



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la
Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Giraldo Pizarro Dina veronica

ASESOR:

DR. Santos Alvarez Luis Alberto

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Política Pública

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

A Dios, a la Virgen María. A mi querida madre a mi querido Padre quienes día a día me motivaron a seguir adelante, Papito Pablo tu quien me motivo a culminar con mis estudios, con tu ejemplo me diste la fuerza de poder cumplir con mis sueños, mamita tú me apoyaste en los momentos más difíciles de mi vida, tu eres el pilar de nuestra Linda familia, me diste el ejemplo de una buena madre y mujer luchadora; a mis dos hijitas Steffani Breiss y Dina Gisselly ,Dios me bendijo con el amor de mis dos princesitas, quienes con su amor me dan fuerzas para continuar por el sendero de la vida; son mi razón de ser. A ti amorcito que con tu amor, paciencia y comprensión me hacen sentir muy feliz.

A mi Asesor Luis Alberto quien, con su paciencia, nos enseñó y nos orientó en la realización del presente trabajo de investigación.

Dina Verónica

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, Escuela de Pos grado, Sede Madre de Dios, por brindarnos la oportunidad de ampliar nuestros conocimientos y herramientas propias para el mejoramiento de la Gestión Pública, para contribuir así al desarrollo del País .

Al Doctor Luis Alberto Santos Álvarez, por su orientación profesional, comprensión, dedicación y exigencia en la realización de la presente investigación.

Dina Verónica.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Dina Verónica Giraldo Pizarro, alumna del Programa de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 23984655, con la tesis intitulada: "MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2018".

Presentada, en folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 11 Agosto 2018.



.....
Bach. Dina Verónica Giraldo Pizarro
DNI N° 23984655

PRESENTACIÓN

Señor presidente;

Señores miembros del jurado;

Presento la Tesis titulada “Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018”, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Gestión Pública.

La presente investigación realizada es de tipo descriptivo correlacional donde se busca hallar la relación entre la variable Gestión de Recursos Humanos y Motivación Laboral. Está estructurado en siete capítulos en el primero se expone la introducción, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, hipótesis y objetivos. En el capítulo dos se presenta el marco metodológico, diseño, variables y operacionalización, población y muestra, metodología, tipo de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado de las variables y contrastación de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se plantean las conclusiones de la investigación, en el sexto las recomendaciones y el séptimo capítulo se tienen las referencias bibliográficas y finalmente se presenta los anexos correspondientes.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.2.1. Trabajos previos nacionales	15
1.3. Teorías relacionadas	17
1.4. Formulación del problema.....	34
1.4.1. Problema general.	34
1.4.2. Problemas específicos.	34
1.5. Justificación de estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.6.1. Hipótesis General.....	36
1.6.2. Hipótesis específicas.....	36
1.7. Objetivos	37
1.7.1. Objetivo general.	37
1.7.2. Objetivos específicos.....	38
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de investigación	39

2.2. Variables y operacionalización.....	39
2.2.1. Operacionalización de variables	40
2.3. Población y muestra.	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.7. Métodos de análisis de datos.....	46
2.8. Aspectos éticos.....	46
III. RESULTADOS.....	47
IV. DISCUSIÓN.....	82
VI. CONCLUSIONES.....	86
VII. RECOMENDACIONES.....	84
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1: Motivación Laboral	40
Tabla 2. Operacionalización de la Variable 2: Gestión de Recursos Humanos.....	42
Tabla 3. Distribución de las preguntas de la variable gestión de recursos humanos	47
Tabla 4. Distribución de las preguntas de la variable motivación laboral	48
Tabla 5. Baremación de la variable Gestión de recursos humanos	48
Tabla 6. Baremación de la variable Motivación laboral	48
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad para la variable gestión de recursos humanos....	49
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad para la variable gestión de recursos humanos....	49
Tabla 9. Nivel de la dimensión procesos para integrar personas	50
Tabla 10. Nivel de la dimensión proceso para organizar a las personas	52
Tabla 11. Nivel de la dimensión Proceso para recompensar a las personas	54
Tabla 12. Nivel de la dimensión Proceso para desarrollar a las personas	56
Tabla 13. Nivel de la dimensión Proceso para retener a las personas.....	58
Tabla 14. Nivel de la dimensión proceso para auditar a las personas	60
Tabla 15. Nivel de la variable Gestión de recursos humanos.....	62
Tabla 16. Nivel de la dimensión Necesidad de sentirse valorado	63
Tabla 17. Nivel de la dimensión necesidad de sentirse participe	65
Tabla 18. Nivel de la dimensión necesidad de sentirse desarrollado	67
Tabla 19. Nivel de la dimensión Necesidad de sentirse inspirado.....	69
Tabla 20. Nivel de la variable Motivación laboral	71
Tabla 21. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para una muestra.....	73
Tabla 22. Correlación entre la gestión de recursos humanos y la Motivación laboral	74
Tabla 23. Correlación entre procesos para integrar personas y la Motivación laboral	75
Tabla 24. Correlación entre el proceso para organizar a las personas y la Motivación laboral	76

Tabla 25. Correlación entre el proceso para recompensar a las personas y la Motivación laboral	77
Tabla 26. Correlación entre el Proceso para desarrollar a las personas y la Motivación laboral	78
Tabla 27. Correlación entre el Proceso para retener a las personas y la Motivación laboral	79
Tabla 28. Correlación entre procesos para auditar personas y la motivación laboral	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de la dimensión Procesos para integrar personas	50
Figura 2: Promedio de la dimensión Procesos para integrar personas	51
Figura 3: Nivel de la dimensión Procesos para organizar personas.....	52
Figura 4: Promedio de la dimensión Procesos para organizar personas	53
Figura 5: Nivel de la dimensión Proceso para recompensar a las personas.....	54
Figura 6: Promedio de la dimensión Proceso para recompensar a las personas.....	55
Figura 7: Nivel de la dimensión Proceso para desarrollar a las personas	56
Figura 8: Promedio de la dimensión Proceso para desarrollar a las personas	57
Figura 9: Nivel de la dimensión procesos para retener personas.....	58
Figura 10: Promedio de la dimensión Procesos para retener personas.....	59
Figura 11: Nivel de la dimensión Proceso para auditar a las personas	60
Figura 12: Promedio de la dimensión Proceso para auditar a las personas	61
Figura 13: Nivel de la variable Gestión de recursos humanos	62
Figura 14: Promedio de la variable Gestión de recursos humanos	62
Figura 15: Nivel de la dimensión Necesidad de sentirse valorado	64
Figura 16: Promedio de la dimensión Necesidad de sentirse valorado	64
Figura 17: Nivel de la dimensión Necesidad de sentirse participe	65
Figura 18: Promedio de la dimensión necesidad de sentirse participe.....	66
Figura 19: Nivel de la dimensión Necesidad de sentirse desarrollado	67
Figura 20: Promedio de la dimensión Necesidad de sentirse desarrollado	68
Figura 21: Nivel de la dimensión Necesidad de sentirse inspirado	69
Figura 22: Promedio de la dimensión Necesidad de sentirse inspirado	70
Figura 23: Nivel de la variable Motivación laboral	71
Figura 24: Promedio de la variable Motivación laboral.....	72

RESUMEN

En el presente estudio, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios- 2018; el tipo de investigación es básica, el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental además de ser correlacional. Para la recopilación de información, se consideró como instrumento un cuestionario para poder medir las dimensiones en estudio, las mismas que fueron sometidas a la confiabilidad estadística del alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.862 para el instrumento de gestión de recursos humanos y 0.822 para la motivación laboral garantizando su fiabilidad, el estudio tuvo una muestra compuesta por 104 colaboradores. Se concluyó que los resultados obtenidos en la variable gestión de recursos humanos reflejan un nivel regular, con un promedio de 2.63. En la variable motivación laboral se encontró que existe un nivel regular con un promedio de 3.12 .En la correlación los resultados mostraron que la gestión de recursos humanos tiene un impacto positivo en la motivación laboral, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,347$), también se demostró que existe una relación significativa entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral , con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,366$),se demostró que no existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral, pero si existe correlación significativa entre el Proceso para recompensar a las personas y la motivación laboral con un coeficiente de correlación ($\rho = 0, 245$), del mismo modo se demostró que existe relación entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,450$), la relación entre los procesos para retener a las personas y la motivación laboral también resulto significativa ya que el coeficiente de correlación fue de ($\rho = 0,338$), por último se encontró que existe correlación significativa entre el proceso para auditar personas y la Motivación laboral con un coeficiente de correlación ($\rho = ,519$).

Palabras claves: Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos

ABSTRACT

The present investigation, had like general objective to determine the relation that exists between the management of human resources and the labor motivation in the Headquarters of the Regional Government of Madre de Dios- 2018; the type of research is basic, the quantitative approach and the non-experimental design as well as being correlational. For the collection of information, a questionnaire was considered as a tool to be able to measure the dimensions under study, which were subjected to the statistical reliability of Cronbach's alpha, which resulted in 0.862 for the human resources management instrument and 0.822 for the labor motivation guaranteeing its reliability, the study had a sample composed of 104 workers. It was concluded that the results obtained in the variable human resources management reflect a regular level, with an average of 2.63. In the labor motivation variable, it was found that there is a regular level with an average of 3.12. In the correlation, the results showed that human resource management has a positive impact on work motivation, with a correlation coefficient ($\rho = 0.347$), It was also shown that there is a significant relationship between the processes to integrate people and work motivation, with a correlation coefficient ($\rho = 0.366$), it was shown that there is no significant relationship between the processes to organize people and motivation labor, but if there is a significant correlation between the Process to reward people and work motivation with a correlation coefficient ($\rho = 0.245$), it was also demonstrated that there is a relationship between the processes to develop people and the work motivation with a correlation coefficient ($\rho = 0.450$), the relationship between processes to retain people and the labor motivation was also significant since the correlation coefficient was ($\rho = 0.338$), finally it was found that there is a significant correlation between the process to audit people and the work motivation with a correlation coefficient ($\rho = 0.519$).

Keywords: Work Motivation and Human Resources Management

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el presente trabajo de investigación se ha determinado dos variables los cuales son de suma importancia para los colaboradores en las diferentes instituciones y/o empresas, la Motivación como un proceso el cual activa, y dirige el comportamiento del colaborador así la realización de las diferentes actividades que la institución realiza. Cabe señalar que los talentos humanos en todas las organizaciones sean públicas o privadas juega un papel fundamental porque sin ellos no se puede hacer nada. El colaborador debe sentirse comprometido con la labor que realiza en la institución para que de esta manera pueda lograr los objetivos trazados por la misma. La gestión de Recursos Humanos es importante para todas las organizaciones, debido a que en ella se toman decisiones muy importantes para el personal y por ende para la Institución. El colaborador en todas las instituciones juega un papel muy importante porque son quienes planean, organizan, dirigen y controlan las actividades a realizar.

Por lo que en la dicha investigación se ha identificado como problemas importantes las deficiencias en la gestión de recursos humanos teniendo en cuenta los procesos de integración en el que se identifica fallas en las convocatorias, los perfiles del personal a contratar muchas veces no consideran criterios con las funciones que van desarrollar; así mismo en los proceso de organización no se considera adecuadamente el requerimiento de personal según las funciones y especialidad requerida; también en el proceso de recompensas los trabajadores consideran que las retribuciones económicas no están de acuerdo con el trabajo que realizan, también consideran que no tienen reconocimientos o estímulos por los adecuados resultados de las labores que realizan; del mismo modo sienten que su trabajo no promueve su desarrollo profesional y personal ya que no se cuenta con capacitaciones para mejorar su desempeño laboral en cada uno de sus cargos, tampoco promueve relaciones entre los profesionales y compañeros de otras áreas; asimismo, consideran que las condiciones laborales, sociales y relaciones

interpersonales no conllevan a una motivación de permanencia en la institución laboral; finalmente los procesos de auditoria en el desarrollo de las funciones de los trabajadores se realiza mayormente con el propósito de fiscalizar y controlar mas no con un espíritu de retroalimentación y coordinación. Así mismo, se ha podido observar que las deficiencias en estas dimensiones de la gestión de los recursos humanos impactan negativamente en un nivel muy alto en la motivación laboral de los trabajadores de la institución evidenciándose en sentimientos de limitación de desarrollo en los colaboradores observándose falta de confianza con los compañeros de trabajo y evitar las responsabilidades correspondientes a sus funciones; asimismo, no se sienten participes de la organización evitando dar opiniones propias, evitan liderar responsabilidades y creen que su trabajo no es valorado por lo que no tienen iniciativa de participar en reuniones o equipos de trabajo; como ultima influencia de las deficiencias de la gestión de los recursos humanos en la institución es que limita la innovación y el emprendimiento de los trabajadores.

En tal sentido la presente investigación ha permitido caracterizar la situación actual, así mismo, evidenciar el nivel de relación que existe entre las variables de gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de dios.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1 TRABAJOS PREVIOS NACIONALES

Verástegui (2015) presento en la Universidad César Vallejo su tesis titulada “Gestión de los recursos humanos y motivación laboral de los trabajadores - Ministerio de Economía y Finanzas, 2015”. La investigación propone establecer la relación de gestión de recursos humanos y la motivación laboral; asimismo, conocer la asociación de las variables para el proceso de una óptima gestión de los recursos humanos y la motivación laboral, las cuales componen sitios de coexistencia entre los colaboradores. El estudio es de tipo básico, explicativa y de diseño no experimental, transversal. Los instrumentos estuvieron planteados en escala de

Likert lo que permite medir las variables. Arribando que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y motivación laboral de los trabajadores.

Manuel (2013), presento en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la municipalidad distrital de Pocollay, año 2010”, para optar el grado académico de Magíster en maestro en ciencias. La investigación tuvo como finalidad primordial establecer la relación de la gestión de recursos humanos y su influencia en el acatamiento de metas de la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2010. El trabajo de campo, se trabajó con una muestra de 60 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, los resultados fueron de importancia, posteriormente se formuló la discusión. La conclusión general es la existencia de relación entre gestión de recursos humanos y cumplimiento de objetivos institucionales.

Carlos & López (2017) presentaron en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa 2017”, para optar el grado de licenciadas en Relaciones Industriales. Refieren que el objetivo de la gestión de los recursos humanos es aportar a la compañía para una mejor eficiencia y eficacia en sus procesos y para un mejor cumplimiento en las estrategias de negocio, por lo tanto, la gestión de los recursos humanos pretende optimizar el rendimiento del trabajo, brindar bienestar y estabilidad a los colaboradores para un adecuado desempeño en las tareas. Actualmente los recursos humanos están viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor primordial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa, tanto como son los recursos financieros y tecnológicos.

Soto (2017) en la Universidad César Vallejo su tesis titulada “Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016”, el propósito planteado es establecer la correspondencia existente entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral, el contenido de la

investigación está ligado con el crecimiento de personal, encontrándose en un proceso de innovación para un mejor servicio. El enfoque de la investigación es cuantitativo, empleándose el método hipotético deductivo, tipo básica y diseño no experimental de alcance correlacional, de corte transversal, la técnica manejada fue la encuesta e instrumento el cuestionario, a través de sus diferentes dimensiones los resultados se presentan mediante gráficas de manera textual. La muestra fue de 105 trabajadores administrativos, dicho estudio confirma una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y motivación laboral.

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

Se realizó una recopilación de información teórica de las dos variables del estudio, la misma que permite tener una comprensión del concepto de las mismas, así como las dimensiones de cada una de ellas. Considerando la revisión de textos relacionados con nuestra investigación, se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta:

MOTIVACIÓN LABORAL

Según Chiavenato (2009), “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actividades, la personalidad y el aprendizaje es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (pág. 236).

Asimismo Gonzales (2008), afirma como un “proceso interno y propio de cada persona, la relación entre el individuo y el mundo, a su vez permite regular la actividad del sujeto orientando sus conductas hacia una meta u objetivo que él considera necesario y deseable” (pág. 215).

Por su parte Madrigal (2009), afirma que la motivación es el “conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de sí mismo” (pág. 29). A su vez, (Sum, 2015) indica que la motivación en el trabajo hace que el individuo opte acciones que le conduzcan hacia una dirección perseverancia.

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Plantearon Robbins & Judge (2013), “cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas evidencian el planteamiento teórico de donde provienen los mecanismos de motivación sobre las personas” (pág. 254), las teorías más relevantes son:

TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

Sostiene Chiavenato (2011), “la teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, planteada por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que dentro de cada persona, existe una jerarquía de cinco necesidades” (pág. 36) las que se consideran:

- a) Necesidades fisiológicas: Involucra al hambre, sed, refugio, y otras necesidades físicas del individuo.
- b) Necesidades de seguridad: Compone el resguardo y protección contra daños físicos y emocionales.
- c) Sociales: Se encuentra el afecto, sentido por pertenencia, aceptación y necesidad.
- d) Estima: Factores internos como la estima y respeto a sí mismo, autonomía y logro; y factores externos como el nivel social, reconocimiento y atención.
- e) Autorrealización: Es medida por la determinación del logro por el individuo y su desarrollo potencial.

TEORÍA X Y Y

Douglas McGregor, citado por (Robbins & Judge, 2013), instituyó dos visiones distintas en las personas la teoría X dicha teoría admite que el trabajador es pesimista, rígido y de aversión innata al trabajo. Otra teoría es la Y, caracterizada por considerar al trabajador como el activo e importante para la entidad dichos trabajadores tiene una personalidad dinámica, flexible y optimista.

Finalmente McGregor supuso que la teoría Y es más significativa que la teoría X. seguidamente, se instituyó que la toma de decisiones participativas, trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales generan la máxima motivación del individuo dentro de su trabajo.

TEORÍAS DE LOS DOS FACTORES

Esto se apoya en que la relación del colaborador con el trabajo es esencial ya que puede fijar el éxito o el fracaso. La presente teoría de los dos factores es denominada a su vez como la teoría de motivación e higiene. Relacionando factores intrínsecos con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos con la insatisfacción.

TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MCCLELLAND

Dentro del análisis de la presente teoría se establece que el logro, poder y la afiliación son necesidades significativas, que permiten entender de mejor manera la motivación. Ya que dentro de la teoría se encuentra la necesidad de logro la cual hace referencia al impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar; la necesidad del poder, la cual se caracteriza por que los trabajadores busquen un mejor puesto en el área de trabajo, finalmente la necesidad de afiliación es interpretada como el deseo de tener relaciones interpersonales, amigables, cercanas y sociables con las personas que son parte del equipo de trabajo.

TEORÍA DEL APRENDIZAJE

En términos generales dicha teoría califica la motivación y desempeño de los colaboradores por la manera en cómo se vinculan con los resultados y con los comportamientos deseados por la organización y sus logros de las metas. Es por ello que dicha teoría se enfoca en vincular el desempeño y los resultados de la motivación.

En resumen el aprendizaje tiene lugar transcendental en las organizaciones, ya que los resultados son medidos por las conductas que cada uno de los trabajadores

tienen dentro de la organización, por ende, los resultados son medidos mediante los logros conseguidos por cada uno de los colaboradores. (Jones & George, 2006)

MEDIOS PARA DIAGNOSTICAR Y EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Conforme a Slocum (2009), se maneja distintas estrategias para evaluar la motivación de los colaboradores y el clima laboral de las instituciones, en las cuales se considera lo siguiente:

a) Observación y valoración de las actitudes de los colaboradores

Se pretende garantizar la confiabilidad y el diagnóstico de las actitudes de los colaboradores mediante las acciones y cargos en su puesto de trabajo. (Slocum, 2009)

b) Entrevistas

Pretende caracterizar los constituyentes que generan la insatisfacción que los colaboradores puedan tener acerca de sus actividades. (Slocum, 2009)

c) Análisis de las condiciones de trabajo

Se estructura las circunstancias que no se ajustan a los estándares mínimos de la empresa, es decir se analiza el clima del trabajo y la motivación, ya que dichos factores pueden estar ligados con el rendimiento de las actividades y tareas, siendo estas las situaciones de trabajo mejorando a la obtención de una mejor productividad y rendimiento en las actividades. (Slocum, 2009)

d) Buzones de reclamos , quejas y sugerencias

Es fundamental que los clientes estén informados y que su opinión sea parte de la mejora del ambiente laboral. (Slocum, 2009)

e) Plan de sugerencias

Se debe de hacer un reconocimiento a todas las observaciones y sugerencias al mismo tiempo indicar los motivos por los que serán puestos o no en práctica. Las organizaciones por lo general retribuyen a los colaboradores por las sugerencias que hayan servido para mejorar ciertos procesos, generando que el colaborador se sienta satisfecho con el aporte brindado. (Slocum, 2009)

TÉCNICAS MOTIVACIONALES

Desde el punto de vista de Ruiz (2013) las técnicas motivacionales podrían ser manejadas por las empresas con el fin de motivar, lo que apoya a los empleados de una organización a generar mayor productividad.

a) Políticas de conciliación

Están desarrolladas por medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de los colaboradores, en el cual se toma en cuenta el horario flexible, trabajo a tiempo parcial, permiso de maternidad y paternidad, servicios de guardería y otros. (Ruiz, 2013)

b) Mejora de las condiciones laborales

Los mecanismos de mejora pueden establecerse mediante la retribución económica, condiciones físicas del medio como: la iluminación, ventilación, infraestructura, ambientación, tecnología de trabajo, mobiliario y otros equipos de trabajo adecuados que brinda la organización al colaborador, de modo que le permitirá realizar sus funciones establecidas con mayor facilidad y eficacia. (Ruiz, 2013)

c) Enriquecimiento del trabajo

Permite cambiar la secuencia o mecanismos de realización de actividades dentro del trabajo siendo menos rutinario para el colaborador. Lo cual le permite al colaborador tener autonomía en la toma de decisiones con respecto a su labor, debido a que son

ellos mismos quienes conocen en mayor nivel las formas de realizar su trabajo de manera más óptima. (Ruiz, 2013)

d) Adecuación de la persona al puesto de trabajo

Se estipula para cada cargo o puesto específico colaboradores adecuados que cumplan las características y competencias idóneas para realizar de manera eficaz cada uno de los puestos. Con el fin de que los colaboradores estén motivados y comprometidos con su trabajo. (Ruiz, 2013)

e) El reconocimiento del trabajo

Es fundamental felicitar al colaborador por la labor ejecutada de manera adecuada y más aún por mejorar su desempeño laboral. El reconocimiento puede otorgarse, mediante el agradecimiento verbal, felicitación escrita, informe positivo por el jefe inmediato. (Ruiz, 2013)

f) La motivación y sus alcances

Indica Madrigal (2009) que es el ejercicio mental preparatorio para realizar una operación eficiente la cual tiene relación con la palabra motivar, disponer del ánimo del colaborador, con el objeto de que pueda actuar de una forma en función de un motivo o razón.

Finalmente la motivación se podría definir como la fuerza, energía que direcciona el comportamiento humano de los colaboradores en el ámbito personal, académico, laboral y profesional.

PROCESO DE LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA

Según Madrigal (2009), el presente proceso tiene constantemente una tendencia piramidal; donde una necesidad genera un deseo el cual para alcanzarlo es necesario fijar estrategias y acciones que pueden generar controversias.

a) Como motivar a los empleados

No obstante Madrigal (2009) indica que es una situación compleja y difícil de ser entendida. Asimismo, cuando se consulta a un colaborador como motivarlo, su respuesta es relacionada con las retribuciones económicas. Es por ello, que este estímulo actúa para obtener la motivación, pero con un alcance limitado por su relación con el tiempo y las percepciones de los trabajadores sobre estos estímulos. Por lo tanto, luego de dar el estímulo sobreviene de manera inmediata una reacción por parte del colaborador ya que imagina que es una obligación de la organización.

b) Estrategias para motivar al personal

Es la creación de escenarios donde los colaboradores se pueden sentir desarrollados profesionalmente, esto se refiere a propiciar un ambiente donde de confianza, para que el colaborador se sienta que la labor realizada tiene un propósito. Una desventaja de este enfoque es que los colaboradores de las organizaciones creen que se desarrollan si ven los resultados específicos en su labor, por otra parte la motivación de los colaboradores está dada en los proceso de trabajo mediante la participación y compromiso que tengan en el mismo. Es fundamental que la motivación de los colaboradores sea asumida desde un proceso del trabajo, los beneficios logrados en el mismo y la recompensa económica. (Madrigal, 2009)

c) Fases centrales de la motivación

Afirma Slocum (2009), que el servicio de los colaboradores en una organización depende del grado de motivación y su capacidad que tiene cada colaborador. La fórmula siguiente se utiliza constantemente para dar a conocer el desempeño = f (capacidad x motivación).

El propósito de dicho principio, plantea que una persona no puede desempeñar una labor con éxito si carece de capacidad para desempeñar dicha labor. La capacidad es la competencia y el talento natural aprendido de una persona que le ayude a desempeñar labores relacionadas con los fines de la organización. Más aún cual fuere el nivel de competencias de una persona, sus capacidades no son las

suficientes para determinar un desempeño de nivel óptimo. Por lo tanto, es necesario que el colaborador tenga aspiraciones de alcanzar un alto grado de desempeño.

MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS MEDIANTE EL DISEÑO DE PUESTOS

Modelo de factores motivacionales e higiénicos

Herzberg y sus colegas citado por (Slocum, 2009), “afiliaron enfoques para establecer pautas que motiven a los colaboradores. Con base al estudio del autor antes mencionado se desarrolló la teoría bifactorial o de los dos factores, más destacados como modelo de factores higiénicos y motivadores” (pág. 35).

En la teoría de Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores:

Factores higiénicos

Para (Chiavenato, 2011), “son condiciones de trabajo que rodean al colaborador, instalaciones, ambiente, condiciones físicas, salario, prestación social, políticas de la organización, estilo de liderazgo, clima laboral, relaciones entre la dirección y los empleados, reglamentos internos, oportunidades de crecimiento y relación con los colegas” (pág. 245). Las dimensiones que incluye dicho factor son:

a) Políticas de organización

Se alude que la organización tenga ordenada su estructura y administración. Por lo que, la competencia de la organización y de la dirección de la empresa, se ve reflejada con claridad en las políticas y en los sistemas de dirección.

b) Salario

Según (Chiavenato, 2011), “es el centro de las relaciones de intercambio entre personas y organizaciones. Ya que las personas invierten su tiempo y esfuerzo, a cambio de recibir dinero, que representa el intercambio de derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y empleador” (pág. 235).

c) Prestaciones

Es toda acción de la gerencia, brinda al colaborador un beneficio económico, adicionalmente a su salario fomentando el desarrollo y creando condiciones de trabajo satisfactorias.

Las prestaciones laborales tienen como fin mejorar el salario, a su vez sirven como motivación para que el trabajador ejecute sus funciones con eficiencia y eficacia.

d) Condiciones de trabajo

Se encuentran los eventos que son parte del ambiente físico de trabajo. (Chiavenato, 2011)

e) Estilo de supervisión

“Los eventos de estos criterios se relacionan con la competencia o habilidad técnica del supervisor para delegar responsabilidades, educar, ayudar, orientar, corregir, fiscalizar y conservar el grupo, en contraste con las relaciones interpersonales”. (Chiavenato, 2011)

f) Relaciones interpersonales

Son las situaciones en las que los colaboradores mencionan una interacción de las relaciones con otros dentro de la organización. (Chiavenato, 2011)

g) Status

Se agrupan las respuestas como factor estrechamente relacionado con el sentimiento del empleado acerca del trabajo. (Chiavenato, 2011)

h) Seguridad en el trabajo

Estabilidad o inestabilidad del colaborador dentro de la organización en sí, reflejándose sobre la seguridad laboral de una persona. (Chiavenato, 2011)

La existencia de los factores higiénicos evita la insatisfacción en el trabajo.

FACTORES MOTIVACIONALES

Produce una satisfacción duradera y aumenta la eficiencia a niveles de excelencia. Los factores motivacionales elevan la satisfacción de los colaboradores de manera óptima. Los factores de satisfacción son:

a) Realización personal

Se categoriza las respuestas que el colaborador menciona mediante muestras de sentimientos de satisfacción lo cual determina su labor con éxito, soluciones ante los problemas los cuales son reflejados por los esfuerzos propios del trabajo. (Chiavenato, 2011)

b) Reconocimiento

Esto indica la labor de trabajo realizado de manera óptima los cuales son fortalecidos o reconocidos por los jefes, compañeros o subordinados. Diferenciándose dos sub factores: reconocimiento por medio de premios y reconocimiento sin recompensa. (Chiavenato, 2011)

c) Responsabilidad

Este factor es de mayor relevancia que identifica una diferencia entre autoridad de la persona y la que necesita para llevar a cabo la responsabilidad de su labor en situaciones de monitoreo. Esta diferencia entre las responsabilidades de autoridad y de empleo se conoce como evidencia de pésima gestión. (Chiavenato, 2011)

d) Trabajo

Considera el concepto real del trabajo, las situaciones buenas y malas, el colaborador estima que su labor es atrayente o fastidioso, novedoso o de rutina, innovador o anulador. (Chiavenato, 2011)

e) Crecimiento personal

Es el desarrollo que propicia la organización en un aspecto personal y/o profesional. Habiendo circunstancias donde los colaboradores sienten necesidad de una mejor capacitación. Esta situación restringe su desempeño en la organización, considera también circunstancias donde el colaborador tiene posibilidades de incrementar sus conocimientos con más posibilidades de progreso. (Chiavenato, 2011)

f) Avance en la carrera

La existencia de los factores motivacionales en el avance en la carrera aumenta la satisfacción en el trabajo. Siendo condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personal. (Chiavenato, 2011)

Herzberg llegó a la conclusión que las personas que persiguen sus intereses legítimos y la consecución de las metas organizacionales, viéndose reflejado en la culminación del trabajo, como resultado del proceso político institucional.

DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

NECESIDAD DE SENTIRSE VALORADO

Es una de las necesidades de mayor importancia para el ser humano el cual radica en querer ser comprendido. Se requiere cuando las personas se sienten aisladas del mundo y de la sociedad. Por otro lado, el aprecio es considerado cuando la individualidad es respetada. (Hoare & Leigh, 2014)

El Psicólogo, estadounidense (Goleman, 2005) indica que, "Sentirse bien mientras se hace algo es un signo de una eficiencia cognitiva óptima o de una buena ejecución", se puede inferir que es uno de los componentes significativos para promover la eficiencia en los colaboradores. Todo esto influencia en la tendencia del trabajo del administrador de talento ya que debe concebir las fortalezas y debilidades de sus colaboradores para la superación de la organización.

De igual manera el líder necesita la capacidad de conocer su situación emocional y gestionarlo de manera óptima, con el objetivo de evitar circunstancias negativas que afecten la estabilidad emocional del colaborador. De esta forma, sí el líder logra tal habilidad, influirá positivamente en los colaboradores, permitiendo el logro de un estado emocional adecuado de estos, favoreciendo relaciones comunicativas y propiciando un desempeño óptimo dentro de la organización.

NECESIDAD DE SENTIRSE PARTICIPE

La participación de los colaboradores es dado cuando creen que pueden influir en las decisiones y acciones de su trabajo. Lo cual no es un fin ni un instrumento. Más bien es considerada como una filosofía de cómo las personas tienen la disposición de colaborar con el desarrollo constante y el resultado óptimo y permanente en su organización. (Hoare & Leigh, 2014, p. 111)

NECESIDAD DE SENTIRSE DESARROLLADO

El desarrollo permite lograr el aporte de los colaboradores y utilizar sus competencias, a su vez puede incurrir de diversas maneras, como el crecimiento formal y aprendizaje, objetivos ambiciosos y proyectos innovadores. Esta clase de desarrollo produce un mejor desempeño y aprovechamiento de las habilidades de los colaboradores. (Hoare & Leigh, 2014, p. 113)

NECESIDAD DE SENTIRSE INSPIRADO

Los colaboradores normalmente necesitan sentirse inspirados, para que puedan ejecutar de manera óptima sus labores, por lo tanto, no es suficiente guiarlos e indicarles la urgencia de las metas, más bien es importante conocer adecuadamente las formas y mecanismos de inspirarlos.

Dentro del análisis de Hoare & Leigh (2014), indica que en las organizaciones los líderes se sienten desorientados ante la situación de no encontrar las formas de como inspirar al colaborador, es por ello, que no se considera una tarea fácil, más

aún necesita de acciones constantes en las que se comprometan todos los integrantes de la organización.

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Se considera las políticas y prácticas necesarias para conducir los temas correspondientes a los cargos gerenciales los cuales están ligados con el recurso humano considerando reclutamiento, selección, adiestramiento, premios y valoración del desempeño (Dessler, 1997)

Es un área muy frágil a la mentalidad que predomina en las organizaciones, depende de aspectos como la cultura de cada organización, estructura organizacional adoptada, caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. (Chiavenato, 2009)

Finalmente la gestión de recursos humanos está planteada en la planificación, organización, desarrollo y control de técnicas que promueven un desempeño óptimo de parte de los colaboradores, simultáneamente, permitiendo la colaboración de los trabajadores en la realización de las metas individuales, asimismo, estas tienen relación directa o indirectamente con la organización. (Golembiewski & Munzerider, 1988)

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Por su parte Chiavenato (2011) considera que los fines del área de recursos humanos están estrechamente relacionadas con la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de propiciar el desempeño óptimo de los colaboradores.

De esta manera, los objetivos del área de recursos humanos se desglosan de las metas de la organización.

PROCESOS PARA INTEGRAR A LAS PERSONAS

Chiavenato (2009) hace referencia que:

Los procesos para incorporar personas constituye la ruta del ingreso a la organización. Es la puerta de entrada para los candidatos que tienen características y competencias personales. Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codificaban las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que la reúnen en gran medida. El proceso de selección consiste en encontrar lo que las personas ofrecen, comparándolo con lo que busca la organización. Sin embargo, las organizaciones no son las únicas que seleccionan, las personas también escogen donde quieren trabajar. Así, se trata de una lección recíproca (p. 54).

En el proceso de integrar personas predomina el enfoque estratégico, surge para mejorar permanentemente los recursos humanos, con visión de largo plazo, con la finalidad de buscar personal idóneo, competente con habilidades y comprometidos con la empresa, para poder alcanzar los objetivos de la organización y por ende enfrentarse a la competencia. Por ello las empresas para continuar dentro del mercado laboral deben valorar el talento humano que tienen y potenciar las habilidades de su personal.

PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS

Chiavenato (2009) manifiesta que las organizaciones son direccionadas solo cuando en sus áreas laborales poseen colaboradores un buen desempeño de las ocupaciones por las que fueron elegidas, aceptadas y capacitadas. A su vez indica que:

Para ello las organizaciones diseñan su estructura formal, definen órganos y puestos y pre establecen, con mayor o menor número de

reglas, los requisitos necesarios y atribuciones que otorgarán a sus miembros. Esta división de trabajo y la especialización que se deriva de ella marcan una enorme diferencia entre las funciones que existan en la organización y, con ello buscan delimitar la acción de cada persona, relacionar la situación imponiendo las reglas y rutinas para disminuir la inseguridad de los participantes, aumentar, las posibilidades de precisión y centralizar las funciones y los controles (pág. 172)

Chiavenato (2009), indica que la alineación de los colaboradores, el diseño del trabajo y la auditoria de desempeño. “Dar orientación a las personas es el primer paso para su adecuada colocación en las distintas actividades dentro de la organización y dejar en claro sus funciones y objetivos” (pág. 176).

La calificación del desempeño es una cuantificación sistemática, sobre la acción de cada colaborador durante sus actividades que realizan, los objetivos y logros que debe alcanzar, su potencial de desarrollo y las competencias que ofrece, son estimados como el transcurso que sirve para determinar el coste, prestancia y las capacidades del colaborador. (Chiavenato, 2009, pág. 245)

PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS

Es fundamental que el colaborador concienzudo y participativo sea recompensado y valorado por su labor, la empresa de esta manera generara creatividad e innovación, además de promover competencia entre sus colaboradores.

Chiavenato (2009) manifiesta que:

Los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los colaboradores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón, los procesos para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos administrativos del área de

recursos humanos dentro de las organizaciones. La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realización, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización (pág. 278)

Finalmente, Chiavenato (2009) incluye dentro de dicha dimensión la remuneración y las prestaciones de servicios.

Indicando a su vez que nadie trabaja gratis. Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa intervenir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para adquirir sus fines (p.282).

PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS

Según Chiavenato (2009), el proceso para mejorar a las personas no representa particularmente informaciones para que asimilen conocimientos ajenos, experiencias y prácticas y, así, sean más competitivas en las funciones que realizan. “Significa, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y modifiquen sus hábitos y comportamientos, y sean más eficaces en lo que hacen” (p. 366).

En la actualidad el adiestramiento es un mecanismo para incrementar las capacidades de los colaboradores con el objetivo de que incrementen su rendimiento. La capacitación es una alternativa de generar utilidad, puesto que consiente que los colaboradores contribuyan a la institución de manera óptima. (Chiavenato, 2009, pág. 371)

Las actividades de desarrollo personal se encuentran ligados con los procesos de formación de personalidad y perfeccionamiento de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento, que con la repartición de un conjunto de datos e informaciones sobre las actividades motoras y ejecutoras. El discernimiento del colaborador es orientado a los resultados futuros, más allá del puesto actual. (Chiavenato, 2009, pág. 414)

Asimismo, Chiavenato da a conocer que “el desarrollo organizacional es un conjunto de intervenciones planificadas para producir un cambio, con base en valores humanistas y democráticos, que buscan incrementar la eficacia de la organización y el bienestar de los colaboradores”. (p. 465)

PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS

Chiavenato (2008) manifiesta que:

Desde el punto de vista de la administración de las personas, la organización viable es aquella que no solo consigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humanos sino también los mantiene satisfechos, a largo plazo dentro de la organización. La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene, la seguridad en el trabajo que aseguren la calidad de vida dentro de la organización. Los procesos para retener a las personas tienen por objetivo mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones materiales, psíquicas y sociales (pág. 440).

PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS

Las entidades se gestionan en función a sus fines, de esta manera, se define su misión y visión. De tal manera se establecen formas de control mediante el

seguimiento y monitoreo de las actividades, permitiendo verificar los resultados obtenidos.

Chiavenato (2009) manifiesta que:

Auditar o supervisar expresa el seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados. Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permitan alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización. En este sentido, la función de staff consiste en diseñar sistemas para reunir y obtener los datos que abastecen al sistema de información administrativa que sentará las bases para las decisiones de la gerencia de línea. Los gerentes y colaboradores deben tener información en tiempo real para tomar decisiones y hacer que sucedan las cosas.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios-2018?

1.4.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?
2. ¿Cuál es la relación entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?

3. ¿Cuál es la relación entre los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?
4. ¿Cuál es la relación entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?
5. ¿Cuál es la relación entre los procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?
6. ¿Cuál es la relación entre los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?

1.5 JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO

El estudio es de importancia en medida que la organización suponga las necesidades determinadas de cada colaborador, en este sentido los gestores deben de contar con una adecuada gestión y motivación laboral para alinear el equipo de trabajo. Ya que un trabajador motivado y con una actitud positiva en su trabajo tiene compromiso con las tareas asignadas, estando menos predispuesto a renunciar a la empresa.

En cuanto al nivel práctico la investigación puede influir en las demás organizaciones, puesto que el recurso humano es estratégico y valorado por toda organización. Por lo tanto, los gestores de las organizaciones precisan considerar adecuadamente las dimensiones de estudio de la presente investigación.

En cuanto al nivel teórico el estudio es oportuna ya que la motivación es un factor importante en las diferentes acciones y decisiones que el ser humano ejecuta. Asimismo, la motivación interviene como un mecanismo permitiendo obtener logros y

objetivos. De esta manera, la motivación es el motor que fomenta el óptimo comportamiento organizacional, buscando enfatizar aspectos que contribuyan al esfuerzo y a las conductas de los colaboradores, con el fin de lograr los objetivos que la organización haya trazado.

Es por ello, que el presente trabajo de investigación, es considerado significativo porque respondió a la necesidad de analizar la relación de la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los colaboradores de la institución en estudio.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

1. Existe relación significativa entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.
2. Existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.
3. Existe relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.
4. Existe relación significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.

5. Existe relación significativa entre los procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.
6. Existe relación significativa entre los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018
2. Determinar la relación de los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018
3. Determinar la relación de los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018
4. Determinar la relación de los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018
5. Determinar la relación de los procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018

6. Determinar la relación de los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Carrasco (2009) el diseño es No experimental ya que no se pretende manipular las variables en estudio, asimismo, se pretende buscar las características de cada variables.

Transversal, ya que los datos se tomaron en un solo momento, refiriéndose a las apreciaciones de los colaboradores en una situación laboral. Alcance correlacional, dado que se pretende conocer la relación de las variables en estudio.

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1

Motivación Laboral

Según Chiavenato (2009), “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actividades, la personalidad y el aprendizaje es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (pág. 236).

Variable 2

Gestión de Recursos Humanos

Políticas y prácticas necesarias para regir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos humanos, el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Dessler, 1997)

2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1: Motivación Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACIÓN LABORAL	Según Chiavenato (2009), “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actividades, la personalidad y el aprendizaje es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (pág. 236).	Es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa.	a) Necesidad de sentirse valorado	Es una de las necesidades de mayor importancia para el ser humano el cual radica en querer ser comprendido. Se requiere cuando las personas se sienten aisladas del mundo y de la sociedad. Por otro lado, el aprecio es considerado cuando la individualidad es respetada. (Hoare & Leigh, 2014)	Pilar de la autoestima. Ya que todos necesitamos ser reconocidos. En absoluto, el ser humano, desde sus etapas más tempranas, necesita del respeto y el cariño de todos aquellos que le rodean, ahí donde queda implícito ese reconocimiento sincero hacia nuestra persona.	- Confianza de trabajo - Grado de responsabilidad	1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
			b) Necesidad de sentirse participe	La participación de los colaboradores es dado cuando creen que pueden influir en las decisiones y acciones de su trabajo. Lo cual no es un fin ni un instrumento. Más bien es considerada como una filosofía de cómo las personas tienen la disposición de colaborar con el	Interdependencia de los miembros ya que se necesitan sus conocimientos, habilidades y recursos mutuos para conjuntamente producir algo que solos no podrían lograr tan bien.	- Solicitud de opinión - Encargo de equipo	

				desarrollo constante y el resultado óptimo y permanente en su organización. (Hoare & Leigh, 2014, p. 111)			
			c) Necesidad de sentirse desarrollado	El desarrollo permite lograr el aporte de los colaboradores y utilizar sus competencias, a su vez puede incurrir de diversas maneras, como el crecimiento formal y aprendizaje, objetivos ambiciosos y proyectos innovadores. Esta clase de desarrollo produce un mejor desempeño y aprovechamiento de las habilidades de los colaboradores. (Hoare & Leigh, 2014, p. 113)	Es el logro de conocimiento que cada colaborador alcanza durante su desempeño laboral. Lo cual permite el desarrollo de manera óptima.	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a reuniones - Designación de responsabilidades 	
			d) Necesidad de sentirse inspirado	Los colaboradores normalmente necesitan sentirse inspirados, para que puedan ejecutar de manera óptima sus labores, por lo tanto, no es suficiente guiarlos e indicarles la urgencia de las metas, más bien es importante conocer adecuadamente las formas y mecanismos de inspirarlos.	Los colaboradores necesitan ser inspirados en sus puestos de trabajo, así poder tener un clima laboral adecuado que les genere confianza y seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidades de innovación - Facilidad de emprendimiento 	

Tabla 2. Operacionalización de la Variable 2: Gestión de Recursos Humanos

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Políticas y prácticas necesarias para regir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos humanos, el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Dessler, 1997)		a) Procesos para integrar personas	Chiavenato (2009) hace referencia que: Los procesos para incorporar personas constituye la ruta del ingreso a la organización. Es la puerta de entrada para los candidatos que tienen características y competencias personales.	Es importante contar con la persona indicada para desarrollar cada función que necesita la empresa, por esta razón la selección del personal tiene que ser exigente y con los criterios considerados y necesarios que garanticen un excelente desarrollo en las funciones para un óptimo desarrollo y crecimiento de la empresa.	- Convocatoria - Perfil laboral - Cronograma	1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
			b) Procesos para organizar a las personas	Chiavenato (2009) manifiesta que las organizaciones son direccionadas solo cuando en sus áreas laborales poseen colaboradores un buen desempeño de las ocupaciones por las que fueron elegidas, aceptadas y capacitadas.	Se debe contemplar qué tipo de personas (formación, competencias, habilidades) deben tener, y considerarlas como un recurso, ya que las personas que participarán en nuestro proyecto serán elementos clave para conseguir acercarnos a el éxito empresarial.	- Especialidad - Funciones - Designación de área	
			c) Procesos para recompensar a las personas	Es fundamental que el colaborador concienzudo y participativo sea recompensado y valorado por su labor,	La productividad que se aporta en el trabajo es fundamental. Cada persona aporta un valor distinto a su compañía y esto hay que saberlo remunerar de forma	- Estimulo psicológico - Estímulo económico - Reconocimiento y merito	

			<p>empresa de esta manera generara creatividad e innovación, además de promover competencia entre sus colaboradores. Chiavenato (2009)</p>	<p>adecuada. Deben percibir más las personas que más aporten a la empresa</p>		
		d) Procesos para desarrollar a las personas	<p>Es el proceso para mejorar a las personas no representa particularmente informaciones para que asimilen conocimientos ajenos, experiencias y prácticas y, así, sean más competitivas en las funciones que realizan Chiavenato (2009)</p>	<p>Es un proceso de aprendizaje continuo que permite el desarrollo del empleado a nivel personal y profesional. Desarrollando las competencias necesarias en el desempeño de su trabajo para participar y ayudar en el desarrollo y crecimiento de la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Perfil de habilidades - Relaciones 	
		e) Procesos para retener a las personas	<p>La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene, la seguridad en el trabajo que aseguren la calidad de vida dentro de la organización. Chiavenato (2009)</p>	<p>El proceso de Incorporación comienza cuando existe el puesto vacante, ya sea de nueva creación, o bien, resultado de alguna promoción interna y termina cuando se reciben los antecedentes de los futuros candidatos a llenar la vacante de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral - Ambiente social - Ambiente personal 	

			f) Procesos para auditar a las personas	Auditar o supervisar expresa el seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados. Chiavenato (2009)	Es el proceso que da seguimiento al trabajo de que cada colaborador realiza en cada una de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo - Acompañamiento - Evaluación 	
--	--	--	---	--	---	---	--

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

En el presente trabajo de investigación se consideró como población de estudio a los colaboradores del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018, en el cual se considera entre hombres y mujeres a un total de 143 colaboradores.

Muestra

N= población:
143

Z= 1.96: Limite de distribución normal, con un nivel de confianza al 95%, es decir se tiene el 95% de probabilidad de que el valor verdadero de lo que se esté estudiando en la población, se encuentre en la muestra calculada

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia ; P= 0.65: probabilidad de éxito

q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 -p). La suma de la p y la q siempre debe dar 1. q= 0.35

e= 0.05: error máximo permitido

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

n= 104 colaboradores

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: La encuesta, para la ejecución de la encuesta, primeramente se ha coordinado con las autoridades de la institución en estudio; con la finalidad indagar

en la población de los usuarios su “opinión que tienen sobre un determinado problema” (Rodríguez & Gil, 1999)

Instrumentos: El Cuestionario para indagar las opiniones de los usuarios, respecto a las dos variables. El cuestionario es un conjunto de preguntas, ordenadas coherentemente, y redactadas con un lenguaje sencillo y fácil de comprender, “a efectos que la persona interrogada, responda sin la intervención del encuestador” (Rodríguez & Gil, 1999).

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el proceso de análisis de datos, se utilizó el método de estadística descriptiva, utilizando como técnica el uso de tablas de frecuencia expresados de forma absoluta y porcentual; para la representación gráfica de resultados se diseñaron diagramas de barras horizontales para su mejor representación y claridad. Se realizó el procesamiento con software estadístico SPSS v.24 y Excel.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

De acuerdo a las normas de ética profesional, el presente trabajo tiene originalidad, autenticidad en la presente tesis ejecutada.

III. RESULTADOS

3.1. PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO

El presente trabajo tiene como objeto determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios- 2018, para esta finalidad se aplicó un cuestionario a los colaboradores de dicha institución, la encuesta se aplicó a 104 colaboradores de los distintos órganos de la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios, como son: Órganos de Alta Dirección, Órganos de Control, Órganos de Asesoría, Órganos de apoyo y Órganos de Línea. En el instrumento se tienen 33 preguntas para la variable gestión de recursos humanos y 21 preguntas para la variable motivación laboral distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 3. Distribución de las preguntas de la variable gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	PREGUNTAS
Dimensión 1: Procesos para integrar personas	1, 2,3,4, 5, 6
Dimensión 2: Proceso para organizar a las personas	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 14, 15, 16, 17, 18
Dimensión 3: Proceso para recompensar a las personas	19, 20, 21, 22
Dimensión 4: Proceso para desarrollar a las personas	23, 24, 25, 26, 27, 28
Dimensión 5: Proceso para retener a las personas	29, 30, 31, 32, 33
Dimensión 6: Proceso para auditar a las personas	

Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Tabla 4. Distribución de las preguntas de la variable motivación laboral

Dimensiones	Preguntas
Dimensión 1: Necesidad de sentirse valorado	1, 2,3,4, 5, 6
Dimensión 2: Necesidad de sentirse participe.	7, 8, 9, 10, 11
Dimensión 3: Necesidad de sentirse desarrollado	12, 13, 14, 15
Dimensión 4: Necesidad de sentirse inspirado	16, 17, 18, 19, 20, 21

Fuente: Cuestionario sobre motivación laboral

Para el análisis e interpretación de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de medición:

Tabla 5. Baremación de la variable gestión de recursos humanos

Medida	Nivel	Interpretación
1. Muy malo	1 – 1.8	Muy bajo
2. Malo	1.81 – 2.60	Bajo
3. Regular	2.61 – 3.40	Regular
4. Bueno	3.41 – 4.20	Alto
5. Muy bueno	4.21 - 5	Muy alto

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Baremación de la variable motivación laboral

Medida	Nivel	Interpretación
1. Muy malo	1 – 1.8	Muy bajo
2. Malo	1.81 – 2.60	Bajo
3. Regular	2.61 – 3.40	Regular
4. Bueno	3.41 – 4.20	Alto
5. Muy bueno	4.21 - 5	Muy alto

Fuente: Elaboración propia

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario que mide la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en los colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios, se aplicó el método del alpha de Cronbach, el cual estima las correlaciones de las preguntas considerándolo aceptable cuando su

valor es superior a 0.80. En las siguientes tablas se muestran los resultados del alfa de Cronbach.

Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad para la variable gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	33

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad para la variable Motivación Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	21

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

Para esta investigación el alpha de Cronbach dio 0,862 para el instrumento de gestión de recursos humanos y 0.822 para la el instrumento de motivación laboral. Por ser superiores a 0,8 podemos afirmar la validez del instrumento y proceder con el análisis de los datos.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

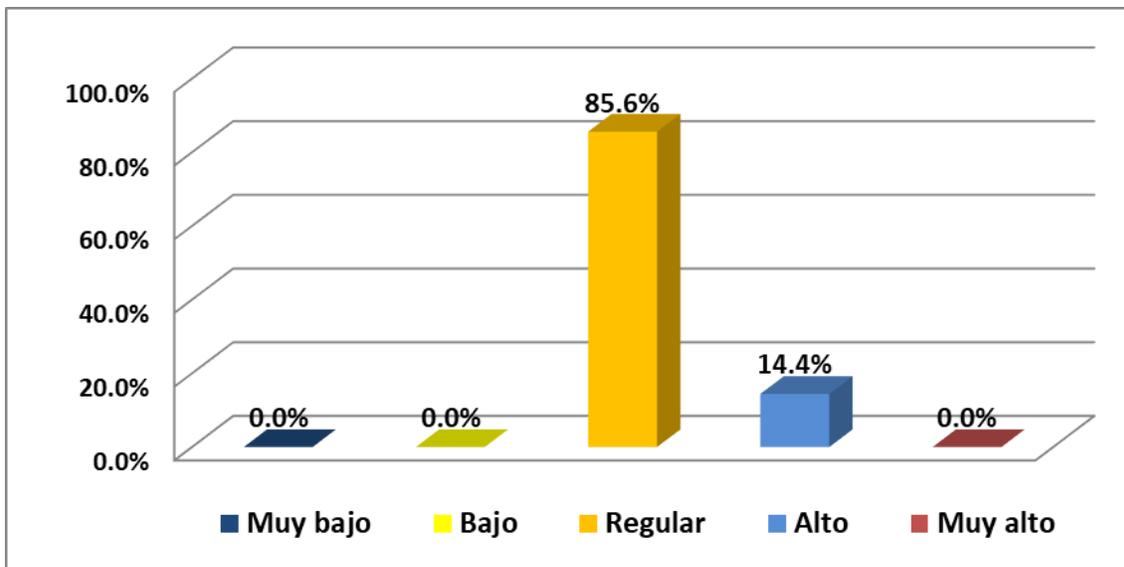
RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Tabla 9. Nivel de la dimensión procesos para integrar personas

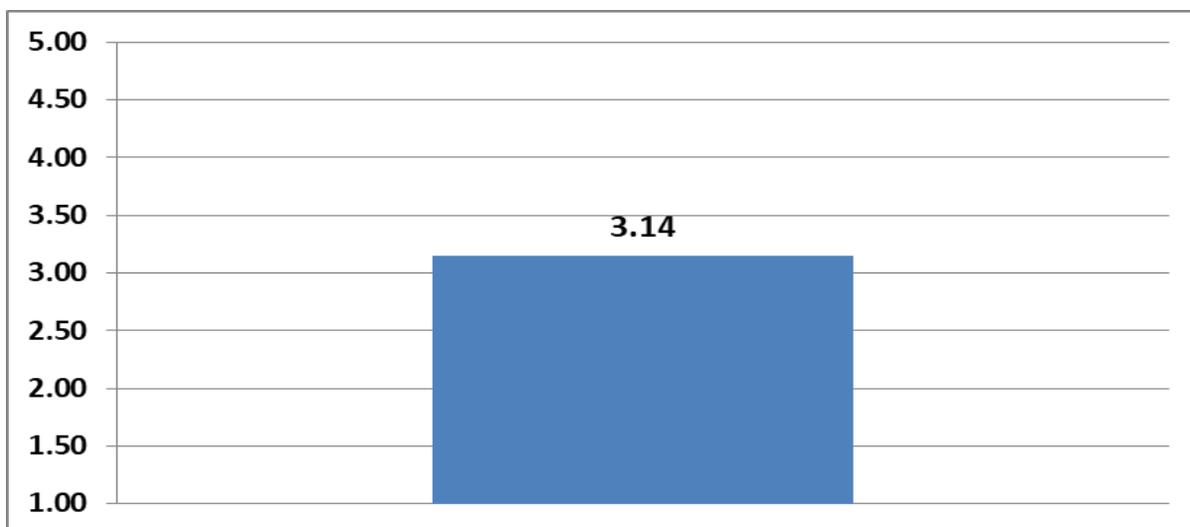
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	89	85.6%
Alto	15	14.4%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 1: Nivel de la dimensión procesos para integrar personas



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 2: *Promedio de la dimensión procesos para integrar personas*

Análisis e interpretación:

En la tabla de frecuencias podemos observar que un grupo mayoritario de colaboradores equivalente al 85.6% perciben como regular esta dimensión, seguido de un 14.4% quienes califican el proceso en un nivel alto.

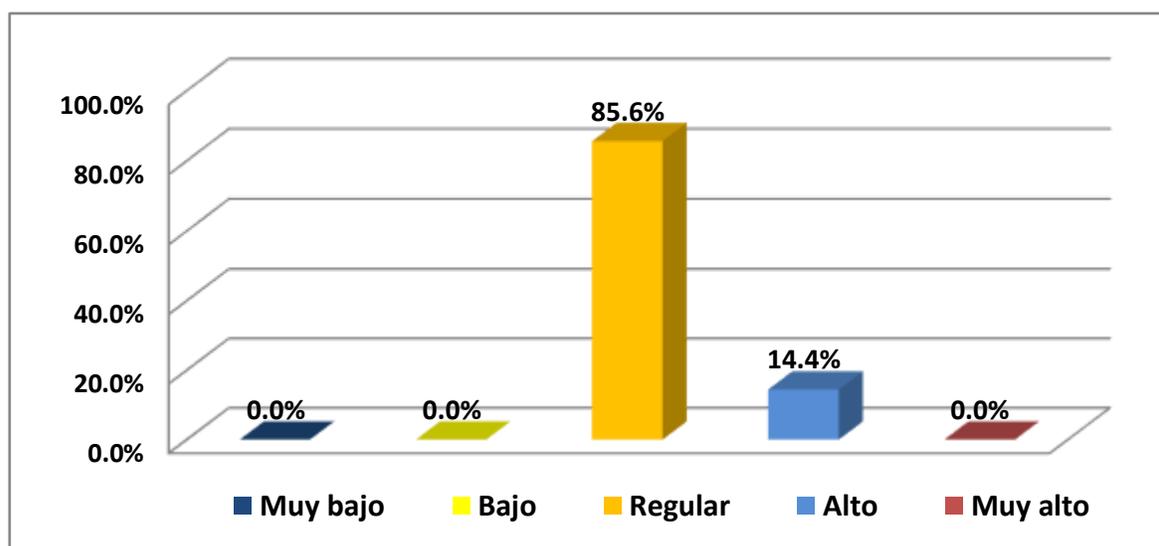
El promedio de la dimensión procesos para integrar personas obtuvo un promedio de 3.14 el cual según la tabla N° 5 de baremación se ubica en un nivel regular, por lo que afirmamos que el nivel de difusión que utiliza la institución para la convocatoria de personal, el nivel de precisión y explicitud en los requerimientos de las convocatorias de personal, el nivel de precisión sobre el perfil del personal requerido, el grado de coherencia del perfil requerido en el término de referencia para el puesto de trabajo y la coherencia de la secuencia de cronograma para el proceso de reclutamiento de personal se encuentran en un nivel regular.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN PROCESO PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS

Tabla 10. Nivel de la dimensión proceso para organizar a las personas

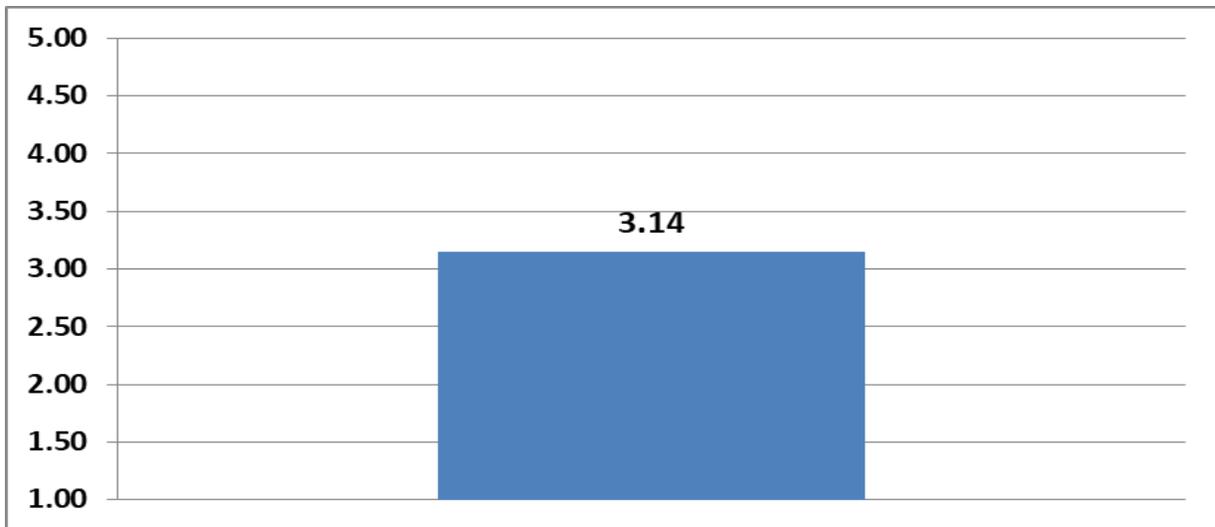
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	89	85.6%
Alto	15	14.4%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 3: Nivel de la dimensión procesos para organizar personas



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 4: *Promedio de la dimensión procesos para organizar personas*

Análisis e interpretación:

Podemos observar que un porcentaje mayoritario de colaboradores equivalente al 85.6% calificaron como regular la dimensión, seguido de un 14.4% con un nivel alto.

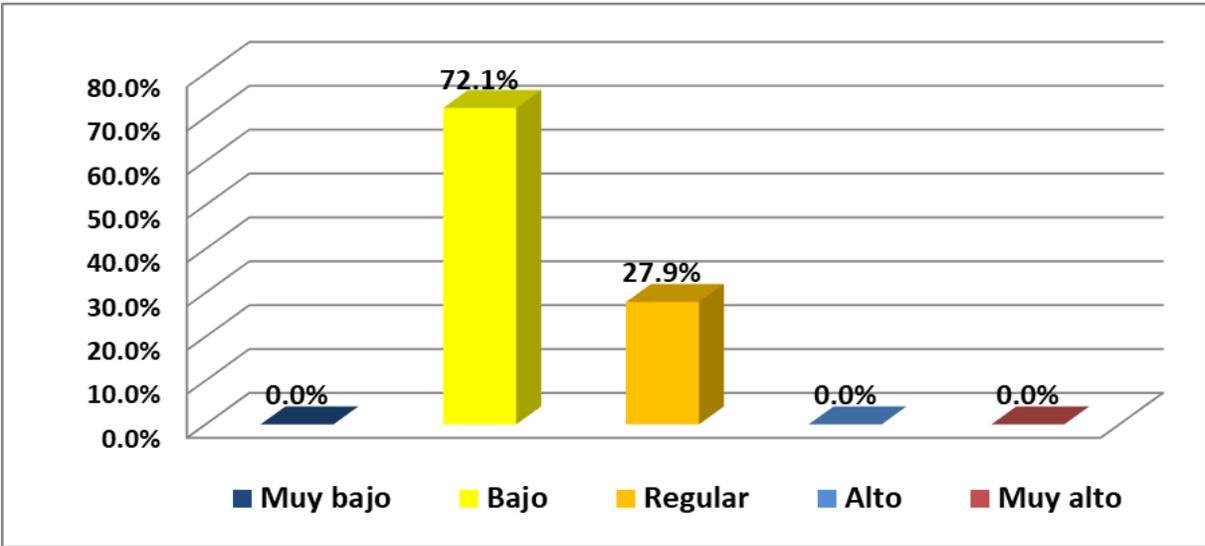
El promedio de la dimensión proceso para organizar a las personas obtuvo un promedio de 3.14, ubicándose en un nivel regular según la tabla N° 5 de baremación, por lo que afirmamos que aspectos como: la clasificación a las personas según especialidad, la priorización de la capacidad y la especialidad del personal, la coherencia en la designación de funciones según el perfil laboral de los colaboradores, el nivel de coherencia de asignación de funciones según el perfil requerido por la institución, el nivel de cantidad de funciones asignadas, el nivel de criterio para designar los puestos o áreas de trabajo y el nivel de responsabilidad en la designación de áreas de trabajo se encuentran en un nivel regular.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN PROCESO PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS

Tabla 11. Nivel de la dimensión proceso para recompensar a las personas

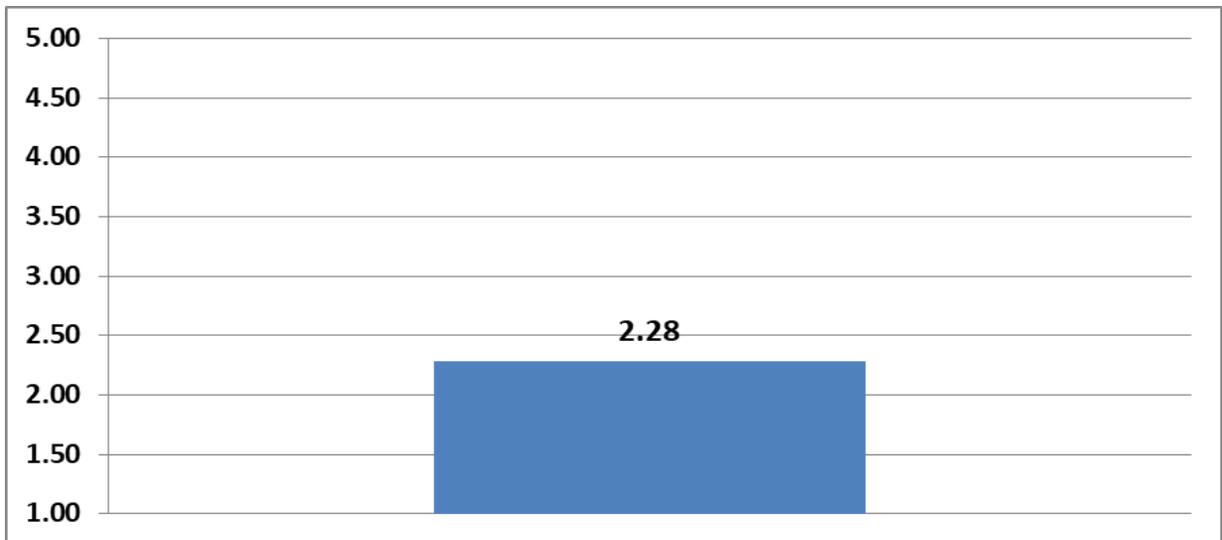
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	75	72.1%
Regular	29	27.9%
Alto	0	0.0%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 5: Nivel de la dimensión proceso para recompensar a las personas



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 6: *Promedio de la dimensión proceso para recompensar a las personas*

Análisis e interpretación:

Los datos muestran que un porcentaje mayoritario igual al 72.1% de los colaboradores indicaron que los procesos de esta dimensión es de nivel bajo, seguido de un 27.9% quienes calificaron como regular este proceso.

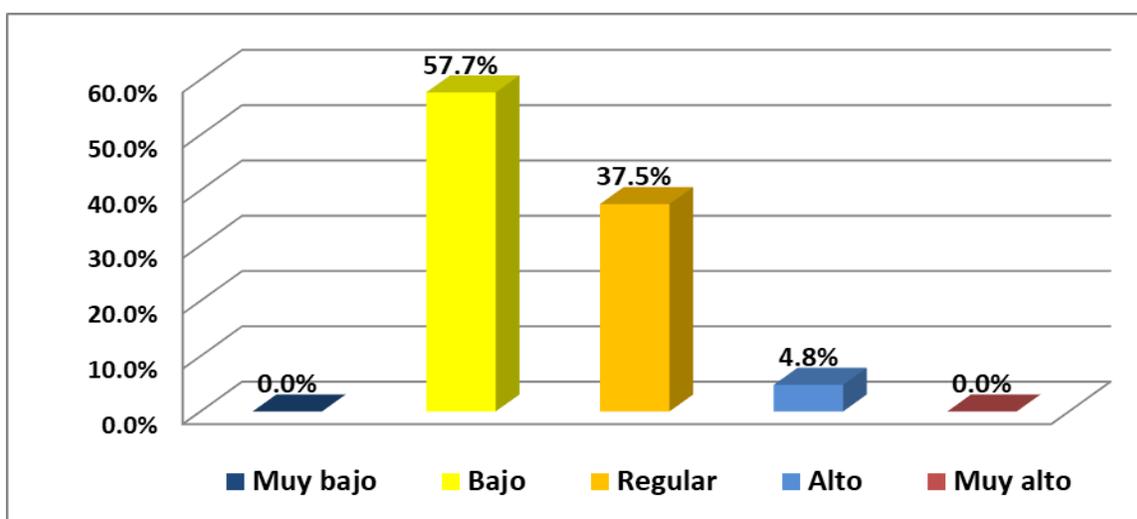
El promedio de la dimensión proceso para recompensar a las personas obtuvo un promedio de 2.28, ubicándose en un nivel bajo según la tabla N° 5 de baremación, por lo que aseveramos que aspectos como: valoración de la capacidad personal resaltando habilidades blandas y técnicas, fomento del desarrollo intrínseco del personal, la relación retribución – funciones, la relación retribución económica – conocimiento y experiencia y reconocimiento a los méritos laborales del trabajador se encuentran en un nivel bajo.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS

Tabla 12. Nivel de la dimensión proceso para desarrollar a las personas

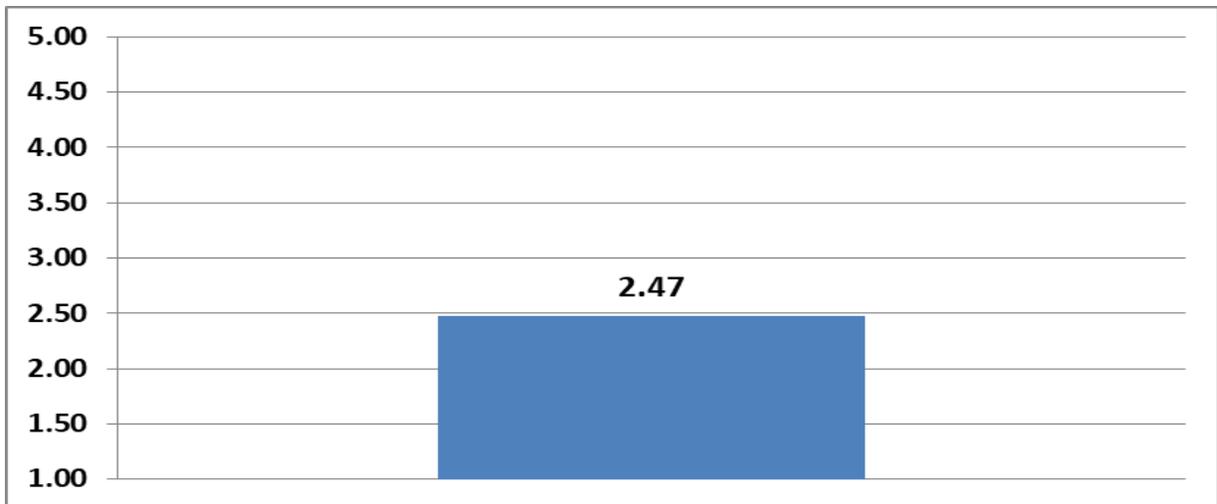
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	60	57.7%
Regular	39	37.5%
Alto	5	4.8%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 7: Nivel de la dimensión proceso para desarrollar a las personas



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 8: *Promedio de la dimensión proceso para desarrollar a las personas*

Análisis e interpretación:

En la tabla de frecuencias podemos observar que un grupo mayoritario de colaboradores, equivalente al 57.7% perciben en un nivel bajo esta dimensión, seguido de un 37.5% quienes calificaron como regular este proceso y por último se tiene un 4.8% los que calificaron como alto.

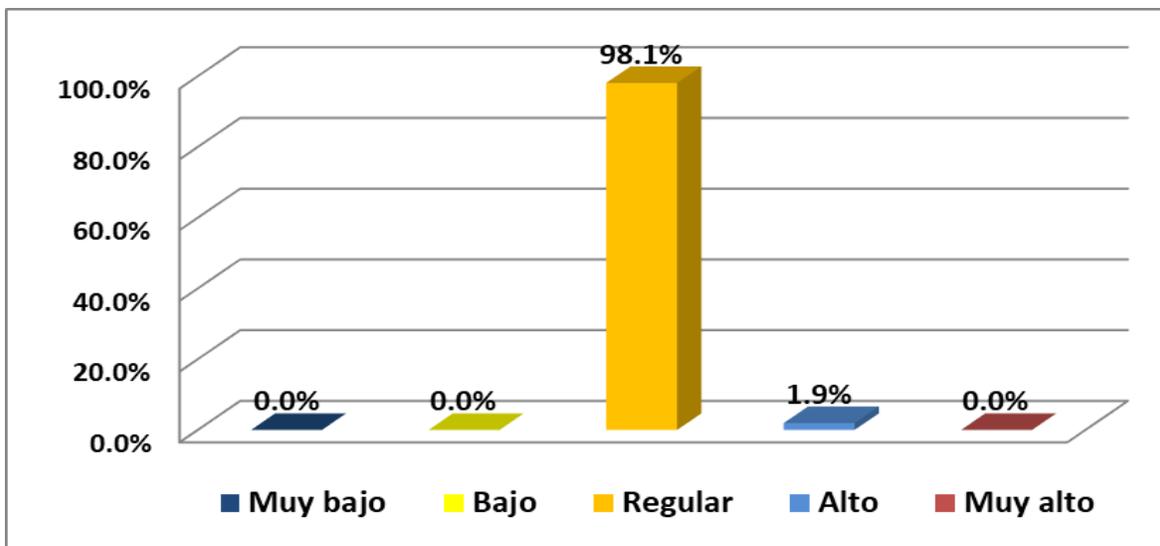
El promedio de la dimensión proceso para desarrollar a las personas obtuvo un promedio de 2.47 el cual según la tabla N° 5 de baremación, se ubica en un nivel bajo, por lo que afirmamos que el fomento de la capacitación continua del personal, la calidad de capacitaciones, la promoción las relaciones interpersonales entre los colaboradores y el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores se encuentran en un nivel bajo.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS

Tabla 13. Nivel de la dimensión proceso para retener a las personas

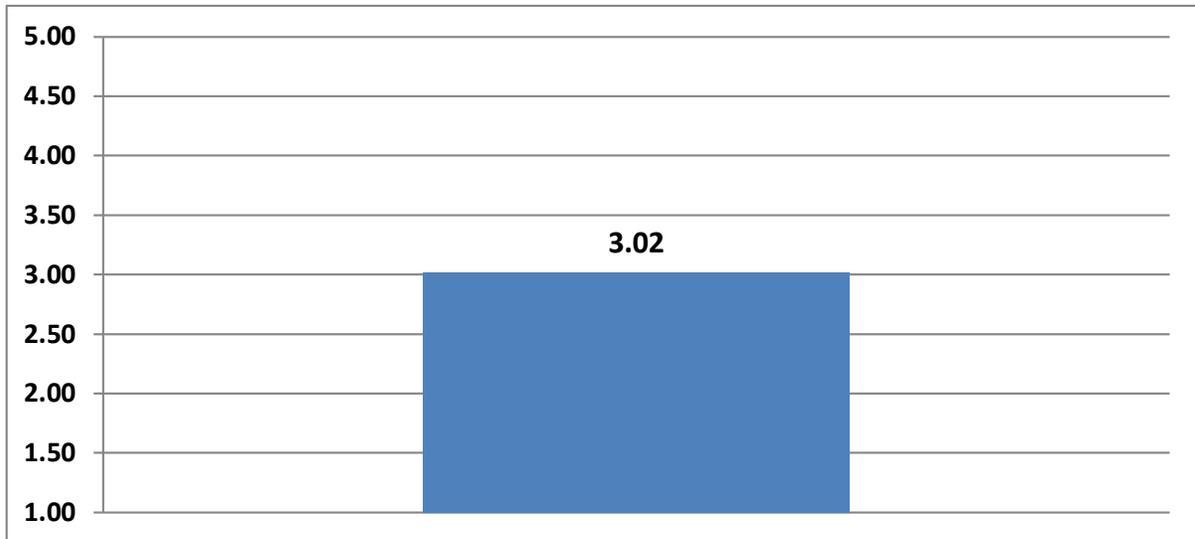
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	102	98.1%
Alto	2	1.9%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 9: Nivel de la dimensión procesos para retener personas



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 10: *Promedio de la dimensión procesos para retener personas*

Análisis e interpretación:

Podemos observar que un porcentaje mayoritario de colaboradores, equivalente al 98.1% quienes calificaron como regular esta dimensión, seguido de un 1.9% los que calificaron con un nivel alto este proceso.

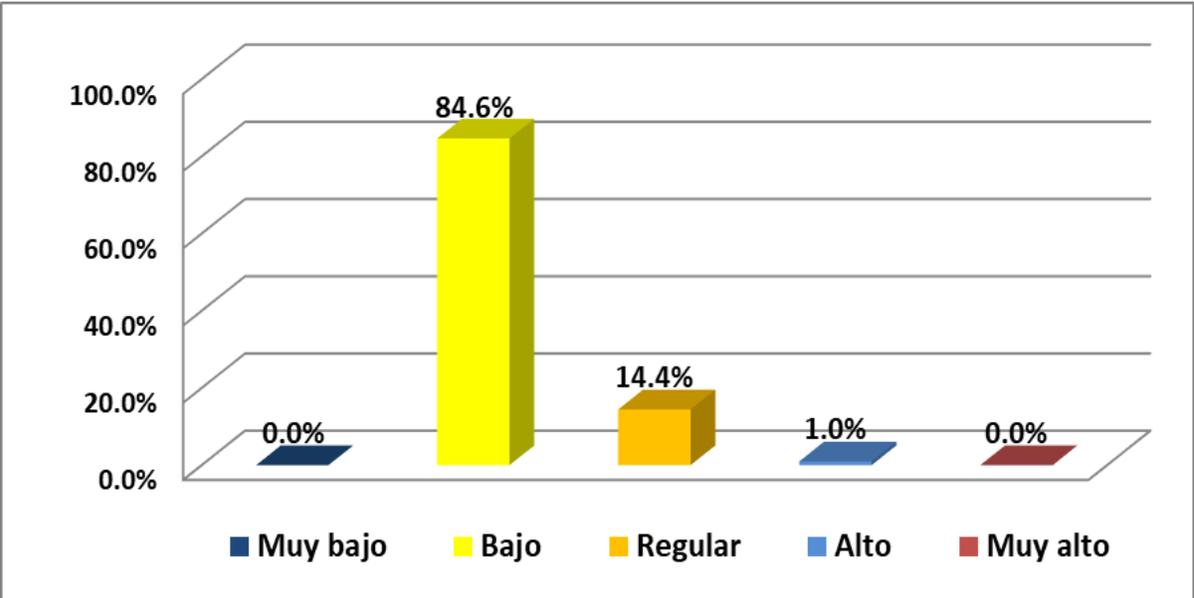
El promedio de la dimensión proceso para retener a las personas obtuvo un promedio de 3.02, ubicándose en un nivel regular según la tabla N° 5 de baremación, por lo que afirmamos que aspectos como: el nivel organizacional del área laboral, el nivel de colaboración entre los colaboradores del área laboral, el nivel de estímulo y reconocimiento del desempeño laboral que se da en su área, el nivel de acceso a espacios sociales por medio del área laboral, el nivel de desarrollo personal que genera el área laboral y el nivel de satisfacción personal que genera el área laboral se encuentran en un nivel regular.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN PROCESO PARA AUDITAR A LAS PERSONAS

Tabla 14. Nivel de la dimensión proceso para auditar a las personas

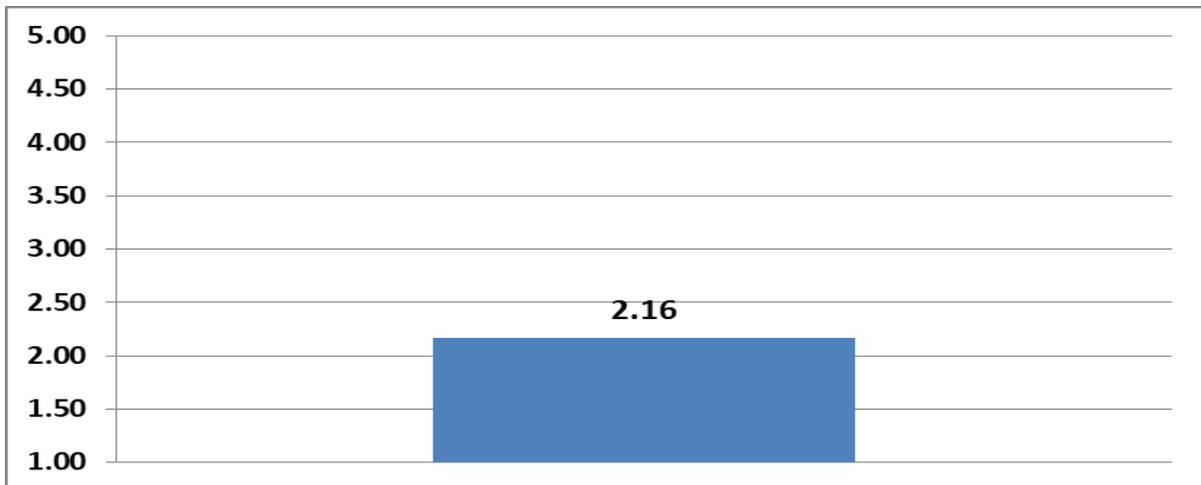
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	88	84.6%
Regular	15	14.4%
Alto	1	1.0%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 11: Nivel de la dimensión proceso para auditar a las personas



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 12: *Promedio de la dimensión proceso para auditar a las personas*

Análisis e interpretación:

Los datos muestran que un porcentaje mayoritario igual al 84.6% de los colaboradores indicaron que los procesos de esta dimensión se dan en un nivel bajo, seguido de un 14.4% quienes calificaron como regular este proceso y con un 1% calificaron como alto este proceso.

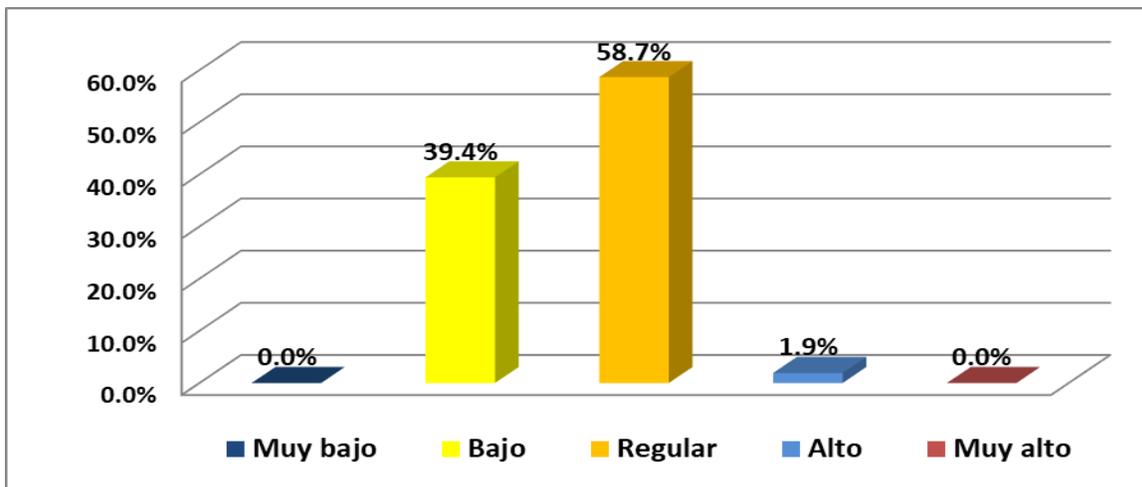
El promedio de la dimensión proceso para auditar a las personas obtuvo un promedio de 2.16, ubicándose en un nivel bajo según la tabla N° 5 de baremación, por lo que aseveramos que aspectos como: nivel de monitoreo permanente sobre las funciones laborales propósito de mejorar el trabajo de los colaboradores mediante el monitoreo, cortejo para potenciar los puestos de trabajo, el acompañamiento para corregir las deficiencias en las actividades laborales y la evaluación que permite retroalimentar al trabajador se encuentran en un nivel bajo.

RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 15. Nivel de la variable gestión de recursos humanos

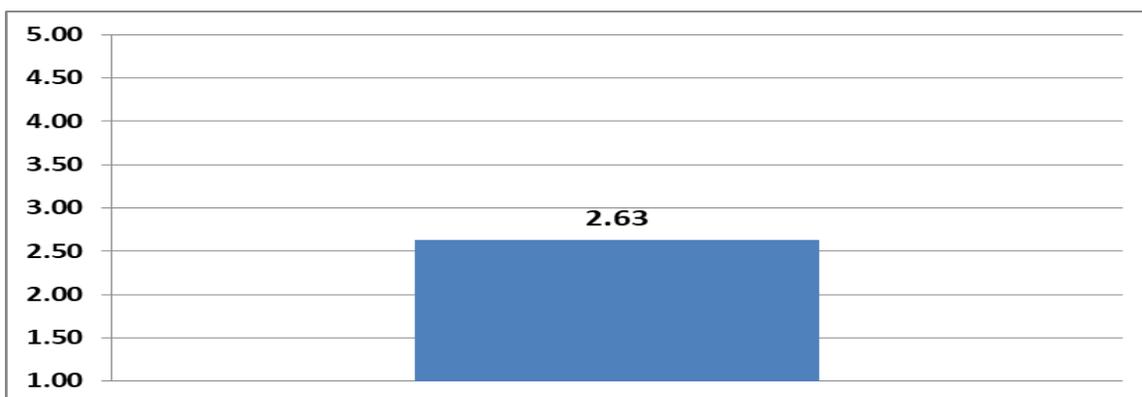
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	41	39.4%
Regular	61	58.7%
Alto	2	1.9%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre motivación laboral



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 13: *Nivel de la variable gestión de recursos humanos*



Fuente: Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Figura 14: *Promedio de la variable gestión de recursos humanos*

Análisis e interpretación:

Los datos muestran que un porcentaje mayoritario igual al 58.7% de los colaboradores, indico que los procesos de esta variable es regular, seguido de un 39.4% quienes calificaron como bajo y un 1.9% calificaron como alto la variable de gestión de recurso humanos.

El promedio de la variable gestión de recursos humanos obtuvo un promedio de 2.63, ubicándose en un nivel regular según la tabla N° 5 de baremación, por lo que afirmamos que aspectos relacionados a los procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a los colaboradores se encuentran en un nivel regular.

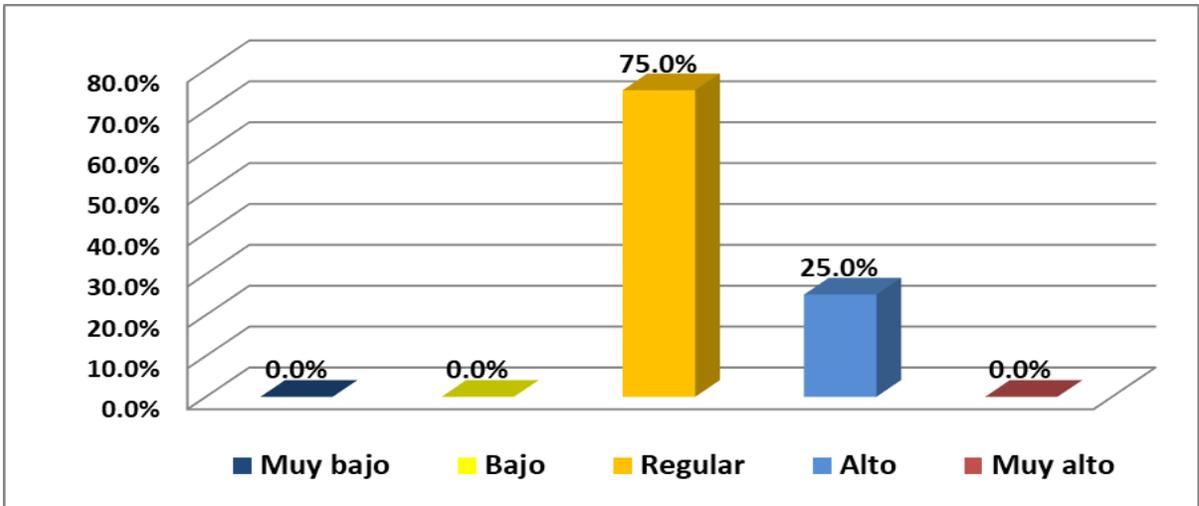
RESULTADOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE SENTIRSE VALORADO

Tabla 16. Nivel de la dimensión necesidad de sentirse valorado

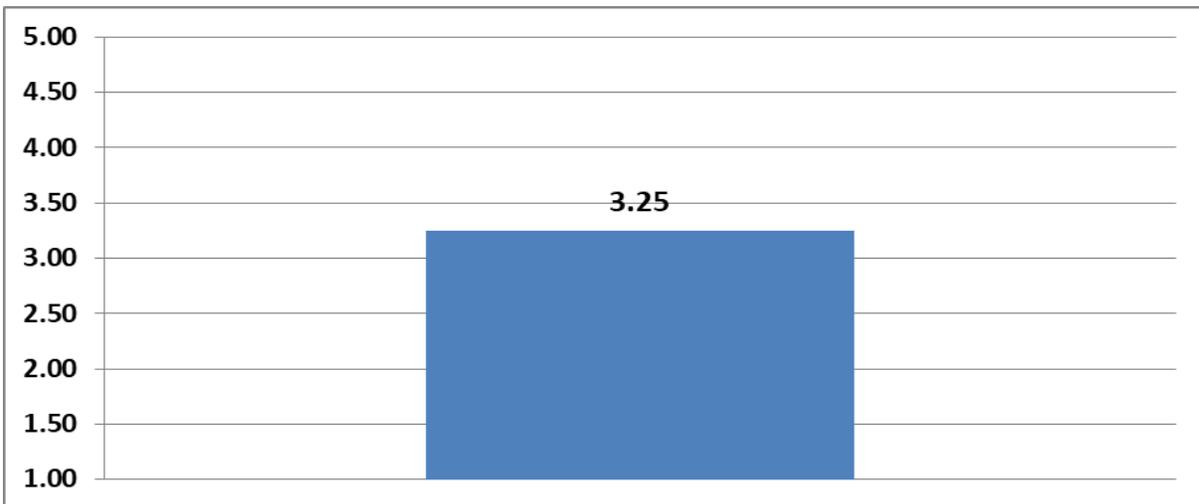
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	78	75.0%
Alto	26	25.0%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 15: *Nivel de la dimensión necesidad de sentirse valorado*



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 16: *Promedio de la dimensión necesidad de sentirse valorado*

Análisis e interpretación:

Los datos muestran que un porcentaje mayoritario igual al 75% de los colaboradores indicaron que la dimensión se encuentra en un nivel regular, seguido de un 25% quienes calificaron en un nivel alto la dimensión.

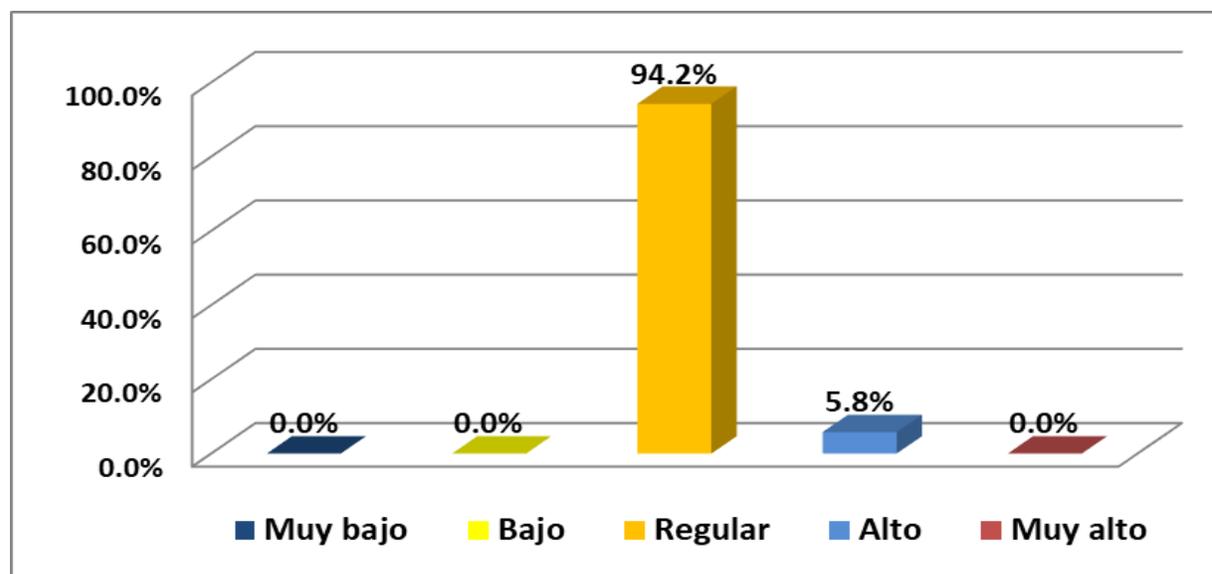
El promedio de la dimensión necesidad de sentirse valorado obtuvo un promedio de 3.25, ubicándose en un nivel regular según la tabla N° 6 de baremación, por lo que aseveramos que aspectos como: reconocimiento de capacidades para la realización de las labores encomendadas, asignación de labores que requieren de mayor responsabilidad, reconocimiento del desempeño laboral, evaluación de la responsabilidad, calificación sobre la responsabilidad de sus funciones, experiencia, reconocimiento de logros personales y grupales se encuentran en un nivel regular.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE SENTIRSE PARTÍCIPE

Tabla 17. Nivel de la dimensión necesidad de sentirse participe

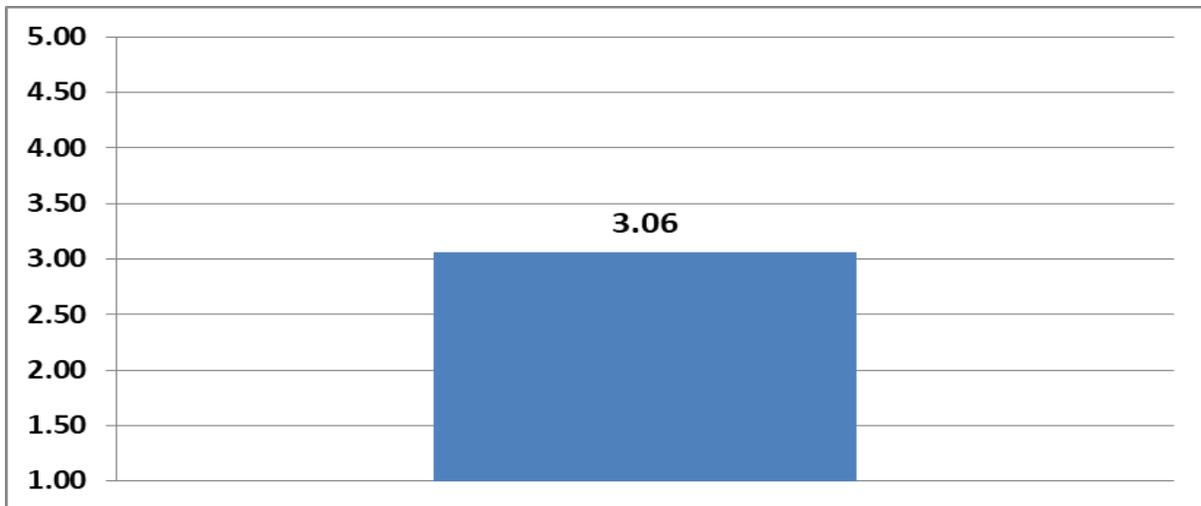
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	98	94.2%
Alto	6	5.8%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 17: Nivel de la dimensión necesidad de sentirse participe



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 18: *Promedio de la dimensión necesidad de sentirse participe*

Análisis e interpretación:

En la tabla de frecuencias se observa que un grupo mayoritario de colaboradores equivalente al 94,2% perciben en un nivel regular esta dimensión, seguido de un 5.8% quienes calificaron en un nivel alto la dimensión necesidad de sentirse participe.

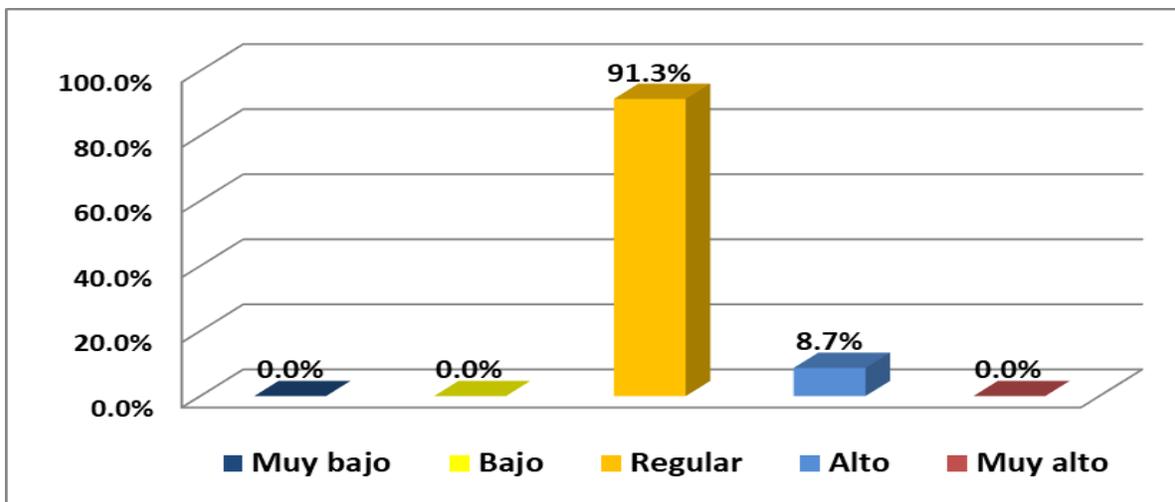
El promedio de la dimensión necesidad de sentirse participe obtuvo un promedio de 3.06 el cual según la tabla N°6 de baremación se ubica en un nivel regular, por lo que afirmamos que la participación de concertación y asertividad laboral, la participación para la planificación general del trabajo, la participación para los procesos de evaluación de logro, participación para liderar equipos de trabajo, comisiones y el nivel de veces que ha sido delegado para encargarse de su área de trabajo se encuentran en un nivel regular.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE SENTIRSE DESARROLLADO

Tabla 18. Nivel de la dimensión necesidad de sentirse desarrollado

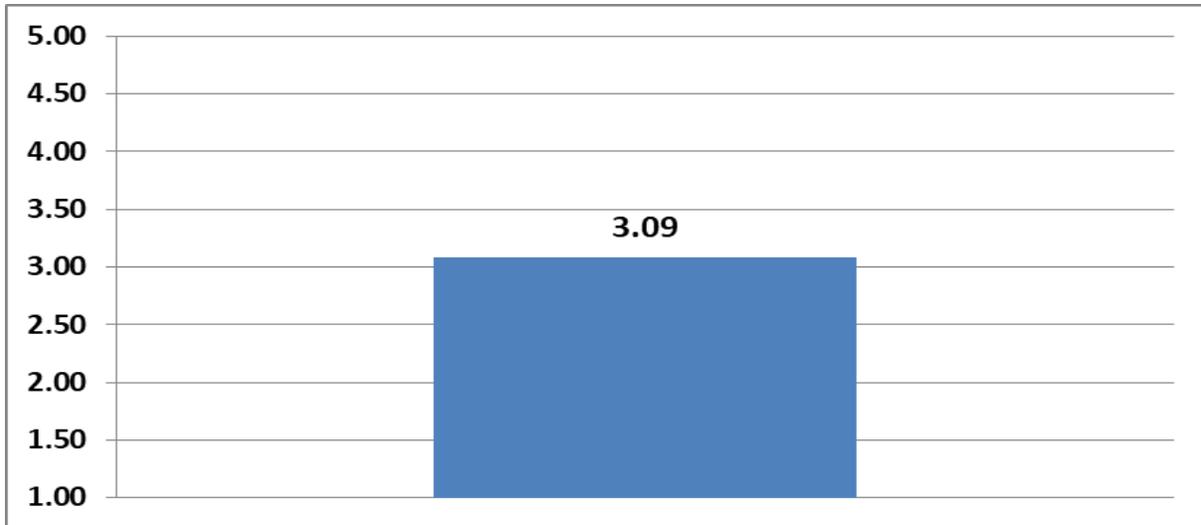
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	95	91.3%
Alto	9	8.7%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 19: Nivel de la dimensión Necesidad de sentirse desarrollado



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 20: *Promedio de la dimensión Necesidad de sentirse desarrollado*

Análisis e interpretación:

Podemos observar que un porcentaje mayoritario de colaboradores, equivalente al 91.3% calificaron en un nivel regular, seguido de un 8.7% quienes calificaron en un nivel alto la dimensión.

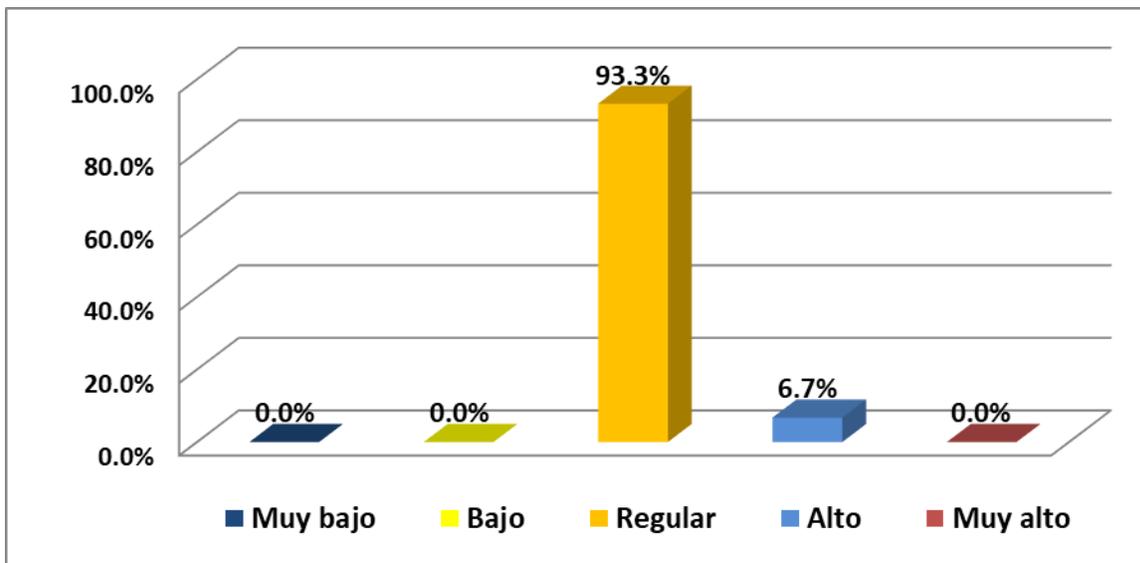
El promedio de la dimensión necesidad de sentirse desarrollado obtuvo un promedio de 3.09, ubicándose en un nivel regular según la tabla N° 6 de baremación, por lo que afirmamos que aspectos como: participación de las diversas reuniones laborales, el nivel en que el trabajo permite incrementar sus conocimientos e ingresos económicos, el nivel en que las responsabilidades laborales permiten asumir nuevos retos y el nivel de aporte de las labores designadas en el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular.

RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE SENTIRSE INSPIRADO

Tabla 19. Nivel de la dimensión necesidad de sentirse inspirado

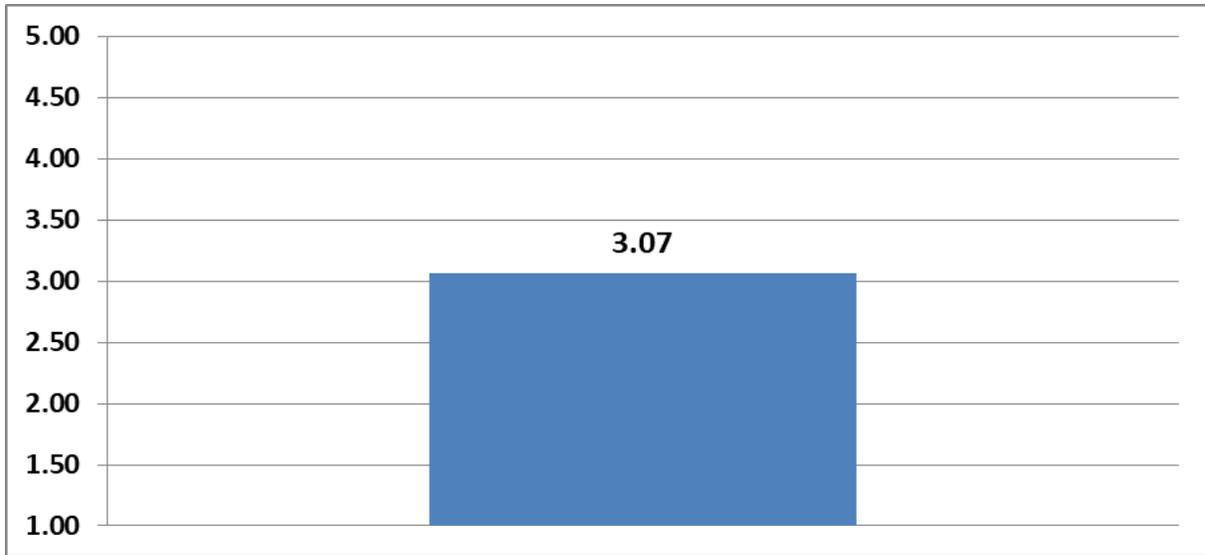
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	97	93.3%
Alto	7	6.7%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 21: Nivel de la dimensión necesidad de sentirse inspirado



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 22: *Promedio de la dimensión necesidad de sentirse inspirado*

Análisis e interpretación:

Los datos muestran que un porcentaje mayoritario igual al 93.3% de los colaboradores, indicaron que los procesos de esta dimensión son regulares, seguido de un 6.7% quienes calificaron la dimensión en un nivel alto.

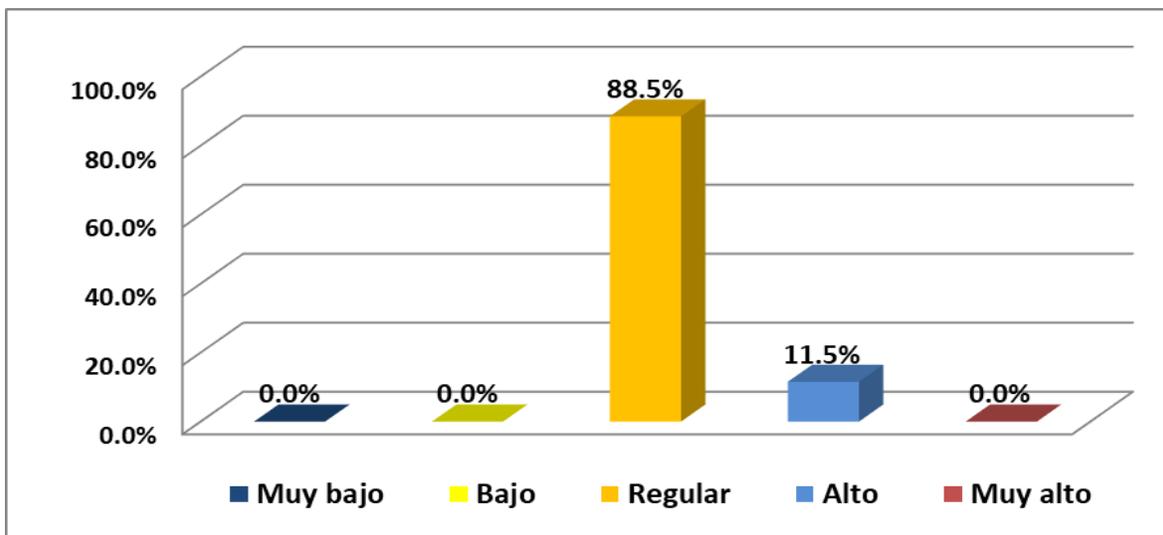
El promedio de la dimensión necesidad de sentirse inspirado obtuvo un promedio de 3.07, ubicándose en un nivel regular según la tabla N° 6 de baremación, por lo que aseveramos que aspectos como: nivel en que la función que efectúa accede ejecutar innovaciones de progreso laboral, nivel de apoyo de sus jefes o compañeros de trabajo para innovar en el área de trabajo, nivel en que se aprecia las innovaciones en cuanto al trabajo ejecutado, nivel en que le permiten tomar iniciativas para la ejecución de su trabajo, reconocimiento del emprendimiento dirigido hacia las metas laborales del área y nivel en que los jefes hacen que los colaboradores sean motivados en sus determinados puestos de trabajo encontrándose en un nivel regular.

RESULTADOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 20. Nivel de la variable motivación laboral

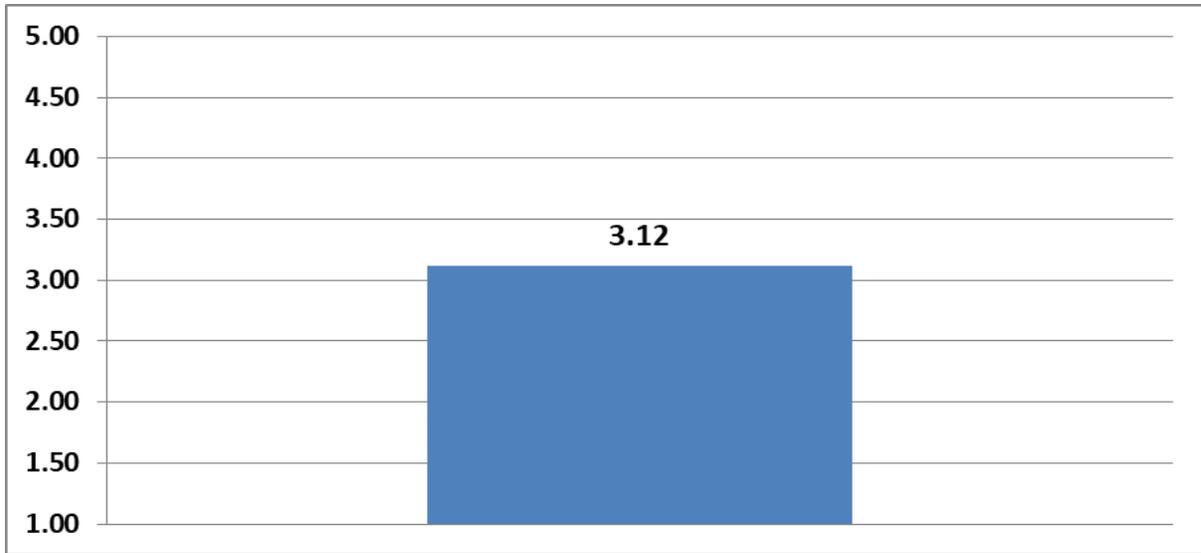
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	92	88.5%
Alto	12	11.5%
Muy alto	0	0.0%
Total	104	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 23: Nivel de la variable motivación laboral



Fuente: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Figura 24: *Promedio de la variable motivación laboral*

Análisis e interpretación:

Los datos muestran que un porcentaje mayoritario igual al 88.5% de los colaboradores indicaron que los aspectos medidos en esta variable son regulares, posteriormente se tiene un 11.5% quienes calificaron en un nivel alto la variable.

El promedio de la variable Motivación laboral obtuvo un promedio de 3.12, ubicándose en un nivel regular según la tabla N° 6 de baremación, por lo que afirmamos que aspectos relacionados a la necesidad de sentirse valorado, participe, desarrollado e inspirado se encuentran en un nivel regular.

RESULTADOS CORRELACIONALES

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 21. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para una muestra

		Gestión de recursos humano	Motivación laboral
N°		104	104
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,6250	3,1154
	Desv. Desviación	,52487	,32103
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,368	,525
	Positivo	,277	,525
	Negativo	-,368	-,360
Estadístico de prueba		,368	,525
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la prueba de normalidad, dado el valor sig. (Sig. asintótica (bilateral))= 0,000 < 0.05 refiere que la distribución de los datos no son normales para este estudio, por lo cual en las correlaciones se utilizara la prueba no paramétrica Correlación Rho de Spearman.

RESULTADOS RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis General: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018.

Tabla 22. Correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Motivación laboral

Correlaciones			Motivación laboral	Gestión de recursos humanos
Rho Spearman	de Motivación laboral	Coefficiente correlación	de 1,000	,347
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente correlación	de ,347	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Donde:

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig. (bilateral)} \leq 0.05$ no se acepta H_0

H_a : Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018.

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018.

Análisis e interpretación:

Existe correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,347$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

RESULTADOS RESPECTO A LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Tabla 23. Correlación entre procesos para integrar personas y la Motivación laboral

Correlaciones			
Rho de Spearman	Motivación laboral	de	1,000
	Procesos para integrar personas	de	,366
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.
		N	104
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

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

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Donde:

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig. (Bilateral)} \leq 0.05$ no se acepta H_0

Ha: Existe relación significativa entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Análisis e interpretación:

Existe correlación significativa entre los Procesos para integrar personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,366$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Tabla 24. Correlación entre el proceso para organizar a las personas y la Motivación laboral

Correlaciones				Motivación laboral	Proceso organizar a las personas
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	,109
		Sig. (bilateral)		.	,272
		N		104	104
	Proceso para organizar a las personas	Coeficiente de correlación	de	,109	1,000
		Sig. (bilateral)		,272	.
		N		104	104

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

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Donde:

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig. (Bilateral)} \leq 0.05$ no se acepta H_0

Ha: Existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Análisis e interpretación:

No existe correlación significativa entre el Proceso para organizar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,272 y por tanto mayor de 0,05.; en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis nula.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Tabla 25. Correlación entre el proceso para recompensar a las personas y la Motivación laboral

Correlaciones				Motivación laboral	Proceso para recompensar a las personas
Rho Spearman	de	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,245
			Sig. (bilateral)	.	,012
			N	104	104
	Proceso para recompensar a las personas	de	Coeficiente de correlación	,245	1,000
			Sig. (bilateral)	,012	.
			N	104	104

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

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Donde:

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig. (Bilateral)} \leq 0.05$ no se acepta H_0

H_a : Existe relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018

H_0 : No existe relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018

Análisis e interpretación:

Existe correlación significativa entre el Proceso para recompensar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,012 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,245$) señala que la correlación es directa (tiene

signo positivo) además la correlación es fuerte; en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Tabla 26. Correlación entre el proceso para desarrollar a las personas y la motivación laboral

Correlaciones				Motivación laboral	Proceso desarrollar a las personas
Rho Spearman	de	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,450
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	104	104
		Proceso para desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	,450	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	104	104

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

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Donde:

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig. (Bilateral)} \leq 0.05$ no se acepta H_0

H_a: Existe relación significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

H₀: No existe relación significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Análisis e interpretación:

Existe correlación significativa entre el Proceso para desarrollar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,450$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Tabla 27. Correlación entre el Proceso para retener a las personas y la Motivación laboral

Correlaciones			
		Motivación laboral	Proceso para retener a las personas
Rho de Spearman	Motivación laboral	1,000	,388
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104
	Proceso para retener a las personas	,388	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

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

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Donde:

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig. (Bilateral)} \leq 0.05$ no se acepta H_0

H_a: Existe relación significativa entre los procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

H₀: No existe relación significativa entre los procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Análisis e interpretación:

Existe correlación significativa entre el Proceso para retener a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05; El coeficiente de correlación ($\rho = 0,388$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo) en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

SEXTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Tabla 28. Correlación entre procesos para auditar personas y la motivación laboral

Correlaciones				Motivación laboral	Procesos para auditar personas
Rho de Spearman	de	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	,519
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	104	104
		Procesos para auditar personas	Coeficiente de correlación	de ,519	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	104	104

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

Fuente: Elaboración propia base a la encuesta

Donde:

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig. (Bilateral)} \leq 0.05$ no se acepta H_0

Ha: Existe relación significativa entre los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

Análisis e interpretación:

Existe correlación significativa entre el Proceso para auditar personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = ,519$) señala que la correlación es directa y moderada (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018, asumiendo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018.

Los resultados de la variable gestión de recursos humanos en la Institución indicaron que un 58.7% de los colaboradores, indico que los procesos de esta variable son regulares, posteriormente se tiene un 39.4% que calificó como malo esta variable y un 1.9% que califico como bueno este proceso.

El promedio de la gestión de recursos humanos fue 2.63, ubicándose en un nivel regular, por lo que afirmamos que aspectos relacionados a los procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a los colaboradores se encuentran en un nivel regular Con respecto a las dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

La dimensión procesos para integrar personas obtuvo un promedio de 3.49 lo que indica un nivel regular, seguida de la dimensión Proceso para recompensar a las personas que obtuvo un promedio de 3.14 lo que indica un nivel regular, seguida de la dimensión Proceso para organizar a las personas con un promedio de 3.14 tiene un nivel regular, posteriormente la dimensión Proceso para desarrollar a las personas con un promedio de 2.47 se encuentro en un nivel bajo, la dimensión Proceso para recompensar a las personas con un promedio de 2.28 tiene un nivel bajo, por último la dimensión proceso para auditar a las personas con un promedio de 2.16 tiene un nivel bajo.

Los resultados de la variable motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018 indicaron que 88.5% de los colaboradores, indico que los aspectos medidos en esta variable son regulares, posteriormente se tiene un 11.5% que calificó como buena esta variable. El promedio de la variable Motivación laboral obtuvo un promedio de 3.12, ubicándose en un nivel regular, por lo que

afirmamos que aspectos relacionados a la necesidad de sentirse valorado, participe, desarrollado e inspirado se encuentran en un nivel regular. Con respecto a las dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

El promedio de la dimensión necesidad de sentirse valorado obtuvo un promedio de 3.25, ubicándose en un nivel regular, seguida de la dimensión necesidad de sentirse desarrollado obtuvo un promedio de 3.09, ubicándose en un nivel regular, luego la dimensión Necesidad de sentirse inspirado obtuvo un promedio de 3.07, ubicándose en un nivel regular, posteriormente la dimensión Necesidad de sentirse participe obtuvo un promedio de 3.06 el cual según la tabla de baremación se ubica en un nivel regular .

En el objetivo principal se logró determinar que existe correlación significativa entre la variable gestión de recursos humanos y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,347$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

Con respecto, al primer objetivo existe correlación significativa entre el proceso para integrar personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,366$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En el segundo objetivo secundario no existe correlación significativa entre el Proceso para organizar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,272 y por tanto mayor de 0,05.; en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis nula.

Para el tercer objetivo secundario existe correlación significativa entre el Proceso para recompensar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,012 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,245$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo) además la correlación es fuerte; en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En cuanto al cuarto objetivo secundario existe correlación significativa entre el Proceso para desarrollar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,450$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En el quinto objetivo secundario existe correlación significativa entre el Proceso para retener a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05; El coeficiente de correlación ($\rho = 0,388$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo) en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna

Por ultimo en el sexto objetivo secundario existe correlación significativa entre el Procesos para auditar personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = ,519$) señala que la correlación es directa y moderada (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En base a lo anterior podemos afirmar que un mayor grado de Gestión de Recursos Humanos o cualquiera de las dimensiones que tienen una relación significativa se reflejaría en un incremento de la Motivación laboral.

Del mismo modo Verástegui (2015), en su investigación intitulada "*Gestión de los recursos humanos y motivación laboral de los colaboradores -Ministerio de Economía y Finanzas, 2015*", donde se investigó la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los colaboradores de la Oficina General de Tecnologías de la Información (OGTI) del Ministerio de Economía y Finanzas, afirmando que existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y motivación laboral de los colaboradores de la oficina general de tecnología de la información del Ministerio de Economía y Finanzas, en el año 2015. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman ($\text{sig. bilateral} = .000 < .05$; $\rho = 0.598$).

En este lineamiento es importante recalcar las ventajas de la gestión de recursos humanos, tal como indican López & Carlos (2017), en su tesis “La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los colaboradores de la empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa 2017.” cuando afirma que al no existir un programa de promoción o plan de carrera en la empresa para los colaboradores, ellos no se sienten motivados y satisfechos en sus puestos de trabajo y además debe existir una evaluación de desempeño dentro de su entorno laboral que le brinde el bienestar continuo que ellos requieren para su puesto de trabajo.

Todos estos aspectos están estrechamente ligados a la gestión de recursos humanos y se puede apreciar que ante la carencia de estas actividades en la gestión, la motivación decae.

V. CONCLUSIONES

- 1) Con respecto al objetivo general, se logró determinar que existe correlación significativa entre la variable gestión de recursos humanos y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor nivel de gestión de recursos humanos se presentará un mayor grado de motivación laboral. Por ende, si se incrementa la gestión de recursos humanos de regular a alto se podría generar un incremento de la motivación laboral superando el nivel en el que se encuentra actualmente.
- 2) En cuanto al primer objetivo específico, los resultados muestran que si existe correlación significativa en el proceso de integración de personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor nivel de los procesos para integrar personas se presentará un mayor grado de motivación laboral. Por ende, si se incrementa el nivel en los procesos de integración de personas se podría generar un incremento en el nivel de la motivación laboral.
- 3) Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados muestran que no existe correlación significativa en el proceso para organizar a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,272, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.
- 4) Con respecto al tercer objetivo específico, los resultados muestran que si existe correlación significativa en el proceso para recompensar a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,012. Estos resultados muestran que a un mayor nivel del proceso para recompensar a las personas se dará un mayor nivel de motivación laboral. Por ende, si se incrementa la calidad del Proceso para recompensar a las personas se podría generar un incremento en la motivación laboral.

- 5) Con respecto al cuarto objetivo específico, los resultados muestran una correlación significativa en el proceso para desarrollar a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Por ende, si se incrementa la calidad del proceso para desarrollar a las personas se podría generar un incremento de la motivación laboral.
- 6) Con respecto al quinto objetivo específico, los resultados muestran que existe correlación significativa en el proceso para retener a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor grado del proceso para desarrollar a las personas se presentará un mayor nivel de motivación laboral. Es por ello, que si se incrementa la calidad del proceso para retener a las personas se podría generar un incremento de la motivación laboral.
- 7) Con respecto al sexto objetivo específico, los resultados muestran que si existe correlación significativa entre el proceso para auditar personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor nivel del proceso para desarrollar a las personas se presentará un mayor nivel de motivación. Por ende, si se incrementa la calidad del proceso para auditar a las personas se podría generar un incremento de la motivación laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Poner atención en la calidad de la gestión de recursos humanos que se realiza en la institución ya que el descuido de los procesos de recompensa, auditoria y desarrollo de personas se reflejan en un nivel de motivación regular, y este a la vez se refleja en un desempeño inadecuado, se recomienda crear programas de incentivos que conlleven capacitaciones de alto nivel o incremento de las remuneraciones para alcanzar una mayor motivación y así alcanzar de manera óptima las metas de la institución.
- 2) Se debe desarrollar un mecanismo de evaluación del personal que evalúa las habilidades específicas necesarias para cada área, así como seleccionar a los profesionales más idóneos para cada función, sin caer en procesos extra que puedan atentar contra la imparcialidad.
- 3) Se debe aplicar de manera más ordenada y coordinada el mecanismo de evaluación y contratación para aprovechar las habilidades del personal, por otro lado se debe tomar en cuenta que los encargados de cada área deben participar del proceso de contratación y organización del personal, ya que son quienes conocen el rol que desempeñara cada trabajador.
- 4) Fomentar el desarrollo intrínseco del personal, buscando una adecuada relación entre retribución y funciones, ya que el manejo inadecuado en estos aspectos fomenta la comparación entre colaboradores y la desmotivación al no sentirse recompensados adecuadamente.
- 5) A los gestores de la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018 poner atención en la calidad del Proceso para desarrollar a las personas ya que este tiene un impacto positivo en la motivación de los colaboradores, debe tener en cuenta que se tienen bajos niveles de capacitación continua y también una calidad baja de estas capacitaciones, por lo que se recomienda primeramente

gestionar bien quienes serán los capacitadores y crear un cronograma realista para efectuar las capacitaciones.

- 6) Se debe desarrollar planes de trabajo que involucren más a los colaboradores con los espacios sociales, esto permitirá no solo una mayor motivación por el trabajo, si no también permitirá una mejor solución a los problemas que puedan haber en estos espacio ya que a mayor conocimiento podrá haber un mejor reconocimiento de fortalezas y debilidades que permitirán trazarse metas oportunas.
- 7) Se debe desarrollar planes de monitoreo que tengan como meta evaluar el desempeño del trabajador que sirvan para realizar líneas de acción que permitan mejorar los procesos y optimizar el trabajo, además de corregir las deficiencias que se puedan encontrar en los distintos procesos, también no debe descuidarse la periodicidad de las actividades de monitoreo ya que deben ser suficientes y oportunas para que el trabajador pueda sentir que su trabajo es importante y que tiene apoyo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carlos, V., & López, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa 2017. Tesis. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2750/RIcaccvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Cuarta Edición.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. Prentice Hall.
- Golembiewski, R., & Munzerider, R. (1988). *Fases de Agotamiento: Desarrollo de conceptos y aplicaciones*. Nueva York: Prager.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias médicas.
- Hoare, S., & Leigh, A. (2014). *Administración del talento*. México: Trillas.
- Jones, G., & George, J. (2006). *Administración contemporánea*. México: McGraw Hill.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México: McGraw Hill/ Interamericana.
- Manuel, R. (2013). La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la municipalidad distrital de Pocollay, año 2010. Tesis. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodriguez, G., & Gil, J. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Malaga - Aljibe.

- Ruiz, e. a. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: McGraw Hill/ Interamericana de España.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Soto, J. (2017). Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango.
- Verástegui, R. (2015). Gestión de los recursos humanos y motivación laboral de. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6758/Verastegui_HRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Dina Verónica Giraldo Pizarro / Puerto Maldonado - Perú

E-mail: veritogiraldos@yahoo.com

Julio 2018

RESUMEN

La tesis “Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018”, Consta de siete capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas.

Se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios- 2018; el tipo de investigación es básica, el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental además de ser correlacional. Para la recopilación de información, se consideró como instrumento un cuestionario para poder medir las dimensiones en estudio, las mismas que fueron sometidas a la confiabilidad estadística del alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.862 para el instrumento de gestión de recursos humanos y 0.822 para la motivación laboral garantizando su fiabilidad, el estudio tuvo una muestra compuesta por 104 colaboradores. Se concluyó que los resultados obtenidos en la variable gestión de recursos humanos reflejan un nivel regular, con un promedio de 2.63. En la variable motivación laboral se encontró que existe un nivel regular con un promedio de 3.12 .En la correlación los resultados mostraron que la gestión de recursos humanos tiene un impacto positivo en la motivación laboral, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,347$), también se demostró que existe una relación significativa entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral , con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,366$),se demostró que no existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral, pero si existe correlación significativa entre el Proceso para recompensar a las personas y la motivación laboral con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,245$), del mismo modo se demostró que existe relación entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,450$), la relación entre los procesos para retener a las personas y la motivación laboral también resulto significativa ya que el coeficiente de correlación fue de ($\rho = 0,338$), por último se encontró que existe correlación significativa entre el proceso para auditar personas y la Motivación laboral con un coeficiente de correlación ($\rho = ,519$).

Palabras claves: Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos

ABSTRACT

The thesis " Labor motivation and management of human resources the in the Headquarters of the Regional Government of Madre de Dios- 2018"consists of seven chapters: Introduction, Methodological Framework, Results, Discussion, Conclusions, Recommendations and References.

It was proposed as a general objective to determine the relation that exists between the management of human resources and the labor motivation in the Headquarters of the Regional Government of Madre de Dios- 2018; the type of research is basic, the quantitative approach and the non-experimental design as well as being correlational. For the collection of information, a questionnaire was considered as a tool to be able to measure the dimensions under study, which were subjected to the statistical reliability of Cronbach's alpha, which resulted in 0.862 for the human resources management instrument and 0.822 for the labor motivation guaranteeing its reliability, the study had a sample composed of 104 workers. It was concluded that the results obtained in the variable human resources management reflect a regular level, with an average of 2.63. In the labor motivation variable, it was found that there is a regular level with an average of 3.12. In the correlation, the results showed that human resource management has a positive impact on work motivation, with a correlation coefficient ($\rho = 0.347$), It was also shown that there is a significant relationship between the processes to integrate people and work motivation, with a correlation coefficient ($\rho = 0.366$), it was shown that there is no significant relationship between the processes to organize people and motivation labor, but if there is a significant correlation between the Process to reward people and work motivation with a correlation coefficient ($\rho = 0, 245$), it was also demonstrated that there is a relationship between the processes to develop people and the work motivation with a correlation coefficient ($\rho = 0.450$), the relationship between processes to retain people and the labor motivation was also significant since the correlation coefficient was ($\rho = 0.338$), finally it was found that there is a significant correlation between the process to audit people and the work motivation with a correlation coefficient ($\rho =, 519$).

Keywords: Work Motivation and Human Resources Management

I. INTRODUCCIÓN

En Cumplimiento de reglamento de grados de la Universidad “Cesar Vallejo” el presente trabajo de investigación titulado. “Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018”.

Para optar el grado de Maestra en Gestión Pública presenta la siguiente estructura.

El primer capítulo denominado introducción comprende la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, la justificación de estudio, se señala también las hipótesis concluyendo con la formulación de objetivo.

El segundo capítulo se considera los métodos y técnicas de la investigación, se identifican las variables y se operan las mismas a efecto de sus medidas en estado natural, se define el tipo de investigación y el diseño de investigación pertinente y compatible con nuestros propósitos. Se delimita la población, se elige un tipo de muestreo y se determina el tamaño de la muestra así como también se menciona las técnicas e instrumentos utilizados para el recojo de datos, además de señales las técnicas para el análisis de los datos recogidos.

El tercer capítulo corresponde a los resultados de la investigación que da cuenta al trabajo de campo en la que se considera la descripción y de los datos haciendo de pruebas estadísticas tanto como descriptivos como referenciales con los trabajadores a pruebas de certezas de hipótesis.

El cuarto capítulo corresponde a la discusión de los resultados, se presenta y análisis de los datos haciendo de pruebas estadísticas tanto como descriptivos como referenciales con los trabajadores a pruebas de certezas de hipótesis.

El quinto capítulo señala las conclusiones del trabajo de investigación.

El sexto capítulo señala las recomendaciones, según las condiciones mencionadas.

El séptimo capítulo señala todas las fuentes bibliográficas consultadas además de señalar los anexos en el que se incluyen algunos documentos que respaldan las acciones realizadas en la ejecución del trabajo de investigación.

En el presente trabajo de investigación se ha determinado dos variables los cuales son de suma importancia para los colaboradores en las diferentes instituciones y/o empresas, la Motivación como un proceso el cual activa, y dirige el comportamiento del colaborador asía la realización de las diferentes actividades a realizar en la institución. Cabe señalar que los talentos humanos en todas las organizaciones sean públicas o privadas juega un papel fundamental porque sin ellos no se puede hacer nada. El colaborador debe sentirse comprometido con la labor que realiza en la institución para de esta manera poder lograr los objetivos trazados por la misma. La gestión de Recursos Humanos es muy importante para todas las organizaciones, debido a que en ella se toman decisiones que son muy importantes para el personal. El colaborador en todas las instituciones juega un papel

muy importante porque son quienes planean, organizan, dirigen y controlan las actividades a realizar de las instituciones.

Por lo que, en la dicha investigación se ha identificado como problemas importantes las deficiencias en la gestión de recursos humanos teniendo en cuenta los procesos de integración en el que se identifica fallas en las convocatorias, los perfiles del personal a contratar muchas veces no consideran criterios con las funciones que van desarrollar; así mismo en los proceso de organización no se considera adecuadamente el requerimiento de personal según las funciones y especialidad requerida; también en el proceso de recompensas los trabajadores consideran que las retribuciones económicas no están de acuerdo con el trabajo que realizan, también consideran que no tienen reconocimientos o estímulos por los adecuados resultados de las labores que realizan; del mismo modo sienten que su trabajo no promueve su desarrollo profesional y personal ya que no se cuenta con capacitaciones para mejorar su desempeño laboral en cada uno de sus cargos, tampoco promueve relaciones entre los profesionales y compañeros de otras áreas; asimismo, consideran que las condiciones laborales, sociales y relaciones interpersonales no conllevan a una motivación de permanencia en la institución laboral; finalmente los procesos de auditoria en el desarrollo de las funciones de los trabajadores se realiza mayormente con el propósito de fiscalizar y controlar mas no con un espíritu de retroalimentación y coordinación. Así mismo, se ha podido observar que las deficiencias en estas dimensiones de la gestión de los recursos humanos impactan negativamente en un nivel muy alto en la motivación laboral de los trabajadores de la institución evidenciándose en sentimientos de limitación de desarrollo en los colaboradores observándose falta de confianza con los compañeros de trabajo y evitar las responsabilidades correspondientes a sus funciones; asimismo, no se sienten partícipes de la organización evitando dar opiniones propias, evitan liderar responsabilidades y creen que su trabajo no es valorado por lo que no tienen iniciativa de participar en reuniones o equipos de trabajo; como ultima influencia de las deficiencias de la gestión de los recursos humanos en la institución es que limita la innovación y el emprendimiento de los trabajadores.

En tal sentido, la presente investigación ha permitido caracterizar la situación actual, así mismo, evidenciar el nivel de relación que existe entre las variables de gestión del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Por su parte Verástegui (2015) presento en la Universidad César Vallejo su tesis titulada “Gestión de los recursos humanos y motivación laboral de los trabajadores -Ministerio de Economía y Finanzas, 2015” para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública. La investigación pretende determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores de la Oficina General de Tecnologías de la Información (OGTI) del Ministerio de Economía y Finanzas, 2015; es decir, conocer la asociación de las variables para el desarrollo de una óptima gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores de la Oficina General de Tecnologías de la Información (OGTI) del Ministerio de Economía y Finanzas, las cuales constituyen espacios de convivencia entre los trabajadores y administradores. Dicha investigación cumple a un tipo básico, explicativa y de diseño no experimental, transversal. Los instrumentos estuvieron planteados en escala de Likert lo que permite medir las variables en una población de 150 trabajadores; la muestra constituyó 150 trabajadores, se obtuvo a través del muestreo. Luego del procesamiento de los datos, y habiendo realizado la contrastación de la hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y motivación

laboral de los trabajadores de la oficina general de tecnología de la información del Ministerio de Economía y Finanzas, en el año 2015.

Manuel (2013), presento en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la municipalidad distrital de Pocollay, año 2010”, para optar el grado académico de Magíster en maestro en ciencias. La investigación tuvo como finalidad primordial determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2010; la hipótesis formulada sobre la gestión de recursos humanos y su incidencia significativamente en el cumplimiento de objetivos institucionales en dicha municipalidad. El trabajo de campo, se trabajó con una muestra de 60 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, los resultados fueron de importancia, posteriormente se formuló la discusión. La conclusión general es que existe una relación de incidencia significativa entre gestión de recursos humanos y el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Presentaron Carlos & López (2017) en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa 2017”, para optar el grado de licenciadas en Relaciones Industriales. Refieren que el objetivo de la gestión de los recursos humanos es aportar a la compañía para una mejor eficiencia y eficacia en sus procesos y para un mejor cumplimiento en las estrategias de negocio. En ese sentido, la gestión de los recursos humanos pretende optimizar el rendimiento del trabajo, brindar bienestar y estabilidad a los empleados para un adecuado desempeño en las tareas. Actualmente los recursos humanos están viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor primordial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa, tanto como son los recursos financieros y tecnológicos.

Soto (2017) en la Universidad César Vallejo su tesis titulada “Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016”, para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública, diseñando como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral según el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Lima 2016, el contexto de la investigación está ligado con el crecimiento de personal, encontrándose en un proceso de modernización para un mejor servicio. La investigación está dentro del enfoque cuantitativo, empleándose el método hipotético deductivo, tipo básica y diseño no experimental de alcance correlacional, de corte transversal, se recogió información de un periodo específico, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, a través de sus diferentes dimensiones los resultados se presentan mediante gráficas de manera textual. La población estuvo compuesta por 144 trabajadores administrativos y la muestra fue de 105 trabajadores administrativos, se finaliza dicho estudio que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Lima, 2016, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,818, la cual indicó una alta relación entre variables.

TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Se realizó una recopilación de información teórica de las dos variables del estudio.

Según Chiavenato (2009), “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actividades, la personalidad y el aprendizaje es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (pág. 236).

Asimismo Gonzales (2008), afirma como un proceso interno y propio de cada persona, la relación entre el individuo y el mundo, a su vez permite regular la actividad del sujeto orientando sus conductas hacia una meta u objetivo que él considera necesario y deseable.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de recursos humanos considera las políticas y prácticas necesarias para conducir los temas correspondientes a los cargos gerenciales los cuales están ligados con el recurso humano considerando reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Dessler, 1997)

Es un área muy frágil a la mentalidad que predomina en las organizaciones, depende de aspectos como la cultura de cada organización, estructura organizacional adoptada, caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. (Chiavenato, 2009)

Finalmente a gestión de recursos humanos está planteada en la planificación, organización, desarrollo y control de técnicas que promueven un desempeño óptimo de parte de los colaboradores, simultáneamente, permitiendo la colaboración de los trabajadores en la realización de las metas individuales, asimismo, estas tienen relación directa o indirectamente con la organización. (Golembiewski & Munzerider, 1988)

II. METODOLOGIA

El estudio corresponde al diseño: No experimental, Transversal y de alcance Correlacional.

De acuerdo con Carrasco (2009) es no experimental ya que no se manipula las variables sino que se capta la realidad tal como sucede sin buscar sus variaciones de sus características.

Es transversal en la medida que los datos se toman en un solo momento como el caso de una toma fotográfica de las características observables, en este caso se refiere a las percepciones de las personas de un contexto laboral específico. Alcance correlacional, dado que se pretende relacionar de forma lineal entre las variables gestión de recursos humanos y motivación laboral.

2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 29. Operacionalización de las Variables Motivación Laboral y Gestión de recursos humanos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidad de sentirse valorado	Confianza del trabajo Grado de responsabilidad	1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
	Necesidad de sentirse participe	Solicitud de opinión Encargo de equipo	
	Necesidad de sentirse desarrollado	Convocatoria a reuniones Designación de responsabilidad	
	Necesidad de sentirse inspirado	Facilidades de innovación Facilidad de emprendimiento	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Procesos para integrar personas	Convocatoria Perfil laboral Cronograma	1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
	Procesos para organizar a las personas	Especialidad Funciones Designación de área	
	Procesos para recompensar a las personas	Estimulo psicológico Estímulo económico Reconocimiento y merito	
	Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	
	Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral Ambiente social Ambiente personal	
	Procesos para auditar a las personas	Monitoreo Acompañamiento Evaluación	

POBLACIÓN Y MUESTRA

En el presente trabajo de investigación se consideró como población de estudio a los colaboradores del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018, en el cual se considera entre hombres y mujeres a un total de 143 colaboradores, trabajando con una muestra de 104 trabajadores.

III. RESULTADOS

En la tabla N° 9 se observa el nivel de la dimensión procesos para integrar personas, donde un grupo mayoritario de colaboradores, equivalente al 85.6% percibe como regular esta dimensión, seguido de un 14.4% que califica como bueno este proceso.

En la tabla N° 10 se observa el nivel de la dimensión proceso para organizar a las personas, donde un porcentaje mayoritario de colaboradores, equivalente al 85.6% calificó como regular esta dimensión, seguido de un 14.4% que califica como bueno este proceso.

En la tabla N° 11 se observa el nivel de la dimensión proceso para recompensar a las personas, donde un porcentaje mayoritario igual al 72.1% de los colaboradores, indico que los procesos de esta dimensión son malos, seguido de un 27.9% que calificó como regular este proceso.

En la tabla N° 12 se observa el nivel de la dimensión proceso para desarrollar a las personas, donde un grupo mayoritario de colaboradores, equivalente al 57.7% percibe como mala esta dimensión, seguido de un 37.5% que calificaron como regular este proceso y por último se tiene un 4.8% que lo calificaron como bueno.

En la tabla N° 13 se observa el nivel de la dimensión proceso para retener a las personas, donde un porcentaje mayoritario de colaboradores, equivalente al 98.1% calificó como regular esta dimensión, seguido de un 1.9% que califica como bueno este proceso.

En la tabla N° 14 se observa el nivel de la dimensión proceso para auditar a las personas, donde un porcentaje mayoritario igual al 84.6% de los colaboradores, indico que los procesos de esta dimensión son malos, seguido de un 14.4% que calificó como regular este proceso y un 1% que califico como bueno este proceso.

En la tabla N° 15 se observa el nivel de la variable Gestión de recursos humanos, donde un porcentaje mayoritario igual al 58.7% de los colaboradores, indico que los procesos de esta variable son regulares, posteriormente se tiene un 39.4% que calificó como malo esta variable y un 1.9% que califico como bueno este proceso.

En la tabla N° 16 se observa el nivel de la dimensión Necesidad de sentirse valorado, donde un porcentaje mayoritario igual al 75% de los colaboradores, indico que los aspectos medidos en esta dimensión son malos, seguido de un 25% que calificó como buena esta dimensión.

En la tabla N° 17 se observa el nivel de la dimensión Necesidad de sentirse participe, donde un grupo mayoritario de colaboradores, equivalente al 94,2% percibe como regular esta dimensión, seguido de un 5.8% que calificaron como bueno esta dimensión.

En la tabla N° 18 se observa el nivel de la dimensión Necesidad de sentirse desarrollado, un porcentaje mayoritario de colaboradores, equivalente al 91.3% calificó como regular esta dimensión, seguido de un 8.7% que califica como bueno esta dimensión.

En la tabla N° 19 se observa el nivel de la dimensión Necesidad de sentirse inspirado, en la que un porcentaje mayoritario igual al 93.3% de los colaboradores, indico que los procesos de esta dimensión son regulares, seguido de un 6.7% que calificó como buena esta dimensión.

En la tabla N° 20 se observa el nivel de la variable motivación laboral, donde un porcentaje mayoritario igual al 88.5% de los colaboradores, indico que los aspectos medidos en esta variable son regulares, posteriormente se tiene un 11.5% que calificó como buena esta variable.

En la tabla N° 21 se observa la Prueba de Kolmogorov- Smirnov para medir la normalidad, dado el valor sig. (Sig. asintótica (bilateral))= 0,000< 0.05 refiere que la distribución de los datos no son normales para este estudio, por lo cual en las correlaciones se utilizara la prueba no paramétrica Correlación Rho de Spearman.

En la tabla N° 22 se observa la Correlación entre la gestión de recursos humanos y la Motivación laboral. Los resultados muestran que si existe correlación significativa ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,347$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En la tabla N° 23 se observa la Correlación entre procesos para integrar personas y la Motivación laboral. Los resultados muestran que si existe correlación significativa ya que la

significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,366$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En la tabla N° 24 se observa la Correlación entre los procesos para organizar a las personas y la Motivación laboral. Los resultados muestran que no existe correlación significativa ya que la significación es 2,27 y por tanto mayor de 0,05.

En la tabla N° 25 se observa la Correlación entre el proceso para recompensar a las personas y la Motivación laboral. Los resultados muestran que si existe correlación significativa ya que la significación es 0,012 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = ,245$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En la tabla N° 26 se observa la Correlación entre los procesos para desarrollar a las personas y la Motivación laboral. Los resultados muestran que si existe correlación significativa ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,450$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En la tabla N° 27 se observa la Correlación entre el Proceso para retener a las personas y la Motivación laboral. Los resultados muestran que si existe correlación significativa ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,388$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En la tabla N° 28 se observa la Correlación entre el Proceso para auditar a las personas y la Motivación laboral. Los resultados muestran que si existe correlación significativa ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = ,519$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018, teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018.

El promedio de la gestión de recursos humanos fue 2.63, ubicándose en un nivel regular, por lo que afirmamos que aspectos relacionados a los procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a los colaboradores se encuentran en un nivel regular. Con respecto a las dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

La dimensión Procesos para integrar personas obtuvo un promedio de 3.14 lo que indica un nivel regular, empatada con la dimensión Proceso para recompensar a las personas que obtuvo un promedio de 3.14 lo que indica un nivel regular, seguida de la dimensión Proceso para retener a las personas con un promedio de 3.02 tiene un nivel regular, posteriormente la dimensión Proceso para desarrollar a las personas con un promedio de 2.47 se encuentra en un nivel bajo, la dimensión Proceso para recompensar a las personas con un promedio de 2.28 tiene un nivel bajo, por último la dimensión proceso para auditar a las personas con un promedio de 2.16 tiene un nivel bajo.

El promedio de la variable Motivación laboral obtuvo un promedio de 3.12, ubicándose en un nivel regular, por lo que afirmamos que aspectos relacionados a la necesidad de sentirse valorado, participe, desarrollado e inspirado se encuentran en un nivel regular. Con respecto a las dimensiones se encontraron los siguientes resultados:

El promedio de la dimensión necesidad de sentirse valorado obtuvo un promedio de 3.25, ubicándose en un nivel regular, seguida de la dimensión necesidad de sentirse desarrollado obtuvo un promedio de 3.09, ubicándose en un nivel regular, luego la dimensión Necesidad de sentirse inspirado obtuvo un promedio de 3.07, ubicándose en un nivel regular, posteriormente la dimensión Necesidad de sentirse participe obtuvo un promedio de 3.06 el cual según la tabla de baremación se ubica en un nivel regular .

En el objetivo principal se logró determinar que existe correlación significativa entre la variable gestión de recursos humanos y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,347$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

Con respecto, al primer objetivo los resultados muestran que si existe correlación significativa entre el proceso para integrar personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,366$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En el segundo objetivo secundario los resultados muestran que no existe correlación significativa entre el Proceso para organizar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,272 y por tanto mayor de 0,05.; en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis nula.

Para el tercer objetivo secundario los resultados muestran que si existe correlación significativa entre el Proceso para recompensar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,012 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,245$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo) además la correlación es fuerte; en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En cuanto al cuarto objetivo secundario los resultados muestran que si existe correlación significativa entre el Proceso para desarrollar a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = 0,450$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En el quinto objetivo secundario los resultados muestran que existe correlación significativa entre el Proceso para retener a las personas y la Motivación laboral ya que la significación es 0,00 y por tanto menor de 0,05; El coeficiente de correlación ($\rho = 0,388$) señala que la correlación es directa (tiene signo positivo) en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna

Por ultimo en el sexto objetivo secundario los resultados muestran que si existe correlación significativa entre el Procesos para auditar personas y la Motivación laboral ya que la significación es

0,00 y por tanto menor de 0,05. El coeficiente de correlación ($\rho = ,519$) señala que la correlación es directa y moderada (tiene signo positivo); en base a todo lo anterior no se rechaza la hipótesis alterna.

En base a lo anterior podemos afirmar que un mayor grado de gestión de recursos humanos o cualquiera de las dimensiones que tienen una relación significativa se reflejaría en un incremento de la Motivación laboral.

Del mismo modo Verástegui (2015), en su investigación intitulada “Gestión de los recursos humanos y motivación laboral de los colaboradores -Ministerio de Economía y Finanzas, 2015”, donde se investigó la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los colaboradores de la Oficina General de Tecnologías de la Información (OGTI) del Ministerio de Economía y Finanzas, llegó al mismo resultado afirmando que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y motivación laboral de los colaboradores de la oficina general de tecnología de la información del Ministerio de Economía y Finanzas, en el año 2015. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman ($\text{sig. bilateral} = .000 < .05$; $\rho = 0.598$).

En este lineamiento es importante recalcar las ventajas de la gestión de recursos humanos, tal como indican López & Carlos (2017), en su tesis “La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los colaboradores de la empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa 2017.” cuando afirma que al no existir un programa de promoción o plan de carrera en la empresa para los colaboradores, ellos no se sienten motivados y satisfechos en sus puestos de trabajo y además debe existir una evaluación de desempeño dentro de su entorno laboral que le brinde el bienestar continuo que ellos requieren para su puesto de trabajo.

Todos estos aspectos están estrechamente ligados a la gestión de recursos humanos y se puede apreciar que ante la carencia de estas actividades en la gestión, la motivación decae.

V. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, se logró determinar que existe correlación significativa entre la variable gestión de recursos humanos y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor nivel de gestión de recursos humanos se presentará un mayor grado de motivación laboral. Por ende, si se incrementa la gestión de recursos humanos de regular a alto se podría generar un incremento de la motivación laboral superando el nivel en el que se encuentra actualmente.
2. En cuanto al primer objetivo específico, los resultados muestran que si existe correlación significativa en el proceso de integración de personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor nivel de los procesos para integrar personas se presentará un mayor grado de motivación laboral. Por ende, si se incrementa el nivel en los procesos de integración de personas se podría generar un incremento en el nivel de la motivación laboral.

3. Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados muestran que no existe correlación significativa en el proceso para organizar a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,272, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.
4. Con respecto al tercer objetivo específico, los resultados muestran que si existe correlación significativa en el proceso para recompensar a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,012. Estos resultados muestran que a un mayor nivel del proceso para recompensar a las personas se dará un mayor nivel de motivación laboral. Por ende, si se incrementa la calidad del Proceso para recompensar a las personas se podría generar un incremento en la motivación laboral.
5. Con respecto al cuarto objetivo específico, los resultados muestran una correlación significativa en el proceso para desarrollar a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Por ende, si se incrementa la calidad del proceso para desarrollar a las personas se podría generar un incremento de la motivación laboral.
6. Con respecto al quinto objetivo específico, los resultados muestran que existe correlación significativa en el proceso para retener a las personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor grado del proceso para desarrollar a las personas se presentará un mayor nivel de motivación laboral. Es por ello, que si se incrementa la calidad del proceso para desarrollar a las personas se podría generar un incremento de la motivación laboral.
7. Con respecto al sexto objetivo específico, los resultados muestran que si existe correlación significativa entre el proceso para auditar personas y la motivación laboral ya que la significación es 0,00. Estos resultados muestran que a un mayor nivel del proceso para desarrollar a las personas se presentará un mayor nivel de motivación. Por ende, si se incrementa la calidad del proceso para desarrollar a las personas se podría generar un incremento de la motivación laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Poner atención en la calidad de la gestión de recursos humanos que se realiza en la institución ya que el descuido de los procesos de recompensa, auditoria y desarrollo de personas se reflejan en un nivel de motivación regular, y este a la vez se refleja en un desempeño inadecuado, se recomienda crear programas de incentivos que conlleven capacitaciones de alto nivel o incremento de las remuneraciones para alcanzar una mayor motivación y así alcanzar de manera óptima las metas de la institución.
2. Se debe desarrollar un mecanismo de evaluación del personal que evalúa las habilidades específicas necesarias para cada área, así como seleccionar a los profesionales más idóneos para cada función, sin caer en procesos extra que puedan atentar contra la imparcialidad.
3. Se debe aplicar de manera más ordenada y coordinada el mecanismo de evaluación y contratación para aprovechar las habilidades del personal, por otro lado se debe tomar en

cuenta que los encargados de cada área deben participar del proceso de contratación y organización del personal, ya que son quienes conocen el rol que desempeñara cada trabajador.

4. Fomentar el desarrollo intrínseco del personal, buscando una adecuada relación entre retribución y funciones, ya que el manejo inadecuado en estos aspectos fomenta la comparación entre colaboradores y la desmotivación al no sentirse recompensados adecuadamente.
5. A los gestores de la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios- 2018 poner atención en la calidad del Proceso para desarrollar a las personas ya que este tiene un impacto positivo en la motivación de los colaboradores, debe tener en cuenta que se tienen bajos niveles de capacitación continua y también una calidad baja de estas capacitaciones, por lo que se recomienda primeramente gestionar bien quienes serán los capacitadores y crear un cronograma realista para efectuar las capacitaciones.
6. Se debe desarrollar planes de trabajo que involucren más a los colaboradores con los espacios sociales, esto permitirá no solo una mayor motivación por el trabajo, si no también permitirá una mejor solución a los problemas que puedan haber en estos espacio ya que a mayor conocimiento podrá haber un mejor reconocimiento de fortalezas y debilidades que permitirán trazarse metas oportunas.
7. Se debe desarrollar planes de monitoreo que tengan como meta evaluar el desempeño del trabajador que sirvan para realizar líneas de acción que permitan mejorar los procesos y optimizar el trabajo, además de corregir las deficiencias que se puedan encontrar en los distintos procesos, también no debe descuidarse la periodicidad de las actividades de monitoreo ya que deben ser suficientes y oportunas para que el trabajador pueda sentir que su trabajo es importante y que tiene apoyo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1) Carlos, V., & López, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa 2017. Tesis. Universidad Nacional Agustín de Arequipa.
- 2) Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Cuarta Edición.
- 3) Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill.
- 4) Chiavenato, I. (2011). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill.
- 5) Dessler, G. (1997). Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall.
- 6) Golembiewski, R., & Munzerider, R. (1988). Fases de Agotamiento: Desarrollo de conceptos y aplicaciones. Nueva York: Prager.
- 7) Gonzales, D. (2008). Psicología de la motivación. La Habana: Ciencias médicas.
- 8) Hoare, S., & Leigh, A. (2014). Administración del talento. México: Trillas.
- 9) Jones, G., & George, J. (2006). Administración contemporánea. México: McGraw Hill.
- 10) Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. México: McGraw Hill/ Interamericana.
- 11) Manuel, R. (2013). La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la municipalidad distrital de Pocollay, año 2010. Tesis. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- 12) Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- 13) Rodríguez, G., & Gil, J. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Malaga - Aljibe.
- 14) Ruiz, e. a. (2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. España: McGraw Hill/ Interamericana de España.
- 15) Slocum, H. (2009). Comportamiento organizacional. México: C engage Learning Editores S.A.
- 16) Soto, J. (2017). Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016. Tesis. Universidad César Vallejo, Lima.
- 17) Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Universidad

Rafael Landívar: Quetzaltenango.

18) Verástegui, R. (2015).

Gestión de los recursos humanos y motivación laboral de. Tesis. Universidad César Vallejo, Lima.

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

TITULO: MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Motivación Laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios-2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018? 2. ¿Cuál es la relación entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018? 3. ¿Cuál es la relación entre los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018? 4. ¿Cuál es la relación entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018? 5.¿Cuál es la relación entre los 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios-2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación de los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 2. Determinar la relación de los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 3. Determinar la relación de los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 4. Determinar la relación de los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 5. Determinar la relación de los 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional Madre de Dios-2018.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre los procesos para integrar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 2. Existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 3. Existe relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 4. Existe relación significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018 5. Existe relación significativa entre los 	<p>VARIABLE 1</p> <p>Gestión de Recursos Humanos</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Procesos para integrar a las personas</p> <p>Procesos para organizar a las personas</p> <p>Procesos para recompensar a las personas</p> <p>Procesos para desarrollar a las personas</p> <p>Procesos para retener a las personas</p> <p>Procesos para auditar a las personas</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Motivación laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Necesidad de sentirse desarrollado</p> <p>Necesidad de sentirse participe.</p> <p>Necesidad de sentirse valorado</p> <p>Necesidad de sentirse inspirado</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El estudio corresponde al diseño: No experimental, Transversal y de alcance Correlacional.</p> <p>Para este estudio entonces empleamos el siguiente esquema.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>POBLACIÓN:</p> <p>143 Colaboradores dela Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios,2018</p>

<p>procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación entre los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?</p>	<p>procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018</p> <p>6. Determinar la relación de los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018</p>	<p>procesos para retener a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018</p> <p>6. Existe relación significativa entre los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios -2018</p>		<p>MUESTRA:</p> <p>104 Colaboradores estratificados de la siguiente manera:</p> <p>De acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal (CAP)</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta y Cuestionario <p>TÉCNICAS DE ANALISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis Descriptivo
---	--	--	--	--

ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Políticas y prácticas necesarias para regir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos humanos, el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Dessler, 1997)		a) Procesos para integrar personas	Chiavenato (2009) hace referencia que: Los procesos para incorporar personas constituye la ruta del ingreso a la organización. Es la puerta de entrada para los candidatos que tienen características y competencias personales.	Es importante contar con la persona indicada para desarrollar cada función que necesita la empresa, por esta razón la selección del personal tiene que ser exigente y con los criterios considerados y necesarios que garanticen un excelente desarrollo en las funciones para un óptimo desarrollo y crecimiento de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria - Perfil laboral - Cronograma 	1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
			b) Procesos para organizar a las personas	Chiavenato (2009) manifiesta que las organizaciones son direccionadas solo cuando en sus áreas laborales poseen colaboradores un buen desempeño de las ocupaciones por las que fueron elegidas, aceptadas y capacitadas.	Se debe contemplar qué tipo de personas (formación, competencias, habilidades) deben tener, y considerarlas como un recurso, ya que las personas que participarán en nuestro proyecto serán elementos clave para conseguir acercarnos a el éxito empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> - Especialidad - Funciones - Designación de área 	
			c) Procesos para recompensar a las personas	Es fundamental que el colaborador concienzudo participativo sea recompensado y valorado por su labor, la empresa de esta manera generara creatividad e innovación, además de promover competencia entre sus colaboradores. Chiavenato (2009)	La productividad que se aporta e el trabajo es fundamental. Cada persona aporta un valor distinto su compañía y esto hay que saberlo remunerar de forma adecuada. Deben percibir más las personas que más aporten a la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulo psicológico - Estimulo económico - Reconocimiento y merito 	

			d) Procesos para desarrollar a las personas	Es el proceso para mejorar a las personas no representa particularmente informaciones para que asimilen conocimientos ajenos, experiencias y prácticas y, así, sean más competitivas en las funciones que realizan. Chiavenato (2009)	Es un proceso de aprendizaje continuo que permite el desarrollo del empleado a nivel personal y profesional. Desarrollando las competencias necesarias en el desempeño de su trabajo para participar y ayudar en el desarrollo y crecimiento de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Perfil de habilidades - Relaciones 	
			e) Procesos para retener a las personas	La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene, la seguridad en el trabajo que aseguren la calidad de vida dentro de la organización. Chiavenato (2009)	El proceso de Incorporación comienza cuando existe el puesto vacante, ya sea de nueva creación, o bien, resultado de alguna promoción interna y termina cuando se reciben los antecedentes de los futuros candidatos a llenar la vacante de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral - Ambiente social - Ambiente personal 	
			f) Procesos para auditar a las personas	Auditar o supervisar expresa el seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados. Chiavenato (2009)	Es el proceso que da seguimiento al trabajo de que cada colaborador realiza en cada una de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo - Acompañamiento - Evaluación 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACIÓN LABORAL	Según Chiavenato (2009), “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actividades, la personalidad y el aprendizaje es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (pág. 236).	Es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa.	e) Necesidad de sentirse valorado	Es una de las necesidades de mayor importancia para el ser humano el cual radica en querer ser comprendido. Se requiere cuando las personas se sienten aisladas del mundo y de la sociedad. Por otro lado, el aprecio es considerado cuando la individualidad es respetada. (Hoare & Leigh, 2014)	Pilar de la autoestima. Ya que todos necesitamos ser reconocidos. En absoluto, el ser humano, desde sus etapas más tempranas, necesita del respeto y el cariño de todos aquellos que le rodean, ahí donde queda implícito ese reconocimiento sincero hacia nuestra persona.	- Confianza del trabajo - Grado de responsabilidad	1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
			f) Necesidad de sentirse participe	La participación de los colaboradores es dado cuando creen que pueden influir en las decisiones y acciones de su trabajo. Lo cual no es un fin ni un instrumento. Más bien es considerada como una filosofía de cómo las personas tienen la disposición de colaborar con el desarrollo constante y el resultado óptimo y permanente en su organización. (Hoare & Leigh, 2014, p. 111)	Interdependencia de los miembros ya que se necesitan sus conocimientos, habilidades y recursos mutuos para conjuntamente producir algo que solos no podrían lograr tan bien.	- Solicitud de opinión - Encargo de equipo	

			g) Necesidad de sentirse desarrollado	El desarrollo permite lograr el aporte de los colaboradores y utilizar sus competencias, a su vez puede incurrir de diversas maneras, como el crecimiento formal y aprendizaje, objetivos ambiciosos y proyectos innovadores. Esta clase de desarrollo produce un mejor desempeño y aprovechamiento de las habilidades de los colaboradores. (Hoare & Leigh, 2014, p. 113)	Es el logro de conocimiento que cada colaborador alcanza durante su desempeño laboral. Lo cual permite el desarrollo de manera óptima.	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a reuniones - Designación de responsabilidad 	
			h) Necesidad de sentirse inspirado	Los colaboradores normalmente necesitan sentirse inspirados, para que puedan ejecutar de manera óptima sus labores, por lo tanto, no es suficiente guiarlos e indicarles la urgencia de las metas, más bien es importante conocer adecuadamente las formas y mecanismos de inspirarlos.	Los colaboradores necesitan ser inspirados en sus puestos de trabajo, así poder tener un clima laboral adecuado que les genere confianza y seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidades de innovación - Facilidad de emprendimiento 	

ANEXO 4: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TITULO: MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS- 2018.

Variable 1: MOTIVACION LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Escala de valoración
Motivación laboral	Necesidad de sentirse valorado	Confianza en el trabajo Grado de responsabilidad	1. ¿En qué nivel cree usted que reconocen sus capacidades para la realización de las labores encomendadas? 2. ¿En qué nivel le asignan labores que requieren de mayor responsabilidad a lo usual? 3. ¿En qué nivel considera usted que los funcionarios reconocen su desempeño laboral? 4. ¿En qué nivel considera usted que es evaluada su responsabilidad? 5. ¿Cuál es el nivel de calificación sobre la responsabilidad de sus funciones? 6. ¿En qué nivel considera usted que sus jefes reconocen sus logros personales y grupales?	CUESTIONARIO: Escala Valorativa: 1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
	Necesidad de sentirse participe.	Solicitud de opinión Encargo de equipo	7. ¿En qué nivel considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral? 8. ¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo? 9. ¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro? 10. ¿En qué nivel es usted considerado para liderar equipos de trabajo y comisiones? 11. ¿Cuál es el nivel de veces que ha sido delegado para encargarse de su área de trabajo?	

	Necesidad de sentirse desarrollado	Convocatoria de reuniones Designación de responsabilidades	<p>12. ¿En qué nivel considera usted que es parte de las diversas reuniones laborales?</p> <p>13. ¿En qué nivel considera usted que su trabajo le permite incrementar sus conocimientos e ingresos económicos?</p> <p>14. ¿En qué nivel considera usted que sus responsabilidades laborales le permiten asumir nuevos retos?</p> <p>15. ¿Cuál es el nivel de aporte de sus labores designadas en su desempeño laboral?</p>	
	Necesidad de sentirse inspirado	Facilidad de innovación Facilidad de emprendimiento	<p>16. ¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?</p> <p>17. ¿En qué nivel considera usted que cuenta con el apoyo de sus jefes o compañeros de trabajo para innovar en el área de trabajo?</p> <p>18. ¿En qué nivel considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza?</p> <p>19. ¿En qué nivel considera usted que le permiten tomar iniciativas para la ejecución de su trabajo?</p> <p>20. ¿En qué nivel considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área?</p> <p>21. ¿En qué nivel considera usted que los jefes hacen que los colaboradores sean motivados en la labor que desempeñan?</p>	

ANEXO 5: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TITULO: MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS- 2018.

Variable 2: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Escala de valoración
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Procesos para integrar a las personas	Convocatoria Perfil laboral Cronograma	<ol style="list-style-type: none"> 1. Califique usted, el nivel de difusión que utiliza la institución para la convocatoria de personal. 2. Califique usted, el nivel de precisión y explicitud en los requerimientos de las convocatorias de personal. 3. Califique usted el nivel de precisión sobre el perfil del personal requerido. 4. Califique usted el grado de coherencia del perfil requerido en el término de referencia para el puesto de trabajo. 5. Califique usted la coherencia de la secuencia de cronograma para el proceso de reclutamiento de personal 6. Califique usted el cumplimiento del cronograma en tiempos e imparcialidad 	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>Escala Valorativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Muy malo 2 Malo 3 Regular 4 Bueno 5 Muy bueno
	Procesos para organizar a las personas	Especialidad Funciones Designación de área	<ol style="list-style-type: none"> 7. Indique en qué nivel considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad. 8. Califique usted en qué nivel el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad del personal. 9. Califique usted la coherencia en la designación de funciones según el perfil laboral de los colaboradores. 10. Califique usted el nivel de coherencia de asignación de funciones según el perfil requerido por la institución. 11. Califique el nivel de cantidad de funciones asignadas. 12. Califique el nivel de criterio para designar los puestos o áreas de trabajo según el perfil del postulante. 13. Indique usted el nivel de 	

			responsabilidad en la designación de áreas de trabajo.	
	Procesos para recompensar a las personas	Estimulo psicológico Estímulo económico Reconocimiento y merito	<p>14. Califique usted en qué nivel se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades blandas y técnicas.</p> <p>15. ¿Cuál es el nivel con el que se fomenta el desarrollo intrínseco del personal?</p> <p>16. ¿En qué nivel considera usted la relación retribución – funciones?</p> <p>17. ¿En qué nivel considera usted la relación retribución económica – conocimiento y experiencia?</p> <p>18. ¿En qué nivel se da el reconocimiento a los méritos laborales del trabajador?</p>	
	Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	<p>19. ¿En qué nivel considera usted que el área de trabajo fomenta la capacitación continua del personal?</p> <p>20. ¿En qué nivel califica usted la calidad de capacitaciones que se realizan para potenciar el perfil del trabajador?</p> <p>21. ¿En qué nivel considera usted que se promueven las relaciones interpersonales entre los colaboradores?</p> <p>22. ¿Califique usted cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores?</p>	
	Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral Ambiente social Ambiente personal	<p>23. Califique usted el nivel organizacional del área laboral</p> <p>24. Califique usted el nivel de colaboración entre los colaboradores del área laboral</p> <p>25. Califique usted el nivel de estímulo y reconocimiento del desempeño laboral que se da en su área.</p> <p>26. Califique usted el nivel de acceso a espacios sociales por medio del área laboral</p> <p>27. Califique usted el nivel de desarrollo personal que le genera el área laboral</p> <p>28. Califique usted el nivel de satisfacción personal que le genera el área laboral</p>	

	<p>Procesos para auditar a las personas</p>	<p>Monitoreo Acompañamiento y Evaluación</p>	<p>29. ¿Cuál es el nivel de monitoreo permanente sobre las funciones laborales?</p> <p>30. ¿En qué nivel cree usted que el monitoreo que se realiza tiene el propósito de mejorar el trabajo de los colaboradores?</p> <p>31. ¿En qué nivel considera que se da un acompañamiento para potenciar las funciones en el área de trabajo?</p> <p>32. ¿Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las deficiencias en las actividades laborales?</p> <p>33. ¿En qué nivel considera que la evaluación que se da en el centro laboral permite retroalimentar al trabajador?</p>	
--	---	--	---	--

ANEXO 6: BASE DE DATOS
RESULTADO DE LOS ÍTEMS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Factores		1		2		3		4		5	
N°	Motivación laboral										
Dimensión 1: Necesidad de sentirse valorado											
1	¿En qué nivel cree usted que reconocen sus capacidades para la realización de las labores encomendadas?	0	0.0%	4	3.8%	76	73.1%	24	23.1%	0	0.0%
2	¿En qué nivel le asignan labores que requieren de mayor responsabilidad a lo usual?	0	0.0%	3	2.9%	70	67.3%	31	29.8%	0	0.0%
3	¿En qué nivel considera usted que los funcionarios reconocen su desempeño laboral?	0	0.0%	10	9.6%	81	77.9%	13	12.5%	0	0.0%
4	¿En qué nivel considera usted que es evaluada su responsabilidad?	0	0.0%	0	0.0%	83	79.8%	21	20.2%	0	0.0%
5	¿Cuál es el nivel de calificación sobre la responsabilidad de sus funciones?	0	0.0%	1	1.0%	81	77.9%	22	21.2%	0	0.0%
6	¿En qué nivel considera usted que sus jefes reconocen sus logros personales y grupales?	0	0.0%	0	0.0%	76	73.1%	28	26.9%	0	0.0%
Dimensión 2: Necesidad de sentirse participe											
7	¿En qué nivel considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral?	0	0.0%	65	62.5%	38	36.5%	1	1.0%	0	0.0%
8	¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo?	0	0.0%	0	0.0%	93	89.4%	11	10.6%	0	0.0%
9	¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro?	0	0.0%	0	0.0%	91	87.5%	13	12.5%	0	0.0%
10	¿En qué nivel es usted considerado para liderar equipos de trabajo y comisiones?	0	0.0%	0	0.0%	93	89.4%	11	10.6%	0	0.0%
11	¿Cuál es el nivel de veces que ha sido delegado para encargarse de su área de trabajo?	0	0.0%	0	0.0%	92	88.5%	12	11.5%	0	0.0%
Dimensión 3: Necesidad de sentirse desarrollado											
12	¿En qué nivel considera usted que es parte de las diversas reuniones laborales?	0	0.0%	6	5.8%	89	85.6%	9	8.7%	0	0.0%
13	¿En qué nivel considera usted que su trabajo le permite incrementar sus conocimientos e ingresos económicos?	0	0.0%	0	0.0%	103	99.0%	1	1.0%	0	0.0%
14	¿En qué nivel considera usted que sus responsabilidades laborales le permiten asumir nuevos retos?	0	0.0%	0	0.0%	97	93.3%	7	6.7%	0	0.0%
15	¿Cuál es el nivel de aporte de sus labores designadas en su desempeño laboral?	0	0.0%	0	0.0%	94	90.4%	10	9.6%	0	0.0%
Dimensión 4: Necesidad de sentirse inspirado											
16	¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?	0	0.0%	0	0.0%	99	95.2%	5	4.8%	0	0.0%

17	¿En qué nivel considera usted que cuenta con el apoyo de sus jefes o compañeros de trabajo para innovar en el área de trabajo?	0	0.0%	0	0.0%	93	89.4%	11	10.6%	0	0.0%
18	¿En qué nivel considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza?	0	0.0%	0	0.0%	94	90.4%	10	9.6%	0	0.0%
19	¿En qué nivel considera usted que le permiten tomar iniciativas para la ejecución de su trabajo?	0	0.0%	0	0.0%	95	91.3%	9	8.7%	0	0.0%
20	¿En qué nivel considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área?	0	0.0%	0	0.0%	94	90.4%	10	9.6%	0	0.0%
21	¿En qué nivel considera usted que los jefes hacen que los colaboradores sean motivados en la labor que desempeñan?	0	0.0%	0	0.0%	99	95.2%	5	4.8%	0	0.0%

ANEXO 7: BASE DE DATOS
RESULTADO DE LOS ÍTEMS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Factores		1		2		3		4		5	
Nº	Gestión de recursos humanos										
Dimensión 1: Procesos para integrar personas											
1	Califique usted, el nivel de difusión que utiliza la institución para la convocatoria de personal.	0	0.0%	9	8.7%	89	85.6%	6	5.8%	0	0.0%
2	Califique usted, el nivel de precisión y explicitud en los requerimientos de las convocatorias de personal.	0	0.0%	9	8.7%	89	85.6%	6	5.8%	0	0.0%
3	Califique usted el nivel de precisión sobre el perfil del personal requerido.	0	0.0%	0	0.0%	17	16.3%	87	83.7%	0	0.0%
4	Califique usted el grado de coherencia del perfil requerido en el término de referencia para el puesto de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	26	25.0%	78	75.0%	0	0.0%
5	Califique usted la coherencia de la secuencia de cronograma para el proceso de reclutamiento de personal	0	0.0%	0	0.0%	25	24.0%	79	76.0%	0	0.0%
6	Califique usted el cumplimiento del cronograma en tiempos e imparcialidad	0	0.0%	68	65.4%	36	34.6%	0	0.0%	0	0.0%
Dimensión 2: Proceso para organizar a las personas											
7	Indique en qué nivel considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad.	0	0.0%	0	0.0%	97	93.3%	7	6.7%	0	0.0%
8	Califique usted en qué nivel el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad del personal.	0	0.0%	1	1.0%	83	79.8%	20	19.2%	0	0.0%
9	Califique usted la coherencia en la designación de funciones según el perfil laboral de los colaboradores.	0	0.0%	1	1.0%	78	75.0%	25	24.0%	0	0.0%
10	Califique usted el nivel de coherencia de asignación de funciones según el perfil requerido por la institución.	0	0.0%	0	0.0%	83	79.8%	21	20.2%	0	0.0%
11	Califique el nivel de cantidad de funciones asignadas.	0	0.0%	0	0.0%	95	91.3%	9	8.7%	0	0.0%
12	Califique el nivel de criterio para designar los puestos o áreas de trabajo según el perfil del postulante.	0	0.0%	0	0.0%	102	98.1%	2	1.9%	0	0.0%
13	Indique usted el nivel de responsabilidad en la designación de áreas de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	103	99.0%	1	1.0%	0	0.0%
Dimensión 3: Proceso para recompensar a las personas											
14	Califique usted en qué nivel se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades blandas y técnicas.	0	0.0%	0	0.0%	101	97.1%	3	2.9%	0	0.0%
15	¿Cuál es el nivel con el que se fomenta el desarrollo intrínseco del personal?	0	0.0%	89	85.6%	15	14.4%	0	0.0%	0	0.0%
16	¿En qué nivel considera usted la relación retribución – funciones?	0	0.0%	88	84.6%	16	15.4%	0	0.0%	0	0.0%

17	¿En qué nivel considera usted la relación retribución económica – conocimiento y experiencia?	0	0.0%	0	0.0%	97	93.3%	7	6.7 %	0	
18	¿En qué nivel se da el reconocimiento a los méritos laborales del trabajador?	0	0.0%	0	0.0%	95	91.3%	9	8.7 %	0	0.0%
Dimensión 4: Proceso para desarrollar a las personas											
19	¿En qué nivel considera usted que el área de trabajo fomenta la capacitación continua del personal?	0	0.0%	90	86.5%	14	13.5%	0	0.0 %	0	0.0%
20	¿En qué nivel califica usted la calidad de capacitaciones que se realizan para potenciar el perfil del trabajador?	0	0.0%	72	69.2%	32	30.8%	0	0.0 %	0	0.0%
21	¿En qué nivel considera usted que se promueven las relaciones interpersonales entre los colaboradores?	0	0.0%	0	0.0%	81	77.9%	23	22.1 %	0	0.0%
22	¿Califique usted cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores?	0	0.0%	0	0.0%	83	79.8%	21	20.2 %	0	0.0%
Dimensión 5: Proceso para retener a las personas											
23	Califique usted el nivel organizacional del área laboral	0	0.0%	0	0.0%	89	85.6%	15	14.4 %	0	0.0%
24	Califique usted el nivel de colaboración entre los colaboradores del área laboral	0	0.0%	0	0.0%	102	98.1%	2	1.9 %	0	0.0%
25	Califique usted el nivel de estímulo y reconocimiento del desempeño laboral que se da en su área.	0	0.0%	0	0.0%	102	98.1%	2	1.9 %	0	0.0%
26	Califique usted el nivel de acceso a espacios sociales por medio del área laboral	0	0.0%	79	76.0%	25	24.0%	0	0.0 %	0	0.0%
27	Califique usted el nivel de desarrollo personal que le genera el área laboral	0	0.0%	0	0.0%	103	99.0%	1	1.0 %	0	0.0%
28	Califique usted el nivel de satisfacción personal que le genera el área laboral	0	0.0%	0	0.0%	102	98.1%	2	1.9 %	0	0.0%
Dimensión 6: Proceso para auditar a las personas											
29	¿Cuál es el nivel de monitoreo permanente sobre las funciones laborales?	0	0.0%	94	90.4%	10	9.6%	0	0.0 %	0	0.0%
30	¿En qué nivel cree usted que el monitoreo que se realiza tiene el propósito de mejorar el trabajo de los colaboradores?	0	0.0%	91	87.5%	11	10.6%	2	1.9 %	0	0.0%
31	¿En qué nivel considera que se da un acompañamiento para potenciar las funciones en el área de trabajo?	0	0.0%	0	0.0%	97	93.3%	7	6.7 %	0	0.0%
32	¿Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las deficiencias en las actividades laborales?	0	0.0%	0	0.0%	101	97.1%	3	2.9 %	0	0.0%
33	¿En qué nivel considera que la evaluación que se da en el centro laboral permite retroalimentar al trabajador?	0	0.0%	0	0.0%	100	96.2%	4	3.8 %	0	0.0%

ANEXO 8: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TITULO: MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS- 2018.

VARIABLE 1	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy mal	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									si	no	si	no	si	no	si	no	
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidad de sentirse desarrollado	Confianza en el trabajo	¿En qué nivel cree usted que reconocen sus capacidades para la realización de las labores encomendadas?		X					X	X	X	X				
			¿En qué nivel le asignan labores que requieren de mayor responsabilidad a lo usual?			X			X	X	X	X	X	X			
			¿En qué nivel considera usted que los funcionarios reconocen su desempeño laboral?		X				X	X	X	X	X	X			
			¿En qué nivel considera usted que es evaluada su responsabilidad?		X				X	X	X	X	X	X			
			¿Cuál es el nivel de calificación sobre la responsabilidad de sus funciones?		X				X	X	X	X	X	X			
			¿En qué nivel considera usted que sus jefes reconocen sus logros personales y grupales?			X			X	X	X	X	X	X			
	Necesidad de sentirse participe.	Solicitud de opinión	¿En qué nivel considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral?		X				X	X	X	X	X				
			¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo?		X				X	X	X	X	X	X			
			¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro?		X				X	X	X	X	X	X			
			¿En qué nivel es usted considerado para liderar equipos de trabajo y comisiones?		X				X	X	X	X	X	X			
			¿Cuál es el nivel de veces que ha sido delegado para encargarse de su área de trabajo?		X				X	X	X	X	X	X			
	Necesidad de sentirse valorado	Convocatoria de reuniones	¿En qué nivel considera usted que es parte de las diversas reuniones laborales?		X				X	X	X	X	X				

	Designación de responsabilidades	¿En qué nivel considera usted que su trabajo le permite incrementar sus conocimientos e ingresos económicos?	X			X		X		X				
		¿En qué nivel considera usted que sus responsabilidades laborales le permiten asumir nuevos retos?	X			X		X		X		X		
		¿Cuál es el nivel de aporte de sus labores designadas en su desempeño laboral?	X			X		X		X		X		
	Necesidad de sentirse inspirado	Facilidad de innovación de Facilidad de emprendimiento	¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?	X			X		X		X		X	
			¿En qué nivel considera usted que cuenta con el apoyo de sus jefes o compañeros de trabajo para innovar en el área de trabajo?	X			X		X		X		X	
			¿En qué nivel considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza?	X			X		X		X		X	
			¿En qué nivel considera usted que le permiten tomar iniciativas para la ejecución de su trabajo?	X			X		X		X		X	
			¿En qué nivel considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área?	X			X		X		X		X	
			¿En qué nivel considera usted que los jefes hacen que los colaboradores sean motivados en la labor que desempeñan?	X			X		X		X		X	
			¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?	X			X		X		X		X	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Procesos para integrar a las personas	Convocatoria Perfil laboral Cronograma	Califique usted, el nivel de difusión que utiliza la institución para la convocatoria de personal.		X		X		X		X			
			Califique usted, el nivel de precisión y explicitud en los requerimientos de las convocatorias de personal.		X		X		X		X		X	
			Califique usted el nivel de precisión sobre el perfil del personal requerido.	X			X		X		X		X	
			Califique usted el grado de coherencia del perfil requerido en el término de referencia para el puesto de trabajo.	X			X		X		X		X	
			Califique usted la coherencia de la secuencia de cronograma para el proceso de reclutamiento de personal	X			X		X		X		X	
			Califique usted el cumplimiento del cronograma en tiempos e imparcialidad	X			X		X		X		X	

			Califique usted el nivel de acceso a espacios sociales por medio del área laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Califique usted el nivel de desarrollo personal que le genera el área laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Califique usted el nivel de satisfacción personal que le genera el área laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Procesos para auditar a las personas	Monitoreo Acompañamiento y Evaluación		¿Cuál es el nivel de monitoreo permanente sobre las funciones laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿En qué nivel cree usted que el monitoreo que se realiza tiene el propósito de mejorar el trabajo de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿En qué nivel considera que se da un acompañamiento para potenciar las funciones en el área de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las deficiencias en las actividades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿En qué nivel considera que la evaluación que se da en el centro laboral permite retroalimentar al trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL
GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2018.”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta el instrumento a
ejecutar”

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Bellido Ramos, Lisbeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mágister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador, esta valoración es
solo un ejemplo)



Lisbeth Bellido Ramos

Mgt. Lisbeth Bellido Ramos
Licenciada en Enfermería
MAT UCV 16683

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS- 2018.

VARIABLE 1	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy mal	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA					
									si	no	si	no	si	no	si	no				
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidad de sentirse desarrollado	Confianza en el trabajo	¿En qué nivel cree usted que reconocen sus capacidades para la realización de las labores encomendadas?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
			¿En qué nivel le asignan labores que requieren de mayor responsabilidad a lo usual?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿En qué nivel considera usted que los funcionarios reconocen su desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿En qué nivel considera usted que es evaluada su responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Cuál es el nivel de calificación sobre la responsabilidad de sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿En qué nivel considera usted que sus jefes reconocen sus logros personales y grupales?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
	Necesidad de sentirse participe.	Solicitud de opinión	¿En qué nivel considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿En qué nivel es usted considerado para liderar equipos de trabajo y comisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			¿Cuál es el nivel de veces que ha sido delegado para encargarse de su área de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
	Necesidad de sentirse valorado	Convocatoria de reuniones	de	¿En qué nivel considera usted que es parte de las diversas reuniones laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						

	Designación de responsabilidades	¿En qué nivel considera usted que su trabajo le permite incrementar sus conocimientos e ingresos económicos?	X			X		X		X	X		
		¿En qué nivel considera usted que sus responsabilidades laborales le permiten asumir nuevos retos?	X			X		X		X	X		
		¿Cuál es el nivel de aporte de sus labores designadas en su desempeño laboral?	X			X		X		X	X		
	Necesidad de sentirse inspirado	Facilidad de innovación Facilidad de emprendimiento	¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?	X			X		X		X	X	
			¿En qué nivel considera usted que cuenta con el apoyo de sus jefes o compañeros de trabajo para innovar en el área de trabajo?	X			X		X		X	X	
			¿En qué nivel considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza?	X			X		X		X	X	
			¿En qué nivel considera usted que le permiten tomar iniciativas para la ejecución de su trabajo?	X			X		X		X	X	
			¿En qué nivel considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área?	X			X		X		X	X	
			¿En qué nivel considera usted que los jefes hacen que los colaboradores sean motivados en la labor que desempeñan?	X			X		X		X	X	
			¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?	X			X		X		X	X	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Procesos para integrar a las personas	Convocatoria Perfil laboral Cronograma	Califique usted, el nivel de difusión que utiliza la institución para la convocatoria de personal.	X			X		X	X			
			Califique usted, el nivel de precisión y explicitud en los requerimientos de las convocatorias de personal.	X			X		X	X	X		
			Califique usted el nivel de precisión sobre el perfil del personal requerido.	X			X		X		X	X	
			Califique usted el grado de coherencia del perfil requerido en el término de referencia para el puesto de trabajo.	X			X		X		X	X	
			Califique usted la coherencia de la secuencia de cronograma para el proceso de reclutamiento de personal	X			X		X		X	X	
			Califique usted el cumplimiento del cronograma en tiempos e imparcialidad	X			X		X		X	X	

Procesos para organizar a las personas	Especialidad Funciones Designación de área	Indique en qué nivel considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad.	X			X		X		X				
		Califique usted en qué nivel el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad del personal.	X			X		X		X		X		
		Califique usted la coherencia en la designación de funciones según el perfil laboral de los colaboradores.	X			✓		✓		✓		X		
		Califique usted el nivel de coherencia de asignación de funciones según el perfil requerido por la institución.	X			X		✓		✓		X		
		Califique el nivel de cantidad de funciones asignadas.	X			X		X		X		X		
		Califique el nivel de criterio para designar los puestos o áreas de trabajo según el perfil del postulante.	X			X		X		X		X		
		Indique usted el nivel de responsabilidad en la designación de áreas de trabajo.	X			✓		✓		X		X		
Procesos para recompensar a las personas	Estímulo psicológico Estímulo económico Reconocimiento y merito	Califique usted en qué nivel se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades blandas y técnicas.	X			✓		✓		✓		X		
		¿Cuál es el nivel con el que se fomenta el desarrollo intrínseco del personal?	X			X		✓		✓		✓		
		¿En qué nivel considera usted la relación retribución – funciones?	X			✓		✓		✓		✓		
		¿En qué nivel considera usted la relación retribución económica – conocimiento y experiencia?	X			✓		X		✓		✓		
		¿En qué nivel se da el reconocimiento a los méritos laborales del trabajador?	X			✓		X		X		✓		
Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	¿En qué nivel considera usted que el área de trabajo fomenta la capacitación continua del personal?	X			X		X		X		✓		
		¿En qué nivel califica usted la calidad de capacitaciones que se realizan para potenciar el perfil del trabajador?	X			✓		✓		✓		X		
		¿En qué nivel considera usted que se promueven las relaciones interpersonales entre los colaboradores?	X			✓		X		✓		X		
		¿Califique usted cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores?	X			X		X		X		X		
Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral Ambiente social Ambiente personal	Califique usted el nivel organizacional del área laboral	X			X		X		X		X		
		Califique usted el nivel de colaboración entre los colaboradores del área laboral	X			✓		✓		✓		X		
		Califique usted el nivel de estímulo y reconocimiento del desempeño laboral que se da en su área.	X			✓		✓		✓		✓		

			Califique usted el nivel de acceso a espacios sociales por medio del área laboral	X				X		X		X			
			Califique usted el nivel de desarrollo personal que le genera el área laboral	X				X		X		X			
			Califique usted el nivel de satisfacción personal que le genera el área laboral	X				X		X		X			
	Procesos para auditar a las personas	Monitoreo Acompañamiento y Evaluación	¿Cuál es el nivel de monitoreo permanente sobre las funciones laborales?	X				X		X		X			
			¿En qué nivel cree usted que el monitoreo que se realiza tiene el propósito de mejorar el trabajo de los colaboradores?	X				X		X		X			
			¿En qué nivel considera que se da un acompañamiento para potenciar las funciones en el área de trabajo?	X				X		X		X			
			¿Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las deficiencias en las actividades laborales?	X				X		X		X			
			¿En qué nivel considera que la evaluación que se da en el centro laboral permite retroalimentar al trabajador?	X				X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"MOTIVACION LABORAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2018."

OBJETIVO: "Conocer la escala que presenta el instrumento a ejecutar"

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

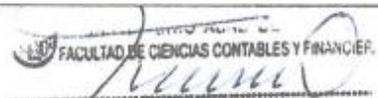
Guillermo Espinoza, Jorge W.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
DR. Jorge W. Guillermo Espinoza
DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 9: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado colaborador: El presente documento tiene por finalidad recolectar datos de su opinión respecto a la forma como se realiza la gestión de recursos humanos y motivación laboral. INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la alternativa que consideras correcta.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

N°	Factores	1	2	3	4	5
	Gestión de recursos humanos					
	Dimensión 1: Procesos para integrar personas					
1	Califique usted, el nivel de difusión que utiliza la institución para la convocatoria de personal.					
2	Califique usted, el nivel de precisión y explicitud en los requerimientos de las convocatorias de personal.					
3	Califique usted el nivel de precisión sobre el perfil del personal requerido.					
4	Califique usted el grado de coherencia del perfil requerido en el término de referencia para el puesto de trabajo.					
5	Califique usted la coherencia de la secuencia de cronograma para el proceso de reclutamiento de personal					
6	Califique usted el cumplimiento del cronograma en tiempos e imparcialidad					
	Dimensión 2: Proceso para organizar a las personas					
7	Indique en que nivel considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad.					
8	Califique usted en qué nivel el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad del personal.					
9	Califique usted la coherencia en la designación de funciones según el perfil laboral de los colaboradores.					
10	Califique usted el nivel de coherencia de asignación de funciones según el perfil requerido por la institución.					
11	Califique el nivel de cantidad de funciones asignadas.					
12	Califique el nivel de criterio para designar los puestos o áreas de trabajo según el perfil del postulante.					
13	Indique usted el nivel de responsabilidad en la designación de áreas de trabajo.					
	Dimensión 3: Proceso para recompensar a las personas					
14	Califique usted en qué nivel se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades blandas y técnicas.					
15	¿Cuál es el nivel con el que se fomenta el desarrollo intrínseco del personal?					
16	¿En qué nivel considera usted la relación retribución – funciones?					
17	¿En qué nivel considera usted la relación retribución económica – conocimiento y experiencia?					
18	¿En qué nivel se da el reconocimiento a los méritos laborales del trabajador?					
	Dimensión 4: Proceso para desarrollar a las personas					
19	¿En qué nivel considera usted que el área de trabajo fomenta la capacitación continua del personal?					
20	¿En qué nivel califica usted la calidad de capacitaciones que se realizan para potenciar el perfil del trabajador?					
21	¿En qué nivel considera usted que se promueven las relaciones interpersonales entre los colaboradores?					
22	¿Califique usted cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores?					
	Dimensión 5: Proceso para retener a las personas					
23	Califique usted el nivel organizacional del área laboral					
24	Califique usted el nivel de colaboración entre los colaboradores del área laboral					
25	Califique usted el nivel de estímulo y reconocimiento del desempeño laboral que se da en su área.					
26	Califique usted el nivel de acceso a espacios sociales por medio del área laboral					
27	Califique usted el nivel de desarrollo personal que le genera el área laboral					
28	Califique usted el nivel de satisfacción personal que le genera el área laboral					
	Dimensión 6: Proceso para auditar a las personas					
29	¿Cuál es el nivel de monitoreo permanente sobre las funciones laborales?					
30	¿En qué nivel cree usted que el monitoreo que se realiza tiene el propósito de mejorar el trabajo de los colaboradores?					
31	¿En qué nivel considera que se da un acompañamiento para potenciar las funciones en el área de trabajo?					
32	¿Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las deficiencias en las actividades laborales?					
33	¿En qué nivel considera que la evaluación que se da en el centro laboral permite retroalimentar al trabajador?					

ANEXO 10: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado colaborador: El presente documento tiene por finalidad recolectar datos de su opinión respecto a la forma como se realiza la gestión de recursos humanos y motivación laboral. INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la alternativa que consideras correcta.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno

N°	Factores	1	2	3	4	5
	Motivación laboral					
	Dimensión 1: Necesidad de sentirse valorado					
1	¿En qué nivel cree usted que reconocen sus capacidades para la realización de las labores encomendadas?					
2	¿En qué nivel le asignan labores que requieren de mayor responsabilidad a lo usual?					
3	¿En qué nivel considera usted que los funcionarios reconocen su desempeño laboral?					
4	¿En qué nivel considera usted que es evaluada su responsabilidad?					
5	¿Cuál es el nivel de calificación sobre la responsabilidad de sus funciones?					
6	¿En qué nivel considera usted que sus jefes reconocen sus logros personales y grupales?					
	Dimensión 2: Necesidad de sentirse participe					
7	¿En qué nivel considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral?					
8	¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo?					
9	¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro?					
10	¿En qué nivel es usted considerado para liderar equipos de trabajo y comisiones?					
11	¿Cuál es el nivel de veces que ha sido delegado para encargarse de su área de trabajo?					
	Dimensión 3: Necesidad de sentirse desarrollado					
12	¿En qué nivel considera usted que es parte de las diversas reuniones laborales?					
13	¿En qué nivel considera usted que su trabajo le permite incrementar sus conocimientos e ingresos económicos?					
14	¿En qué nivel considera usted que sus responsabilidades laborales le permiten asumir nuevos retos?					
15	¿Cuál es el nivel de aporte de sus labores designadas en su desempeño laboral?					
	Dimensión 4: Necesidad de sentirse inspirado					
16	¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?					
17	¿En qué nivel considera usted que cuenta con el apoyo de sus jefes o compañeros de trabajo para innovar en el área de trabajo?					
18	¿En qué nivel considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza?					
19	¿En qué nivel considera usted que le permiten tomar iniciativas para la ejecución de su trabajo?					
20	¿En qué nivel considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área?					
21	¿En qué nivel considera usted que los jefes hacen que los colaboradores sean motivados en la labor que desempeñan?					

ANEXO 11: INSTRUMENTO APLICADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado colaborador: El presente documento tiene por finalidad recolectar datos de su opinión respecto a la forma como se realiza la gestión de recursos humanos y motivación laboral. INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la alternativa que considera correcta.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

Nº	Factores	1	2	3	4	5
Gestión de recursos humanos						
Dimensión 1: Procesos para integrar personas						
1	Califique usted, el nivel de difusión que utiliza la institución para la convocatoria de personal.			X		
2	Califique usted, el nivel de precisión y explicitud en los requerimientos de las convocatorias de personal.			X		
3	Califique usted el nivel de precisión sobre el perfil del personal requerido.				X	
4	Califique usted el grado de coherencia del perfil requerido en el término de referencia para el puesto de trabajo.			X		
5	Califique usted la coherencia de la secuencia de cronograma para el proceso de reclutamiento de personal			X		
6	Califique usted el cumplimiento del cronograma en tiempos e imparcialidad			X		
Dimensión 2: Proceso para organizar a las personas						
7	Indique en que nivel considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad.			X		
8	Califique usted en qué nivel el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad del personal.			X		
9	Califique usted la coherencia en la designación de funciones según el perfil laboral de los colaboradores.			X		
10	Califique usted el nivel de coherencia de asignación de funciones según el perfil requerido por la institución.			X		
11	Califique el nivel de cantidad de funciones asignadas.		X			
12	Califique el nivel de criterio para designar los puestos o áreas de trabajo según el perfil del postulante.			X		
13	Indique usted el nivel de responsabilidad en la designación de áreas de trabajo.			X		
Dimensión 3: Proceso para recompensar a las personas						
14	Califique usted en qué nivel se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades blandas y técnicas.			X		
15	¿Cuál es el nivel con el que se fomenta el desarrollo intrínseco del personal?			X		
16	¿En qué nivel considera usted la relación retribución – funciones?			X		
17	¿En qué nivel considera usted la relación retribución económica – conocimiento y experiencia?			X		
18	¿En qué nivel se da el reconocimiento a los méritos laborales del trabajador?					
Dimensión 4: Proceso para desarrollar a las personas						
19	¿En qué nivel considera usted que el área de trabajo fomenta la capacitación continua del personal?		X			
20	¿En qué nivel califica usted la calidad de capacitaciones que se realizan para potenciar el perfil del trabajador?		X			
21	¿En qué nivel considera usted que se promueven las relaciones interpersonales entre los colaboradores?			X		
22	¿Califique usted cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores?			X		
Dimensión 5: Proceso para retener a las personas						
23	Califique usted el nivel organizacional del área laboral			X		
24	Califique usted el nivel de colaboración entre los colaboradores del área laboral			X		
25	Califique usted el nivel de estímulo y reconocimiento del desempeño laboral que se da en su área.		X			
26	Califique usted el nivel de acceso a espacios sociales por medio del área laboral			X		
27	Califique usted el nivel de desarrollo personal que le genera el área laboral			X		
28	Califique usted el nivel de satisfacción personal que le genera el área laboral			X		
Dimensión 6: Proceso para auditar a las personas						
29	¿Cuál es el nivel de monitoreo permanente sobre las funciones laborales?			X		
30	¿En qué nivel cree usted que el monitoreo que se realiza tiene el propósito de mejorar el trabajo de los colaboradores?			X		
31	¿En qué nivel considera que se da un acompañamiento para potenciar las funciones en el área de trabajo?			X		
32	¿Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las deficiencias en las actividades laborales?			X		
33	¿En qué nivel considera que la evaluación que se da en el centro laboral permite retroalimentar al trabajador?			X		

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado colaborador: El presente documento tiene por finalidad recolectar datos de su opinión respecto a la forma como se realiza la gestión de recursos humanos y motivación laboral. INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la alternativa que consideras correcta.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno

Nº	Factores	1	2	3	4	5
	Motivación laboral					
	Dimensión 1: Necesidad de sentirse valorado					
1	¿En qué nivel cree usted que reconocen sus capacidades para la realización de las labores encomendadas?			X		
2	¿En qué nivel le asignan labores que requieren de mayor responsabilidad a lo usual?			X		
3	¿En qué nivel considera usted que los funcionarios reconocen su desempeño laboral?			X		
4	¿En qué nivel considera usted que es evaluada su responsabilidad?				X	
5	¿Cuál es el nivel de calificación sobre la responsabilidad de sus funciones?				X	
6	¿En qué nivel considera usted que sus jefes reconocen sus logros personales y grupales?			X		
	Dimensión 2: Necesidad de sentirse desarrollado					
7	¿En qué nivel considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral?				X	
8	¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo?				X	
9	¿En qué nivel considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro?				X	
10	¿En qué nivel es usted considerado para liderar equipos de trabajo y comisiones?			X		
11	¿Cuál es el nivel de veces que ha sido delegado para encargarse de su área de trabajo?				X	
	Dimensión 3: Necesidad de sentirse valorado					
12	¿En qué nivel considera usted que es parte de las diversas reuniones laborales?				X	
13	¿En qué nivel considera usted que su trabajo le permite incrementar sus conocimientos e ingresos económicos?			X		
14	¿En qué nivel considera usted que sus responsabilidades laborales le permiten asumir nuevos retos?			X		
15	¿Cuál es el nivel de aporte de sus labores designadas en su desempeño laboral?			X		
	Dimensión 4: Necesidad de sentirse inspirado					
16	¿En qué nivel considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral?		X			
17	¿En qué nivel considera usted que cuenta con el apoyo de sus jefes o compañeros de trabajo para innovar en el área de trabajo?			X		
18	¿En qué nivel considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza?			X		
19	¿En qué nivel considera usted que le permiten tomar iniciativas para la ejecución de su trabajo?			X		
20	¿En qué nivel considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área?			X		
21	¿En qué nivel considera usted que los jefes hacen que los colaboradores sean motivados en la labor que desempeñan?			X		

ANEXO 12: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE PERSONAL
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Puerto Maldonado, 23 de julio del 2018

CARTA N° 014 - 2018-GOREMAD/ORA-OP

SRTA:
DINA VERONICA GIRALDO PIZARRO.

Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza realizar trabajo de investigación.

REF. : CARTA S/N-2018

Previo cordial saludo me dirijo a usted, manifestándole que en atención al documento de la referencia SE AUTORIZA llevar a cabo la encuesta de trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS", en las Gerencias, Sub Gerencias y Oficinas de la Sede central del Gobierno Regional de Madre de Dios, para el día martes 24 de julio del presente año.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para saludarlo y testimoniarle mi especial consideración.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Oficina de Personal
MADRE DE DIOS
Prof. Alfonso Bocangel Manoco
CPPE N° 301885
DIRECTOR DE PERSONAL

Cc.
Archivo
ABH/dha

ANEXO 13: FOTOGRAFÍAS



Llenando las encuestas en la Sub Gerencia de Planeamiento



Llenado de encuesta por parte del personal de la Oficina de Administración



Llenado de las encuestas por parte del personal de la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional.



Llenado de las encuestas por parte del personal de la Sub Gerencia de Contabilidad.



Llenado de las encuestas por parte del personal de la Sub Gerencia de Planeamiento.