



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y la motivación laboral de los
servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra En Gestión Pública**

AUTORA:

Huayllasco Quispe, Aniceta Victoria (ORCID: 0000-0002-7991-3157)

ASESOR:

Mgtr Lizandro Crispin, Rommel (ORCID: 0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a la hermana María Rubina CSJ, aquella mujer, que con su confianza y acompañamiento siempre me animó a continuar.

Agradecimiento

A Dios por iluminar mi camino y darme las fuerzas necesarias hasta culminar mis metas.

Índice de contenido

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Variables y operacionalización	
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo,	
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5 Procedimientos	
3.6 Método de análisis de datos	
3.7 Aspectos éticos	
IV: RESULTADOS	34
V: DISCUSIÓN	44
VI: CONCLUSIONES	48
VII: RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de operacionalización	
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable gestión del talento humano	
Anexo 3. Instrumento de medición de la variable motivación laboral	
Anexo 4. Análisis de validez de instrumento a través de juicio de expertos.	
Anexo 5. Análisis de confiabilidad	
Anexo 6 Matriz de consistencia	

índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de servidores de la municipalidad	31
Tabla 2. Muestra de estudio	32
Tabla 3. Percepción de la gestión del talento humano	34
Tabla 4. Percepción de la motivación laboral	35
Tabla 5. Percepción de las dimensiones del talento humano	36
Tabla 6. Percepción de las dimensiones de la motivación laboral	37
Tabla 7. Tabla cruzada entre gestión del talento y motivación laboral	38
Tabla 8. Prueba de normalidad para gestión del talento humano	39
Tabla 9. Prueba de normalidad para motivación laboral	39
Tabla 10. Correlación ente talento humano y motivación laboral	40
Tabla 11. Correlación de la hipótesis específica 1	41
Tabla 12. Correlación de la hipótesis específica 2	42
Tabla 13. Correlación de la hipótesis específica 3	43

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Los principios de Fayol	17
Figura 2. La composición del capital intelectual	21
Figura 3. Ciclo de la motivación laboral	25
Figura 4. Tipos de necesidades de Maslow	28
Figura 5. Esquema de diseño correlacional	29
Figura 6. Gestión del talento humano percibido por los servidores	34
Figura 7. Motivación laboral percibida por los servidores	35
Figura 8. Gestión del talento humano por dimensiones	36
Figura 9. Motivación laboral por dimensiones	37
Figura 10. Gestión del talento humano y motivación laboral	38

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. Fue un tipo de investigación descriptiva, de diseño correlacional de naturaleza cuantitativa de corte transversal. Se utilizó un muestreo probabilístico y estuvo conformada por 301 encuestados de la Municipalidad.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario para ambas variables con preguntas cerradas tipo Likert, los cuales fueron validados por juicio de expertos y sometidos a confiabilidad con Alfa de Cronbach, teniendo como resultados de fiabilidad de ,929 para la variable gestión del talento humano y 848 para la variable motivación laboral, para el análisis de datos y la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman.

En los resultados encontrados tenemos que existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, siendo esta correlación directa de nivel baja ($r = ,187^{**}$). Con referencia a la variable gestión del talento humano fue considerado medio al igual que la satisfacción laboral con 51.2% y 49.2%.

Palabras clave: Liderazgo del Director, Gestión Organizacional, Condiciones Básicas para el Desarrollo, Gestión del Cambio Organizativo y Promoción de la Organización.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the work motivation of the servers of the Municipality of San Juan de Lurigancho, 2017. It was a type of descriptive research, correlational design of a quantitative nature cross-section. A probabilistic sampling was used and was made up of 301 respondents from the municipality.

The technique used was the survey and the data collection instrument, the questionnaire for both variables with closed Likert questions, which were validated by expert judgment and subjected to reliability with Cronbach's Alpha, having reliability results of ,929 for the human talent management variable and ,848 for the labor motivation variable, Spearman's Rho was used for data analysis and hypothesis testing.

In the results we find that there is a relationship between the management of human talent and the work motivation of the servers of the Municipality of San Juan de Lurigancho, with this direct correlation of low level ($r = ,187^{**}$). With reference to the variable human talent management was considered medium as well as job satisfaction with 51.2% and 49.2%.

Keywords: Leadership of the Director, Organizational Management, Basic Conditions for Development, Management of Organizational Change and Promotion of the Organization.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos las organizaciones se han convertido competitivas están evolucionando y transformando las prácticas gerenciales de tal manera que uno de los principales factores para las instituciones es gestionar el talento humano, reconociendo que el recurso humano es mucho más prescindible que el capital económico y los equipos tecnológicos para el crecimiento, éxito y objetivos que quieren alcanzar las instituciones. Debido a que los trabajadores o servidores son dependientes de otras personas en el trabajo, en la sociedad, donde se desenvuelven, operan y logran éxitos. Por otro lado, las instituciones están en dependencia directa de los trabajadores, para operar, estratégicamente, producir los bienes y servicios de su línea, atender a los clientes, involucrase en la competitividad de los mercados y alcanzar objetivos tantos como generales y estratégicos.

Por lo dicho, las entidades e instituciones de ningún modo existirían o serían exitosas sin el recurso humano o trabajadores que le ponen dinamismo, iniciativa, inventiva y lógica por lo que las entidades o instituciones en vez de gastar en recursos de servicios o de productos deberían dedicar más esfuerzos y empeño en los trabajadores, porque en un ambiente de competitividad del mundo actual solo sobrevivirán y alcanzarán el éxito aquellas instituciones ágiles que pueden anticipar y adaptarse al cambio porque es claro que la única ventaja auto sostenible es el recurso humano, que demuestra habilidades, experiencias, conocimientos e informaciones, que en su conjunto todas estas constituyen un activo intangible. Por otro lado, este recurso intangible se le debe aprovechar al máximo en sus habilidades, capacitándolos y con ello conseguir que brinden un servicio de calidad y una mayor productividad, a la vez el personal cumplirá con las metas laborales reanimando su satisfacción personal.

Un servidor o trabajador que cuenta con una motivación laboral dentro de su institución no solo va a sentirse identificado si no que esta motivación lo impulsará a brindar lo mejor de él en los diferentes aspectos donde se desenvuelve dentro de su institución, en las relaciones con sus superiores, con sus compañeros, con los miembros de su familia.

Es importante también destacar que las instituciones deben de saber que tan motivada está su personal para lograr un mejor desempeño, porque a través de la motivación se logrará una mayor productividad, eficiencia, creatividad, alto compromiso de los servidores, por lo tanto, el trabajador bien motivado y satisfecho, puede trasladar esto, a los usuarios o clientes, lo que al final se consigue una buena atención del servicio.

Según, el diario Gestión (2017), invita a que las instituciones deben de preocuparse por sus trabajadores ya que motivándolos se incrementa la productividad en un 80%, esto implica trabajar y poner énfasis en la inteligencia emocional, y no solo trabajar de un grupo o sector sino de todos los trabajadores ya que son el cuerpo que realizan un trabajo en conjunto.

Los gobiernos locales, como la Municipalidad de San Juan de Lurigancho es una institución que brinda servicio a la comunidad y se caracteriza por tener una mayor población a nivel de Lima Metropolitana, por lo tanto, para la atención de los servicios, cuenta con servidores que vienen desempeñándose en diferentes áreas, para el cumplimiento de metas y los objetivos de la municipalidad, así mismo mucho de los servidores que laboran han hecho manifiesto su incomodidad ya que la municipalidad se respira una atmósfera conflictiva de disputas de diferentes naturaleza argumentando que gran cantidad del personal ocupan puestos donde no están preparados o capacitados para desempeñarse laboralmente, otros malestar es que muchos de ellos han sido removidos de sus puestos no tiene sus pagos en fecha, perciben diferentes remuneraciones teniendo el mismo grado de estudio, entre otros, todas estas dificultades que se le atribuyen a los trabajadores no permite alcances niveles óptimos de satisfacción, motivación que haga que el personal o servidores logren una mayor productividad y eficiencia.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios a nivel internacional considerados son:

Enríquez (2014) en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los empleados de instituto de la visión en México”. Desarrolló un estudio de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional. La población y muestra de estudio conformada por 164 empleados, en sus distintas áreas médicas, área administrativa, contable y área de apoyo. Referente a la toma de datos en la investigación se utilizó un instrumento para el desempeño laboral con 48 preguntas su fiabilidad fue .939; y otro instrumento para la motivación laboral, con 19 ítems con una confiabilidad de .909. Mostró influencia significativa de la motivación y el desempeño, mejorando o repercutiendo en la productividad de los empleados, concerniente al grado de motivación el investigador observó que los empleados sienten que la motivación y el desempeño laboral, variaron de buena a excelente.

Sum (2014) investigó “Motivación y desempeño laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala”. Tipo cuantitativa, descriptiva, La muestra 34 sujetos entre 18 y 44 años. Para la investigación y obtención de datos utilizó un instrumento elaborado por J.L. Fernández Seara que consta de 173 y 10 preguntas para medir el nivel de la motivación y el desempeño laboral respectivamente. El resultado del factor aceptación e integración social, señala que los servidores están satisfechos, sobre el reconocimiento social, con valor de rango alto por su valía personal, ya que todos tienden a buscar prestigio personal y profesional; el sexto factor seguridad, a nivel laboral como social, obtuvieron una media de 91; finalmente concluyó, que los trabajadores realizan sus trabajos con entusiasmo y satisfacción cuando reciben algún incentivo o recompensa por el buen trabajo que realizan, producto de la buena motivación implementada por la administración de las organizaciones.

De León (2013), investigó “La gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu, Guatemala”. Método descriptivo, no experimental. El instrumento de Torres, Alarcón y Serna (2010). fue utilizado para recoger información sobre gestión del talento humano. Los

resultados que obtuvo fue que el 57% consideraron que para la reclusión del personal es por amistad, y sobre las distintas áreas carecen de normas y procedimientos en un 54% y 46%, un 52% se dan el aprovechamiento de conocimientos con las capacitaciones, sin embargo, es importante recalcar que un 48% de las empresas no lo realizan. Referente al proceso y mecanismos de orientación a los colaboradores en la motivación personal y laboral, el 64% de las PYMES lo realizan tales como retribución monetaria según sus funciones y procesos de reingeniería. La principal conclusión que llegó el investigador, un bajo porcentaje referente al compromiso referente al talento humano de muchas de las PYMES del área urbana.

Mercado y Moreno (2013), en su tesis titula “Caracterización Del Área De Gestión Del Talento Humano en la E.S.E. Universidad De Cartagena, Colombia”. Tuvieron como objetivo caracterizar el Área de la Gestión del Talento Humano en la E.S.E, para encaminar este objetivo se tuvo en cuenta 432 trabajadores, siendo al final fue 39 personas como muestra, tanto administrativo como asistencial, la información se obtuvo con una encuesta estructurada. Los resultados arrojaron sobresalientes nociones acerca de planeación, vinculación e inducción del Talento Humano. La iniciativa dónde la organización promueve la motivación para que realicen sus labores un 33% consideran que muchas veces 25.64% pocas veces, aducen que es preocupante el hecho que el Hospital le hace falta más factores motivadores que logre que los trabajadores de la institución laboren de manera más comprometida y eficiente. Por otro lado, el 79% de los encuestados se sienten valiosos y positivos cooperando con la organización desde su puesto de trabajo. En cambio, un 66,67% de los investigados contestaron que no existe programas del hospital, para el desarrollo del personal.

Los investigadores sugieren que en el hospital debe llevarse a cabo el reforzamiento y actualización a través de programas de mejoramiento continuo con la finalidad de mantener a los trabajadores, porque una entidad o institución que se prepara, e adaptándose al cambio de forma positiva, buscando siempre la como entidad fortalecer la satisfacción del cliente. Finalmente concluyen que la entidad (hospital) si cuenta con servidores o empleados capacitados para cumplir los cargos, pero son insuficientes. Además, el 82% de los encuestados, considera

que el hospital no es favorable por falta de apoyo para cumplir con sus expectativas profesionales como el ascenso. Por lo que estaría faltando una política de promoción interna mucho más estructurada. Otro factor considerable es que la planeación estratégica del hospital está poco divulgada y que falta comunicación entre la comunidad de la organización, sobre la misión, visión, las metas y los objetivos, porque se evidenció que estos aspectos no son difundidos en la entidad.

Olvera (2013), investigó “Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos, Ecuador”. Para la cual desarrollaron un estudio transversal, correlacional causal, de método hipotético deductivo. La población y muestra 38 personas. Los datos se obtuvieron a través de un cuestionario de motivación para el trabajo, que consta de 75 ítems, Los resultados reportaron sobre las condiciones motivacionales internas, el 34% manifestaron que lo que más lo motiva es el reconocimiento, mostrando interés, aprecio y atención por el buen trabajo realizado y se manifiesta por los deseos orientadas a tener aceptación, admiración y credibilidad. Sobre las formas preferidas para conseguir remuneraciones o gratificaciones deseadas, hay un factor de importancia como la expectativa con un 23% y no es, más que el convencimiento o certeza que posee un trabajador y el esfuerzo que realiza en su trabajo dará resultados deseados. Otro factor importante tiene que ver con la expectativa es la requisición; en un 22% y sus actuaciones están orientados a la obtención de remuneraciones o gratificaciones deseadas, con influencia directa en aquellos que son responsables de otorgarlas. Sobre las condiciones motivacionales externas es el salario el de más alta puntuación con 34% considerándose que el nivel de remuneración y los ascensos son indicadores logros y éxitos para el trabajador. Sobre la evaluación del desempeño un 50% consideró de regular, así mismo del trabajo en equipo el 61% lo consideró deficiente. Además, el servicio de calidad que brinda un 82% no realiza su labor de manera correcta. El 92% tiene conocimiento técnico regular. En lo referente a la responsabilidad el 68% tuvo una percepción de regular por lo que no estarían en la capacidad total de asumir las consecuencias de sus actos. Sobre la relación interpersonal no existe una buena

percepción (82%). En conclusión, los factores a nivel motivacional que tiene mayor influencia en los trabajadores o personal vendría a ser el salario, considerado como un factor externo mientras que el reconocimiento un motivador interno, finalmente consideran que para obtener la retribución el medio preferido es la expectativa.

También existen estudios realizados sobre estos aspectos en la realidad nacional.

Inca (2015), estudió la “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015.” Investigación cuantitativa, no experimental, correlacional – transversal, 203 servidores conformaron la población del área administrativa de la municipalidad, siendo su muestra de 104 individuos o trabajadores. Para los datos hizo uso de la encuesta de 18 ítems para ambas variables. Los resultados de su investigación fue que el 31.7% consideró que no están de acuerdo ni en desacuerdo en ambas variables, el 40.4% están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Sobré la relación de ambas variables es alta y significativa (0,819), demostrando que existe correlación entre las variables.

Toribio (2015), investigó la “Gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huacho”, diseño correlacional, su muestra de 100 trabajadores, obtuvo como resultado, que la significancia empírica $,000 < ,05$, demostrando que existe una correlación de nivel alta, así mismo el coeficiente de determinación es 0.918, asumiendo que es causa del 91.9% del talento humano en los de los servidores de la comuna.

Serrano (2016), investigó “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”. Tipo básica, explicativo – descriptivo, cuantitativo. Las técnicas que usaron para recopilar la información fueron el análisis documental, la indagación, instrumento el cuestionario. La muestra con la que trabajo el investigador fue de 104 servidores, asignados a la sub gerencia de parques de jardines y limpieza pública. Los resultados fueron que hay una correlación de las motivaciones con el desempeño laboral en un 97.7% credibilidad. Hay una relación significativa entre la motivación externa y el rendimiento laboral en un 98,7%, incluso entre la

motivación interna con el rendimiento laboral al 97.5%. También obtuvo que el 51.9 % nunca ha recibido una motivación interna, el 61.5% consideraron que casi nunca hay seguridad laboral, el 61.5% no se identifica con su sede laboral, el 60.6% consideró que su área de trabajo le brindó la oportunidad de alcanzar su realización personal, 61.55 no le brindó la oportunidad de desarrollar sus competencia de profesional, el 51.5% a veces logra sus objetivos, el 51.9% no son reconocidos por su labor profesional, el 60.6% no reciben ni premios, felicitaciones u otros reconocimientos por su desempeño laboral, 60.6% muestra afirma no recibir observaciones. El 65.4% no trabajan en equipo. El 51% percibe ausencia de sus compañeros de trabajo. 56.7% muestra cambios del personal. En lo referente al rendimiento laboral un 90.4% tiene un nivel bajo, acerca de la motivación extrínseca el 53.8% tuvo un nivel regular y en la motivación intrínseca observó que el 78.8% tuvo un nivel regular, en cuanto a los factores motivacionales el 75 % obtuvieron un nivel regular.

Cachuan (2015), realizó una investigación “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicio de outsourcing contable financiero en Lima metropolitana, año 2014” Investigación no experimental, correlacional. La población constituida por 2115 personas entre hombres y mujeres. La muestra con la que trabajaron fue de 64 encuestados. Los datos se obtuvieron con la encuesta. El resultado fue, que un 76.7% del personal encuestado consideró que si diferencian el concepto de ambas gestiones. El 50% concuerdan que no son evaluados apropiadamente en el conocimiento de gestión del talento. El 73.3% consideró que el clima laboral cuenta con lo necesario para realizar un trabajo eficiente. También consideraron que le falta una retroalimentación de los objetivos y metas que quiere llegar y reconocimiento de su trabajo. Así mismo el 73.3% manifestaron que se debe capacitar al personal antes de reclutar nuevo personal. En conclusión, sienten que las personas que los emplean tiene poco interés por evaluar su crecimiento y desempeño laboral de los, generando una tendencia negativa en el desempeño del personal produciéndose una inconveniente en la gestión de desempeño produciéndose una baja productividad y que a la vez la rentabilidad es baja para la empresa.

Tito y Vargas (2015), investigaron “Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana”, investigación explicativa de corte transversal, no experimental y cuantitativo. Los datos se obtuvieron utilizando el cuestionario de Sudarsky y Cleves (1987), Mellado (2005), Los resultados de la motivación de logro fueron medio (18,31), en motivación de poder (20,13). En la variable liderazgo, el puntaje promedio fue 32,53 siendo ligeramente bajo, el rendimiento laboral también de nivel bajo con (31.99), la asociación entre motivación y rendimiento laboral fue de 0,60, siendo esta significativa.

Una justificación práctica, es importante, porque brindará datos reales, concluyentes y relevantes sobre la gestión del talento humano, sus dimensiones, así como de la motivación laboral de los servidores. Ya que hoy en día se ha convertido el capital humano uno de los recursos más valiosos dentro de cualquier organización sean estas públicas o privadas. Por lo que es imperativo contar con servidores con altamente motivados que puedan brindar un servicio de calidad e eficaz a la comunidad de Lurigancho. Además, es indispensable contar con datos y resultados del presente trabajo de investigación porque serán usados por los funcionarios, directivos y todos aquellos profesionales de la municipalidad del distrito que deseen tomar en cuenta para, plantear, diseñar y formular diferentes estrategias o tácticas que permitan mejorar la motivación y la diligencia del recurso humano con el propósito de promover un servicio eficiente y eficaz para el beneficio y satisfacción de los usuarios.

Los resultados servirán como una perspectiva sumamente eficaz ya que el servidor necesita ser motivado para que una institución consiga los objetivos y metas que quieren llegar. Así mismo, un servidor o colaborador motivado se desempeñará mejor en sus tareas encomendadas y se identificará con su institución. Por lo dicho la gestión del recurso humano es de vital importancia para que los administrativos gerentes y directivos potencien todas aquellas deficiencias que se pueda percibir en las diferentes áreas y procesos de los servidores mejorando su calidad de vida de los mismos porque se debe trabajar en base a los servidores para elegir el acto más conveniente para la institución, los cuales aportarán el nivel de aprobación de una buena gestión administrativa.

Revisada la literatura correspondiente, se formula las siguientes interrogantes: ¿Qué relación existe entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, en el año 2017? Así mismo para una mejor comprensión del estudio, se especifica otras interrogantes como: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento, la selección del recurso humano, el desarrollo del recurso humano y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, en el año 2017?

Seguidamente, se plantean las hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, en el año 2017. Se desprende otras específicas como: Existe relación significativa entre el reclutamiento, la selección del talento humano, el desarrollo del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Finalmente, el estudio se pretenderá conseguir los objetivos siguientes: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, en el año 2017. Determinar qué relación existe entre el reclutamiento, la selección del talento humano, el desarrollo del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Chiavenato (2007), indicó que, es el procedimiento o acción iniciado y promovido por una o más personas, con la finalidad de coordinar las funciones laborales de las personas o trabajadores, quienes serían seres dotados de conocimientos, habilidades y competencias que siempre estarían siendo reforzadas, actualizadas y recompensadas de forma constante. (p. 43).

Así mismo, para Mora (2014), la GTH como herramienta estratégica, confronta las nuevas competencias que impone el entorno. Que, de acuerdo a las necesidades operativas, este permite impulsar la competencia personal, así como el desenvolvimiento gerencial. (p. 8).

Precisamente Chiavenato (2009) también mencionó que la GTH, está presente en las organizaciones con predominancia. La dependencia de los factores: culturales, estructura organizacional, características del entorno ambiental, tipo de actividad de la organización, tecnología utilizada de la misma y los procesos internos lo hacen incierto y situacional.

Ibáñez (2011), destacó que el recurso humano es intangible e importante en la institución, considerando la inteligencia humana y el potencial del mismo capaz de realizar y transformar la mejora y reformación, emprendimiento y dinamismo, haciendo posible el desarrollo de la empresa o institución (p.48)

La captación de recursos humanos, como dimensión, es considerado como el proceso por el cual se atraen a personas o posibles candidatos con definidas particularidades y estimularlas sometiendo a concretos y establecidos pruebas establecidas, a efecto y finalidad de escoger entre varios y mejores candidatos, para ocupar cargos, (Ibáñez, 2011, p.85), considera captar a los mejores postulantes, que estén interesados en trabajar y que cumplan con el perfil requerido.

Los recursos humanos están relacionados directamente con el valor de una organización; en este caso la municipalidad, por consiguiente, se destierra la idea de que son gastos difíciles de recuperar porque se está invirtiendo en capacitar al personal para el cargo que actualmente tiene, muy por el contrario, pensar que se le debe preparar para un futuro laboral que pueda desempeñar. (Ibáñez, 2011, p.309).

Los procedimientos de gestionar el recurso humano, recae en el director, en el jefe o en el gerente, deben estar preparados para desempeñar cuatro funciones administrativas fundamentales; como es planear, organizar, dirigir y controlar. Estos son políticas prácticas necesarias. También el autor nos hace referencia de seis procesos importantes que son diseñados según la influencia ambientales externa e internas de la institución logrando una mayor afinidad entre sí (Chiavenato, 2008, p. 7)

Admisión de personas, las áreas que deben trabajar son división de reclutamiento y selección del personal, en este proceso se ve quien debe trabajar en la institución, también es llamado proceso de provisión y suministro de personas y trata del reclutamiento y selección de personas, que deben cumplir con un perfil que la institución necesita de acuerdo a sus objetivos y cultura de la misma, generalmente son psicólogos o sociólogos los que se encargan de este proceso.

La división de cargos y salarios donde se definen que deberán realizar los servidores o trabajadores admitidas en la institución, además en este sentido se realiza descripción del cargo, sus funciones a cumplir respecto a su cargo laboral, se les orienta y evalúa su desempeño laboral del trabajador, generalmente quien se encargan de la aplicación en la organización son los estadísticos, los analistas de cargos y salarios, se denomina aplicación de personas.

En lo que se refiere a las competencias de las personas es el área que se encarga de la división de beneficios sociales, se define como serán las compensaciones, las remuneraciones, los beneficios, bonos u extras de los trabajadores de la organización y los encargados son los de bienestar social.

El área de desarrollo de las personas se encarga o tiene la función de ver cómo desarrollar al personal de la organización tanto personalmente como profesionalmente, se encargan de aprovechar todas las habilidades y capacidades de los trabajadores a través de las capacitaciones. Los encargados son los de división de capacitación y están a cargos los instructores y comunicadores.

Mantenimiento de personas, se encarga la unidad de higiene y seguridad, estas atenciones están a cargos de médicos, enfermeras, entre otros, ellos se encargan de mantener, instaurar y preparar condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las acciones que realizan los trabajadores, influye también en la calidad de vida.

Evaluación de personas. se encargan los de división de personal y están constituidos por analista de disciplina u auxiliares de personal, ellos se encargan de saber lo que hacen o no los trabajadores, es decir, controlan a las actividades

de los trabajadores y verificar resultados. Si cumplen con las metas requeridas de la organización.

Aspecto fundamental de la gestión moderna de recursos humanos

Son seres humanos, los considera como seres con personalidad que poseen conocimientos, destrezas, habilidades necesarias, para la organización, es decir que es un personal con todas las capacidades tanto conceptuales como habilidades que van desarrollando como parte de su vivir diario en el trabajo entre otros aspectos que enriquecieron o enriquecerán la personalidad para una gestión de recursos humanos.

Activadores inteligentes de los recursos organizacionales, en este contexto de considera a la personas o trabajadores no como agentes pasivos, estático o inertes si no por el contrario como seres de impulso propio que hacen más dinámica la organización, ya que siempre se buscará personal emprendedor, activos que aporten o inyecten con su trabajo acciones resolutivas que mejore la organización.

Socios de la organización, en este sentido el personal invierte en la empresa e institución donde laboran empeño, dedicación, responsabilidad, compromisos y riesgos con la finalidad de recibir a cambio salarios, incentivos, crecimiento en su formación profesional, personal. Por lo que se busca invertir en capacitaciones, cursos que motiven tanto a nivel personal como profesional que luego se reflejará en un mejor desempeño y producción de la organización el cual siempre debe ir acompañado de unos buenos incentivos o salarios.

En toda institución son las personas o los trabajadores quienes son primordialmente la parte activa de la misma y cualquier institución que busque el éxito sienten que solo pueden crecer si se prepara a todos los socios y primordialmente a los trabajadores para alcanzar la eficiencia y el aumentando sus fortalezas y disminuyendo sus debilidades dependiendo siempre de cómo se trate al personal. Para ello se debe cumplir lo siguiente. Ayudar a las instituciones alcanzar metas y objetivos realizando su misión.

Se debe facilitar y procurar dar competitividad a las organizaciones, sabiendo utilizar las fuerzas y habilidades del capital humano.

La organización debe tener empleados bien motivados y entrenados, dándoles conocimientos porque no solo el dinero es necesario ellos deben percibir recompensas justas por los buenos resultados teniendo siempre claro sus objetivos.

En el trabajo también es importante promover la calidad de vida, haciendo que se perciba la institución como un lugar agradable y deseable por lo que a los trabajadores se les debe dejar libertad y autonomía para que puedan tomar sus decisiones, así como brindar un ambiente de trabajo agradable, seguridad en sus empleos, tareas dignificantes y horas apropiadas.

Establecer políticas éticas y comportamiento socialmente responsables, en este contexto las exigencias se dan tanto para la institución, pero en especial para los trabajadores.

Existen diferentes modelos entre ellos están los genéricos y los específicos, los genéricos que comprende toda la institución y las específicas que solo se da en determinados niveles o unidades (Chiavenato, 2008, p. 56)

En el modelo de la búsqueda estimada del producto, aquí se relaciona la cantidad de trabajadores y la producción del bien o servicio. Está predispuesto por la modificación, la productividad, disponibilidad interna y externa de recursos económicos y disponibilidad de trabajadores en la institución. Se emplea las previsiones de datos orientados hacia el nivel, no toma en consideración estrategias de sus competidores, clientes, falta de materia prima, huelgas y situaciones del mercado, como hechos imprevistos.

Modelo basado en segmentos de cargos, este tipo de modelo consiste en que selecciona como sus factores fundamentales, el volumen de ventas y de producción y el proyecto de expansión, además establecen los niveles pasados y futuros de cada sector que usan como estrategia. Otra focalización es que determinan los niveles históricos o pasados de labores de cada unidad y finalmente calculan la fuerza laboral futura de los mismos.

Modelo de situación de carga clave, este modelo se caracteriza por que recibe los nombres u organigramas de carreras para la planeación de trabajadores, se visualiza como un trabajador puede sustituir a otro en una eventualidad futura en la organización.

Otro modelo donde se diseña el flujo de los trabajadores cuando ingresa a la institución, durante el tiempo de permanencia en ella, así como al retirarse de ella, este tipo de modelo permite a la institución predecir las necesidades en tiempo muy breve.

Modelo de planeación integrada, es un modelo amplio y tiene en cuenta cuatro factores en el momento de la admisión de insumos o recurso humano. El primero, es el volumen de la producción calculado o proyectado por la institución. Segundo, sobre los cambios tecnológicos en la institución que de una u otra manera modifica la producción del personal. Tercero, factor que tienen en cuenta es la oferta y demanda, así como la actuación o conducta de los clientes y cuarto, donde se tiene en cuenta la planeación de carrera dentro de la institución.

Gestionar el talento humano ha sufrido grandes cambios a través del tiempo de la humanidad, pero es a partir del siglo XX es donde recibe la estructura y forma cambiando indefinidamente la forma de administrar a las personas. Es en este periodo que se distinguen las eras industriales (clásica, neoclásica) y la era de información. (Chiavenato, 2008, p. 13)

La industrialización clásica, se da a mediados del siglo XX (1950), se caracterizó por ser la era de mayor auge de la industrialización en todo el mundo, emergiendo los países desarrollados e industrializados; en estas épocas las empresas adoptaron una estructura organizacional burocrática donde las decisiones se tomaban jerárquicamente, aplicando las normas y reglamentos para la subordinación de los trabajadores. Se daba un ambiente conservador, donde la primordial preocupación de los problemas internos de producción era la eficiencia. Este modelo se caracterizaba por ser un modelo organizacional donde se buscaba conservar la cultura y valores tradicionales donde las personas o trabajadores eran considerados recursos de producción como las máquinas, equipos y capital (tierra, capital y trabajo) bajo este sistema los trabajadores o

personas están visto como relaciones industriales, considerada como el agregado de las máquinas y por lo tanto eran estandarizado en la medida posible (Chiavenato, 2008, p. 13).

Era de la industrialización neoclásica, se da en los años 1950 y 1990, es la época de cambios rápidos, donde las transacciones comerciales dejaron de ser local para ser regional y de este al internacional haciendo más competitivas las empresas. En esta época la teoría clásica de la administración pasa a la teoría neoclásica, de igual modo la burocracia pasa ser a la teoría estructuralistas. De igual modo la teoría de las relaciones humanas pasa a ser remplazada por la teoría del comportamiento. Un dato importante es que en esta era nace la teoría de sistemas y finalmente la teoría de las posibilidades. Es la época donde se construyó nuevos modelos estructurales como la estructura matricial. Este enfoque matricial promovió el mejoramiento de dichas estructuras, pero logró cambiar la estructura burocrática funcional. Las organizaciones, se dividieron en áreas estratégicas, de tal forma lograron implementar la unidad que administra al personal y se denominó área de recursos humanos, es en ésta área, se considera al trabajador como seres con inteligencia, siendo un recurso vivo, y no un agente sólo de producción. Por consiguiente, las organizaciones que cuentan con esta área logran alcanzar el éxito (Chiavenato, 2008, p. 14).

Era de la información, es la época en la que actualmente estamos viviendo e inicio en 1990, se caracterizó por las cambios acelerado e inesperados debido a las tecnología que produjo el desarrollo impredecibles y surge la globalización de la economía mundial y global esto trajo consigo una competitividad vehemente, fuerte entre las organizaciones ya que es la época donde todos sin excepción tiene la tecnología a tiempo real y aquel institución que logra transformarla de manera más rápida en una oportunidad para ofrecer servicio entre otros son los más exitosos. Esta era se caracteriza también porque el recurso capital dejo de ser lo más importante para dar paso al conocimiento, al capital humano e intelectual, aquí pasa del trabajo manual al intelectual, donde los clientes son los más importante por lo tanto sus necesidades e intereses son asumidos por los bienes y o servicios, el tipo de trabajo fue pensando en el cliente sin tantos

papeleos. Las organizaciones entraron en un periodo de inestabilidad y desconcierto.

En esta era se da la revolución digital, llamado así por un asombroso creciente del poder comunicación y de la información a través de la tecnología, produciéndose una revolución extraordinaria de la multimedia y de la información, eliminándose las fronteras territoriales, de las organizaciones.

Nace una nueva concepción del mercado, el mercado global, donde empieza con las competencias del capital financiero, la gerencia innovadora, debido a la rapidez con que la globalización entró en vigencia a nivel mundial.

La economía de manufactura y de explotación de recursos naturales, es sustituido por la economía del conocimiento, la información y la innovación.

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), afirma que ya existe un nuevo orden económico mundial, cuya hegemonía lo tiene los países que integran esta organización, pero que aún los países del sudeste asiático recién se inician (Chiavenato, 2008, p. 16)

Teoría clásica Fayolista, utilizó la metodología positivista, donde observaba los hechos, realizaba las experiencias y daba reglas de rigor. El consideró que existen procesos administrativos como la planeación, la organización, dirigir, coordinar y controlar, otro aspecto importante es que fijó las bases de la administración como ciencia en la formación y estructuración organizacional. Una de las críticas para esta teoría solo estuvo enfocada para la organización formal dejando de lado el comportamiento humano dentro de las empresas u organizaciones, practicaban un método empírico, concreto, solo se basaban en la experiencia directa. Además, Fayol dentro de la administración consideró 14 principios para la mejora de la administración (García, 2015)

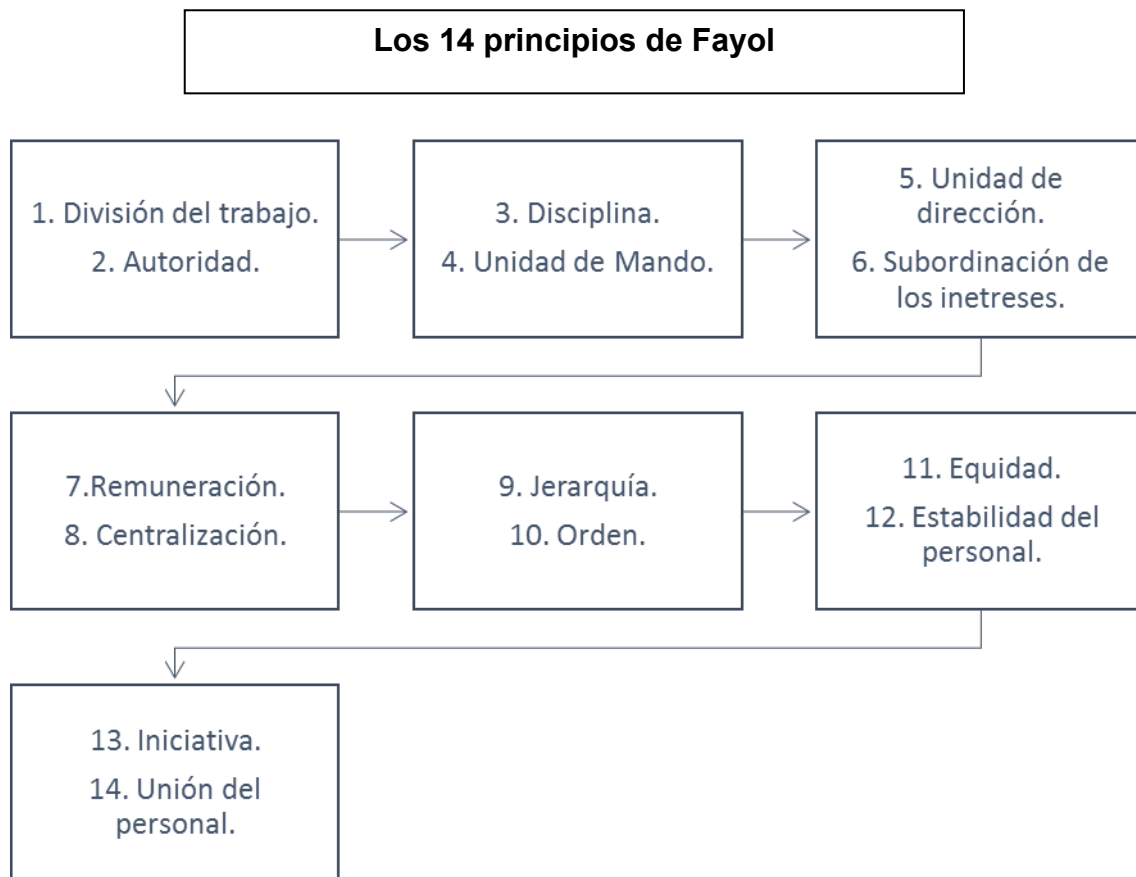


Figura1. Los principios de Fayol. Tomado de “Enfoques de la gestión del talento humano”, por García, 2015, Autor.

La estrategia empresarial de realizar o establecer aprovechando la coyuntura que el medio les brinda, donde los recursos pasan a ser fuente de ventaja competitiva. La teoría provee la infraestructura permitiendo establecer las prácticas más apropiadas para cada una de las diferentes estrategias que determine y asuma la empresa, en conclusión, la teoría trata de las relaciones entre las estrategias y el capital humano de la organización (García, 2015)

Esta teoría enfatiza en promover los comportamientos más efectivos siempre que estos sean consistentes con las estrategias de la organización. En este sentido buscan ordenar las prácticas de recursos humanos de tal forma que sean coherentes con las otras. En conclusión, es importante y se da valor al comportamiento de los empleados o trabajadores obteniendo resultados en el

logro de las organizaciones y finalmente en las estrategias organizacionales. Busca aumentar la productividad e eficacia en la fuerza de trabajo. Una de sus ventajas es que colabora con el trabajador a sentirse importante, reconociendo sus méritos, y además el análisis del comportamiento del grupo se da por la predominancia de la comunicación (García, 2015).

Nos menciona que el rol y comportamiento de los servidores o trabajadores de la institución son importantes en el desarrollo de las mismas así como para las estrategias que se adoptan en la organización, a la vez este comportamiento y actitudes de los colaboradores es influenciada por la diligencia de los recursos humanos que deben ser los que fomentan, buscando siempre la efectividad y la congruencia con cada una de las estrategias de la empresa alineando la propuesta y práctica de los recursos humanos adoptados por la organización (García, 2015).

Teorías de sistemas, surge con Ludwing entre los años 1950 y 1968 donde lo define como un conjunto de sistemas recíprocamente relacionados donde tiene el objetivo o propósito que siempre se trata de alcanzar. La organización debe tener un sistema integrado donde existen diferentes sub sistemas funcionales que interactúan entre sí, además se produce una retroalimentación que hace que se efectúe la alimentación permanente, la eficacia del sistema, es decir es clara la interrelación con todos los componentes del sistema, permitiendo un enfoque abierto, atiende los procesamientos de los insumos reflejados en productos o servicios, entre los subsistemas se encuentra el de administración del personal integrados a su vez por otros sub sistemas de provisión, desarrollo, mantenimiento, aplicación y control. Nos menciona que también es globalizado porque cualquier variación en algunas de las unidades del sistema replicará cambios en las otras unidades, por la relación de causalidad produciéndose un ajuste del todo el sistema (García, 2015).

Actualmente las variaciones que se perciben en las instituciones u empresas dejaron de ser solo estructurales para ser también ahora mucho más importantes los conductuales y culturales transformando el papel de los trabajadores que participan en ellas ya que la valía de una organización no depende de su

dimensión, si no del personal que lo conforman. Es por ello que se da valor al talento humano y es parte clave e indispensable para el futuro y éxito de las organizaciones (Chiavenato, 2008, p. 50).

La administración del recurso humano es y será imprescindible para el logro del éxito de las organizaciones, en este sentido el autor nos menciona que tener personal en las instituciones no siempre o necesariamente tendrá talentos o es un talento, para ello, las personas deben poseer algún diferencial competitivo que la valore. Para ello se habla de cuatro factores esenciales para la competencia propia o del personal. Siendo el primero (Chiavenato, 2008, p. 50).

El conocimiento; viene hacer el resultado que se da de aprender y no dejar de aprender de manera permanente debido que el saber o conocimiento adquirido es la moneda más valiosa de la actualidad.

Habilidad; es la forma de saber hacer, es decir que utiliza y aplica todo lo aprendido o conocimiento adquirido, ya sea para la resolución de cada problema o situaciones o innovar, es decir se utilizará las habilidades del conocimiento para transformarlos en resultados.

Juicio; no es más que saber analizar la situación, fase o contexto, es decir no es solo obtener los datos e información necesaria sino también tener un criterio propio, determinar los sucesos, examinar, equilibrar y finalmente establecer las prioridades.

Actitud emprendedora, decidido a hacer posible alcanzando y superando metas, asumiendo además sus riesgos, valorar, alcanzar la excelencia y encaminarse en los resultados. En otras palabras, es la disposición de las personas lograr la autorrealización personal.

Queda claro entonces que talento, es integrar, organizar, desarrollar, recompensar, retener y auditar el activo máspreciado que conforman las organizaciones y es un trabajo en equipo, por lo tanto, es un reto para toda la organización porque es un activo que involucra toda la institución.

Capital humano, según Chiavenato (2008) es el capital invaluable que puede congregarse dentro de una institución para alcanzar la competitividad y el éxito y este a su vez está compuesta por dos características principales, como son los talentos y el contexto: (p. 53).

Talentos; se manifiesta en las personas, que actúan con libertad y autonomía, teniendo la posibilidad de expandirse, propios de sus conocimientos, sus habilidades y competencias; los que permanentemente están en actualización, reforzamiento.

Contexto; es el espacio donde se desarrollan los talentos, los que deben tener las siguientes características:

a) Una estructura organizacional, que considere la división del trabajo, que integre, que se amolde a los intereses de la organización, permitiendo que los procesos fluyan de manera integral con las actividades, sin dejar de lado la comunicación y trato con los colaboradores.

b) Es decir que esté basada en la solidaridad entre las personas, que genere confianza, compromiso y satisfacción, para ello la organización debe ser democrática y participativa.

c) Un liderazgo renovador que aplique el coaching, para lograr una administración eficiente.

El capital humano es la asociación del talento más el contexto, las organizaciones buscan tener talentos, ofreciéndoles ambientes favorables, para su desarrollo. Si no cuentan con esta disposición simplemente optarán por retirarse o no integrarse a la organización. Por tanto, el área de recursos humanos, tiene que preocuparse en crear condiciones óptimas y favorables para los colaboradores, la administración también debe preocuparse por el estilo de la gestión, cuya actuación organizacional sea innovadora, acogedora y que lo importante son los colaboradores como personas.

El capital intelectual se fundamenta en activos tangibles y contables siendo totalmente invisible e intangible, en cambio el capital financiero es cuantitativo y numérico. La suma de capital: interno, externo e intelectual, forman el capital intelectual, extendiéndose tanto en las organizaciones y a los clientes.

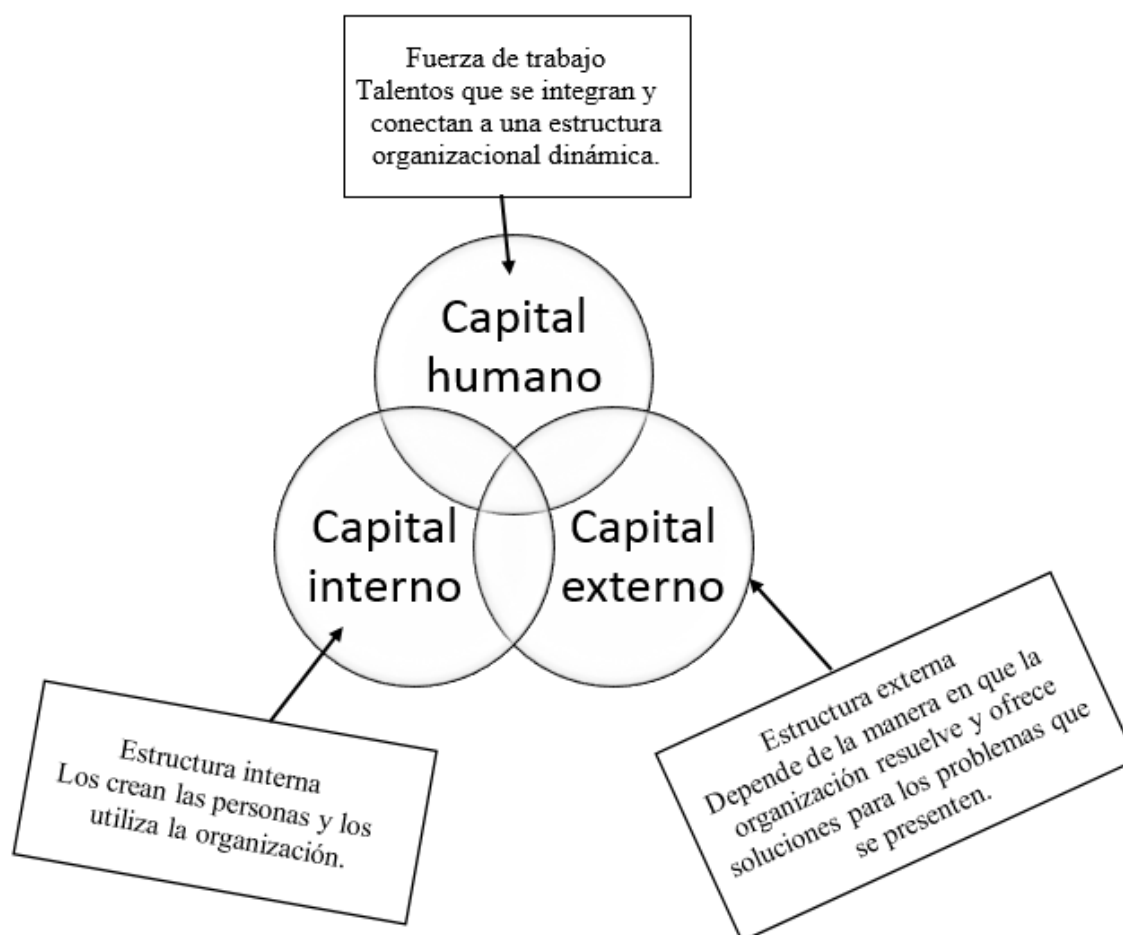


Figura 3. La composición del capital intelectual. Tomado de “Administración de recursos humanos”, por Chiavenato, 2008, Autor.

Según Rivera (2013) que realizaría un análisis en medianas y grandes empresas el origen de los recursos humanos en el Perú, fue en enero de 1963 en el gobierno militar que promulgó el Decreto ley 14371 que consideraría lo siguiente: fomentar la armonía entre los empleados y los trabajadores por lo que era notorio las deficiencias concernientes a asuntos laborales en las instituciones o centros laborales, dando los siguientes artículos.

Artículo primero; consideró que en aquellas empresas o centros laborales con más de 100 obreros y trabajadores debería contar con el área encargada de administrarlas.

Artículo segundo; el personal que esté a cargo de las relaciones industriales deberá contar con título o diploma, siendo la autoridad o encargado de la empresa encargado de informar de su jurisdicción.

Cuando los trabajadores que formulaban reclamos sobre salarios, condiciones de trabajo, incumplimiento de las normas, con el devenir del tiempo, estas fueron tomadas en cuenta, por lo tanto, se promulgó el D.S. N° 005, Reglamento de la ley 14371, en el que se crea la unidad de relaciones industriales, para atender estos asuntos de los trabajadores, en consecuencia, la solución estaría en manos del funcionario responsable.

En la década de los 90 se promulga el Decreto Legislativo 7828 y la ley 21513, la unidad de relaciones industriales, toma el nombre de recursos humanos, por este decreto se limita la participación de los sindicatos, propiciándose la eliminación de la estabilidad laboral por contratos temporales, las empresas se modernizan, en el control de la asistencia, pago a través de planillas, se instaura e proceso de selección del personal y su capacitación.

En el siglo XXI, surgen grandes cambios, la Gerencia de Recursos Humanos, es validada y aceptada por las empresas en su conjunto, como el área o unidad que utiliza herramientas y procesos en base a políticas organizacionales, como el reclutamiento, selección, contratación, capacitación, bienestar, remuneraciones, clima laboral. Son estas condiciones con las que la empresa deben tener los colaboradores adecuados para el trabajo y así mejorar la rentabilidad empresarial.

Es en esta era la preocupación de las empresas, para tener un crecimiento económico, donde es necesario contar con una buena selección del personal, la captación debe ser idónea, además las empresas buscan de acuerdo a sus necesidades específicas que requieren, realizando capacitaciones y

especialización en estos menesteres conduciéndose actualmente a las creaciones de nuevas carreras, pos grados entre otros sobre los recursos humanos.

Según el D.Lg. N° 1023, se crea la autoridad nacional del servicio civil, (SERVIR), con el fin de contribuir a la mejoría continua de la administración del Estado. Para la cual el servicio civil se rige por principios de mérito. El pasa por un proceso de evaluación del mérito donde se inserta los criterios de rendimiento y compromiso. El servicio civil promueve la existencia de recompensas que ayuden a valorar el rendimiento del personal al servicio del Estado. (Ministerio de justicia y derechos humanos, 2016, p.14).

El sistema administrativo de gestión de los recursos humanos, en el Perú tiene su fundamento legal en el artículo 43° y siguiente de la Ley N° 2915815, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (Ministerio de justicia y derechos humanos, 2016, p.16).

El D.Lg. N° 276 y el Reglamento de la Carrera Administrativa, D. S. N° 005-90-PCM24, trata sobre la carrera administrativa; hace referencia que solo los trabajadores contratados serán contratados que pueden renovarse cada tres años a diferencia de los de carrera serán permanente, gozando de este beneficio (según el artículo 2° del Decreto Legislativo 276).

Sobre el ingreso y generales, se realiza por concurso público, de mérito, teniendo derecho a una remuneración justa y equitativa, tener capacitaciones y ser evaluados periódicamente

Motivación laboral, Chiavenato (2001) indicó que todo aquello que promueve al servidor su actuación a un comportamiento específico el cual puede ser por estímulos externos o internos como en el caso de los procesos mentales del servidor. Es decir, la cognición de la persona a través de la percepción. (p.6).

La motivación es la fuerza interna haciendo posible que los trabajadores acciones para satisfacer sus necesidades, siendo esta motivación el motor que

les impulsa a realizar actividades permitiendo el logro de objetivos y a la vez encontrar la satisfacción personal” (Olvera, 2013.p.6).

Otra definición de la motivación, no solo el dinero es la motivación del trabajador, sino que hay otros factores como la competencia, el reconocimiento, la aceptación, la delegación de autoridad, la confianza y otros mecanismos utilizados como motivación (Berardi,2015, p.7).

Aguirre, Andrade y Castro (2005), la motivación tiene origen en los estímulos internos o externos, pudiendo ser heredada o adquirida, este comportamiento se orienta hacia un objetivo, tendencia o necesidad para lo cual se asocia a un sistema de conciencia, pensamiento o comunicación (p.84).

Compromiso laboral, si cumple con lo solicitado, si puede realizarlo solo (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 84).

Condiciones laborales, aspectos con las condiciones de trabajo, físicas, de recreación de incentivos, y las percepciones personales (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 84).

Capacidad, capacitación y logro, planifica los logros que el individuo tiene que alcanzar con sus propias capacidades y la suficiencia para conseguirlos, se refiere también al hecho de que la institución tiene que capacitarlos y reconocer su mejor actuación en su desempeño (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 84).

La relación de los trabajadores con los superiores, deber ser adecuado, armonioso, si la relación no es satisfactoria no se genera un feedback, afectando el desempeño de los trabajadores o servidores (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 85).

Relación con los compañeros de trabajo debe ser horizontal, porque permite que el trabajo en equipo, si no existiera esta condición, el colaborador se sentirá excluido y no se sentirá motivado a realizar su labor con eficiencia (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 85).

La familia está siempre presente en la vida del trabajador, por lo que, los desajustes y perturbaciones afectan de manera negativa y considerable en su desempeño laboral, disminuyendo su productividad, además el trabajador al ser

responsable por el sustento familiar queda agobiado por dicha situación (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 85).

La motivación humana, según Chiavenato (2011) está ligada con el aspecto cognitivo del trabajador, hace referencia que la actuación del individuo es causada, es motivado y es orientado hacia objetivos. Cuando menciona que el comportamiento es causado, se refiere a que hay una causa para el comportamiento del trabajador o servidor y esto es originado por motivaciones internas o externas. Cuando es motivado, se refiere a que en el comportamiento humano hay una motivación que lo impulsa a dirigirse a una finalidad de un objetivo. Finalmente, cuando hace referencia a que el comportamiento está orientado hacia objetivos, se refiere a que en el comportamiento humano tiene una necesidad de cumplir los objetivos.

El ciclo de motivación inicia cuando surge una necesidad, este rompe el estado de equilibrio del organismo entrando la persona en un estado de tensión produciendo en él un comportamiento para que libere la tensión e inconformidad o insatisfacción, una vez el trabajador se ve satisfecho sus necesidades entrarán en una etapa de equilibrio hasta que surjan otras necesidades ya que es algo cíclico (Chiavenato, 2011, p. 88).



Figura 4. Ciclo de la motivación laboral. Tomado de “Gestión del talento humano”, por Chiavenato, 2011, Autor.

Especificando la figura tendríamos que decir que la motivación en las personas acontece en las siguientes fases o etapas a solucionar problemas y satisfacer sus necesidades. Primero fase o de reposo, que es la fase donde el organismo de la persona permanece en un estado de tranquilidad o equilibrio. Segunda fase o de estímulo, que es la sensación o impulso que genera una necesidad. Tercera fase o de necesidad, que es cuando esta necesidad aun no satisfecha produce en el personal un estado de tensión porque hay una necesidad no satisfecha. Cuarto fase o estado de tensión, es esta sensación lo lleva al personal o trabajador a un comportamiento o acción para satisfacer su necesidad. La quinta etapa llamada también de comportamiento, que vendría a ser la acción que hace posible la satisfacción, es en esta fase donde el personal o trabajador alcanza el objetivo. Finalmente, la sexta fase llamada también de satisfacción es cuando se satisface la necesidad liberando la tensión y desequilibrio, posteriormente se presentarán otros estímulos e iniciará nuevamente el ciclo de la motivación.

Teoría de las necesidades, fue desarrollada por el psicólogo humanista Maslow, según este psicólogo existe siempre un orden jerárquico de las necesidades, las cuales se organizan según nuestras necesidades, importancia o prioridad de nosotros. Además, hace hincapié que conforme satisfacemos nuestras necesidades más básicas aparecen o desarrollamos otras más elevadas, estableciéndose la pirámide de Maslow (Chiavenato, 2011, p. 86).

Necesidades fisiológicas, son básicas, propias y biológicas para la supervivencia como la de alimentación, sueño, reposo y abrigo, la satisfacción sexual, actividad física, las otras son secundarias. Este tipo de necesidad se ubica en las partes más bajas de la pirámide y están presentes también en los animales.

Necesidades psicológicas, son consideradas secundarias, estos tipos de necesidades son alcanzadas y aprendidas en el transcurrir de su vida del

colaborador o servidor, son considerados necesidades complejas y casi nunca son satisfechas, entre ellos tenemos:

Es el segundo nivel dentro de las necesidades humanas donde el ser humano busca protegerse de cualquier peligro. Dentro de estos están seguridad física, de ingresos, del empleo, de salud etc. esta necesidad lleva al trabajador a la búsqueda persistente e interrumpido de tranquilidad personal.

En este tipo de necesidad el trabajador busca el formar parte de un grupo, de tal manera que participa e interactúa con otros seres de su similar u otras empresas o eventos por la única obligación propia de contacto humano, reconocimiento del grupo, aprobación del mismo, de vivir y socializar dentro de un grupo que propicia la enlace o unión social como la simpatía o por el contrario en la antipatía que conlleva o propicia la dispersión social.

Llamada también la necesidad de la autoestima, incluye el reconocimiento hacia la propia persona, respeto hacia los demás, status, prestigio, reputación, esto hace que la persona se sienta seguro de sí mismo y siente que es valioso dentro de la sociedad, es una necesidad que debe ser satisfecha para que las personas no se sientan inferiores y sin valor. En otras palabras, es el respeto y la consideración que él se tiene. Finalmente nos habla de la necesidad de afecto, es toda necesidad de dar afecto, amor, afecto, cariño.

Necesidades de autorrealización, estas necesidades, sólo pueden ser satisfechas con reconocimientos internos, gracias al potencial del talento individual, con el afán de superación siempre, considerando que las otras necesidades, pueden ser recompensados externamente a diferencia de la necesidad de la autorrealización.

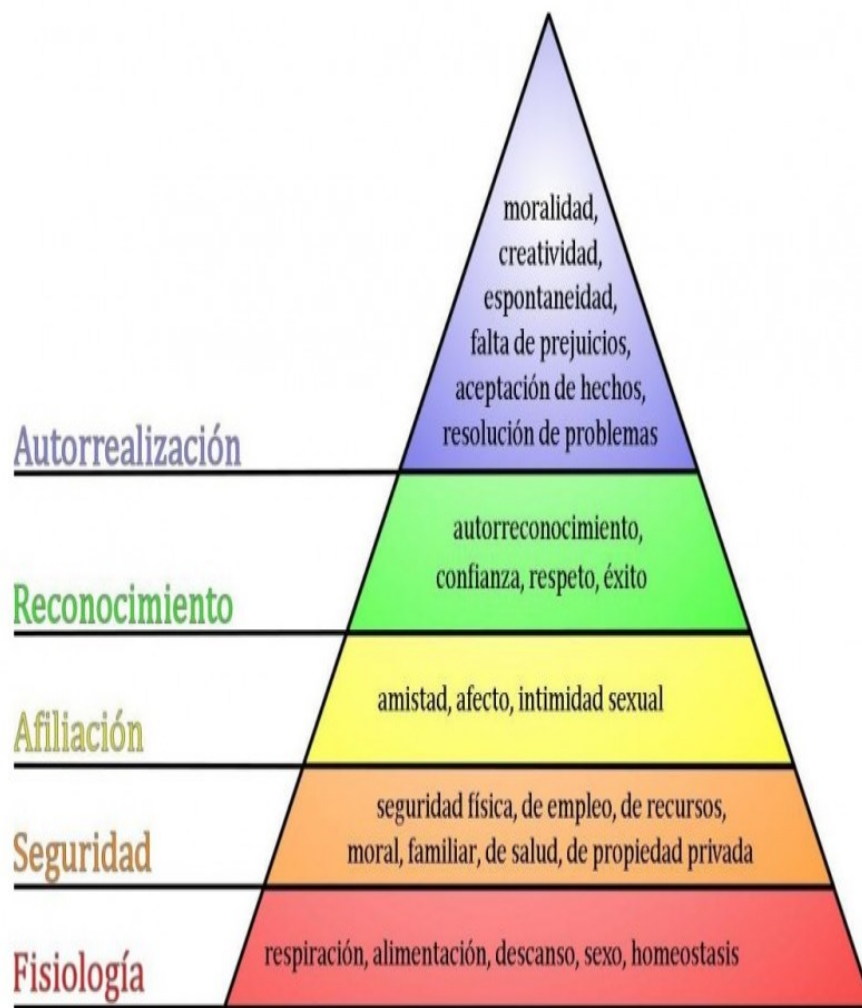


Figura 5. Tipos de necesidades de Maslow. Tomado de “gestión del talento humano”, por Chiavenato, 2011, Autor

III. METODOLOGÍA

La investigación empleó el método hipotético deductivo, iniciándose con la observación del problema, lo que sirvió para su formulación de las interrogantes, las hipótesis y los objetivos, la recolección de los datos se sistematizó para la comprobación de las hipótesis estadísticamente, así como la medición numérica de tal manera que establece patrones de comportamiento para probar las teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

3.1. Tipo diseño de investigación

La investigación es no experimental de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo. Tipo, básica, porque recopila información para incrementar el conocimiento y se va agregando a la información existente, es decir conocer nuevos conocimientos de las variables en estudio como es gestión del talento humano y la motivación laboral en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Correlacional, cuya finalidad es medir estadísticamente, el nivel de asociación entre las dos variables, es cuantitativa, porque usa datos numéricos y el análisis estadístico, se observarán los fenómenos tal como se da en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala. (Kerlinger y Lee, 2002, citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006 p.205). Transversal, debido a que la obtención de los datos para la investigación se recogerá en un solo momento.

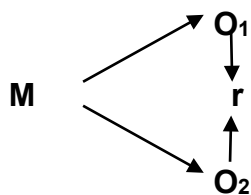


Figura 5. Esquema de diseño correlacional. Tomado de (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 131).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Gestión del talento humano

Las características más importantes del ser humano es la inteligencia, que puede realizar innovaciones, emprendimientos, desarrollo de las organizaciones. Por lo

tanto, la gestión del talento humano se convierte en un recurso intangible de toda organización (Ibáñez 2011).

Variable 2: Motivación laboral

Aguirre, Andrade y Castro (2005), para ellos la motivación se origina de estímulos internos o externos y es de naturaleza heredada o adquirida, de esta manera el comportamiento motivado se orienta hacia un objetivo y este comportamiento involucra un impulso, tendencia o necesidad para lo cual se asocia a un sistema de conciencia, pensamiento o comunicación (p.84).

Operacionalización de variables

Se toma, en cuenta las dimensiones de cada una de las variables, éstas a su vez tienen uno o más indicadores, que responde al concepto o criterio que permite conocer más específicamente sobre el asunto de la indagación. También estos indicadores, van a dar origen a las preguntas que se formularán para recoger la información. En esta investigación la variable 1 consta de 3 dimensiones, 15 indicadores y 26 ítems, la variable 2 consta de tres dimensiones cinco indicadores y 32 ítems, en ambos casos polinómicos ordinales. Ver anexo,

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Es la agrupación de todos los entes que coinciden con una serie de característica, de lugar y de tiempo (Hernández, et. al 2014 p. 174).

La población objeto de estudio estuvo constituido por un total de 1391 trabajadores de la comuna de San Juan de Lurigancho.

Tabla 1

Población de estudio de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Condición laboral	N° de trabajadores
Cas	1354
Nombrados	25
Obreros	12
Total	1391

Criteri

os de inclusión

Trabajadores que se encuentren trabajando, no menor de un año porque se le considera que están un periodo que permite conocer las características de la institución.

Criterios de exclusión

Aquellos trabajadores designados por cargo de confianza.

Muestra

Se empleó el muestreo probabilístico para poblaciones finitas, con un margen de error del 5% solamente. Reemplazando los valores en la formula se llega a determinar la muestra para el estudio.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{(1391). (1.96)^2. (0.5). (0.5).}{(0.05)^2. (1390-1) + (1.96)^2. (0.5). (0.5)} = 301.19$$

n = 301 servidores

Muestreo

De tipo probabilístico, la muestra fue de 301 trabajadores que se encontraban ejerciendo cargo laboral en alguna área específica de dicha municipalidad.

Tabla 2

Tamaño de muestra de la municipalidad San Juan de Lurigancho

Condición laboral	Población	Frecuencia Relativa	Muestra por estrato
Cas	1354	0.97	292
Nombrados	25	0.02	6
Obreros	12	0.01	3
Total	1391	1.00	301

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, es una técnica con preguntas dirigidas, de acuerdo con los indicadores formulados, se aplica a la muestra seleccionada, para lo cual se formuló los cuestionarios como instrumento, con respuesta de opción múltiple tipo Likert.

Se utilizó y adaptó el cuestionario de Ibáñez (2011), que forma parte de la teoría elegida, consta de 26 preguntas. Instrumento para medir el nivel de motivación laboral, Aguirre, Andrade y Castro (2005), y consta de 32 preguntas.

Validación de los instrumentos

Los instrumentos elaborados, fue puesta a valoración, para que emitan sus apreciaciones respecto a los contenidos, además de dar su conformidad y las sugerencias respectivas, en el estudio todos los expertos calificaron de aplicable dichos instrumentos. Cumpliendo con lo afirmado por (Hernández et. al 2006). Ver anexo 4.

Confiabilidad

Es el proceso por el cual se realiza a través de la aplicación de los instrumentos mediante una prueba piloto (encuestados a 20 sujetos), para determinar la consistencia interna de cada una de ellas, en este caso se utiliza un estadígrafo y por ser preguntas con respuestas múltiples, entonces correspondía trabajar con el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron los valores de ,929 para el instrumento del talento humano ,848 para el cuestionario de motivación laboral. Ver anexo 5.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se identificó la situación problemática recurrente en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, se pidió autorización para el estudio. Luego de la aceptación, se elaboró los instrumentos para obtener los datos, que fueron aplicados; posteriormente se sistematizó dichos resultados, procesándolos con los estadígrafos correspondientes, para que finalmente concluir y formular las recomendaciones correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

Se inicia después de haber recolectado los datos, procediéndose al recuento, ordenamiento y clasificación de los datos, para luego realizar el análisis descriptivo y análisis inferencial para la cual se hará uso de barras, gráficos, histogramas. Para ello se tuvo en cuenta la naturaleza cuantitativa de las variables y la escala de medición ordinal por lo que se procederá a contrastar las hipótesis con pruebas no paramétricas.

3.7 Aspectos éticos

Para la ejecución del trabajo de investigación se ha tomado en consideración las disposiciones y normativas correspondientes a las líneas de investigación emanadas por la Universidad César Vallejo, respetando los aspectos éticos y derechos de otros investigadores que se tomaron en cuenta para reforzar la investigación.

IV. RESULTADO

4.1 Análisis descriptivo

Se muestra los resultados producto del análisis de los datos recolectados, en esta primera parte se describe las opiniones de los encuestados, luego se describe una comparación a través de la tabla cruzada en el comportamiento de las dos variables de estudio.

Tabla 3

Gestión del talento humano percibido por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, año 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	5.6
Medio	154	51.2
Alto	130	43.2
total	301	100.0

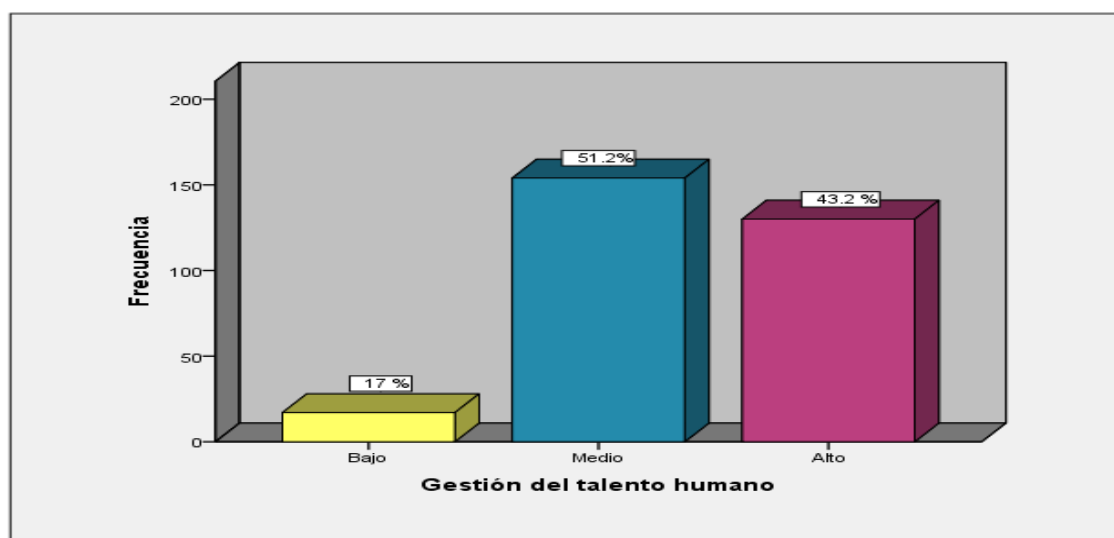


Figura 6. Gestión del talento humano percibido por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

En la tabla 3 y figura 6 se observa que el 51.2% de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho percibieron un nivel medio de gestión del talento humano, en tanto que un 43.2% consideró que la gestión del talento humano es de nivel alto y solo un 5,6 % consideró de nivel bajo.

Tabla 4

Motivación laboral percibida por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	3.0
Medio	148	49.2
Alto	144	47.8
total	301	100.0

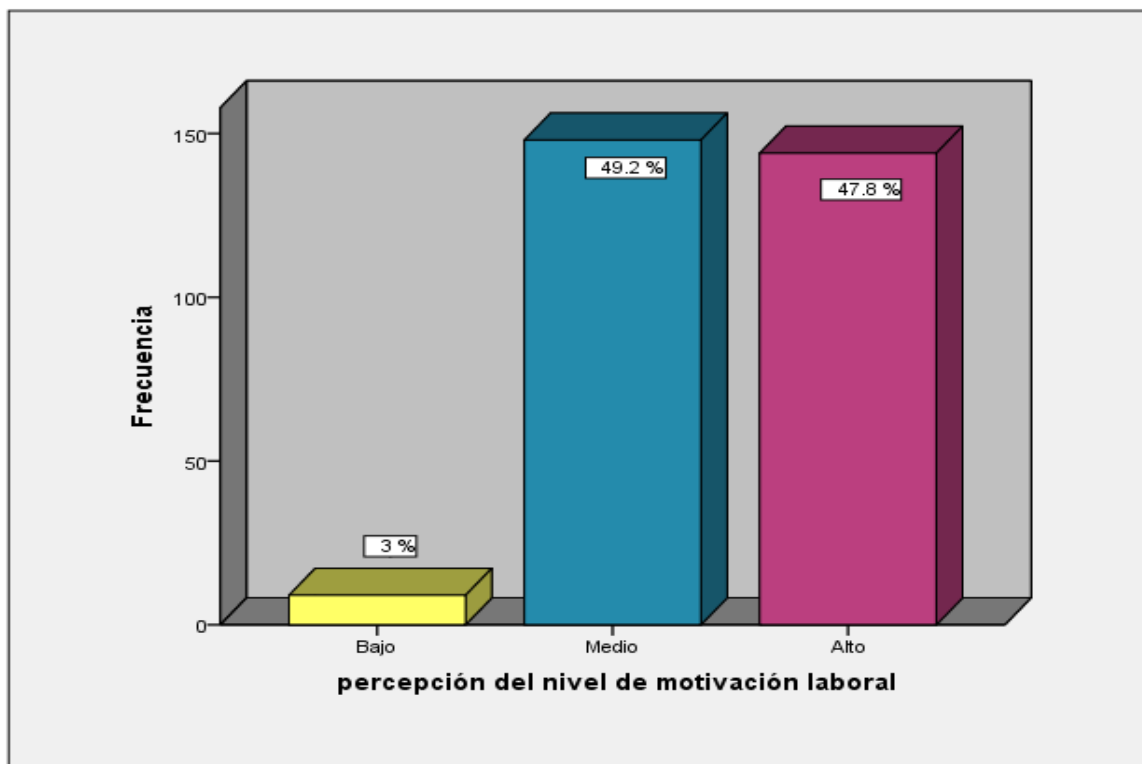


Figura 7. Motivación laboral percibida por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

En la tabla 4 y figura 7 se observa que el 49.2% de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho encuestados percibieron un nivel medio, mientras que el 47.8% evidencian un nivel alto y solo un mínimo 3% presentan un nivel bajo.

Tabla 5

Gestión del talento humano por dimensiones percibido por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Nivel	Gestión del talento humano					
	Reclutamiento de recursos humanos		Selección de recursos humanos		Desarrollo de los recursos humanos	
	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	41	11.8	21	6.1	13	4.3
Medio	146	42.1	116	33.4	163	54.2
Alto	114	32.9	164	47.3	125	41.5
Total	301	100.	301	100.	301	100.

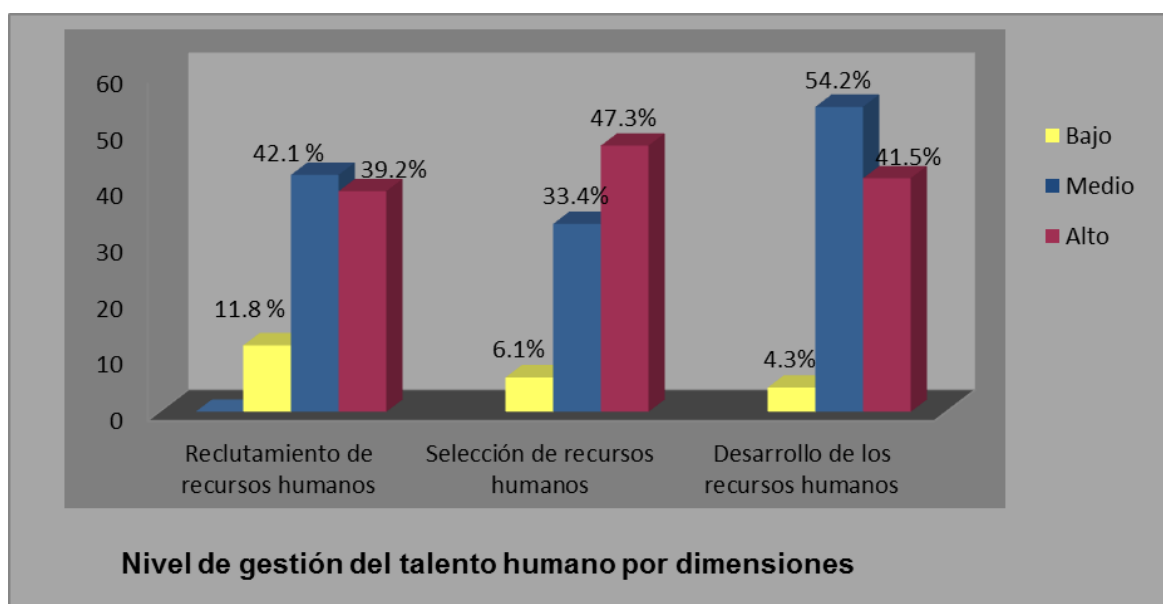


Figura 8. Gestión del talento humano por dimensiones percibido por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

La tabla 5 y figura 8 muestra que el 47.3 % de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho apreciaron un nivel alto en la dimensión selección de recursos humanos, encontrándose además que estos porcentajes difieren en la dimensión reclutamiento y desarrollo de los recursos humanos, donde se evidencio un 54.2 % y 42.1% de nivel medio. Cabe resaltar que las dimensiones que presentaron un nivel bajo es en reclutamiento de los cursos humanos que se evidenció mayor porcentaje con 11.8%

Tabla 6

Motivación laboral por dimensiones percibido por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Nivel	Percepción de la motivación laboral											
	Compromiso laboral		Condición laboral		Capacitación		Relación con los superiores		Relación con los compañeros		Relación con la familia	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	9	3.0	53	17.6	74	24.6	65	21.6	22	7.3	19	6.3
Medio	116	38.5	163	54.2	149	49.5	158	52.5	141	46.8	138	45.8
Alto	176	58.5	85	28.2	78	25.9	78	25.9	138	45.8	144	47.8
Total	301	100.	301	100.	301	100.	301	100.	301	100.	301	100.

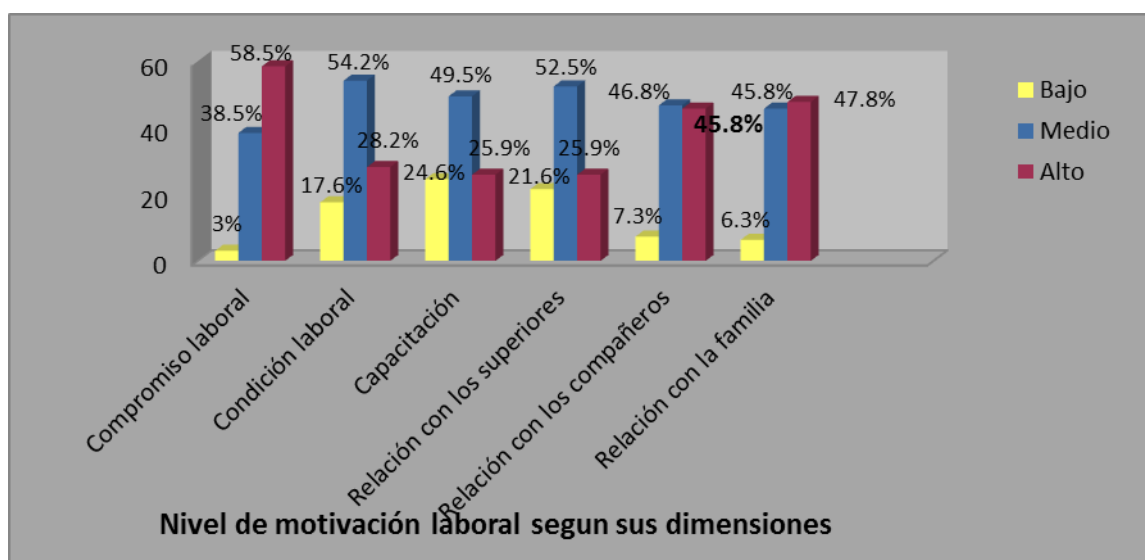


Figura 9. Motivación laboral por dimensiones percibido por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

La tabla 6 y figura 9, muestra que un 58.5% de los servidores de los servidores percibieron que la dimensión compromiso laboral presenta un nivel alto, seguido de la dimensión relación con la familia (47.8 %). Encontramos además que los servidores que percibieron nivel medio de condición laboral (54.2%) son similares a la dimensión relación con los superiores (52.5%). A pesar de que, es bajo los porcentajes de servidores que percibieron bajos niveles de motivación laboral en las diferentes dimensiones, es en la capacitación, relación con los superiores y condición laboral donde evidencian un mayor nivel (17.6%), (24.6%) y (21.6%).

Tabla 7

Gestión del talento humano y motivación laboral percibido por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, año 2017.

Gestión del talento humano		Motivación laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo		4	44.4	10	6.8	3	2.1	17	5.6
Medio		1	11.1	86	58.1	67	46.5	154	51.2
Alto		4	44.4	52	35.1	74	51.4	130	43.2
Total		9	2.5	148	100	144	100	301	100

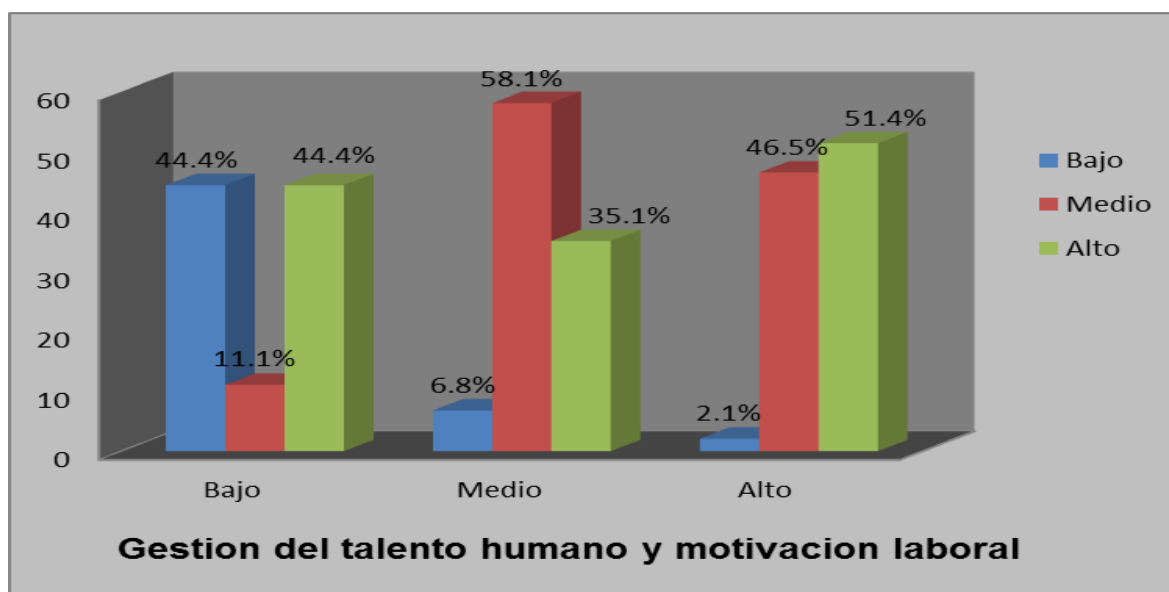


Figura 10, Gestión del talento humano y motivación laboral percibida por los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

La tabla 7 y figura 10, muestran que existe relación entre la variable gestión del talento humano y la motivación laboral, pues 58.1% de los ellos consideran que la gestión del talento humano es medio, coincide con un nivel de motivación medio, los trabajadores que perciben que la gestión del talento humano es baja (44.4 %), es consecuente con un bajo nivel de motivación laboral.

4.2 Prueba de normalidad

H₀ La distribución de los elementos de la variable Gestión del talento humano tiene normalidad

H_a La distribución de los elementos de la variable Gestión del talento humano no tiene normalidad

Tabla 8

Distribución de datos para la variable 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,954	301	,002

Los datos para la variable talento humano no siguen distribución normal, además el valor de p es < .05.

H₀ La distribución de los elementos de la variable Motivación Laboral tiene normalidad

H_a La distribución de los elementos de la variable Motivación Laboral no tiene normalidad

Tabla 9

Distribución de datos para la variable 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,317	301	,000

Los datos para la variable motivación laboral no siguen distribución normal, además el valor de p es < .05.

En ambos casos, los datos al no seguir una distribución normal, para el análisis de los datos se utilizó el estadístico de correlación para variables no paramétricas el Rho de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 10

Relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Correlaciones				
			Gestión del T.H	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 301	.187** .001 301
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.187** .001 301	1.000 . 301

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

En la tabla 10, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,001$ es menor que $\alpha =0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, siendo esta correlación directa de nivel débil ($r = ,187^{**}$).

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el reclutamiento de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre el reclutamiento de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 11

Relación entre e reclutamiento de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Correlaciones			Reclutamiento	Motivación laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000	.094
		Sig. (bilateral)	.	.104
	Motivación laboral	N	301	301
		Coefficiente de correlación	.094	1.000
		Sig. (bilateral)	.104	.
		N	301	301

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

En la tabla 11, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,104$ es mayor que el nivel de confianza $\alpha =0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que no existe relación significativa, entre el reclutamiento de recursos humanos y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la selección de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la selección de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 12

Relación entre la Selección de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Correlaciones			Selección de recursos humanos	Motivación laboral
Rho de Spearman	Selección del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.132*
		Sig. (bilateral)	.	.022
		N	301	301
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.132*	1.000
		Sig. (bilateral)	.022	.
		N	301	301

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,022$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación poco significativa entre la Selección de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Siendo esta correlación débil ($r = ,132^{**}$).

De la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 13

Relación entre el desarrollo del recurso humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

			Correlaciones	
			Desarrollo del recurso humano	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del recurso humano	Coeficiente de correlación	1.000	.194**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	301	301
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.194**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	301	301

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

En la tabla 13, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación poco significativa entre el desarrollo del recurso humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Siendo una correlación débil ($R=0.194$).

V. DISCUSIÓN

En los resultados se observa que el 51.2% de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho percibieron un nivel medio de gestión del talento humano, en tanto que un 43.2% consideró de nivel alto y solo un 17 % estimó que el nivel es bajo. Es decir que un considerable número de encuestados consideran que los encargados del recurso humano, estarían realizando sus funciones de manera moderada, no muy clara en el ejercicio de sus funciones como es coordinar las actividades laborales, reforzando y recompensando de manera firme las diferentes habilidades y conocimientos de los trabajadores, por lo que necesitarían ser mejoradas, reformadas y dinamizadas con la finalidad de que la institución alcance su desarrollo organizacional debido a ello radica la importancia de la gestión del talento humano y de ello la calidad de servicio que los servidores puedan brindar u ofrecer dentro de la organización. Al respecto Ibáñez (2011), destacó que el recurso humano es intangible, importante dentro de la organización, cuyo potencial es la inteligencia humana, que puede ser mejorada, reformada y dinamizada, que hace posible el desarrollo organizacional.

Los resultados se asemejarían a los del investigador, De León (2013) en su estudio, tuvo como resultado un bajo porcentaje en cuanto al compromiso con el manejo del recurso humano, que las limitantes pudieron ser las normativas y los procedimientos, de contrataciones el personal, al no existir factores que favorezca dicho manejo.

Se observa en los resultados sobre la gestión del talento humano por dimensiones tenemos que, el 56.1 % de los servidores del municipio, manifestaron un nivel alto en la dimensión selección de recursos humanos, estos porcentajes difieren de la dimensión desarrollo de los recursos humanos, donde se evidencio un 54.2 % lo consideraron de nivel medio. Otros resultados obtenidos de la dimensión selección de recursos humanos nos indicaron que los servidores son sometidos a concretos y establecidos pruebas establecidas, a efecto y finalidad de escoger al personal idóneo con el perfil que se requiere y con interés de trabajar. Es decir, más del 50% de los encuestados considera que la municipalidad planifica la convocatoria, diseña estrategias y tiene claro cuales la misión, visión y

objetivos de la institución. Pero que falta mucho por mejorar como es el caso de las capacitaciones, las motivaciones e incentivos salariales que vaya de acuerdo a sus labores que realizan. En este sentido, De León (2013), en su tesis, refiere que un 57% de los encuestados consideraron que la reclusión del personal es por amistad, además, consideraron que las distintas áreas carecen de normas y procedimientos en un 54% y 46%, sin embargo, es importante recalcar que un 48% de las empresas encuestadas no lo realizan desconoce los objetivos de su puesto y que el cargo que desempeña no va acorde a sus conocimientos y estudio.

De igual modo Cachuan (2015) en su tesis mencionó que El 50% de los encuestados concuerdan que no son evaluados apropiadamente en el conocimiento de gestión del talento. Que les falta una retroalimentación de los objetivos y metas que quiere llegar y reconocimiento de su trabajo. Y que les falta capacitación del personal antes de antes de reclutar uno nuevo. También Mercado y Moreno (2013), en su tesis obtuvieron como resultado que el 82% de la muestra, considera que el Hospital no los ayuda a cumplir con sus metas personales, tales como ascensos entre otros, además los trabajadores necesitan una política de promoción interna más estructurada. Así como la falta de comunicación del planeamiento estratégico.

En lo que se refiere al estudio de la motivación laboral, los resultados que se obtuvieron en la En la tabla 9 y figura 7 fue que el 49.2% de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho encuestados presentan un nivel medio, mientras que el 47.8% evidencian un nivel alto y solo un mínimo 3 % presentan un nivel bajo. Lo que nos indicaría que la motivación laboral en la organización estaría en un proceso o encaminados a conseguirlo pero que hay mucho que seguir y mejorar. Ya que la motivación como define Aguirre, Andrade y Castro (2005), se origina de estímulos internos o externos y es de naturaleza heredada o adquirida, de esta manera el comportamiento motivado se orienta hacia un objetivo y este comportamiento involucra un impulso, tendencia o necesidad para lo cual se asocia a un sistema de conciencia, pensamiento o comunicación. Nuestros resultados concuerdan con Serrano (2016) en su

investigación tuvo como resultado un nivel regular o medio de motivación extrínseca y extrínseca.

Así mismo, Sum (2014) en su investigación, llegó a los resultados donde el primer factor denominado Aceptación e Integración Social se obtuvo una medida que expresa el nivel de motivación de los colaboradores y una media que indica que están satisfechos. Sobre el reconocimiento Social, se encuentran en un rango alto en dicho factor, los colaboradores buscan aprobación social y estima por parte de los demás colaboradores. Nuestros resultados difieren de Enríquez (2014) en su investigación relacionado al grado de motivación el investigador observó que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Por otro lado, Olvera (2013) con su investigación concluyó que los factores motivacionales de mayor influencia en el personal fueron los salarios son factores extrínsecos y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, todos éstos inciden en el desempeño laboral.

Con respecto a los resultados hallados de la motivación laboral por dimensiones se muestra que un 58.8% de los servidores percibieron que la dimensión compromiso laboral presenta un nivel alto, seguido de la dimensión relación con la familia (47.8 %). Encontramos además que los servidores que percibieron nivel medio de condición laboral (54.2%) son similares a la dimensión relación con los superiores (52.5%). Cabe resaltar que a pesar que es bajo los porcentajes de servidores que percibieron bajos niveles de motivación laboral en las diferentes dimensiones, es en la capacitación, relación con los superiores y condición laboral donde evidencian un mayor nivel (17.6%), (24.6%) y (21.6%). Con estos resultados se puede decir que los servidores de la municipalidad tienen un compromiso laboral alto, que tienen la capacidad de realizar y saben hacer lo que se les pide a pesar que las condiciones laborales que según los resultados no son muy buenas estamos hablando de incentivos, condiciones físicas entre otros. Por otro lado, se tiene que trabajar mucho el tema de la capacitación y las relaciones con los superiores, debido a que la capacitación es importante para la realización personal aún más con los superiores y profesional del servidor aún más importante es la relación con los superiores, (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 85).

Respecto a los resultados de la hipótesis general de la correlación entre las variables gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, año 2017, siendo esta correlación directa de nivel baja ($r = ,128^{**}$), cuya significancia bilateral asintótica es menor a 0,05 aceptándose la H_a . Nuestro resultado difiere del estudio de Toribio (2015), donde concluyó que existe alta correlación entre ambas variables, siendo su coeficiente de correlación de 0,918.

De la hipótesis específica uno, se muestran los resultados de correlación, donde el valor $p=0,65$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha =0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que no existe una relación significativa entre la selección recurso humano y la motivación laboral en la unidad de estudio. Nuestro resultado difiere de Toribio (2015), donde el nivel de correlación entre ambas variables es alto, siendo el coeficiente de determinación siendo este de 0,834.

De la hipótesis específica dos, los resultados de correlación, donde el valor $p= ,001$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa entre el desarrollo del recurso humano y la motivación laboral. Nuestro resultado difiere de Toribio (2015) porque obtuvo un nivel alto de correlación entre ambas variables, siendo su coeficiente de determinación de 0.902.

De la hipótesis específica tres, los resultados de correlación, donde el valor $p=, 001$ es menor que el nivel de confianza $\alpha =0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa entre el desarrollo del recurso humano y la motivación laboral. Nuestro resultado difiere de Toribio (2015) obtuvo como resultado un nivel alto de correlación entre ambas variables, siendo su coeficiente de determinación de 0,902.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Como primera conclusión sobre si hay o no hay relación entre las variables Gestión del talento humano y la motivación laboral. Existe una relación no significativa entre Gestión del talento humano y motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. Se concluyó que, si existe una correlación, siendo esta correlación de nivel muy débil ($r = ,187^{**}$).

Segunda

Sobre si hay o no hay relación entre el reclutamiento del personal y la motivación laboral, se obtuvo que no existe una relación significativa entre el reclutamiento de recursos humanos y motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

Tercera

Existe una relación significativa o no significativa entre la selección de recursos humanos y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, se concluyó que si hay una correlación siendo esta correlación de nivel baja o débil ($r = ,132^{**}$).

Cuarta

Existe una relación no significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y motivación laboral de los servidores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, siendo esta correlación de nivel baja ($r = ,194^{**}$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

La institución de la municipalidad de San Juan de Lurigancho cuenta con un gran número de servidores que necesitan ser capacitados, por lo que la organización tiene la necesidad urgente de diseñar, planificar y ejecutar un plan de capacitación a su personal, considerando que ellos son la parte más importante de la organización deben desarrollar sus habilidades, capacidades mejorando sus el desempeño y satisfacción laboral que se reflejará en un eficiente servicio a la institución y a los servidores de la comunidad.

Segunda:

Otro punto importante es en el desarrollo de los recursos humanos, en este aspecto aparte de las capacitaciones la organización se percibe un ambiente de tensión entre los superiores y los trabajadores una relación que debe mejorar por lo que se recomienda que todo el personal, tanto los superiores como servidores desarrollen talleres o cursos de relaciones.

Tercera:

Otro aspecto a mejorar es la motivación de los servidores en este aspecto es notorio que las condiciones laborales no están satisfechas, este aspecto es muy importante para la satisfacción personal del trabajador, por lo que se recomienda mejorar o incentivar los bonos o incentivos premiando por ejemplo la puntualidad o mejor colaborador del mes entre otros.

REFERENCIAS

- Aguirre C., Andrade M. y Castro A. (2005). *Desarrollo de un instrumento de variables que podrían influir en la satisfacción laboral de trabajadores de la construcción en Santiago de Chile. Revista de la construcción (4) pp.81 – 90. Recuperado de www.redalyc.org.*
- Baltazar D y Chirinos J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013. (Tesis de grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Peru, Recuperado de tesis.usat.edu.pe/.../tl_baltazarzavaletadeysi_chirinosantezanajose.pdf*
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement. Universidad de Fasta. Recuperado de redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/.../2015_CP_006.pdf?...1*
- Bisetti J. (1987). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo...*
- Cachuan G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicio de outsourcing contable financiero en Lima metropolitana, año 2014. (Tesis de grado). Universidad san Martin de Porres.*
- Chiavenato I. (1987). *Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw-Hill*
- Chiavenato I. (1997). *Administración de recursos humanos (Segunda ed). México: Mc Graw-Hill*
- Chiavenato, I. (2001). *Gestión del Talento Humano. México: McGrawHill*
- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos. México. México: Mc Grrw-Hill.*
- Chiavenato I. (2008). *Gestión del Talento Humano. México: McGrawHill Companies, Inc.*

Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano Tercera Edición*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos. Novena Edición*. La Paz: Mc Graw Hill.

De León (2013). "*La gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu, Guatemala*". (Tesis de grado) Recuperado de biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf

Edel R, García, A, Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Recuperado de www.adizesca.com/site/.../g-clima-y-compromiso-organizacional-en.pdf.

Enríquez, P. (2014). "Motivación y desempeño laboral de los empleados de instituto de la visión en México". (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. Recuperado de dspace.biblioteca.um.edu.mx/.../20.../TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf

García T. (2015) *Enfoques de la gestión del talento humano*. Universidad pedagógica experimental Libertador. Recuperado de https://issuu.com/frankmichelena/docs/enfoques_de_la_gesti__n_del_talento

González W (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto superior tecnológico Guaranda en el primer semestre del 2011*. (Tesis de grado). Universidad estatal de Bolívar. Recuperado de es.slideshare.net/kawasaky/140-

Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta edición). México: McGraw-Hill/interamericana Editores.

Hogan P. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: Manual moderno

Ibáñez, M. (2011). *Administración de recursos humanos en la empresa*, 1a Edición. Lima Perú, San Marcos libros.

- Inca, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de repositorio.unajma.edu.pe/.../22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-...
- Navarro R, García, A, Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. (volumen1).Recuperado de biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales www.calameo.com/books/000383179af5baa121afd
- Maslow A. (1991). Motivación y personalidad. 3ra edición. Madrid – España.
- Mercado I. y Moreno M. (2013). *Caracterización Del Área De Gestión Del Talento Humano en la E.S.E. Universidad De Cartagena, Colombia*”. (Tesis de grado). Universidad de Cartagena. Recuperado de 190.242.62.234:8080/.../TESIS%20LINA%20MERCADO-MAYRA%20MORENO.p.
- Ministerio de Justicia y derechos humanos (2016). *Guía sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público – Guía de asesores jurídicos del estado- Servir*. Recuperado de (Ministerio de justicia y derechos humanos, 2016, p.14).
- Mora N. (2014). ¿Es la gestión del talento humano un factor de competitividad en las pymes en la ciudad de pasto? *Revista Unimar*, 26(2). Recuperado de <http://www.umariana.edu.co/ojseditorial/index.php/unimar/article/viewFile/86/72>
- Olvera Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos 2013* (Tesis de grado). Ecuador. Universidad de Guayaquil. Recuperado de Psicologicasrepositorio.ug.edu.ec/.../TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%...
- Rivera M (2013). *De las relaciones industriales a gestión y desarrollo humano, la evolución de los recursos humanos en el Perú*. Recuperado de www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf

- Serrano K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. (Tesis de maestría). Perú. Universidad mayor de San Marcos. cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4841/1/Serrano_mk.pdf
- Sum M. (2014). *Motivación y desempeño laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala*". (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de ecursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf
- Tito P y Vargas, S. (2015). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima metropolitana" gestión del tercer milenio revista de Gestión en el Tercer Milenio, *Revista de Investigación de la Fac. de CC. Administrativas, UNMSM* (Vol. 16, N.º 32, Lima, diciembre de 2013). Recuperado de revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/.../760...
- Toribio M (2015). *Gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huacho, 2015*. (Tesis de maestría). Perú. Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Matriz de operatividad de Gestión del talento humano

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Ibáñez (2011), la Gestión del Talento Humano es “el recurso intangible y más importante de la organización, el potencial humano es la inteligencia humana, capaz de innovar, emprender, dinamizar y posibilitar un desarrollo organizacional, de ahí su importancia y su principal característica” (p.48).	Para el estudio de esta variable se consideró tres dimensiones, de los cuales la primera dimensión consta de dos indicadores, éste as u vez dan origen a 7 ítems; la segunda dimensión tiene un indicador y da origen a tres ítems; la tercera dimensión consta de tres indicadores, y da origen a dieciséis ítems.	Reclutamiento de recursos humanos Selección de recursos humano Desarrollo de los Recursos Humanos	Planificación de Recursos Humanos Convocatoria de Recursos Humanos Elección de Recursos Humanos Capacitación y desarrollo Motivación y desempeño Salarios y retribución	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10 11,12, 13 14, 15, 16 17,18,19 20,21,22,23 24.25,26	Ordinal 1 Nunca 2 A veces 3 Siempre

Matriz de operatividad de Motivación laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Aguirre, Andrade y Castro (2005), para ellos la motivación se origina de estímulos internos o externos y es de naturaleza heredada o adquirida, de esta manera el comportamiento motivado se orienta hacia un objetivo y este comportamiento involucra un impulso, tendencia o necesidad para lo cual se asocia a un sistema de conciencia, pensamiento o comunicación (p.84).	Para el estudio de esta variable se consideró seis dimensiones, de los cuales la primera dimensión consta de un indicador, éste a su vez da origen a seis ítems; la segunda dimensión tiene un indicador y da origen a cinco ítems; la tercera dimensión consta de dos indicadores, y da origen a cinco ítems; la cuarta dimensión un indicador con seis ítems; la quinta dimensión consta de un indicador con cinco ítems; la sexta dimensión tiene dos indicadores con cinco ítems.	Compromiso laboral Condición laboral Capacitación Relación con los superiores Relación con los compañeros de trabajo Relación con la familia	Responsabilidad ante el trabajo Satisfacción Posibilidad de escalar Formación Clara comunicación Reconocimiento laboral Relación interpersonal Vínculo con la familia Calidad de vida	1,2,3,4, 5,6 7,8,9,10,11 12,13,14, 15,16 17,18,19, 20,21,22 23,24,25 26,27 28,29,30 31,32	Ordinal 1 Nunca 2 A veces 3 Siempre

Validez del instrumento percepción de la gestión del talento humano y motivación laboral según expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa	Aplicable
Experto 2	Mg. César Aldo Canelo Sotelo	Aplicable
Experto 3	Mg. Rommel Lizandro Crispín	Aplicable

Confiabilidad

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearán en la investigación tienen ítems tipo Likert, por lo tanto, la confiabilidad de los cuestionarios de la gestión del talento humano en la motivación laboral se realizará a través de alfa de Cronbach para lo cual se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores teniendo los siguientes niveles de confiabilidad. (Thomas Hogan, 2004).

Confiabilidad de los instrumentos - Alfa de Cronbach

Variable / dimensión	Alfa de Cronbach	N de ítems
Gestión del talento humano	0.929	26
Motivación laboral	0.848	32

En la tabla el valor del Alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para el instrumento de investigación gestión del talento humano es 0.929, y para la variable Motivación laboral. 0.848, por lo tanto, se concluyó que los instrumentos utilizados son altamente confiables.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la municipalidad San Juan de Lurigancho, 2017.

Autora: Huayllasco Quispe, Aniceta Victoria

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.</p>	<p>Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
			Reclutamiento de los recursos humanos	Planificación de Recursos Humanos	1-3	(1) Nunca	Bajo (26-43)
				Convocatoria de Recursos Humanos	4-7		
			Selección de los Recursos Humanos	Elección de Recursos Humanos	8-10		
				Capacitación y Desarrollo	11-13		
				Evaluación de Desempeño	14-16	(3) Siempre	Alto (62- 78)
			Desarrollo de los Recursos Humanos	Motivación y Desempeño	17-19		
				Salario y retribución	20-26		
			Variable 2: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
			Compromiso laboral	Responsabilidad ante el trabajo	1 –6	(1) Nunca	Bajo (32-53)
			Condición laboral	Satisfacción	7-11		
			Capacitación	Posibilidad de escalar Formación	12-13 14-16	(2) A veces	Medio (54-75) Alto (76- 96)
			Relación con los superiores	Clara comunicación Reconocimiento laboral	17-19 20-22		
			Relación con los compañeros de trabajo	Relación interpersonal	23-27		
			Relación con la familia	Vínculo con la familia Calidad de vida	28-29 30-32	(3) Siempre	

Estimado trabajador:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre la gestión del talento humano. Por favor marque la valoración que considere, las respuestas son de carácter anónimo.

ITEMS		1	2	3
N°	Dimensión 1: Reclutamiento de los recursos humanos	Nunca	A veces	Siempre
1	¿Considera usted que la municipalidad de San Juan de Lurigancho diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal?			
2	¿Las funciones que realiza en la municipalidad de San Juan de Lurigancho son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades del área?			
3	¿La municipalidad de San Juan de Lurigancho mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)?			
4	¿Considera usted que la municipalidad de San Juan de Lurigancho planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal?			
5	¿Las convocatorias que realiza la municipalidad de San Juan de Lurigancho son por concurso público?			
6	¿El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la municipalidad de San Juan de Lurigancho está de acorde con las necesidades del TDR?			
7	¿Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página web y otros) son eficaces?			
Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos		Nunca	A veces	Siempre
8	¿En la municipalidad de San Juan de Lurigancho se da inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución?			
9	¿Considera usted que las evaluaciones de elección de personal que se realizan al ingresar a laborar a la municipalidad de San Juan de Lurigancho son las más adecuadas?			
10	¿En cada convocatoria se informa sobre los resultados obtenidos del proceso de selección en la página institucional?			
11	¿Su jefe directo se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad motivando a la administración a incrementar los gastos en capacitación?			
12	¿En la municipalidad de San Juan de Lurigancho se observan las necesidades de capacitación de acuerdo a cada nivel profesional?			
13	¿Las capacitaciones que se realiza en la municipalidad de San Juan de Lurigancho se realizan de acuerdo a las necesidades de las labores que desempeña?			

14	¿Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización?			
15	¿En la municipalidad de San Juan de Lurigancho se evalúa constantemente el desempeño laboral de acuerdo a sus funciones?			
16	¿Considera indispensable tener conocimiento pleno de las funciones y tareas que está a cargo?			
Dimensión 3: Desarrollo de los recursos humanos		Nunca	A veces	Siempre
17	¿Considera usted que la municipalidad de San Juan de Lurigancho plantea instrumentos que determinen mejores incentivos salariales de acuerdo a su desempeño?			
18	¿Considera usted que su jefe motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?			
19	¿La municipalidad de San Juan de Lurigancho establece instancias de comunicación y motivación entre Jefe y trabajador?			
20	¿Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral?			
21	¿La municipalidad de San Juan de Lurigancho tiene mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador?			
22	¿Considera usted que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?			
23	¿Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios?			
24	¿Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador?			
25	¿Se encuentra satisfecho (a) con los beneficios que recibe como trabajador (a) de la municipalidad de San Juan de Lurigancho?			
26	¿Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones?			

¡Gracias por su colaboración!

Estimado trabajador:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre la motivación laboral. Por favor marque la valoración que considere, las respuestas son de carácter anónimo.

ITEMS		1	2	3
N°	Dimension 1: Compromiso laboral	Nunca	A veces	Siempre
1	Le gustaría que le indiquen si es que hace bien o mal su trabajo			
2	Cada compañero en la institución sabe hacer bien su labor.			
3	Cumple con las metas planteadas en su trabajo.			
4	Se maneja solo en el desempeño de su trabajo.			
5	Se considera responsable con su trabajo			
6	Aprende mucho con el desarrollo de su trabajo.			
Dimension 2: Condición laboral				
7	Está a gusto con las condiciones de su trabajo.			
8	Está conforme con su sueldo			
9	Sus horas de trabajo es favorable y adecuada			
10	Recibe incentivos como: bonos, gratificaciones, escolaridad, etc.			
11	Siente satisfacción en su trabajo.			
Dimensión 3: Capacitación				
12	Con el trabajo que desempeña tiene buen futuro laboral.			
13	Tiene posibilidades de ascender en su trabajo.			
14	Cuenta con capacitaciones para un buen desempeño laboral.			
15	La institución le apoya para lograr capacitarse.			
16	Asiste a cursos de capacitación en el presente año promovidos por la municipalidad.			
Dimensión 4: Relación con los superiores		Nunca	A veces	Siempre
17	La comunicación con sus superiores es el adecuado.			
18	Se entiende bien con sus superiores en la labor que realiza.			
19	La comunicación brindada que dan los superiores es clara para los trabajadores.			
20	Los superiores reconocen su trabajo.			
21	Atienden pedidos de aumento como parte del reconocimiento de su trabajo.			

22	Sus jefes le dan motivación para trabajar.			
	Dimensión 5: Relación con los compañeros			
23	Se considera una persona sociable y amistosa.			
24	Tiene buena relación con sus compañeros			
25	Tiene confianza con sus compañeros de trabajo.			
26	Participa en actividades de camarería.			
27	Tiene el apoyo de sus compañeros.			
	Dimensión 6: Relación con la familia			
28	Su familia comprende su trabajo.			
29	Su familia le apoya en el desempeño de su trabajo.			
30	Su calidad de vida es buena.			
31	Se siente comprometido con el bienestar de su familia.			
32	Tiene una presión familiar para trabajar.			

¡Gracias por su colaboración!

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES	
				N	A	S	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Reclutamiento de recursos humanos	Planificación de recursos humanos	Considera usted que la Municipalidad de San Juan de Lurigancho diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades profesionales de su personal.				✓		✓		✓		✓			
			Las funciones que realiza en la municipalidad de San Juan de Lurigancho son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades del área.				✓		✓		✓		✓			
			La municipalidad de San Juan de Lurigancho mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF).				✓		✓		✓		✓			
		convocatoria de recursos humanos	Considera usted que la Municipalidad de San Juan de Lurigancho planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal.				✓		✓		✓		✓			
			Las convocatorias de personal que realiza la municipalidad de San Juan de Lurigancho son por concurso público.				✓		✓		✓		✓			
			El perfil laboral requerido en las convocatorias que realiza la municipalidad de San Juan de Lurigancho está de acorde con las necesidades del TDR.				✓		✓		✓		✓			

		Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página web y otros) son eficaces.				✓	✓	✓	✓		
Selección de los recursos humanos	Elección de recursos humanos	En la municipalidad de San Juan de Lurigancho se da inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución.				✓	✓	✓	✓		
		Considera usted que las evaluaciones de elección de personal que se realizan al ingresar a laborar a la municipalidad de San Juan de Lurigancho son las más adecuadas.				✓	✓	✓	✓		
		En cada convocatoria se informa sobre los resultados obtenidos del proceso de selección en la página institucional.				✓	✓	✓	✓		
		Su jefe directo se preocupa por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad motivando a la administración a incrementar los gastos en capacitación.				✓	✓	✓	✓		
	Capacitación y desarrollo	En la municipalidad de San Juan de Lurigancho se observan las posibilidades de capacitación de acuerdo a cada nivel profesional.				✓	✓	✓	✓		
		Las capacitaciones que se realiza en la municipalidad de San Juan de Lurigancho se realizan de acuerdo a las necesidades de las labores que desempeña.				✓	✓	✓	✓		
		Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización.				✓	✓	✓	✓		
	Evaluación de desempeño	En la municipalidad de San Juan de Lurigancho evalúan constantemente el desempeño laboral de acuerdo a sus funciones.				✓	✓	✓	✓		
		Considera indispensable tener conocimiento pleno de las funciones y tareas que está a cargo.				✓	✓	✓	✓		
		Motivación y desempeño	Considera usted que la municipalidad de San Juan de Lurigancho plantea instrumentos que determinen mejores incentivos salariales de acuerdo a su desempeño.				✓	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

OBJETIVO: Recoger información sobre la gestión del talento humano

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Charry Aysanca, Juan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Docto

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

Dr. Lic. JUAN MARCIANO CHARRY AYSANCA
DNI: 04064090



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 04064090

Dr. Juan Charry Aysanca

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

OBJETIVO: Recoger información sobre la gestión del talento humano

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Canelo Sotelo, Cesar Aldo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Ciencias

VALIDACIÓN:

MUY ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	ALTO <input type="checkbox"/>	MEDIO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>	MUY BAJO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------


Mg. ING. CESAR ALDO CANELO SOTELO
DOCENTE
UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

OBJETIVO: Recoger información sobre la gestión del talento humano

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lizandro Crispín, Rommel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------


Mg. ROMMEL LIZANDRO CRISPIN
DOCENTE POST GRADO


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES
				N	A	S	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Compromiso laboral	Responsabilidad ante el trabajo	Le gustaría que le indiquen si hace bien o mal su trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Cada compañero en la institución sabe hacer bien su labor.				✓		✓		✓		✓		
			Cumple con las metas planteadas en su trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Se maneja solo en el desempeño de su trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Se considera responsable con su trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Aprende mucho con el desarrollo de su trabajo				✓		✓		✓		✓		
	Condición laboral	Satisfacción	Está a gusto con las condiciones de su trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Está conforme con su sueldo.				✓		✓		✓		✓		
			Sus horas de trabajo es favorable y adecuada.				✓		✓		✓		✓		
			Recibe incentivos como: bonos, gratificaciones, escolaridad, etc.				✓		✓		✓		✓		
			Siente satisfacción en su trabajo				✓		✓		✓		✓		
	Capacitación	Posibilidad de escalar	Con el trabajo que desempeña tiene buen futuro laboral.				✓		✓		✓		✓		
			Tiene posibilidades de ascender en su trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		Formación	Cuenta con capacitaciones para un buen desempeño laboral.				✓		✓		✓		✓		
La institución le apoya para lograr						✓		✓		✓		✓			

		capacitarse.												
		Asiste a cursos de capacitación en el presente año promovidos por la municipalidad.			✓		✓		✓		✓			
Relación con los superiores	Clara comunicación	La comunicación con sus superiores es el adecuado.			✓		✓		✓		✓			
		Se entiende bien con sus superiores en la labor que realiza.			✓		✓		✓		✓			
		La comunicación brindada que dan los superiores es clara para los trabajadores.			✓		✓		✓		✓			
	Reconocimiento laboral	Los superiores reconocen su trabajo.			✓		✓		✓		✓			
		Atienden pedidos de aumento como parte del reconocimiento de su trabajo			✓		✓		✓		✓			
		Sus jefes le dan motivación para trabajar.			✓		✓		✓		✓			
Relación con los compañeros de trabajo	Relación interpersonal	Se considera una persona sociable y amistosa.			✓		✓		✓		✓			
		Tiene buena relación con sus compañeros.			✓		✓		✓		✓			
		Tiene confianza en sus compañeros de trabajo.			✓		✓		✓		✓			
		Participa de actividades de camarería.			✓		✓		✓		✓			
		Tiene el apoyo de sus compañeros.			✓		✓		✓		✓			
Relación con la familia	Vínculo con la familia	Su familia comprende su trabajo.			✓		✓		✓		✓			
		Su familia le apoya en el desempeño de su trabajo.			✓		✓		✓		✓			
	Calidad de vida	Su calidad de vida es buena.			✓		✓		✓		✓			
		Se siente comprometido con el bienestar de su familia.			✓		✓		✓		✓			
		Tiene una presión familiar para trabajar.			✓		✓		✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario.

OBJETIVO: Recoger información sobre la motivación laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Charry Aysanon, Juan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Docto

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
---------------------	------	-------	------	----------

Dr. Lic. JUAN MARCELO CHARRY AYSANON

DNI: 04064090

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 04064090

Dr. Juan Charry Aysanon



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 26 de junio de 2017

Carta P. 407 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Juan Navarro Jiménez

Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Atención:

Alcalde

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ANICETA VICTORIA HUAYLLASCO QUISPE** identificado(a) con DNI N.º 40160253 y código de matrícula N.º 7001025151; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho."

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



IPMR

UCV.EDU.PE

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, HUAYLLASCO QUISPE, ANICETA VICTORIA, egresada de la Facultad de / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa Académico Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

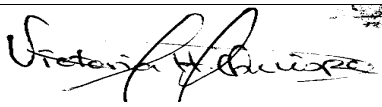
“Gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 12 de diciembre del 2017

HUAYLLASCO QUISPE, ANICETA VICTORIA	
DNI:40160253	Firma 
ORCID: 0000-0002-7991-3157	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
ORCID:	