatomy of an International Research Collaboration: Building Cumulative Comparative Knowledge in Human Resource Management*. *International Studies of Management and Organization*, 49(4), 341-354. Scopus. <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1646485>
- Newman, A., Miao, Q., Hofman, P. S., & Zhu, C. J. (2016). *The impact of socially responsible human resource management on employees' organizational citizenship behaviour: The mediating role of organizational identification*. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 440-455. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042895>
- Obstáculos en la implementación de la política de gestión de personas del Estado de Chile: Sistematización de experiencias* - ProQuest. (s. f.). Recuperado 19 de mayo de 2023, de <https://www.proquest.com/docview/2652909106/9542975B9DD044EBPQ/32?accountid=37408>
- Ogbonnaya, C., & Messersmith, J. (2019a). *Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes?* *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509-526. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12203>
- Ogbonnaya, C., & Messersmith, J. (2019b). *Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes?* *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509-526. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12203>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Muñoz-Fritis, C. (2022). *Human resource management and performance in Ibero-America: Bibliometric analysis of scientific production*. *Cuadernos de Gestion*, 22(2), 123-137. Scopus. <https://doi.org/10.5295/cdg.211569lp>
- Pellegrini, C., Rizzi, F., & Frey, M. (2018). *The role of sustainable human resource practices in influencing employee behavior for corporate sustainability*. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1221-1232. <https://doi.org/10.1002/bse.2064>

- Pereda Pérez, F. J. (2018). *El futuro de la gestión de los recursos humanos en el sector público*. *Capital Humano*, 31(327), 58-63.
- Pérez Triquero, J., Aguilar Hernández, V., Pérez Triquero, J., & Aguilar Hernández, V. (2020). *Evolución histórica de la capacitación pedagógica de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos*. *Mendive. Revista de Educación*, 18(2), 412-429.
- Pham, H. D. (2020). *Impact of human resource management practices on enterprises' competitive advantages and business performance: Evidence from telecommunication industry*. *Management Science Letters*, 10(4), 721-732. Scopus. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.025>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2019). *Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda*. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845-878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Pires, M. L., & Nunes, F. (2018). *The Mediating Role Of Virtuousness In Human Resource Management And Job Outcomes*. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 58(4), 380-392. Scopus. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180404>
- Potgieter, I. L., & Mokomane, S. E. (2020). *Implementation of human resource management functions in selected small manufacturing companies in garankuwa industrial area, gauteng, South Africa*. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-11. Scopus. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1282>
- Rehu, M., Lusk, E. J., & Wolff, B. (2006). *Sustainable human resource management in China: A study of a German multinational corporation*. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 2(1/2), 57. <https://doi.org/10.1504/WREMSD.2006.009076>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). *Green human resource management research in emergence: A review and future directions*. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769-803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda**: *Green Human Resource Management*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>

- Ricardo De Souza Freitas, W., José Chiappetta Jabbour, C., & César Almada Santos, F. (2011). *Continuing the evolution: Towards sustainable HRM and sustainable organizations*. Business Strategy Series, 12(5), 226-234. <https://doi.org/10.1108/17515631111166861>
- Rincón Roldán, F., & López Cabrales, Á. (2021). *Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad: Social Economy Values: Human Resource Management and Sustainability*. CIRIEC - España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 102, 33-59. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.18291>
- Rodríguez, J. (2021). *La era digital exige una transformación en la gestión de los RRHH*. Capital Humano, 370, 79-83.
- Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). *Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company*. Informacion Tecnologica, 31(2), 207-220. Scopus. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Roldán, F. R., & Cabrales, Á. L. (2021). *Expanded abstract Social Economy Values: Human Resource Management and Sustainability*. CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 102, 33-59. Scopus. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.18291>
- Ruiz Morales, M. S., & Sandoval Talledo, M. P. (2021). *Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la empresa pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021*. Universidad César Vallejo.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019a). *Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices*. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 26(2), 424-438. Scopus. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Schleich, M. V. (2022). *Quais são as políticas e práticas em recursos humanos mais utilizadas pelas empresas com melhores índices esg no brasil?* Revista de Administração de Empresas, 62, e2021. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220511>
- Scopus - Detalles del documento - *Estrés laboral en el mercado laboral: Una aplicación del método de medición de conjuntos borrosos para el caso*

- colombiano. (s. f.). <https://doi.org/10.17533/UDEA.LE.N93A339564>
- Shakil, R. M., Mollah, M. A., Rahman, S. T., & Habib, M. M. (2020). *A bibliometric review of global research on human resources management and supply chain management*. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(4), 173-184. Scopus.
- Sharma, D., Ramachandran, M. S., & Kaur, M. (2019). *Evaluation framework of human resource management effectiveness in organizations*. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 7), 566-568. Scopus. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1106.0782S719>
- Shen, J., & Benson, J. (2016). *When CSR Is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior*. *Journal of Management*, 42(6), 1723-1746. <https://doi.org/10.1177/0149206314522300>
- Shen, J., & Zhang, H. (2019a). *Socially Responsible Human Resource Management and Employee Support for External CSR: Roles of Organizational CSR Climate and Perceived CSR Directed Toward Employees*. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875-888. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3544-0>
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). *Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM*. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- Stankevičiūtė, Ž., & Savanevičienė, A. (2018). *Designing Sustainable HRM: The Core Characteristics of Emerging Field*. *Sustainability*, 10(12), 4798. <https://doi.org/10.3390/su10124798>
- Szlechter, D. F., & Zangaro, M. B. (2020). *Big data and people analytics: Intimacy and emotions in human resource management*. *Innovar*, 30(78), 75-87. Scopus. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90306>
- Teeuwisse, V., & Brannon, D. W. (2020). *A Qualitative Exploration of Sustainable Talent Management of Hospitality Interns' Career Intentions based on their Pre-, Post- and Present Practical Placement Experiences*. In H. Ruël & A. Lombarts (Eds.), *Advanced Series in Management* (pp. 63-82). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120200000024006>

- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., De Sousa Jabbour, A. B. L., Latan, H., & De Oliveira, J. H. C. (2016). *Green training and green supply chain management: Evidence from Brazilian firms*. *Journal of Cleaner Production*, 116, 170-176. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.061>
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). *Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping*. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2020). *La gestión de recursos humanos en contextos de individualización*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1), 201-213. <https://doi.org/10.15332/22563067.5551>
- Von Weizsäcker, E. U., & Wijkman, A. (2018). *Come On!* Springer New York. <https://doi.org/10.1007/978-1-4939-7419-1>
- Wikhamn, W. (2019). *Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction*. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.009>
- Wood, G., & Bischoff, C. (2022). *Human resource management in Africa: Current research and future directions—evidence from South Africa and across the continent*. *International Journal of Human Resource Management*, 33(3), 444-471. Scopus. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711443>
- Xiao, Q., & Cooke, F. L. (2022). *Contextualizing employee perceptions of human resource management: A review of China-based literature and future directions*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(2), 252-282. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12259>
- Yactayo, D. G., Pawelczyk, C. A., Cahuana, L.H., Vásquez, E. C., & Fernández, D. M. M. (2021). *Human resources management of the civilian administrative personnel of the education department of the central military hospital Lima, Peru*. *Universidad y Sociedad*, 13(S3), 346-355. Scopus.
- Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., & Fawehinmi, O. O. (2019). *Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019*. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2005-2027. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438>
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., & Fynes, B. (2020). *Green human resource management and environmental cooperation: An ability-*

motivation-opportunity and contingency perspective. International Journal of Production Economics, 219, 224-235. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.06.013>

Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). *The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study*. Journal of Cleaner Production, 204, 965-979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>

Zhao, C., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2021). *Human resource management in China: What are the key issues confronting organizations and how can research help?* Asia Pacific Journal of Human Resources, 59(3), 357-373. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12295>

Zhao, H., Zhou, Q., He, P., & Jiang, C. (2021). *How and When Does Socially Responsible HRM Affect Employees' Organizational Citizenship Behaviors Toward the Environment?* Journal of Business Ethics, 169(2), 371-385. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04285-7>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS

INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Encuesta variable 1

V1. Gestión de recursos humanos				OPCION DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Distribución	Recursos	1	Tiene conocimiento de los recursos de la empresa.					
	Capacitación	2	La empresa cuenta con programas de capacitación para los colaboradores.					
	Selección	3	Cumple con el perfil de su puesto.					
Administración de actividades	Funciones	4	Desempeña sus funciones con facilidad.					
	Organización	5	Tiene facilidad para relacionarse con su equipo de trabajo.					
	Cumplimiento	6	Tiene claro las metas de cumplimiento propuesto por su jefe inmediato					
Desarrollo	Habilidades	7	Posee habilidades blandas para su puesto.					
	Formación	8	Posee la formación académica y las competencias en función a su puesto laboral.					
	Promoción	9	La empresa promociona una línea de carrera a sus colaboradores.					

Encuesta variable 2

V1. Gestión de recursos humanos				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Distribución	Recursos	1	Tiene conocimiento de los recursos de la empresa.					
	Capacitación	2	La empresa cuenta con programas de capacitación para los colaboradores.					
	Selección	3	Cumple con el perfil de su puesto.					
Administración de actividades	Funciones	4	Desempeña sus funciones con facilidad.					
	Organización	5	Tiene facilidad para relacionarse con su equipo de trabajo.					
	Cumplimiento	6	Tiene claro las metas de cumplimiento propuesto por su jefe inmediato					
Desarrollo	Habilidades	7	Posee habilidades blandas para su puesto.					
	Formación	8	Posee la formación académica y las competencias en función a su puesto laboral.					
	Promoción	9	La empresa promociona una línea de carrera a sus colaboradores.					

Anexo 3: Elaboración de varemos en Excel

The screenshot displays an Excel spreadsheet with the following data tables:

V1										
Distribución	Ad Actividade	desarrollo de								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
2	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2
5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5
6	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3
7	4	5	3	2	5	3	4	4	4	2
8	5	3	2	3	2	2	2	1	2	3
9	3	2	5	2	3	5	5	4	4	5
10	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
11	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
14	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
15	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
16	4	4	4	2	3	5	5	5	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3
20	3	5	5	5	2	4	4	5	5	4
21	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	5	5	5	4	4	5	5	2	5
26	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1
27	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2
28	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2
29	5	4	3	4	3	5	4	5	5	3
30	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4

V2										
Recompensa	Acciones				Reses exte					
P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	V1
1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	51
4	3	3	3	3	4	3	4	2	40	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	16
2	3	3	3	3	4	4	4	3	34	10
4	3	2	1	4	4	4	5	3	46	14
5	1	2	1	4	4	4	4	5	44	16
2	1	3	1	4	4	4	4	5	40	14
2	1	2	1	3	1	2	2	2	36	13
2	2	1	1	3	5	5	5	3	41	12
4	4	3	2	4	4	4	4	4	40	14
4	2	4	1	3	5	5	5	4	46	14
3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	13
3	2	2	2	3	4	5	4	3	36	12
4	3	4	3	4	3	4	4	4	40	14
5	5	5	5	5	5	5	5	4	46	15
2	3	2	2	3	5	5	5	3	42	14
1	1	1	1	4	4	4	4	4	44	16
3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	11
2	3	1	1	3	5	5	5	3	49	17
1	1	1	1	4	5	4	3	4	43	18
5	1	1	1	5	5	5	5	1	39	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	20
4	4	3	3	4	4	4	4	5	45	16
5	3	4	5	5	5	3	5	5	48	18
3	4	4	1	1	5	5	5	1	45	16
3	1	1	2	2	4	4	4	1	35	13
3	3	1	1	2	4	3	4	3	36	14
4	1	1	1	3	5	5	5	3	46	16
3	4	4	3	4	4	4	4	5	41	15

	NIVEL V1	NIVEL D1	NIVEL D2	NIVEL D3
3 OPTIMO	45-55	17_20	16_20	13_15
2 REGULAR	36-44	14_16	12_15	10_12
1 DEFICIENTE	26-35	10_13	7_11	6_9

	V1	D1	D2	D3
VMAX	55	20	20	15
VMIN	26	10	7	6
RANGO	29	10	13	9
AMPLITUD	9.67	3.3	4.3	3.0

	NIVEL V1	NIVEL D1	NIVEL D2	NIVEL D3
3 OPTIMO	39_50	15_20	17_20	7_10
2 REGULAR	29_38	10_14	13_16	5_6
1 DEFICIENTE	18_28	4_9	8_12	2_4

	V2	D1	D2	D3
VMAX	50	20	20	10
VMIN	18	4	8	2
RANGO	32	16	12	8
AMPLITUD	10.7	5.3	4.0	2.7

Anexo 5. Glosario

GLOSARIO: Abreviaturas de términos claves	
Abreviatura	Términos claves
GRH	Gestión de recursos humanos
ME	Motivación extrínseca
RL	Rendimiento laboral
MTH	Motivación del talento humano
ATC	Atención al cliente
MI	Motivación intrínseca
P. e	Problemas específicos
F.H.M	Factores de higiene y motivación
O. g	Objetivo general
R.H	Recursos humanos
O. e	Objetivo específico
H. g	Hipótesis general
H. e	Hipótesis específica
GTH	Gestión de talento humano
DHR	Dirección de recursos humanos
SMC	Pequeñas empresas manufactureras
SHRM	Reclutamiento, capacitación, desarrollo y desarrollo profesional.
HR	Recursos humanos
SMC	Pequeñas empresas manufactureras
MSLQ	Cuestionario de Estrategias Motivadas para el Aprendizaje
RHUS	Recursos humanos en la salud
KMO	Medida Kaiser-Meyer-Olkin
SL	Satisfacción laboral
UNMSM	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
H0	Hipótesis nula
Ha	Hipótesis alterna
M.P	Motivación personal
V1	Variable 1
V2	Variable 2
Ds	Dimensiones
M.L	Motivación laboral
P	Pearson
ADR	Administración de recursos
R. S	Rho spearman

Anexo 8: Registro de fiabilidad

Tabla 1

Registro de fiabilidad V 1

Alfa de Cronbach	N.º de componentes
,938	12

Tabla 2

Registro de fiabilidad V 2

Alfa de Cronbach	N.º de componentes
,919	9

Tabla 3

Registro de fiabilidad V1 & V2

Alfa de Cronbach	N.º de componentes
,846	21

Anexo 9: Resultados de análisis de SPSS 26

Figura 1

*Porcentual de la variable **GRH***

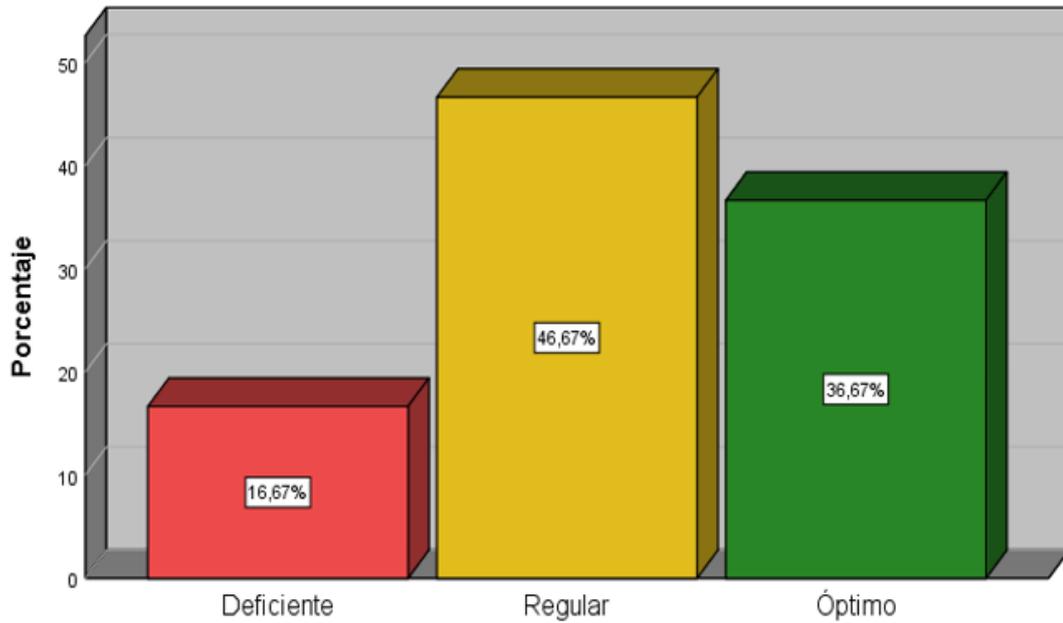


Figura 2

*Porcentual de la dimensión **distribución***

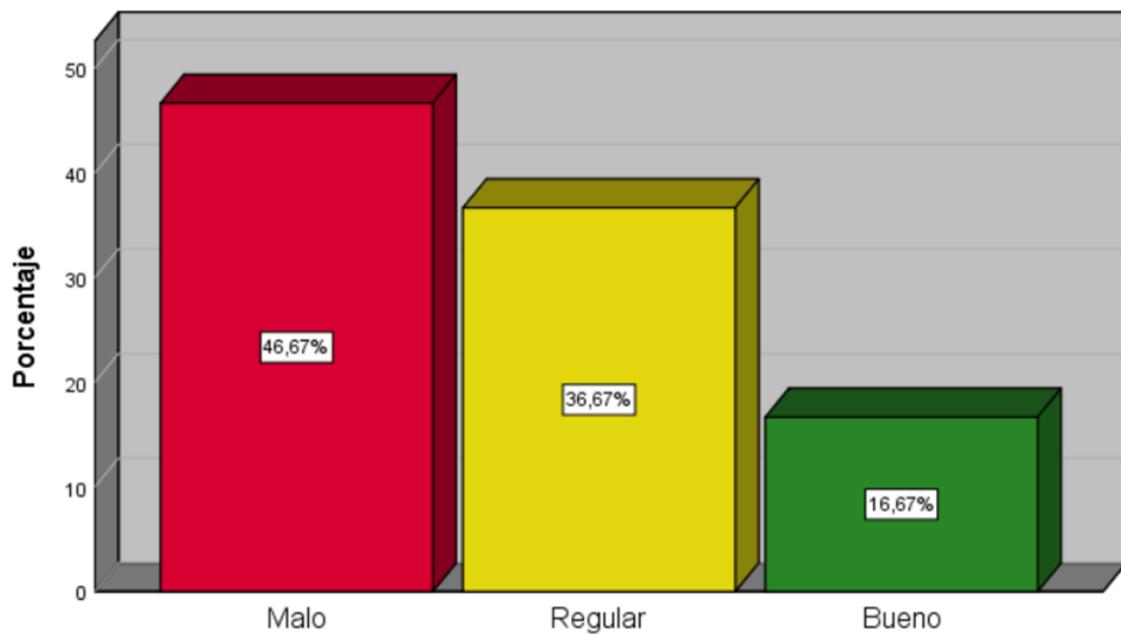


Figura 3

*Proporción de la dimensión **administración de actividades***

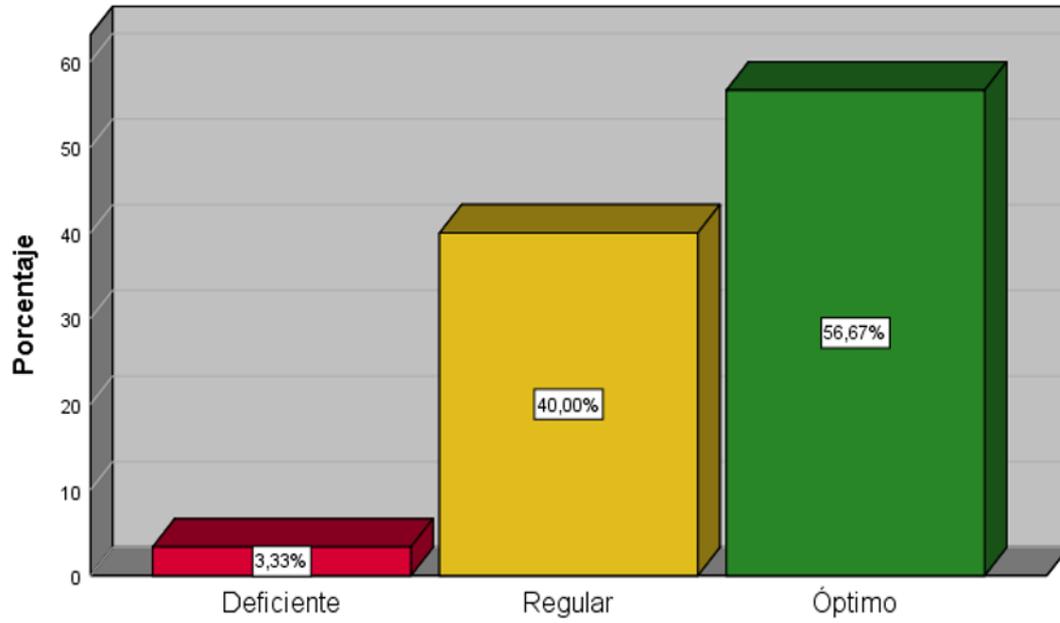


Figura 4

*Porcentual de la dimensión **desarrollo***

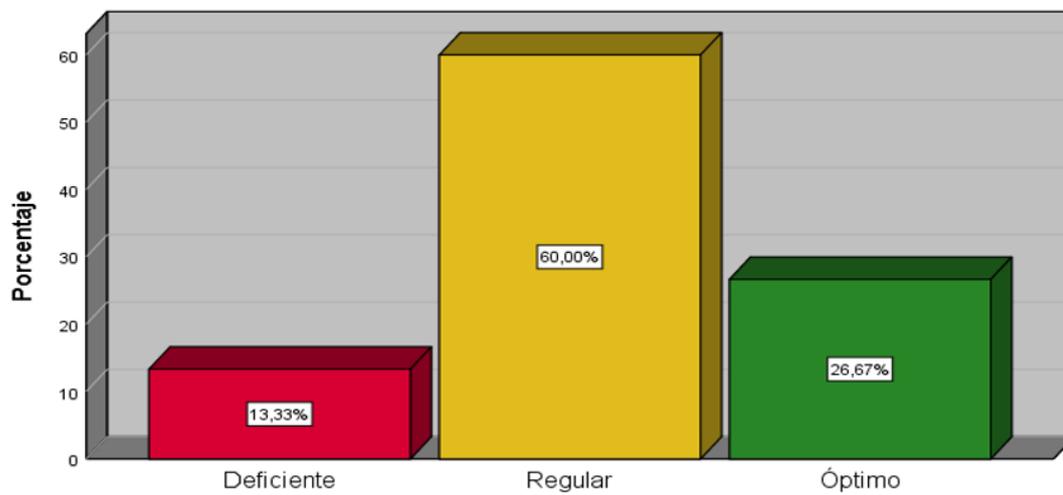


Figura 5

Proporcional de la variable ME

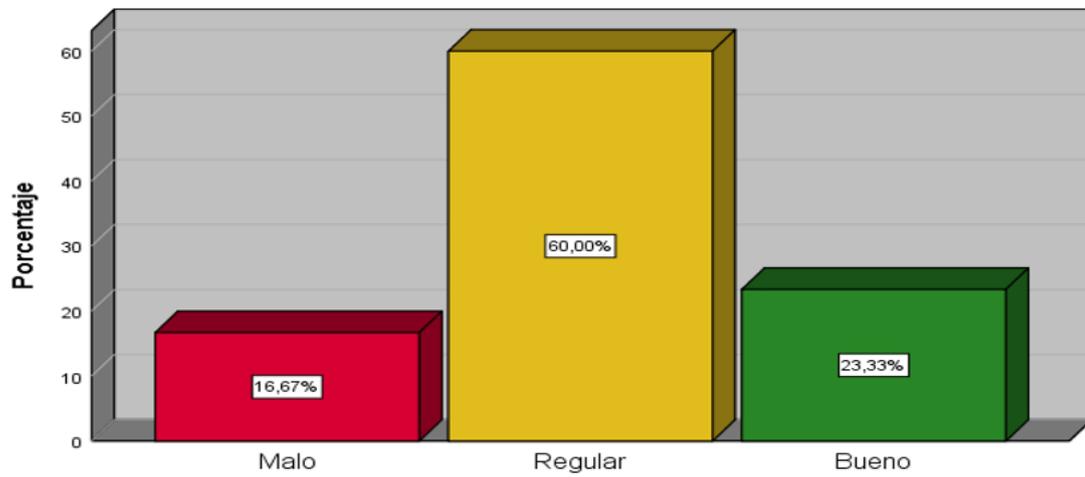


Figura 6

Porcentual de la dimensión recompensa

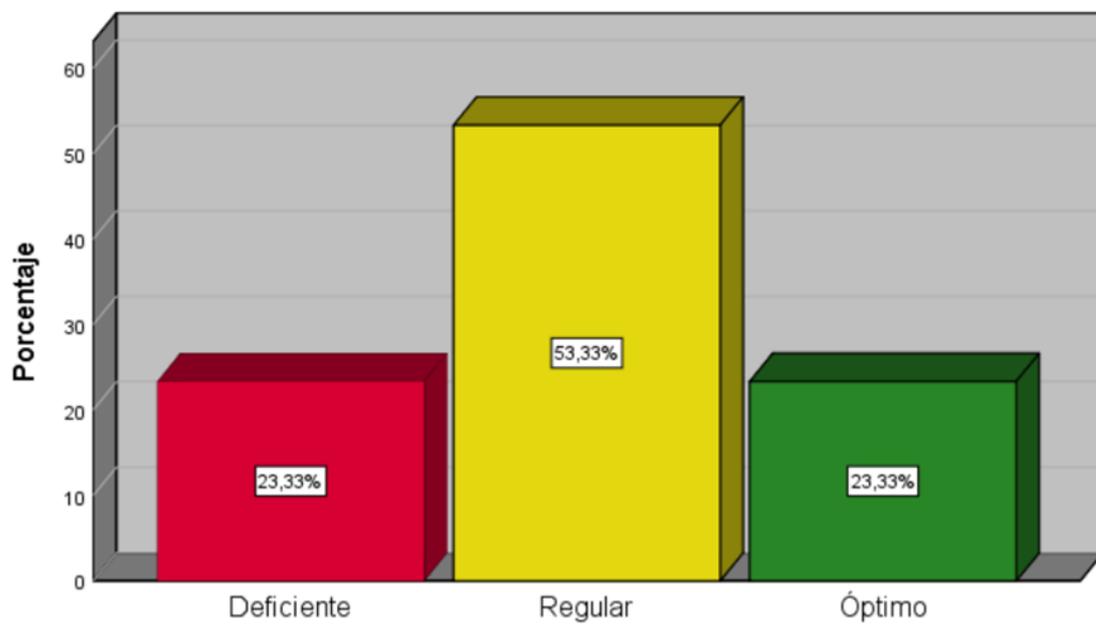


Figura 7

*Porcentual de la dimensión **acciones***

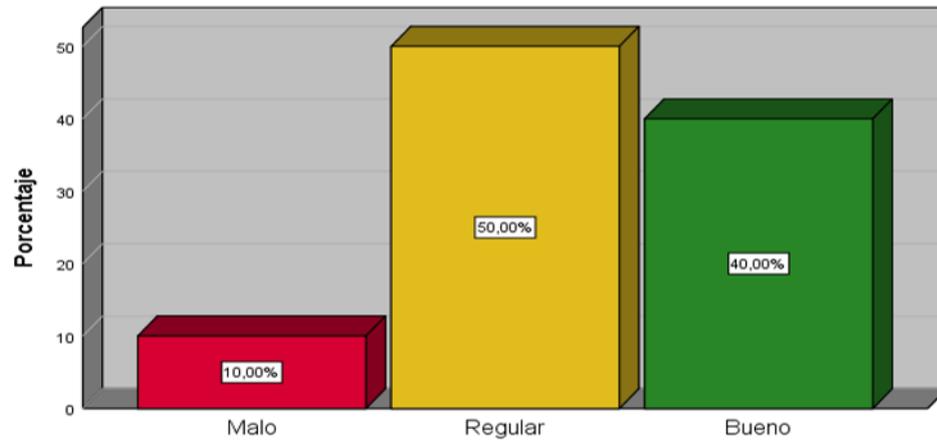
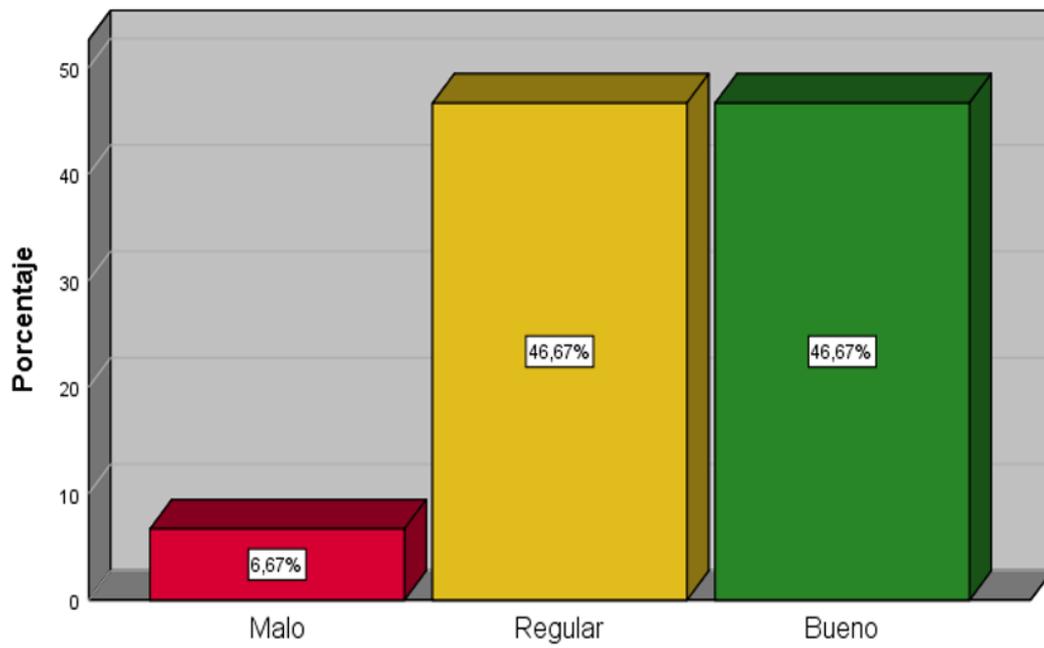


Figura 8

*Porcentual de la dimensión **intereses externos***



Anexo 10: Prueba de normalidad

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n≤50	n>50

1. Formulación de la Hipótesis

Ho: Las referencias poseen una estructura normal

Ha: Las referencias no poseen una estructura normal

2. Nivel de confiabilidad

Confiabilidad: 95%

Significancia (alfa (α)): 5%

3. Criterio de elección

Si $p < 0.05$ desestimar la Ho y aprobamos la Ha

Si $p \geq 0.05$ aprobamos la Ho y desestimar la Ha

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Manrique Céspedes, Julio Cesar	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alanya Pumallihua Wgendolyn Sarella
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. **Soporte teórico**

- **Variable 1:** Gestión de recursos humanos

Según, Chiavenato, (2007), nos señala que la gestión de recursos humanos, está compuesto por un conjunto de prácticas necesarias y políticas, con la finalidad de dirigir las características de puestos gerenciales, en relación con los colaboradores, teniendo el reclutamiento de selección, recompensas, evaluación del desempeño y capacitación

- **Variable 2:** Motivación extrínseca

Según Maslow (1943), nos indica que la motivación extrínseca es aquella que impulsa al individuo a realizar una acción debido a una recompensa o factor externo; esta acción es generada desde el exterior.



Variable	Dimensiones	Definición
<ul style="list-style-type: none"> Gestión de recursos humanos 	Distribución	Loor, Y.M., Sánchez, F. O. A., Bonilla, C. G. R., Becerra, B. A. A., & Morán, A. E. V. (2023), nos menciona que la distribución es las actividades, la recolección de la mercadería, clasificación de las mismas, según su categoría para la mejora en función al desarrollo de la empresa.
	Administración de actividades	Barreno Salinas, M. M. (2019), nos relata que es una actividad común a cualquier tipo de organización y tanto sus principios como modelo de proceso administrativo pueden ser aplicados y contextualizados. Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020), nos hace mención que el desarrollo del personal es indispensable para la gestión del talento humano en una empresa , en función a las capacidades de los colaboradores.
	Desarrollo	
<ul style="list-style-type: none"> Motivación extrínseca 	Recompensa	Müller, J. (2020) indica que la recompensa consiste y se basa en beneficios, oportunidades de capacitación, desarrollo profesional, interacción social e integración efectiva de trabajo, vida. Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020), nos señala que las acciones consisten en las buenas prácticas que los líderes y directores pueden realizar para conseguir los objetivos de la empresa.
	Acciones	
	Intereses externos	Osuna, O. E. P., & Vargas-Hernández, J. G. (2019), relata que los intereses externos tienen un nexo con el clima organizacional, estilo de liderazgo, estructura y procesos son los de mayor relevancia para la productividad de la fuerza laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario “Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana,2023.” elaborado por Alanya Pumallihua Wgendolyn Sarella en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de recursos humanos

- Primera dimensión: Distribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos	1	4	4	4	
Capacitación	2	4	4	4	
Selección	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Administración de actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	4	4	4	4	
Organización	5	4	4	4	
Cumplimiento	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	7	4	4	4	
Formación	8	4	4	4	
Promoción	9	4	4	4	

Variable del instrumento: Motivación extrínseca

- Primera dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Días libres.	10	4	4	4	
Bonos	11	4	4	4	
Comisiones	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Acciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Buen desempeño laboral	13	4	4	4	



Confianza	14	4	4	4	
Iniciativa	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Intereses externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios	16	4	4	4	
Descuentos por consumo de bienes y servicios.	17	4	4	4	
Convenios	18	4	4	4	

.....
Dr. Manrique Céspedes, Julio Cesar
DNI N° 06695445

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alanya Pumallihua Wgendolyn Sarella
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. **Soporte teórico**

- **Variable 1:** Gestión de recursos humanos

Según, Chiavenato, (2007), nos señala que la gestión de recursos humanos, está compuesto por un conjunto de prácticas necesarias y políticas, con la finalidad de dirigir las características de puestos gerenciales, en relación con los colaboradores, teniendo el reclutamiento de selección, recompensas, evaluación del desempeño y capacitación

- **Variable 2:** Motivación extrínseca

Según Maslow (1943), nos indica que la motivación extrínseca es aquella que impulsa al individuo a realizar una acción debido a una recompensa o factor externo; esta acción es generada desde el exterior.



Variable	Dimensiones	Definición
<ul style="list-style-type: none"> Gestión de recursos humanos 	Distribución	Loor, Y.M., Sánchez, F. O. A., Bonilla, C. G. R., Becerra, B. A. A., & Morán, A. E. V. (2023), nos menciona que la distribución es las actividades, la recolección de la mercadería, clasificación de las mismas, según su categoría para la mejora en función al desarrollo de la empresa.
	Administración de actividades	Barreno Salinas, M. M. (2019), nos relata que es una actividad común a cualquier tipo de organización y tanto sus principios como modelo de proceso administrativo pueden ser aplicados y contextualizados. Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020), nos hace mención que el desarrollo del personal es indispensable para la gestión del talento humano en una empresa, en función a las capacidades de los colaboradores.
	Desarrollo	
<ul style="list-style-type: none"> Motivación extrínseca 	Recompensa	Müller, J. (2020) indica que la recompensa consiste y se basa en beneficios, oportunidades de capacitación, desarrollo profesional, interacción social e integración efectiva de trabajo, vida. Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020), nos señala que las acciones consisten en las buenas prácticas que los líderes y directores pueden realizar para conseguir los objetivos de la empresa.
	Acciones	
	Intereses externos	Osuna, O. E. P., & Vargas-Hernández, J. G. (2019), relata que los intereses externos tienen un nexo con el clima organizacional, estilo de liderazgo, estructura y procesos son los de mayor relevancia para la productividad de la fuerza laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario “Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana, 2023.” elaborado por Alanya Pumallihua Wgendolyn Sarella en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión de recursos humanos

- Primera dimensión: Distribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos	1	4	4	4	
Capacitación	2	4	4	4	
Selección	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Administración de actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	4	4	4	4	
Organización	5	4	4	4	
Cumplimiento	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	7	4	4	4	
Formación	8	4	4	4	
Promoción	9	4	4	4	

Variable del instrumento: Motivación extrínseca

- Primera dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Días libres.	10	4	4	4	
Bonos	11	4	4	4	
Comisiones	12	4	4	4	



- Segunda dimensión: Acciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Buen desempeño laboral	13	4	4	4	
Confianza	14	4	4	4	
Iniciativa	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Intereses externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios	16	4	4	4	
Descuentos por consumo de bienes y servicios.	17	4	4	4	
Convenios	18	4	4	4	

.....
Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano
DNI N° 32650876

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Web (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Delgado Céspedes, Carlos Alberto		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alanya Pumallihua Wgendolyn Sarella
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de recursos humanos

Según, Chiavenato, (2007), nos señala que la gestión de recursos humanos está compuesto por un conjunto de prácticas necesarias y políticas, con la finalidad de dirigir las características de puestos gerenciales, en relación con los colaboradores, teniendo el reclutamiento de selección, recompensas, evaluación del desempeño y capacitación

- **Variable 2:** Motivación extrínseca

Según Maslow (1943), nos indica que la motivación extrínseca es aquella que impulsa al individuo a realizar una acción debido a una recompensa o factor externo; esta acción es generada desde el exterior.



Variable	Dimensiones	Definición
<ul style="list-style-type: none"> Gestión de recursos humanos 	Distribución	Loor, Y.M., Sánchez, F. O. A., Bonilla, C. G. R., Becerra, B. A. A., & Morán, A. E. V. (2023), nos menciona que la distribución es las actividades, la recolección de la mercadería, clasificación de las mismas, según su categoría para la mejora en función al desarrollo de la empresa.
	Administración de actividades	Barreno Salinas, M. M. (2019), nos relata que es una actividad común a cualquier tipo de organización y tanto sus principios como modelo de proceso administrativo pueden ser aplicados y contextualizados. Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020), nos hace mención que el desarrollo del personal es indispensable para la gestión del talento humano en una empresa, en función a las capacidades de los colaboradores.
	Desarrollo	
<ul style="list-style-type: none"> Motivación extrínseca 	Recompensa	Müller, J. (2020) indica que la recompensa consiste y se basa en beneficios, oportunidades de capacitación, desarrollo profesional, interacción social e integración efectiva de trabajo, vida.
	Acciones	Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020), nos señala que las acciones consisten en las buenas prácticas que los líderes y directores pueden realizar para conseguir los objetivos de la empresa.
	Intereses externos	Osuna, O. E. P., & Vargas-Hernández, J. G. (2019), relata que los intereses externos tienen un nexo con el clima organizacional, estilo de liderazgo, estructura y procesos son los de mayor relevancia para la productividad de la fuerza laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presentó el cuestionario “Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana, 2023.” elaborado por Alanya Pumallihua Wgendolyn Sarella en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de recursos humanos

- Primera dimensión: Distribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos	1	4	4	4	
Capacitación	2	4	4	4	
Selección	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Administración de actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	4	4	4	4	
Organización	5	4	4	4	
Cumplimiento	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	7	4	4	4	
Formación	8	4	4	4	
Promoción	9	4	4	4	

Variable del instrumento: Motivación extrínseca

- Primera dimensión: Recompensa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Días libres.	10	4	4	4	
Bonos	11	4	4	4	
Comisiones	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Acciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Buen desempeño laboral	13	4	4	4	



Confianza	14	4	4	4	
Iniciativa	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Intereses externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios	16	4	4	4	
Descuentos por consumo de bienes y servicios.	17	4	4	4	
Convenios	18	4	4	4	

Dr. Delgado Céspedes, Carlos Alberto
DNI N° 43694979

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Web (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una Universidad de Lima Metropolitana,2023.", cuyo autor es ALANYA PUMALLIHUA WGENDOLYN SARELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM DNI: 07424958 ORCID: 0000-0002-9808-7719	Firmado electrónicamente por: ACARDENASS el 25- 11-2023 17:29:05

Código documento Trilce: TRI - 0659876