

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del talento humano y motivación laboral de los
colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes,
Chanchamayo – Junín, 2023**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor(es) : Bach. DELGADO NALVARTE YESSENIA MILAGROS
Bach. GARCIA MEDINA LIBIA LUZ

Asesor : Dra. Verástegui Velásquez Graciela Soledad

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio y
Culminación : 14.12.2023 al 13.12.2024

Huancayo – Perú - 2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD
PERUANA LOS ANDES, CHANCHAMAYO – JUNÍN, 2023**

PRESENTADA POR:

Bach. Delgado Nalvarte Yessenia Milagros
Bach. Garcia Medina Libia Luz

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. BEJAR MORMONTOY AGÜEDO ALVINO

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo, de del 2024

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, CHANCHAMAYO –
JUNÍN, 2023**

ASESOR:

MG. VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ GRACIELA SOLEDAD

DEDICATORIA

A Dios por todas las cosas bonitas
que nos viene brindando.

A nuestros padres por ser el motor
y motivo para que nosotras logremos salir
adelante y ser las personas que nos
impulsan a ser cada día mejores

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo por abrirnos las puertas de su Institución y lograr realizar nuestro trabajo de investigación.

A la Universidad Peruana Los Andes, especialmente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y Sistemas por la buena formación durante nuestros 10 ciclos académicos.

A nuestros maestros que compartieron todos sus conocimientos y experiencias para lograr ser buenas profesionales.

Las autoras.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0436 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, CHANCHAMAYO – JUNÍN, 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : Bach. DELGADO NALVARTE YESSENIA MILAGROS
Bach. GARCIA MEDINA LIBIA LUZ

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Mg. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

Fue analizado con fecha 01/10/2024; con 91 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 01 de octubre del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en la actualidad ha sido tomada con bastante interés por las organizaciones en estos últimos años, ya que este proceso estratégico fomenta que los colaboradores formen parte de la estructura organizacional como el mismo término los denomina un “talento humano”, es decir que ellos mismos opten por explotar sus cualidades y habilidades logrando así desarrollarse profesionalmente.

Por otro lado, la motivación laboral es la capacidad que debe tener una organización para mantener el rendimiento óptimo de los colaboradores con la finalidad de que estos mismos generen mayor productividad, y así logren alcanzar los objetivos y metas ya establecidas por la organización. Este factor motivacional puede lograrse gracias a incentivos, reconocimientos que mejore la reacción positiva de la persona ante sus funciones.

Teniendo en cuenta los conceptos básicos de las variables, consideramos los motivos por el cual se realizó el estudio de investigación, los cuales fueron: la desmotivación, falta de capacitación constante sobre tema de relaciones interpersonales, incentivos económicos por logros obtenidos, trabajo en equipo, falta de comunicación asertiva, poner en práctica la misión y visión de la universidad.

Como consecuencia, el presente trabajo tiene como objetivo evaluar cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en la tecnoestructura de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo, estas dos variables es de vital interés en toda organización pública o privada, ya que ayudará a mejorar la productividad y conocer el interés que tienen los colaboradores en desarrollarse dentro de su centro de trabajo.

La metodología aplicada al presente trabajo fue de tipo básico, de nivel correlacional y diseño no experimental específicamente de corte transversal y de método científico; en la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, así mismo el tamaño de

población de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo es de 24 las mismas que se usaran como muestra.

De este modo el tenor del presente trabajo está estructurado en 5 capítulos tal como se describe a continuación:

El Capítulo I tiene como título PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA; el cual describe el problema, la formulación del problema, las delimitaciones, el objetivo general y específicos y las justificaciones.

El Capítulo II, tiene como título MARCO TEORICO; en el cual se considera los antecedentes de tesis desarrolladas en universidades internacionales y nacionales; las bases teóricas relacionadas a las dos variables, y la operacionalización de las variables.

El Capítulo III, tiene como título HIPOTESIS; comprende la hipótesis general, así mismo considerando las hipótesis específicas y definición conceptual de ambas variables.

El Capítulo IV, tiene como título METODOLOGÍA, resalta los métodos que se utilizarán en el proceso, estos son: el tipo, nivel y diseño del proyecto de investigación, así como la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la Institución.

El Capítulo V tiene como título, RESULTADOS, permite observar los resultados estadísticos, mediante el análisis descriptivo y la contrastación de hipótesis.

CONTENIDO

ASESOR:	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Delimitación del problema	20
1.2.1. Delimitación espacial.....	20
1.2.2. Delimitación temporal	20
1.2.3. Delimitación conceptual o temática.....	20
1.3. Formulación del problema.....	21
1.3.1. Problema general	21
1.3.2. Problemas específicos	21
1.4. Justificación de la investigación	22
1.4.1. Justificación social	22

1.4.2. Justificación teórica	22
1.4.3. Justificación metodológica.....	22
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo General	22
1.5.2. Objetivos Específicos.....	23
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes del estudio	24
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes Nacionales	26
2.2. Bases teóricas o científicas	28
2.2.1. Gestión del talento humano	28
2.2.2. Motivación laboral	37
2.3. Marco conceptual	43
CAPÍTULO III HIPÓTESIS	45
3.1. Hipótesis general	45
3.2. Hipótesis específicas.....	45
3.3. Variables.....	46
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	47
4.1. Método de Investigación	47
4.1.1. Método general	47
4.1.2. Método específico	47
4.2. Tipo de Investigación	47

4.2.1. Investigación básica	47
4.3. Nivel de Investigación	48
4.3.1. Correlacional.....	48
4.4. Diseño de la Investigación.....	48
4.4.1. No experimental de corte transversal.....	48
4.5. Población y muestra.....	48
4.5.1. Población.....	48
4.5.2. Muestra	49
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	50
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	50
4.6.2. Instrumento de recolección de datos	50
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	50
4.8. Aspectos éticos de la investigación	51
CAPÍTULO V RESULTADOS	52
5.1. Descripción de los resultados	52
5.1.1. Análisis descriptivo de la variable 1: Gestión del Talento Humano.....	52
5.1.2. Descripción de los resultados de la variable Motivación Laboral	56
5.2. Contrastación de hipótesis	59
5.2.1. Prueba de Normalidad de los Datos.....	59
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS.....	76
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	78
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	79
Anexo 4: Instrumentos utilizados en la investigación.....	81
Anexo 5: Confiabilidad y validez de los instrumentos	83
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	88
Anexo 7: Consentimiento informado	90
Anexo 8: Evidencias fotográficas	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	46
Tabla 2 Distribución de la Tecnoestructura de la UPLA-Filial Chanchamayo.....	49
Tabla 3 Muestra.....	50
Tabla 4 Gestión del Talento Humano.....	52
Tabla 5 Proceso de integración	53
Tabla 6 Proceso de organización.....	54
Tabla 7 Proceso de crecimiento personal	55
Tabla 8 Motivación Laboral	56
Tabla 9 Motivación intrínseca	57
Tabla 10 Motivación extrínseca	58
Tabla 11 Prueba de Normalidad.....	59
Tabla 12 Prueba de Hipótesis General	60
Tabla 13 Prueba de Hipótesis Específica 1	61
Tabla 14 Prueba de Hipótesis Específica 2	62
Tabla 15 Prueba de Hipótesis Específica 3	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo	20
Figura 2 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	38
Figura 3 Teoría de las necesidades adquiridas	39
Figura 4 Comparación entre la Teoría de Maslow y la Teoría de Herzberg.....	40
Figura 5 Gráfico de la variable 1: Gestión del Talento Humano	52
Figura 6 Gráfico del proceso de integración	53
Figura 7 Gráfico del proceso de organización	54
Figura 8 Gráfico del proceso de crecimiento personal.....	55
Figura 9 Gráfico de la variable 2: Motivación Laboral.....	56
Figura 10 Gráfico de motivación intrínseca.....	57
Figura 11 Gráfico de motivación extrínseca	58
Figura 12 Gráfico de Dispersión de la Gestión del talento humano y la motivación laboral.....	60
Figura 13 Gráfico de Dispersión del Proceso de Integración y motivación laboral	61
Figura 14 Gráfico de Dispersión del proceso de organización y motivación laboral ..	62
Figura 15 Gráfico de Dispersión de la Proceso de Crecimiento Personal y motivación laboral.....	64

RESUMEN

El trabajo de investigación denominado: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023, parte del problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023?, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre ambas variables; La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental. La población está conformada por 30 colaboradores de la tecnoestructura, así mismo se empleó el muestreo por conveniencia el cual estuvo conformada por 24 colaboradores con carga administrativa de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, y fueron excluidos los que se encontraban de vacaciones y con finalización de contrato de la Universidad. Asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico r de Pearson. El instrumento fue validado con el Alpha de Cronbach. Concluyendo que, existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023.

Palabras clave: Gestión del talento humano y la motivación laboral

ABSTRACT

The research work entitled: Human Talent Management and Labor Motivation of the collaborators of the Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023, starts from the general problem: What is the relationship between human talent management and labor motivation in the collaborators of the Universidad Peruana Los Andes of the Chanchamayo Branch in the year 2023? The general objective was to determine the relationship between both variables; The methodology used was quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental design. The population is made up of 30 employees of the technostructure, and convenience sampling was used, which was made up of 24 employees with administrative responsibilities at the Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, excluding those who were on vacation and those whose contracts with the University were terminated. Likewise, Pearson's r statistic was used for hypothesis testing. The instrument was validated with the Cronbach Alpha. It was concluded that there is a direct relationship between human talent management and work motivation of the collaborators of the Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023.

Keywords: Human talent management, work motivation

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones en todo el mundo vienen afrontando diversos cambios laborales, desde lo más mínimo que son aquellos términos que pueden influenciar en la motivación de una persona, como por ejemplo el “trabajador” quienes simplemente son considerados como aquellos que cumplen las tareas que se les designa, y el término “colaborador” quienes pueden aportar ideas y soluciones para el desarrollo de la organización.

Debemos reconocer que en la actualidad el término “Gestión del talento humano” a nivel mundial aún no es empleado por todas las organizaciones, en Angostura, México más del 80% desconocían sobre este término y por eso las micro y medianas empresas no se veían reflejadas en el mercado mexicano. (Zayas, 2020)

Las organizaciones en Latinoamérica se enfocan en definir bien sus planes estratégicos (misión, visión, valores corporativos, etc.) dejando de lado las capacitaciones constantes para los colaboradores destinando bajo presupuesto para ese fin. (Guerrero y Peña, 2019)

La realidad en cada país del mundo es sumamente distinta, la necesidad de trabajo es diferente en cada persona. Recordando de que el ser humano tuvo que atravesar una situación inesperada en el año 2020 obligando a muchas personas a quedarse sin trabajo, empresas que tuvieron que cerrar por la coyuntura originando una inestabilidad en el País, resaltando el tema laboral, debemos mencionar que cierto porcentaje de la población quedaron desempleados generando su desesperación.

Habiendo recordado dicha situación podemos mencionar, que gran porcentaje del capital humano en nuestro país aún no se estabiliza emocionalmente y no logra rendir al 100% de su capacidad para ejecutar un trabajo.

Según el reporte brindado por el (INEI,2022) el 87,3% de peruanos trabajan de manera informal con una falta de acceso a la seguridad y derechos que se debe tener en una empresa. El reflejo de esta alta tasa de informalidad se observa en la mala gestión del talento humano que se está llevando en el Perú.

Asimismo (Maguiña, 2018), menciona que en la actualidad las instituciones públicas en el Perú

El éxito de las instituciones públicas y privadas en el Perú se ve reflejada gracias a la buena gestión del talento humano. Los colaboradores desempeñan un rol importante en toda organización, son ellos quienes responden a las exigencias de los superiores para cumplir con los objetivos y metas planificadas. Hoy en día el mercado laboral es más competitivo por lo que la mayoría de empresas tratan de persuadir con mejores propuestas y oportunidades a los colaboradores haciendo que estos mismos opten por irse de la empresa en donde están. Dicho de otra manera, la institución tiene la responsabilidad de reconocer el esfuerzo y valor de su capital humano.

Hoy en día, la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo cuenta con más de 30 colaboradores que cumplen con la función de aportar conocimientos, crear estrategias y realizar gestión administrativa, de tal forma que se ha venido observando las falencias que se tiene en la gestión del talento humano, de este modo se ve reflejado en los colaboradores la desmotivación, la falta de compromiso laboral, el desinterés por aprender, los conflictos y otros factores que pueden afectar en el desarrollo de la institución. Si logramos estudiar a profundidad el comportamiento de cada uno de los miembros de este grupo de colaboradores podemos determinar que la gestión del talento humano y la motivación laboral dependerá de muchos factores, como la remuneración, el ausentismo laboral, la capacitación, el índice de rotación.

En esta investigación se busca identificar el nivel de Gestión del Talento Humano y el nivel de Motivación Laboral en la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo y determinar

la relación que existe entre estas dos variables, de forma en que los resultados permitan obtener falencias y oportunidades para mejorar la eficacia y eficiencia del Talento Humano.

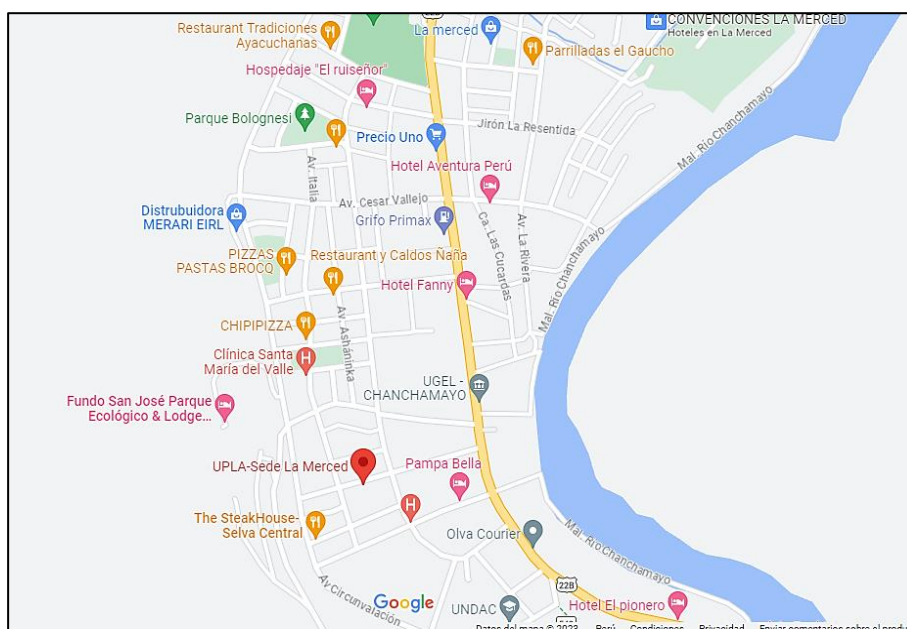
1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en las instalaciones de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo. La cual está ubicada entre la Av. Fray Dionisio Ortiz y Av. Los Pioneros en el distrito de La Merced, Provincia de Chanchamayo, en el departamento de Junín.

Figura 1

Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo



Nota: Imagen extraída de Google Maps

1.2.2. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se lleva a cabo desde el día en que se identifica la problemática en la Universidad Peruana Los Andes- Filial Chanchamayo, siendo esta desde el mes de agosto del año 2023.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

- **Variable 1: Gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2009) respecto a la gestión del talento humano es “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos administrativos que se relacionan con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño” (p. 9)

○ **Variable 2: Motivación Laboral**

Robbins (2004) menciona que “Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.” (p. 155)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de integración y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de organización y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social

Al finalizar, los resultados obtenidos servirán como antecedente para ser aplicados en la Gestión del Talento Humano de las instituciones públicas y privadas generando mayor productividad y vínculo laboral entre los colaboradores, asimismo señalar que los colaboradores de la Universidad Peruana los Andes serán los primeros beneficiados cuando se adopte la implementación de gestión del talento humano y motivación laboral como modelo estratégico, el contexto del trabajo de investigación será accesible a la población en general así como también a las instituciones públicas y privadas.

1.4.2. Justificación teórica

La presente investigación busca obtener resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral que se puede presentar en la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo, mediante sus dimensiones e indicadores elaborados para respaldar estas dos variables, así mismo se recaudó las bases teóricas de diversos autores y antecedentes que ya fueron sustentados para su mejor comprensión.

1.4.3. Justificación metodológica

Esta investigación Bajo un enfoque cuantitativo se hizo el uso del método científico porque nos facilitará en la obtención de resultados fiables, se utilizó un conjunto de métodos específicos mediante técnicas como: la observación, descripción, correlación y explicación simple. Al respecto se formuló recomendaciones a través del resultado.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo,2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer la relación que existe entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023.
- b. Analizar la relación que existe entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo,2023.
- c. Establecer la relación que existe entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo,2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Briones et al., 2023) presentaron su artículo científico: *“El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.”* de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Su objetivo general fue fundamentar la necesidad de incorporar enfoques innovadores para una gestión eficaz del talento humano en las universidades, ante la creciente influencia del teletrabajo en tiempos de pandemia y pos pandemia. Se realizó una investigación de enfoque cualitativo, se empleó 4 cuestionarios como instrumento de recaudación de datos aplicado a 281 colaboradores entre ellos (estudiantes, funcionarios, asistentes, técnicos, etc.) los resultados demuestran que el impacto del teletrabajo en la gestión del talento humano en las universidades apunta a la simultaneidad de la modalidad presencial y el teletrabajo, en busca de elevar los indicadores de rendimiento y calidad de las funciones universitarias. Se avanza así hacia una nueva transición en la administración de los procesos.

Así mismo (Daza et al., 2019) en su artículo científico: *“Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia”* de la Universidad De Magdalena, Colombia. Tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la gerencia del talento humano en la calidad del servicio educativo de las universidades públicas de la Región Caribe de Colombia. La investigación es de tipo explicativa, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 35 directivos de 7 universidades públicas de la Región Caribe. Los resultados reflejan que la gerencia del talento humano y la calidad del servicio de las universidades se correlacionan positivamente, de manera moderada.

Según (Baque y Cañarte, 2023) en su artículo denominado “*Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. Revista Ciencia & Sociedad*” de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. Su objetivo general fue identificar la relación entre estas variables y su impacto en la calidad de la educación en esta institución. Se realizó una investigación de tipo descriptiva y correlacional, el estudio se aplicó a una muestra de 52 colaboradores mediante la encuesta y utilizando el Coeficiente de Spearman. La conclusión del estudio fue que, si se desarrolla una gestión eficaz del talento humano, se demuestra que es posible lograr el éxito de los profesionales de la educación en la institución.

(Morán, 2020) en su tesis de maestría denominada “*Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020*” Universidad Rafael Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. El objetivo general fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020. Realizó una investigación descriptivo y correlacional, tipo de razonamiento deductivo, de diseño no experimental. El estudio se aplicó a 30 docentes, como instrumento el cuestionario de escala ordinal. Se concluyó en la investigación que la gestión de talento humano influye significativamente en las competencias docentes según los valores Rho de Spearman ,582; Sig. ,001; R 2 ,452.

Según (Garrido, 2021) en su tesis denominada “*Motivación laboral y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales*” de la Universidad Del Bio Bio, Chile. Su objetivo general es conocer la percepción, que tienen los trabajadores, que realizan funciones remuneradas en colegios de diversa dependencia, de las regiones de Maule y Ñuble. Realizó una investigación descriptiva y exploratoria, con diseño cuantitativo. Así mismo, se empleó los métodos inductivos, deductivos, analíticos, bibliográfico y de campo. Fue aplicado a una población de 241 colaboradores, como instrumento se utilizó el cuestionario, se desarrolló el análisis respectivo que mostró los diversos resultados que afianzaron nuestra

investigación. Finalmente se concluyó, que la mayoría de los encuestados, manifestaron motivación hacia el trabajo en la dimensión dedicación y compromiso. Sin embargo, los trabajadores de 61 años, manifestaron que la absorción con las tareas es lo más relevante. Y, respecto a la calidad de vida laboral, este grupo etario, considera importante el desarrollo profesional y el apoyo que reciben de la Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile 4 organización. Por otra parte, las dimensiones que más valoran de la calidad de vida laboral son, las de bienestar y las relaciones interpersonales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Castro, 2020) presentó su tesis: “*Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020*” de la Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo general fue determinar la relación que existe entre, la gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. Se realizó la investigación bajo el enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, de diseño no experimental, transversal y correlacional. Fue aplicado a 28 colaboradores administrativos del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, como instrumento se utilizó el cuestionario las cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Concluyendo que existe relación negativa y significativa ($\rho = -0,765$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las 2 variables. Este resultado significa que a mejor gestión del talento humano menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria del personal.

(Escobar, 2019) en su tesis denominado: “*Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017*” Huancayo, 2019” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo general fue establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo. Aplicaron la metodología de diseño no experimental, de tipo aplicado y de nivel correlacional,

fue aplicado a una muestra de 179 colaboradores, como instrumento utilizaron el cuestionario validado por juicio de expertos y con elevado grado de confiabilidad. A través de la evaluación mediante el estadístico ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,869) concluye que existe una correlación moderada.

(Aguilar, 2019) en su tesis: *“Gestión del Talento Humano y su influencia en el desarrollo organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018”* de la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional en la UGEL Concepción. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, diseño correlacional causal, transversal, fue aplicado a 53 colaboradores, como instrumento utilizó el cuestionario de tipo escala Likert. Se determinó que la influencia de la gestión del talento humano es muy significativa en el desarrollo organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018. Con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0.756 (positiva alta) y valor de Tau-b de Kendall es 0.751, con significancia de correlación 0.000 ($P < 0,01$) por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo se identificó que el nivel de avance de la gestión del talento humano en la UGEL Concepción, Junín, 2018, fue de nivel regular con 92.4%. Al igual que el avance del desarrollo organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018, fue de nivel regular con 86.8%.

(Moncada, 2019) en su tesis: *“Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana”*, de la Universidad San Ignacio De Loyola, Perú. Su objetivo principal busca conocer cómo se expresa la motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Es una investigación de tipo cualitativa, de diseño fenomenológico. Las entrevistas fueron aplicadas a 16 docentes universitarios. Dentro de los resultados, se encontró que los aspectos que afectan la motivación laboral del docente universitario son el reconocimiento, las retribuciones monetarias y el clima organizacional de

la institución. Por tanto, se concluye que los docentes manifiestan un mayor interés por obtener un reconocimiento económico sobre uno social y a su vez, consideran que la remuneración recibida no se encuentra acorde a las horas laboradas en la institución, ya que estas son más. Asimismo, se destaca la importancia de los ambientes de trabajo, que son esenciales para la motivación del docente y para su adecuado desempeño al desarrollar las clases, en conjunto con las aptitudes del docente frente a clases.

(Alviteres, 2018) presentó su tesis: “Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017”, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la motivación laboral del personal docente y personal administrativo de la Institución Educativa Particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño correlacional no experimental transversal, el instrumento de evaluación fue aplicado a una muestra de 120 docentes y administrativos mediante el instrumento el cuestionario. en escala de Likert debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cron Bach. El cuestionario de GTH estuvo constituido por 28 preguntas en la escala de reLikert (Siempre, A veces, Nunca). El cuestionario de motivación laboral estuvo constituido por 20 preguntas en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca).

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Conceptos

Existen diferentes conceptos como:

Al respecto (García et. al., 2008) mencionan sobre la gestión del talento humano “Es considerada una administración que, en conjunto con las estrategias políticas, los planes,

programas y actividades buscan obtener la motivación y retribuir al desarrollo del personal aprovechando al máximo su potencial para cumplir los objetivos organizacionales de la empresa.” (p.16).

Así mismo encontramos a Chiavenato (2009) en *Gestión del talento humano*, el cual menciona: “Es la forma de generar valor a la organización mediante el desarrollo de actividades de manera eficiente y eficaz del talento humano para el logro de objetivos. Afirmando de manera similar” (p. 7).

Lledo (2011) en su estudio realizado menciona lo siguiente:

La gestión del talento humano tiene además un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.

Los autores hacen mención que la gestión del talento humano permite que la organización se adapte a las diferentes estrategias y herramientas que se van presentando y estas sean a la vez direccionadas al cumplimiento de los objetivos, también se busca que el capital humano tenga la capacidad de asumir retos de manera efectiva y eficaz.

Asimismo, resaltan el concepto de gestión del talento humano como el conjunto de estrategias dentro de una organización para contribuir con el cumplimiento de objetivos y metas que se van trazando cada cierto tiempo, consolidar un buen equipo de trabajo donde el choque de ideas sea más un beneficio que un retraso significará que la estructura organizacional se está convirtiendo en una buena gestión del talento humano.

2.2.1.2. Características de la gestión del talento humano

Según Jericó (2008) menciona “Las cualidades del capital humano se reflejan en el éxito de toda organización, de tal forma que debe ser valorado por su influencia en el desarrollo y avance de sus propósitos.” (p.28)

Asimismo, Aguirre & Andrade (2005) afirman de manera similar “Las cualidades de los RR.HH., tiene como base 03 enfoques diversos: El éxito de la organización es el resultado del desenvolvimiento de cada persona. – El personal no posee límites. –Fortalecer cada aspecto positivo, dejando de lado los aspectos negativos” (p.5)

Asimismo, Flores (2014) menciona:

La característica de la gestión del talento humano se enfoca en los procesos laborales como un elemento a nivel psicológico que se debe ejecutar bajo una perspectiva sistemática, que, al propiciar la unión entre los diversos departamentos laborales, favorecerá a todo usuario, interno y externo y proveerá el progreso y avance saludable de la empresa como un todo (p.112).

Resumiendo, las cualidades del colaborador se reflejan en el éxito de la organización, el talento humano debe ser valorado por ser fundamental para el desarrollo y avance de toda organización, pues son el pilar que estará sujeto al cumplimiento de las actividades, funciones y aporte de ideas dentro del centro de trabajo donde se encuentren logrando así cumplir con los objetivos y metas trazados. Las cualidades de cada persona se reflejan en la eficacia y eficiencia que tiene en sus funciones designadas.

2.2.1.3. Objetivos de la gestión del talento humano

En el libro de Vallejo (2016) titulado “*Gestión del talento humano*” menciona 11 objetivos importantes que contribuyen a la mejora de la gestión del talento humano en una organización. (p. 19)

- a. Alcanzar objetivos y cumplir con la misión en una organización.

- b. Generar la competitividad entre el personal para que puedan desarrollarse y logren descubrir sus habilidades.
- c. Reclutar al personal idóneo y mantenerlos motivados para retenerlos en la organización.
- d. Incrementar la satisfacción del personal y sean más productivos.
- e. Mantener la calidad de vida en el trabajo y convertirlo en un lugar deseable.
- f. Adaptarse eficientemente a los cambios que se va generando en internamente y externamente de la organización.
- g. Mantener la política ética y la adecuada transparencia dentro de la organización sin que incurra la corrupción.
- h. Trabajo en equipo buscando un mismo fin.
- i. Diseñar el trabajo individual y en equipo ofreciendo mejores condiciones de trabajo y se genere un ambiente motivador.
- j. Estimular al talento humano con recompensas al cumplimiento de sus objetivos dentro de la organización.
- k. Contribuir en el desempeño del personal mediante una evaluación.

2.2.1.4. Importancia de la gestión del talento humano

El talento humano es importante dentro de cualquier ámbito laboral; son quienes deben afrontar los problemas y conflictos que surgen dentro de la organización, la eficiencia del colaborador contribuye a la mejora y cumplimiento de objetivos. (Vallejo, 2016, p.21)

2.2.1.5. Dimensiones de la gestión del talento humano

D1: Proceso de Integración

Chiavenato (2009) menciona: “Es el proceso donde se busca incluir nuevas habilidades y cualidades a la empresa, es decir la organización está en búsqueda de nuevas personas.”
(p.101)

Este proceso se divide en subprocesos los cuales son:

a. Reclutamiento:

➤ Concepto

Es el conjunto de estrategias diseñadas que sirve para atraer a posibles candidatos destacados y cumplir con el perfil para el puesto solicitado. Es como un proceso de comunicación en donde la organización divulga y ofrece oportunidades laborales, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. (Chiavenato, año pp. 116,117)

➤ Tipos de reclutamiento

○ Reclutamiento externo

Chiavenato (2009) menciona las siguientes características:

- Los candidatos son personas que no forman parte de la organización.
- La organización brinda oportunidades a candidatos externos.
- Se exige que el reclutamiento sea en el exterior y los candidatos externos sean los preferidos.

○ Reclutamiento interno

Chiavenato (2009) menciona las siguientes características:

- Las vacantes son cubiertas por los colaboradores de la organización.
- La organización brinda una carrera de oportunidades.
- Los candidatos internos son los preferidos.

b. Selección de personal:

➤ Concepto

Según Chiavenato (2009) menciona “Es el proceso por el cual mediante ciertos métodos estratégicos se busca elegir a uno de los candidatos que cuenten con todas las cualidades que se requiere para el puesto de trabajo” (p. 146)

➤ Proceso de selección

Chiavenato (2009) considera estos 5 procesos como prueba inicial para conocer el perfil de los candidatos.

- Entrevista de selección
 - La entrevista dirigida facilita la unificación de la información entre los candidatos porque simplifica el proceso de evaluación, sin embargo, este tipo de entrevista no permite que se profundice en las respuestas lo que permitiría escapar ciertos detalles.
 - La entrevista libre consiste en que el encargado de la contratación mantenga un conversatorio sobre distintos temas que permitan recaudar la información necesaria sobre su experiencia, formación, habilidades y entre otros que se considere importante.
- Pruebas de conocimientos
 - Pruebas generales: Se realizan preguntas sobre cultura general.
 - Pruebas específicas: Se abarca el tema de los conocimientos técnicos y cultura profesional.
- Pruebas psicológicas
 - Se considera principalmente la prueba de aptitudes
- Pruebas de personalidad
 - Expresivas: Miden la expresión corporal del candidato mediante el instrumento PMK (Psicodiagnóstico miocinético)
 - Proyectivas: Son pruebas de estímulo que refleja diversas facetas de personalidad.
 - Inventarios: Es un test de personalidad que mide el nivel de motivación y de intereses del candidato.
- Técnicas de simulación

- Mediante este proceso de selección se busca predecir un resultado mediante la observación.

D2: Proceso de Organización

Jiménez (2018) menciona: “Es el proceso donde se diseña las actividades, explica las funciones y orienta a los colaboradores sobre el diseño organizacional para que puedan desempeñarse de manera eficiente en su puesto de trabajo” (p.37)

Este proceso se divide en subprocesos los cuales son:

a. Orientar a las personas:

➤ Concepto:

Según Chiavenato (2009) “Es el proceso el cual significa encaminar, guiar o indicar el rumbo a alguien para que con base se pueda desenvolver en el futuro.” (p. 214)

b. Diseño organizacional:

➤ Concepto

Según Chiavenato (2009) “Es la estructura o contenido de posición, se detalla los métodos de trabajo y la relación que existirá con los demás” (p. 239)

➤ Diseño de puestos

- Modelo clásico: Los puestos se diseñaban a partir de la división del trabajo y distribución de tareas que mandaba el jefe y era retribuido con un salario.
- Modelo humanista: Mediante este modelo surge la evolución de diversos conceptos como: de jefe a líder, trabajador por colaborador, salario por recompensas, entre otros.

c. Evaluación de desempeño

➤ Concepto

Según Chiavenato (2009) “Es la valoración que se le determina a cada colaborador dependiendo del desempeño que tuvo durante sus actividades.” (p.282)

➤ Formas de evaluación

- Recompensas: Es una forma de evaluación por méritos de juicio sistemático donde se ofrece aumentos, salario, promociones y en algunos casos despidos de los colaboradores.
- Realimentación: Es la forma en como la organización brinda mayor información a los colaboradores y estos mismos tengan una mejor percepción de sus funciones para un buen desempeño laboral.
- Desarrollo: Permite que los colaboradores conozcan sus puntos fuertes y débiles y puedan mejorar mediante entrenamientos de desarrollo personal.

D3: Proceso de crecimiento personal

Chiavenato (2009) menciona: “Es el proceso que capacita e incrementa el desarrollo profesional y personal. Implican la formación, la administración del conocimiento y de las competencias, los programas de cambios y los programas de comunicación y conformidad.” (p.369)

Este proceso se divide en subprocesos los cuales son:

a. Capacitación

➤ Concepto

Según Chiavenato (2009) “Es el medio por el cual se desarrolla diversas actividades planeadas orientadas a cambiar los conocimientos, habilidades y aptitudes y se puedan desempeñar de manera eficiente.” (p.369)

➤ Proceso de capacitación

- Diagnóstico: Identifica las necesidades pasadas, presentes y futuras en la organización.
- Diseño: Atiende las necesidades de la organización brindando proyectos o programas de capacitación.

- Implantación: Se ejecuta y dirige el programa.
- Evaluación: Analiza y revisa los resultados obtenidos en la capacitación.
- Tipos de capacitación
 - En el puesto: Proporciona mayor información acerca de la dirección, rotación y/o asignación de proyectos en el puesto.
 - Técnicas de clases: Con el apoyo de un instructor se desarrollan actividades e incluyen técnicas para fortalecer las habilidades personales.
 - E-learning: Con la ayuda de la tecnología se amplían variedad de soluciones que aumentan el desempeño de los colaboradores.

b. Desarrollo de carrera

➤ Concepto

Según Chiavenato (2009) “Es el medio por el cual se desarrolla diversas actividades planeadas orientadas a cambiar los conocimientos, habilidades y aptitudes y se puedan desempeñar de manera eficiente.” (p.369)

➤ Método de desarrollo personal

- Rotación de puestos: Busca que los colaboradores interactúen y expandan sus habilidades, conocimientos y capacidades en varios puestos.
- Puestos de asesoría: Brinda la oportunidad de que un colaborador con gran potencial pueda asesorar a otros compañeros e impartir sus conocimientos bajo la supervisión de un superior.
- Aprendizaje práctico: Permite que el colaborador se dedique a tiempo completo al trabajo y resuelva diversos problemas bajo el análisis situacional.
- Asignación de comisiones: Brinda al colaborador la oportunidad de desempeñarse como asistente en ciertas comisiones y participe en la toma de decisiones.

2.2.2. Motivación laboral

2.2.2.1. Conceptos

Existen diversos conceptos sobre motivación laboral.

Según Robbins (2004) menciona: “La motivación es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas.” (p. 155)

Así mismo, de manera similar definen la motivación laboral como el resultado de interacción entre factores internos y externos según las necesidades de Maslow. (Herzberg et al., 1959)

Por otro lado, (Callata et al., 2017) mencionan “La motivación es la acción del personal con su impulso interno en toda organización por lo que la motivación laboral es factor clave en el desarrollo de las organizaciones.” (p.95).

Resumiendo, la motivación laboral es el resultado de 2 factores que influyen en un individuo, es decir, llega a ser el impulso de querer hacer las cosas porque me hace realizarlo o por tratar de conseguir algo a cambio.

2.2.2.2. Proceso de la motivación laboral

Chiavenato (2011) menciona: “La motivación laboral es un proceso psicológico importante que ayuda a comprender el comportamiento del ser humano.” (p. 42.)

Estos procesos son:

- a. La necesidad que tiene un colaborador cuando se origina por la escasez o falta de algo.
- b. La tensión que impide que el colaborador se concentre en otras necesidades.
- c. El impulso que busca complacer la necesidad.
- d. La saciedad relacionada a satisfacer la necesidad.
- e. La conducta de búsqueda que fuerza a que el colaborador encuentre la forma de complacer su necesidad.

2.2.2.3. Teorías sobre la motivación

Existen diversas teorías sobre la motivación, a continuación, las más conocidas y aplicadas:

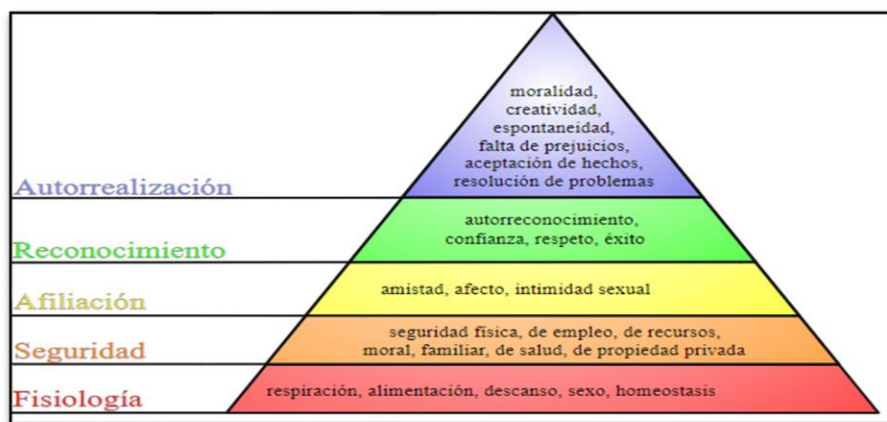
a. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow (1991) plantea su teoría ilustrada en una pirámide, mencionando esas necesidades en el ámbito laboral:

- Necesidades fisiológicas: Son las necesidades más básicas porque garantiza la supervivencia del ser humano.
- Necesidades de seguridad: Son aquellas en donde el ser humano busca su estabilidad laboral, asimismo el riesgo que se tiene dentro del trabajo en cuanto a los peligros.
- Necesidades sociales: Es el nivel en donde el ser humano busca pertenecer y participar con su entorno laboral.
- Necesidades de estima: Dentro de la organización es la forma en como reconocen el esfuerzo de cada colaborador.
- Necesidades de autorrealización: Este último nivel refleja la satisfacción que tiene cada colaborador cuando se sienten completos al realizar tareas diversas de gran responsabilidad.

Figura 2

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow



Nota: Abraham Maslow, Motivación y personalidad (1991)

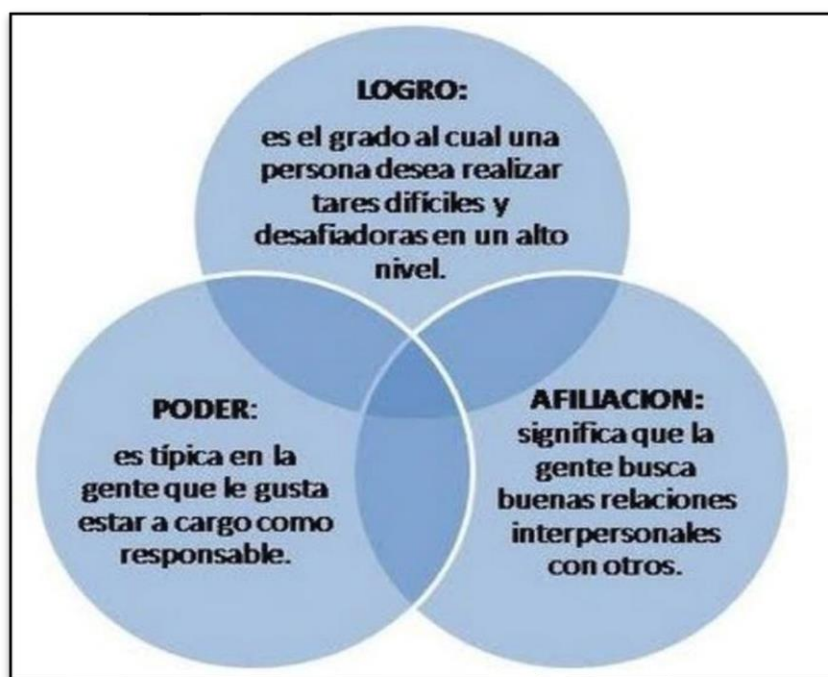
b. Teoría de las necesidades adquiridas

McClelland (1989) plantea esta teoría donde explican que las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente. Estas necesidades son:

- La realización o logro: En el ámbito laboral el colaborador busca realizar determinadas tareas difíciles la cual las convierte en un reto.
- El poder: El colaborador que logre influir en los demás o poder dirigir a un equipo de trabajo se sentirá más motivado.
- La afiliación: La necesidad que tiene el colaborador de entablar relaciones laborales logra crear un mejor equipo de trabajo.

Figura 3

Teoría de las necesidades adquiridas



Nota: David McClelland. La motivación de logro como impulso personalidad (1989)

c. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) desarrollan dos factores influyentes en las necesidades básicas del ser humano. Estos son:

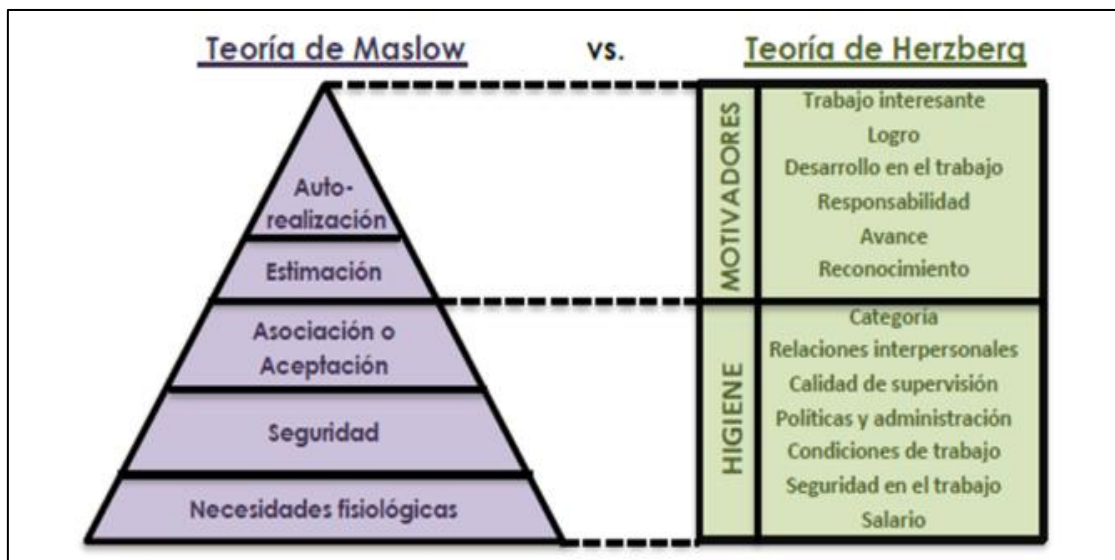
- Factor higiénico: Este factor está vinculado a las condiciones del ambiente laboral, se considera el espacio de trabajo, la seguridad del ambiente, clima y cultura

organizacional, el salario y beneficios, etc. La ausencia de alguno de estas condiciones puede influir en la desmotivación del colaborador.

- Factor motivacional: Este factor depende de los objetivos profesionales que tiene cada colaborador, estas condiciones son: Funciones que se deben cumplir, responsabilidades, autonomía en el trabajo, reconocimiento.

Figura 4

Comparación entre la Teoría de Maslow y la Teoría de Herzberg



Nota: Tomado de: Parra et al. (2018, p. 27). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 14(27), 25 – 41.

2.2.2.4. Dimensiones de la motivación laboral

D1: Motivación Intrínseca

El factor motivacional intrínseco está vinculado al deseo de trabajar en algo porque le parece interesante, emocionante, satisfactorio o desafiante, lo que pasa de ser una creatividad potencial en convertirse en ideas creativas reales. (Robbins,2004, p.134)

Este proceso se divide en subprocesos los cuales son:

a. Autorrealización

- Concepto

Se relaciona con la satisfacción que tiene una persona en el trabajo, de sus logros y metas, así mismo del reconocimiento que le brinda la organización. Este estímulo permite que el colaborador se desarrolle y crezca constantemente. (Certo,2001)

b. Comunicación

➤ Concepto

Andrade (2010) menciona “La comunicación es un aspecto necesario que todas las compañías deben de implementar con el fin de alcanzar los objetivos, además de fortalecer la identidad de los empleados y lograr un ambiente laboral agradable.”

➤ Tipos

Según Martins (2023) menciona 3 tipos de comunicación en una organización.

- Comunicación Pasiva: Los colaboradores no expresan su opinión y difícilmente son conflictivos.
- Comunicación Agresiva: Los colaboradores defienden e imponen su postura y no optan por escuchar las opiniones de sus compañeros.
- Comunicación asertiva: Los colaboradores expresan sus ideas y escuchan las ideas de sus compañeros, manteniendo una comunicación fluida.

c. Autoestima

La autoestima en el trabajo se relaciona con el estado de ánimo que tiene el colaborador al momento de realizar sus trabajos teniendo compromiso e iniciativa. (Branden, 1995, p. 36)

Por otro lado, la autoestima es la autovaloración que se tiene uno mismo involucrando diversos factores como: emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias que han ocurrido a lo largo de la vida de una persona. (Mejía, Pastrana, & Mejía, 2011)

➤ Factores

Según Martínez (2010) menciona 3 componentes:

- Componente afectivo: Es una respuesta afectiva percibida por uno mismo.
- Componente conductual: Son las intenciones que se tiene el momento de tomar una decisión.
- Componente cognitivo: Son representaciones, creencias e ideas involucradas en diferentes ámbitos de la vida.

D2: Motivación Extrínseca

(Robbins, 2004, como se citó en Davis y Newstrom, 1999) menciona que son retribuciones externas independientemente al trabajo, son factores que no necesariamente ofrece una satisfacción directa o inmediata al trabajador por realizar una labor.

La teoría X de McGregor que complementa la teoría Y en 1981, menciona que las personas son indiferentes ante el cumplimiento de los objetivos de la organización si es que no existe un factor externo que los motive a tomar la iniciativa de aportar sus cualidades, es por ella la importancia de incentivar siempre al colaborador. (Terlato,2017, p.14)

Este proceso se divide en subprocesos los cuales son:

a. Sueldo e incentivos

➤ Conceptos

Según Gómez & Cardy (2001), la “cantidad fija que recibe el empleado, ya sea como salario semanal, mensual o como retribución por hora”.

Los incentivos son un “pago por méritos, o incremento por méritos, es cualquier aumento salarial otorgado a un trabajador con base en su desempeño individual” (Dessler, 2009, pág. 286).

b. Reconocimientos

➤ Concepto

El reconocimiento genera cambios positivos dentro de cualquier organización, es el impulso que permite reforzar el vínculo entre la empresa y los colaboradores. (Clavería, 2009).

2.3. Marco conceptual

Gestión del talento humano

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o el talento humano, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009).

Proceso de integración

Es el proceso por el cual se convoca a un conjunto de personas con ciertas características para cubrir una plaza determinada. (Chiavenato, 2009).

Proceso de organización

Es el proceso por el cual la organización brinda información al colaborador en cuanto a sus funciones. (Chiavenato, 2009)

Proceso de crecimiento del personal

Son iniciativas que adopta la organización para fomentar el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. (Chiavenato, 2009).

Motivación laboral

Es la voluntad que tiene un colaborador por esforzarse en alcanzar las metas propuestas por la organización, dirigido por la capacidad del esfuerzo para satisfacer sus necesidades personales. (Robbins, 2004)

Motivación intrínseca

Es un impulso propio que nos empuja a ir por nuestros objetivos. (López, 2012)

Motivación extrínseca

Es una situación externa que genera estímulos en una persona, esta motivación se puede dar mediante recompensas en la organización. (López, 2012)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023.

3.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre el proceso integración y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023.
- b. Existe relación significativa entre el proceso de organización y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023.
- c. Existe relación significativa entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral en los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes de la Filial Chanchamayo en el año 2023.

3.3. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Gestión del talento humano	"Es un área sensible y predominante en las organizaciones. Es contingente y situacional, evalúa los aspectos internos y externos de la organización y define las mejores estrategias" (Chiavenato, 2009)	Esta variable tendrá tres dimensiones: Proceso de integración, proceso de organización y proceso de crecimiento personal para ellos se formulará 7 indicadores.	Proceso de integración	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reconocer que el reclutamiento es el primer proceso de la gestión del talento humano ✚ Definir los planes y programas de selección. 	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Proceso de organización	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Orientar a los colaboradores a realizar sus actividades y tareas en el puesto asignado. ✚ Diseñar la estructura funcional de cargos y puestos. ✚ Establecer medidas de supervisión y control para evaluar el desempeño de los colaboradores. 	
			Proceso de crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Promover acciones de gestión y estrategias mediante la capacitación. ✚ Establecer competencias para fomentar la línea de carrera en los colaboradores. 	
Variable 2 Motivación laboral	"La motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual" (Robbins, 2004)	Esta variable cuenta con dos dimensiones: Motivación intrínseca, y Motivación extrínseca para ellos se formulará 6 indicadores	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Contribuir en la autorrealización de los colaboradores ✚ Establecer estrategias para mejorar la comunicación en la organización ✚ Promover acciones donde el colaborador mejore su autoestima. 	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Promover el desempeño óptimo del colaborador mediante salarios e incentivos. ✚ Establecer estrategias de competencia y generar los reconocimientos ✚ Diseñar programas de desarrollo personal 	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método general

Es el proceso sistemático y riguroso utilizado para obtener información objetiva y confiable sobre los fenómenos naturales y sociales. Busca comprender el mundo que nos rodea a través de la recopilación y análisis de datos, la formulación de hipótesis y la interpretación de los resultados.” (Vázquez et. Al., 2009. p.13).

El método científico es un método que permite trabajar de manera ordenada, considerando que es un conjunto de procesos que nos permitirá hallar una respuesta mediante la contrastación de hipótesis.

4.1.2. Método específico

Según Dávila (2006) “El método inductivo consiste en la observación de hechos, prácticas y situaciones. Impulsa al investigador ponerse en contacto con el objeto de investigación.”

4.2. Tipo de Investigación

4.2.1. Investigación básica

Según (Hadi et al., como se cita en Salinas, 2012), “No se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones.” (p. 53).

La investigación es de tipo básica ya que se busca aportar conocimiento y teorías en relación a la gestión del talento humano y motivación laboral en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo.

4.3. Nivel de Investigación

4.3.1. Correlacional

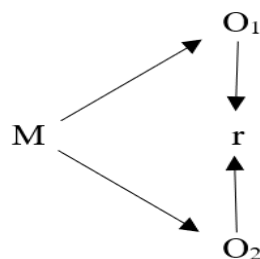
Según (Hernández et al., 2018) “Tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular” (p. 105)

El nivel de investigación es descriptivo correlacional porque determina la relación que existe entre la variable gestión del talento humano y motivación laboral.

4.4. Diseño de la Investigación

4.4.1. No experimental de corte transversal

Es el diseño no experimental, en la que es imposible manipular las variables. Además, este tipo de investigación, pretende observar fenómenos en su contexto natural, y posteriormente poder analizarlos. (Hernández et. al., 2010)



Donde:

O_1 = Gestión del Talento Humano

r = correlación

M = muestra

O_2 = Motivación Laboral

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

De acuerdo a Castro (2016) “Es totalidad de los elementos que conforman la realidad que se va investigar, cualquier conjunto de elementos que tenga uno o más propiedades

comunes; conjunto de individuos personas o instituciones que son motivo de investigación” (p. 83).

Para el desarrollo del estudio, se trabajará con una población estadística finita que estará conformada por el total de colaboradores vigentes de la tecnoestructura de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo, año 2023, la cual está conformada por 30 personas.

Tabla 2

Distribución de la Tecnoestructura de la UPLA-Filial Chanchamayo

Clasificación de la Población	
Oficina	Cantidad de responsables
Dirección	2
Coordinación de Asuntos Administrativos, Planificación y Presupuesto	1
Coordinación de Acreditación y Autoevaluación	1
Subdirección Académica	3
Subdirección de Investigación y Posgrado	1
Coordinación de Asuntos Académicos Registros y Matriculas	1
Coordinación de Responsabilidad Social	5
Coordinación de Bienestar Universitario	8
Responsable de Admisión	2
Coordinación de Educación Semipresencial	1
Coordinadores de Escuelas Profesionales	4
Caja y mesa de partes	1
Total	30 Colaboradores

4.5.2. Muestra

De acuerdo a (Palomino et al., 2015) mencionan “Una muestra es un subconjunto o subgrupo fielmente representativo de las características de la población y se obtiene con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población” (p.141).

4.5.2.1. Muestreo intencional

Según Hernández, O. (2021) menciona “La muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio.”

- Criterio de inclusión

En el presente estudio se incluye a los 24 colaboradores con contrato vigente que conforman la tecnoestructura de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo.

- Criterio de exclusión

Los colaboradores que son excluidos es por el motivo de encontrarse de vacaciones y con finalización de contrato.

Tabla 3

Muestra

Muestra	
Colaboradores – UPLA- Filial Chanchamayo	24 colaboradores

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación que se utilizará será la encuesta, la cual consiste en aplicar una serie de preguntas abiertas o cerradas al grupo de personas a investigar (Sánchez & Reyes, 2009).

4.6.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos es la herramienta utilizada por el investigador para recopilar la información (Sánchez & Reyes, 2009). La encuesta se define como un formulario que contiene preguntas acerca de alguna variable (Sánchez & Reyes, 2009). En el presente estudio se aplicó un cuestionario de 23 preguntas, 13 acerca de la gestión del talento humano y 10 acerca de la motivación laboral.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos cuantitativos se usó el programa informático SPSS v.23 de donde se extrajeron los resultados descriptivos, asimismo, el resultado con las pruebas de hipótesis se realizará mediante la Rho Spearman para ambas variables.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación se desarrollará dentro de los parámetros éticos, los participantes contarán con la información necesaria respecto a sus derechos, responsabilidades y funciones.

Asimismo, predominará la confidencialidad durante y después de la investigación ya que su seguridad y protección de identidad como participantes es importante en la investigación.

Para concluir, nuestra participación con la institución es de mucho respeto y agradecimiento por brindarnos la posibilidad de aplicar nuestro tema de investigación y asimismo asumir la responsabilidad ética mediante la observación y recolección de información.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

5.1.1. Análisis descriptivo de la variable 1: Gestión del Talento Humano

Tabla 4

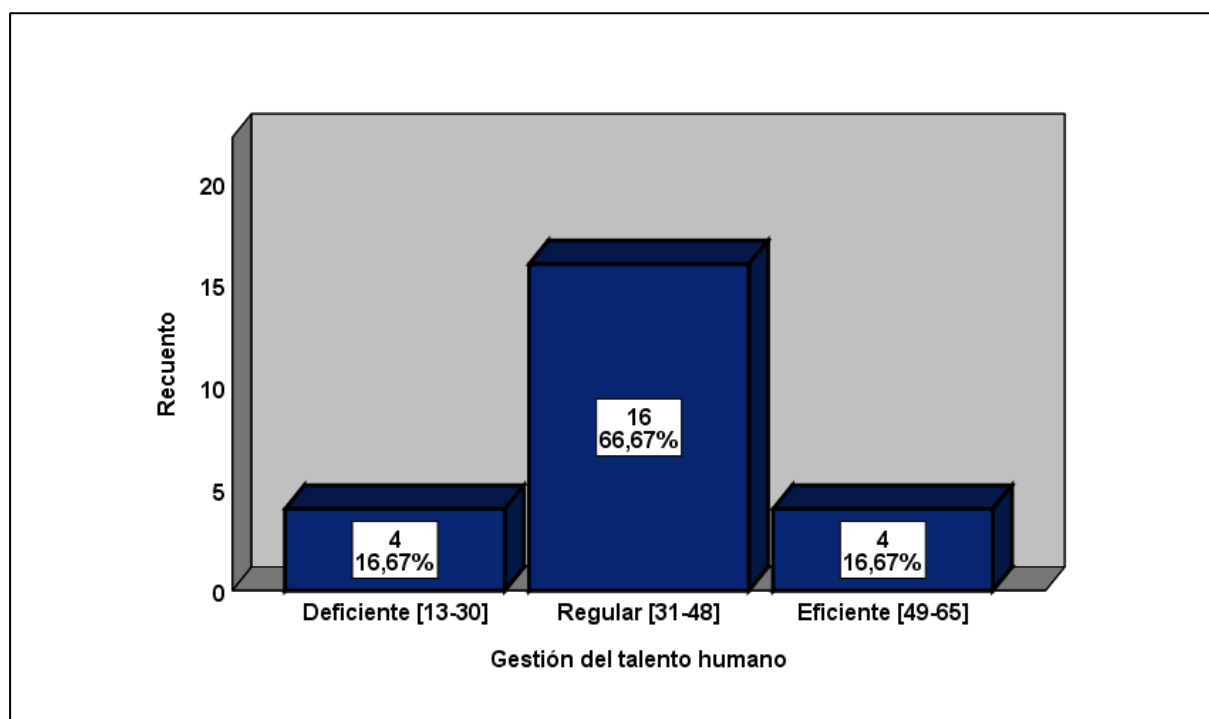
Gestión del Talento Humano

Nivel	Baremo	f	%	f acumulado	% acumulado
Deficiente	De 13 a 30	4	16,67%	4	16,67%
Regular	De 31 a 48	16	66,67%	20	83,34%
Eficiente	De 49 a 65	4	16,67%	24	100,00%
Total		24	100%		

Fuente. SPSS

Figura 5

Gráfico de la variable 1: Gestión del Talento Humano



Nota: Según la Tabla N° 4

Interpretación: La tabla 4 y la figura 5 muestran que para la mayoría de trabajadores, es decir el 66,67% (16) la gestión del talento humano en la UPLA - Filial Chanchamayo se da de una manera regular. Asimismo, para el 16,67% (4) de los encuestados, la gestión del talento humano

se viene dando de una manera deficiente; igualmente, para un 16,67% (4) de los encuestados la gestión del talento humano dentro de la filial es eficiente.

5.1.1.1. Dimensión 1: Proceso de integración

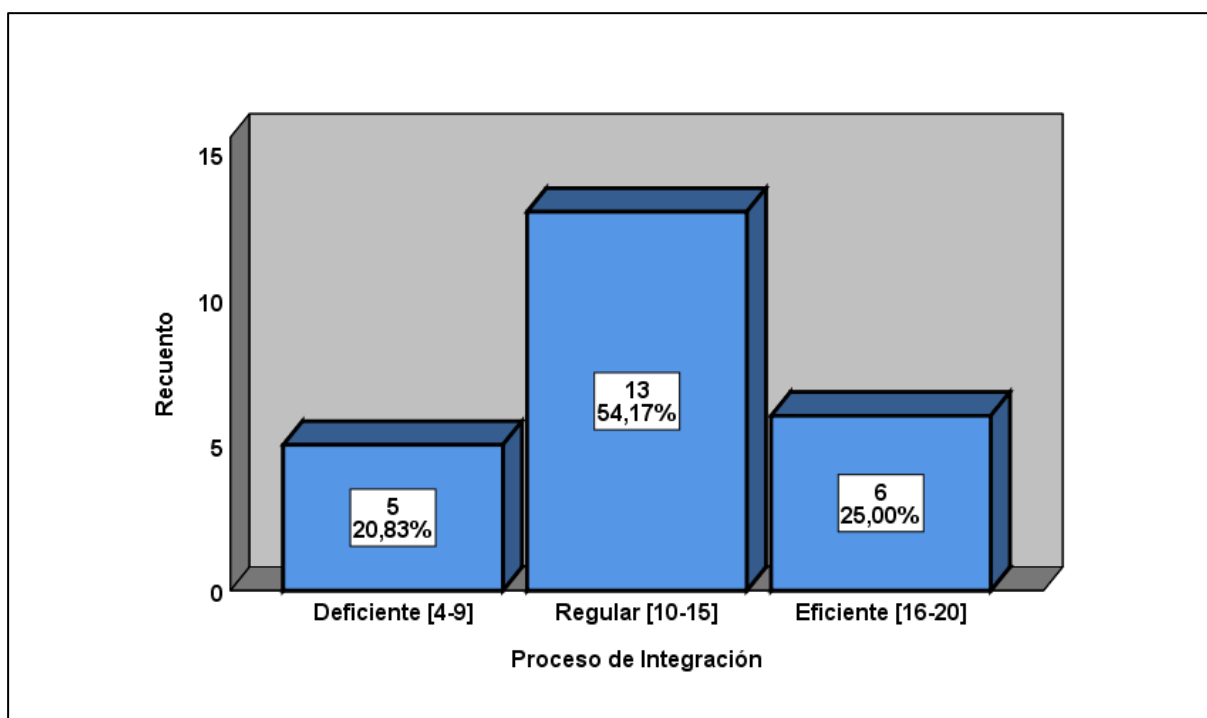
Tabla 5

Proceso de integración

Nivel	Baremo	f	%	f acumulado	% acumulado
Deficiente	De 4 a 9	5	20,83%	5	16,67%
Regular	De 10 a 15	13	54,17%	18	83,34%
Eficiente	De 16 a 20	6	25,00%	24	100,00%
Total		24	100%		

Figura 6

Gráfico del proceso de integración



Nota: Según la Tabla N° 5

Interpretación: La tabla 5 y la figura 6 reflejan que para el 54,17% (13) de los trabajadores encuestados el proceso de integración dentro de la filial se da de manera regular; seguido por el 25% (6) que manifiesta que el proceso de integración se realiza de manera eficiente. Asimismo, un 20,83% (5) de los encuestados manifestaron que el proceso de integración se da de manera deficiente.

5.1.1.2. Dimensión 2: Proceso de organización

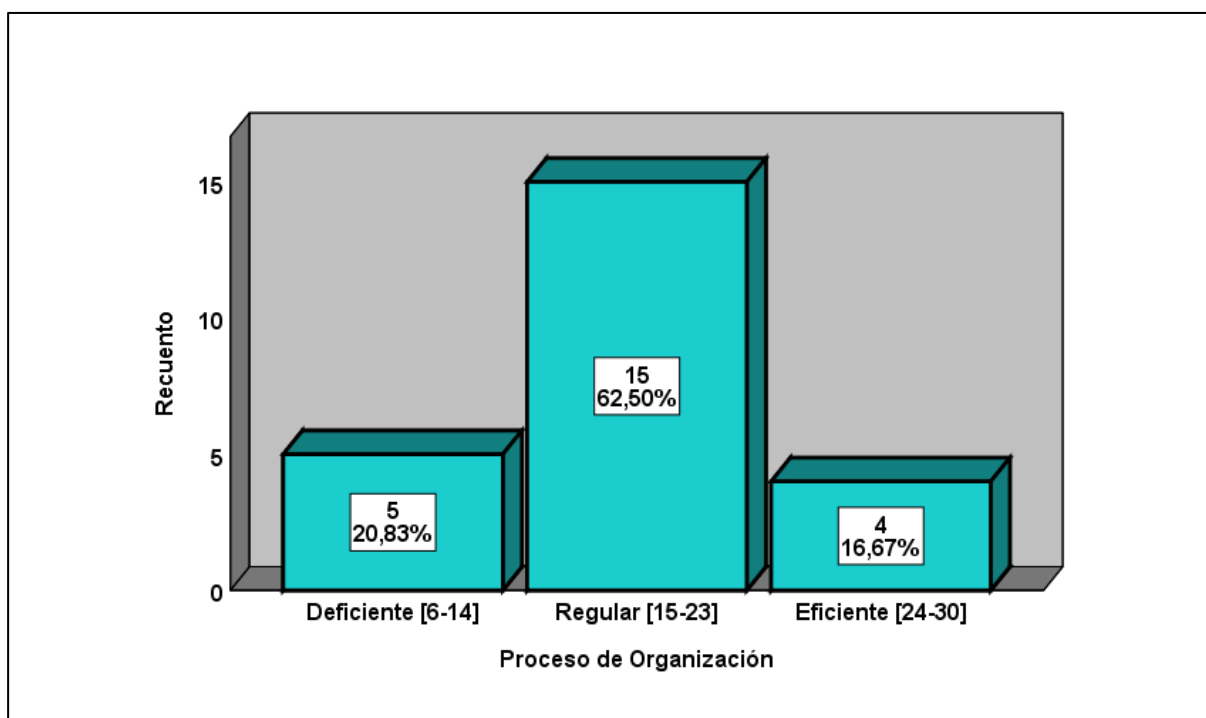
Tabla 6

Proceso de organización

Nivel	Baremo	f	%	f acumulado	% acumulado
Deficiente	De 6 a 14	5	20,83%	5	20,83%
Regular	De 15 a 23	15	62,50%	20	83,33%
Eficiente	De 24 a 30	4	16,67%	24	100,00%
Total		24	100%		

Figura 7

Gráfico del proceso de organización



Nota: Según la Tabla N° 6

Interpretación: De lo mostrado en la tabla 6 y en la figura 7 es posible afirmar que para la mayoría de los trabajadores, es decir, un 62,50% (15) el proceso de organización es regular; mientras que para el 20,83% (5) el proceso de organización es deficiente. Finalmente, solo para el 16,67% de trabajadores encuestados el proceso de organización es eficiente.

5.1.1.3. Dimensión 3: Proceso de crecimiento personal

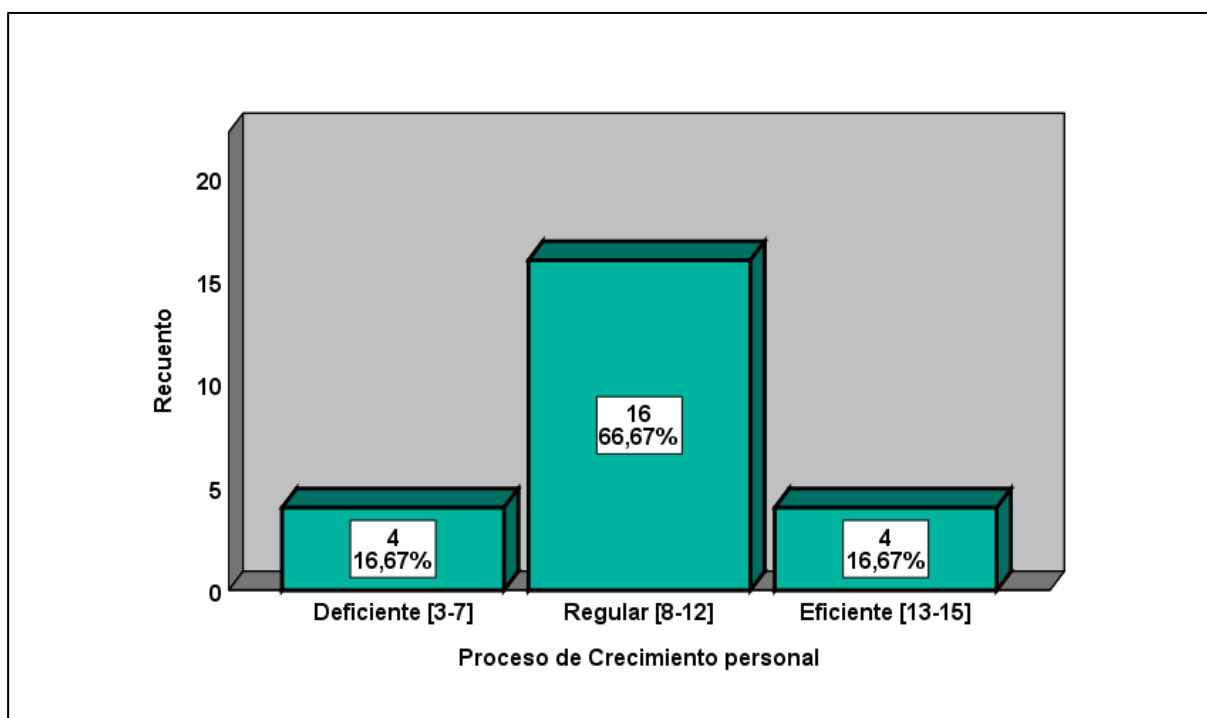
Tabla 7

Proceso de crecimiento personal

Nivel	Baremo	f	%	f acumulado	% acumulado
Deficiente	De 3 a 7	4	16,67%	4	16,67%
Regular	De 8 a 12	16	66,67%	20	83,33%
Eficiente	De 13 a 15	4	16,67%	24	100,00%
Total		24	100%		

Figura 8

Gráfico del proceso de crecimiento personal



Nota: Según la Tabla N° 7

Interpretación: La tabla 7 y la figura 8 permiten afirmar que para el 16,67% (4) de los trabajadores encuestados el proceso de crecimiento personal es deficiente. Para el 16,67% (4) de los trabajadores encuestados el proceso se da de manera eficiente. Finalmente, para la mayoría de encuestados, es decir, el 66,67% el proceso de crecimiento personal es regular.

5.1.2. Descripción de los resultados de la variable Motivación Laboral

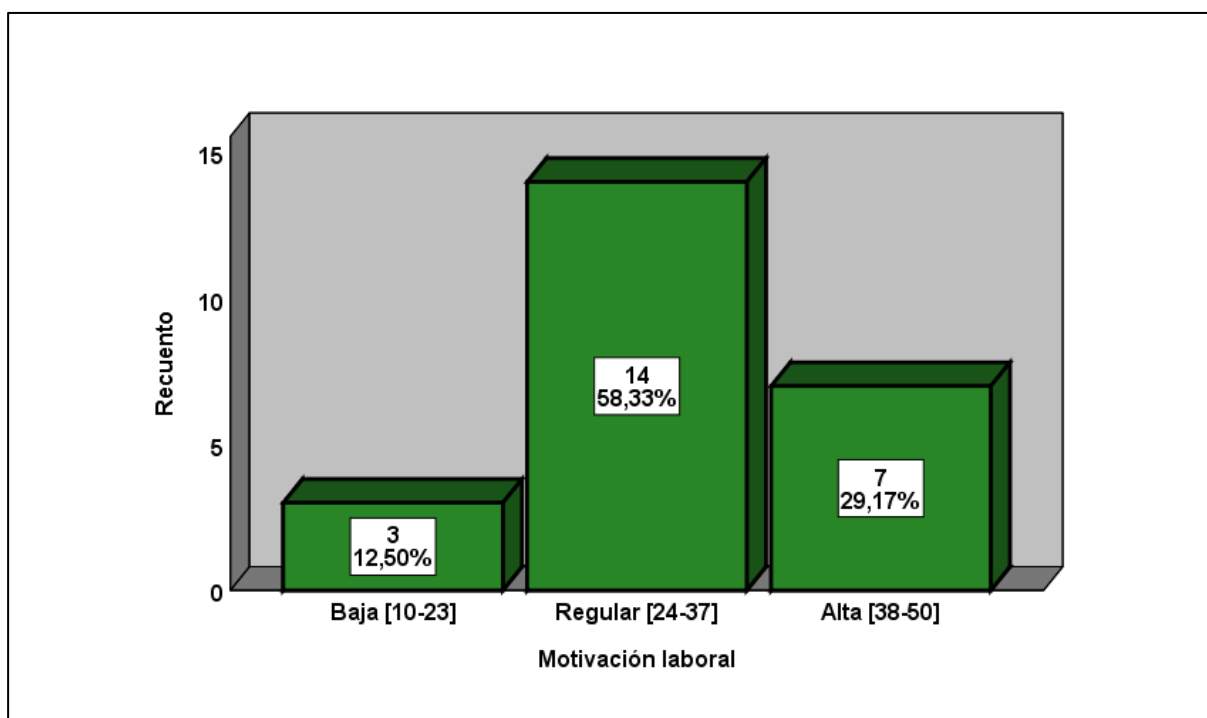
Tabla 8

Motivación Laboral

Nivel	Baremo	f	%	f acumulado	% acumulado
Deficiente	De 10 a 23	3	12,50%	3	12,50%
Regular	De 24 a 37	14	58,33%	17	70,83%
Eficiente	De 38 a 50	7	29,17%	24	100,00%
Total		24	100%		

Figura 9

Gráfico de la variable 2: Motivación Laboral



Nota: Según la Tabla N° 8

Interpretación: La tabla 8 y la figura 9 muestran que para la mayoría de encuestados, es decir, para un 58,33% (14) de los encuestados existe un nivel regular de motivación laboral dentro de la UPLA filial Chanchamayo. Este porcentaje es seguido de un 29,17% (7) de los encuestados que perciben una alta motivación laboral dentro de la institución; y solo un 12,50% (3) manifestó que existía una baja motivación laboral en la institución.

5.1.2.1. Dimensión 1: Motivación intrínseca

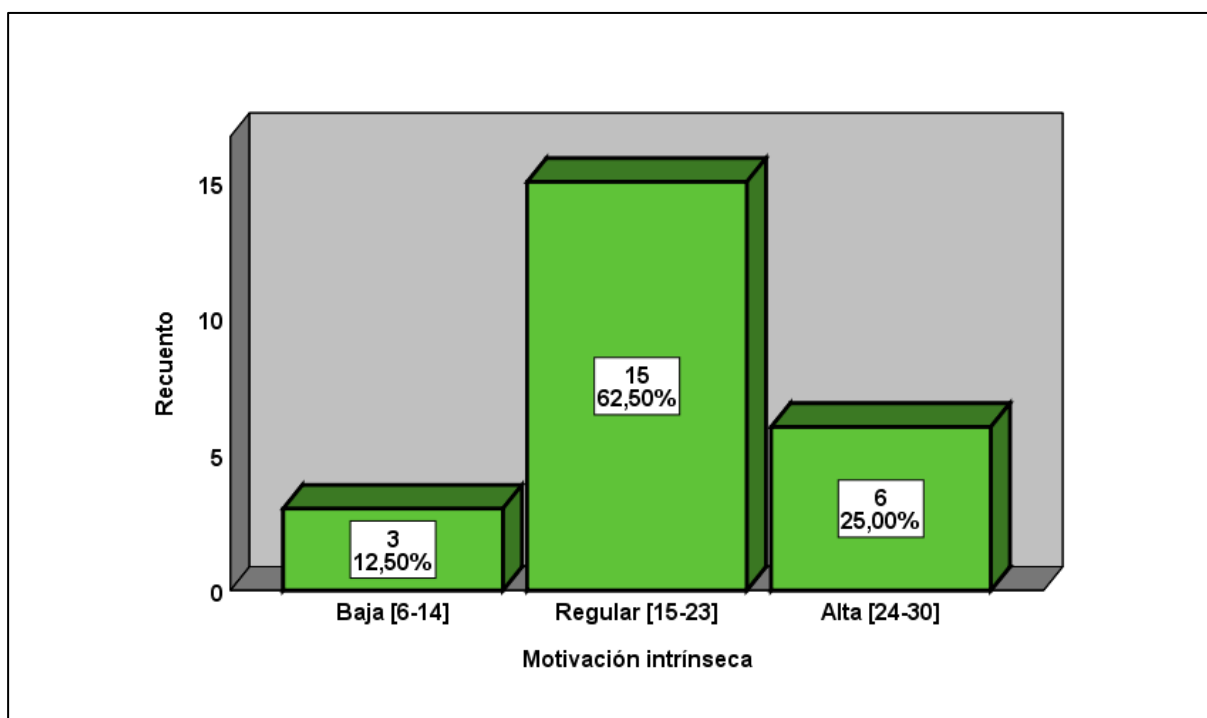
Tabla 9

Motivación intrínseca

Nivel	Baremo	f	%	f acumulado	% acumulado
Deficiente	De 6 a 14	3	12,50%	3	12,50%
Regular	De 15 a 23	15	62,50%	18	75,00%
Eficiente	De 24 a 30	6	25,00%	24	100,00%
Total		24	100%		

Figura 10

Gráfico de motivación intrínseca



Nota: Según la Tabla N° 9

Interpretación: La tabla 9 y la figura 10 muestran un nivel regular de motivación intrínseca dentro de la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo, tal como afirmó el 62,50% (15) de los encuestados. Este porcentaje es seguido de un 25,00% (6) de trabajadores que manifestaron tener una alta motivación intrínseca. Finalmente, un 12,50% (3) de los encuestados afirma tener un bajo nivel de motivación intrínseca.

5.1.2.2. Dimensión 2: Motivación extrínseca

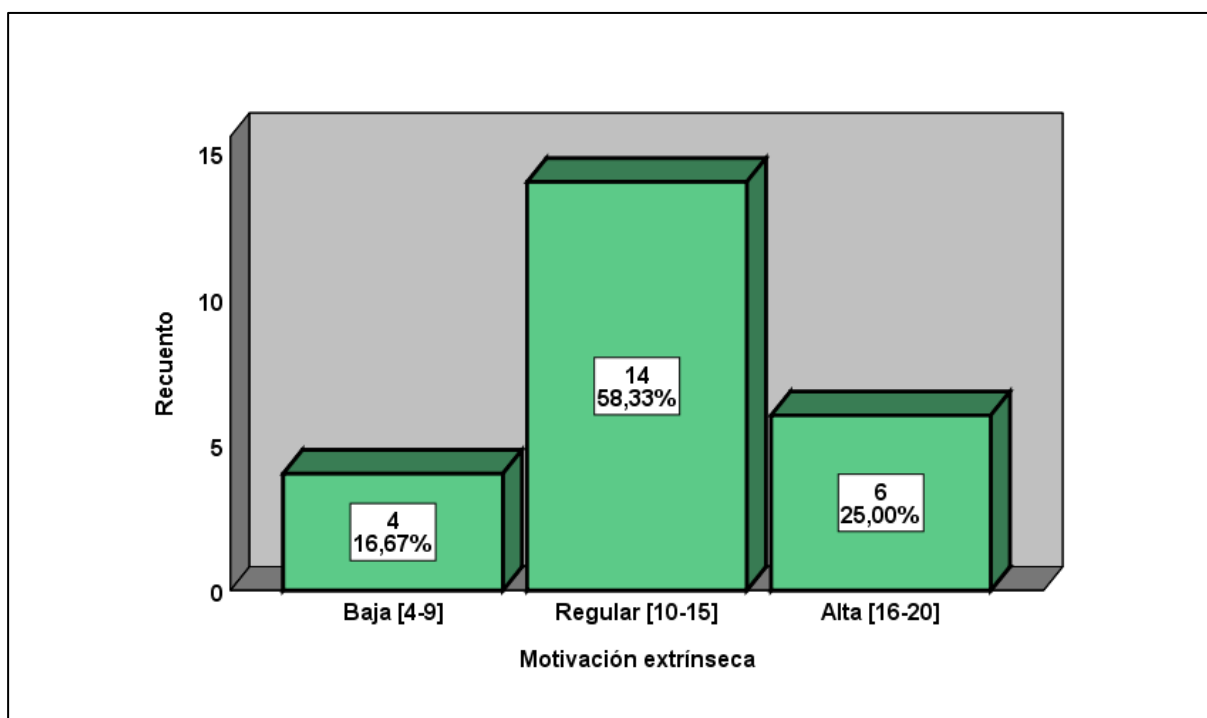
Tabla 10

Motivación extrínseca

Nivel	Baremo	f	%	f acumulado	% acumulado
Deficiente	De 6 a 14	3	12,50%	3	12,50%
Regular	De 15 a 23	15	62,50%	18	75,00%
Eficiente	De 24 a 30	6	25,00%	24	100,00%
Total		24	100%		

Figura 11

Gráfico de motivación extrínseca



Nota: Según la Tabla N° 10

Interpretación: La tabla 10 y la figura 11 reflejan que el 58,33% (14) de los encuestados afirmaron tener un nivel regular de motivación intrínseca; seguido de un 25,00% (4) empleados que aseguraron tener una alta motivación extrínseca. Finalmente, el 16,67% de los encuestados manifestaron tener una baja motivación extrínseca.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de Normalidad de los Datos

Hipótesis Nula H_0 : Los datos recolectados sobre Gestión del Talento Humano y Motivación laboral tienen una distribución normal.

Hipótesis Alterna H_1 : Los datos recolectados sobre Gestión del Talento Humano y Motivación laboral no tienen una distribución normal.

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk ($n \leq 50$)		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,935	24	,126
Motivación laboral	,919	24	,056

Prueba Estadística: Shapiro-Wilk (utilizado para muestras menores o iguales a 50)

p-valor: 0,126 para Gestión del talento humano y 0,056 para Motivación laboral

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); es decir; Los datos recolectados sobre Gestión del Talento Humano y Motivación laboral tienen una distribución normal, por esta razón, se utilizarán pruebas paramétricas, en este caso, la r de Pearson.

5.2.2. Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula H_0 : No Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023

Hipótesis Alterna H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023

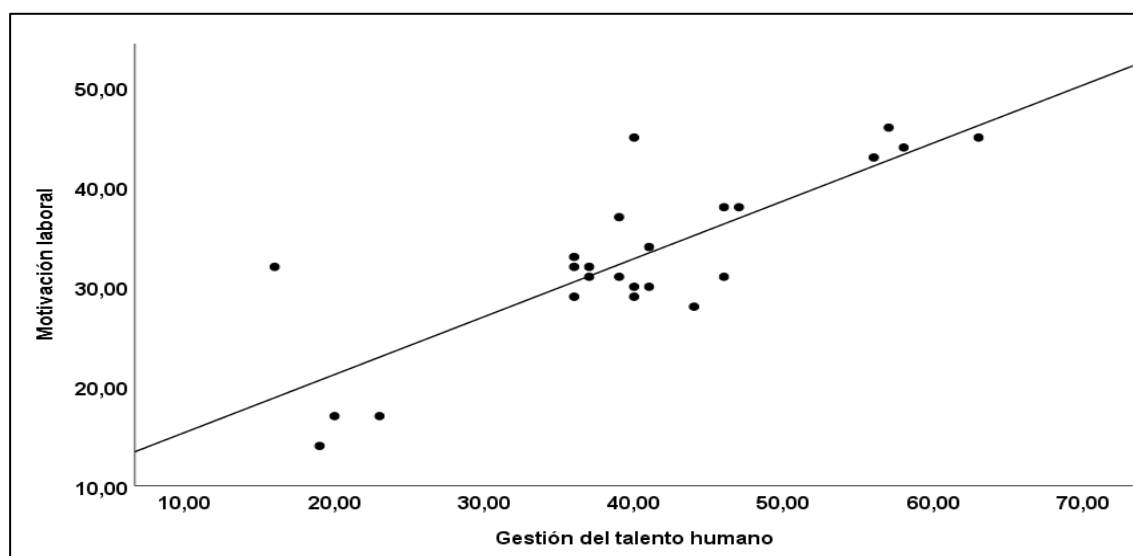
Tabla 12

Prueba de Hipótesis General

		Motivación laboral
Gestión del talento humano	Coeficiente de Pearson	,811**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	24

Figura 12

Gráfico de Dispersión de la Gestión del talento humano y la motivación laboral



Prueba Estadística: r de Pearson (Prueba paramétrica)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alterna (H₁) y se rechaza la hipótesis nula (H₀); es decir; Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023. (p-valor < 0,05).

5.2.3. Prueba de Hipótesis Específicas:

5.2.3.1. Prueba de Hipótesis Específica 1

Hipótesis Nula H_0 : No Existe relación significativa entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.

Hipótesis Alterna H_1 : Existe relación significativa entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.

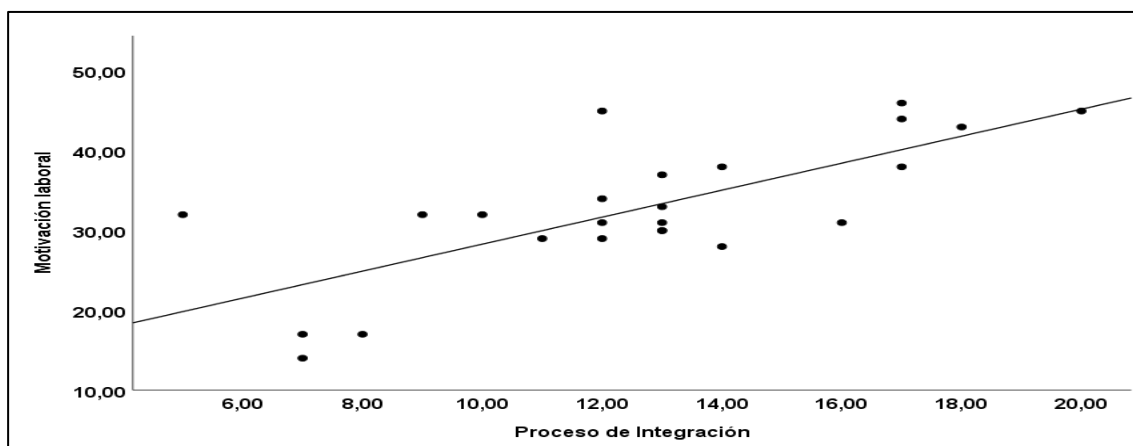
Tabla 13

Prueba de Hipótesis Específica 1

		Motivación laboral
Proceso de Integración	Coeficiente de Pearson	,737**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	24

Figura 13

Gráfico de Dispersión del Proceso de Integración y motivación laboral



Prueba Estadística: r de Pearson (Prueba paramétrica)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir; Existe relación significativa entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023. (p -valor $< 0,05$).

5.2.3.2. Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula H_0 : No Existe relación significativa entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.

Hipótesis Alterna H_1 : Existe relación significativa entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.

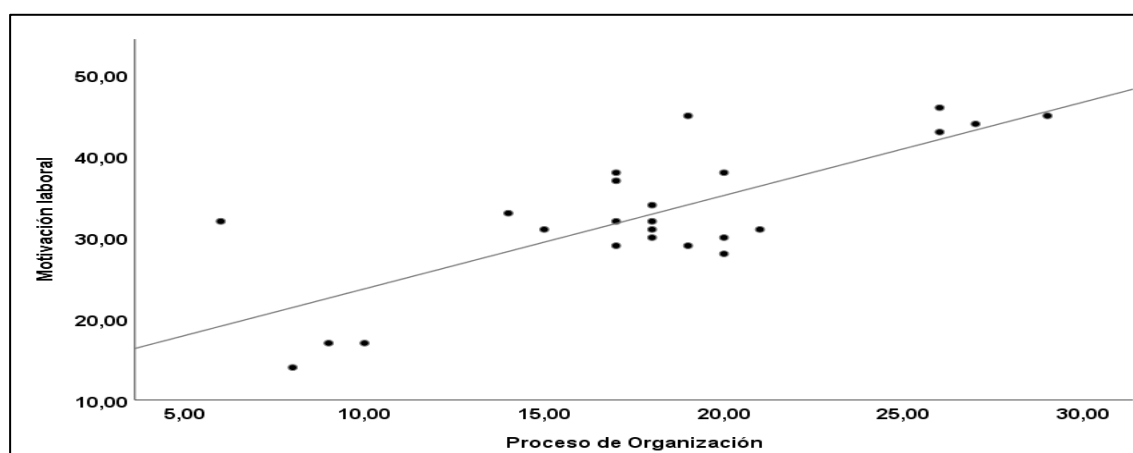
Tabla 14

Prueba de Hipótesis Específica 2

		Motivación laboral
Proceso de organización	Coeficiente de Pearson	,773**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	24

Figura 14

Gráfico de Dispersión del proceso de organización y motivación laboral



Prueba Estadística: r de Pearson (Prueba paramétrica)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir; Existe relación significativa entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023. (p-valor < 0,05).

5.2.3.3. Prueba de Hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula H_0 : No existe relación significativa entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.

Hipótesis Alterna H_1 : Existe relación significativa entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.

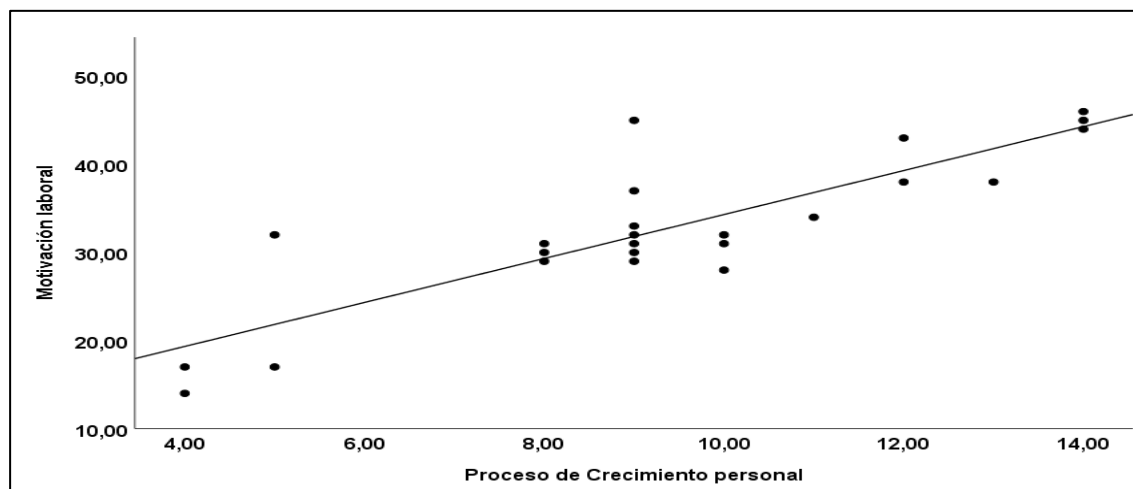
Tabla 15

Prueba de Hipótesis Específica 3

		Motivación laboral
Proceso de Crecimiento Personal	Coeficiente de Pearson	,849**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	24

Figura 15

Gráfico de Dispersión de la Proceso de Crecimiento Personal y motivación laboral



Nota: Elaboración Propia

Prueba Estadística: r de Pearson (Prueba paramétrica)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir; existe relación significativa entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.

(p-valor < 0,05)

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Discusión sobre hipótesis general

Como objetivo general se consideró determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, en base a ello se estudió la teoría de Chiavenato (2009) quien define la gestión del talento humano como la forma de generar valor a la organización, desarrollando actividades de manera eficiente y eficaz del talento humano para lograr objetivos.

Se logró alcanzar el objetivo general al realizar la prueba estadística de r de Pearson, obteniendo un coeficiente de correlación entre ambas variables de 0,811; con un nivel de significancia de 0,000; lo cual indica una correlación Positiva considerable.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene (Alviteres, 2018) el cual resalta la importancia de incorporar enfoques innovadores para una gestión eficaz del talento humano en las universidades. Concluyendo que el escenario prospectivo tiene una similitud entre la gestión del talento humana y la motivación laboral, con la finalidad de elevar indicadores de rendimiento y calidad de las funciones universitarias.

En total acuerdo con lo mencionado líneas arriba por el autor, concluimos que la importancia de la gestión del talento humano influye en la motivación de los colaboradores, mejorando su rendimiento laboral y mejora de sus funciones.

Discusión sobre hipótesis específica 01

Como objetivo específico se consideró establecer la relación que existe entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, en base a ello se estudió la teoría de Chiavenato (2009) quien señaló que el proceso de integración es aquello por donde se busca incluir habilidades y cualidades a la organización mediante nuevas personas.

En los resultados encontrados se logró alcanzar el objetivo específico 1 al realizar la prueba estadística de r de Pearson, obteniendo un coeficiente de correlación entre ambas variables de 0,737; con un nivel de significancia de 0,000; lo cual indica una correlación Positiva alta.

Es preciso resaltar, la similitud con el trabajo de (Daza, Vilorio, y Miranda, 2019) quienes, en respuesta a su objetivo general, concluyen que, la gerencia del talento humano y la calidad del servicio de las universidades se correlacionan positivamente, de manera moderada mencionando la importancia de analizar los procesos de la gestión del talento humano en calidad del servicio educativo de las universidades públicas de la Región Caribe de Colombia.

Concordando con lo descrito líneas arriba, cabe resaltar que el proceso de integración tiene relación con la motivación laboral, siendo esto el primer paso para que un colaborador forme parte de un vínculo laboral y su desempeño se vea reflejado en sus acciones.

Discusión sobre hipótesis específica 02

Como objetivo específico se consideró analizar la relación existente entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, en base a ello se estudió la teoría de Jiménez (2018) quien señala que es el proceso donde se establece las funciones, las actividades y se orienta sobre el diseño organizacional a los colaboradores para un mejor desempeño.

Se logró alcanzar el objetivo específico 2 al realizar la prueba estadística de r de Pearson, obteniendo un coeficiente de correlación entre ambas variables de 0,773; con un nivel de significancia de 0,000; lo cual indica una correlación Positiva alta.

De tal manera, (Castro ,2020) referido a su trabajo de investigación, resalta que; existe relación negativa y significativa entre ambas variables. Significando que, a mejor gestión del talento humano menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria del personal.

Haciendo mención al aporte del autor, podemos concluir que el proceso de organización en una Universidad es importante a través del diseño estructural, las funciones y actividades establecidas, de este modo los colaboradores lograrán los objetivos y metas propuestas.

Discusión sobre hipótesis específica 03

Como objetivo específico se consideró establecer la relación que existe entre el proceso de crecimiento personal y motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, en base a ello se estudió la teoría de Chiavenato (2009) quien menciona que es el proceso el cual se capacita e incrementa el desarrollo profesional del colaborador implicando la formación, el conocimiento y competencias laborales.

Se logró alcanzar el objetivo específico 3 al realizar la prueba estadística de r de Pearson, obteniendo un coeficiente de correlación entre ambas variables de 0,849; con un nivel de significancia de 0,000; lo cual indica una correlación Positiva alta.

Asimismo, (Escobar, 2019) en su trabajo de investigación sobre “Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017” menciona que existe una correlación entre la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

En merito a la conclusión llegada por el autor, el proceso de crecimiento personal es un deber que toda organización debería considerar con mayor importancia ya que es la forma en que el colaborador buscará desarrollarse profesionalmente y personalmente haciendo que exista mayor motivación laboral.

Así mismo, es importante resaltar que las autoridades de las Universidades tengan una participación activa mediante los procesos: integración, organización y crecimiento personal de los colaboradores y no dejar de lado su bienestar físico y mental que se verá reflejado en su bienestar físico y mental.

Finalizando, esperamos que nuestra investigación con línea cuantitativa contribuya con otros estudios.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que, existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, con una correlación positiva alta de 0.811 y p-valor 0.000; de tal manera que, a mayor gestión del talento humano mayor motivación laboral.
2. Se ha establecido que, existe relación significativa entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, con una correlación positiva alta de 0.737 y p-valor 0.000; de tal manera que, a mayor proceso de integración, habrá mayor motivación laboral.
3. Se ha analizado que, existe relación significativa entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, con una correlación positiva alta de 0.773 y p-valor 0.000; de tal manera que, a mayor proceso de organización, habrá mayor motivación laboral.
4. Existe relación significativa entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, con una correlación positiva alta de 0.849 y p-valor 0.000; de tal manera que, a mayor proceso de crecimiento personal, habrá mayor motivación laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes, establecer claramente las estrategias de gestión del talento humano con la finalidad de que los colaboradores estén direccionados a cumplir con los objetivos y metas de la institución.
2. Se recomienda al director de la Filial Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes la coordinación con la Sede Huancayo sobre las capacitaciones, talleres, cursos de motivación laboral, autorrealización, trabajo en equipo, logrando así que los colaboradores se encuentren en la capacidad de asumir sus funciones de manera eficiente.
3. Se recomienda que las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes elaboren un plan de reclutamiento interno, teniendo en cuenta el perfil del puesto (coordinaciones, secciones) para que se asuma con mayor responsabilidad.
4. Se recomienda a las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes realizar evaluaciones constantes a los colaboradores respecto a su motivación laboral, porque depende del estado de ánimo de una persona para ver el reflejo en sus actividades laborales. Y de esta forma brindar un buen servicio a la comunidad universitaria de la Filial Chanchamayo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, N. & Andrade, M. (2005). *Análisis descriptivo sobre la realidad de los trabajadores de la construcción: Desafío social para la empresa*. Revista de la Construcción, Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Aguilar Cuevas, I. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en la UGEL Concepción, Junín, 2018*.
- Alvíteres Quiroga, S. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017*.
- Baque-Cantos, M. A., & Cañarte-Quimis, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99–111
- Briones, K, Bravo, M y Zambrano, I (2023) *El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí"*. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*.
- Cabellos, F (2023). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022*.
- Callata, M., Morales, A., & Arias, W. (2017). *Identidad profesional y preferencias profesionales en estudiantes de la escuela profesional de administración de negocios de una universidad privada de Arequipa*.
- Castro Castro, M. d. P. (2020). *Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020*
- Certo, S. C. (2001). *Administración moderna*. Prentice Hall.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: McGraw - Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Claveria, A. (2009). *La importancia de reconocer a los empleados*. Artículo en línea publicado por MBA & Educación Ejecutiva.
- Dávila Newman, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Laurus, 12, 180-205.
- Daza, A, Vilorio, J y Miranda, L. (2019). *Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia*. Revista: Espacios. Vol. 40.
- Dessler, G y Varela, R (2009). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. Pearson Educación, México, 2011.
- Escobar Guevara, M. Á. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017*.
- Flores, A. (2014) *Clima laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios*, Universidad Cesar Vallejo.
- Garrido, C. (2021) *Motivación laboral y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales, Chile*.
- García, M. Sánchez de Roldan, K. & Zapata, Á. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.

- Guerreo, R. y Peña, J. (2019) *La Gestión del Talento Humano en las Empresas en Latinoamérica: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica en los últimos 10 años, 2009-2019*. Universidad Privada del Norte.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson. (3a edición) pp. 728.
- Hernández, O. (2021) *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen*. Revista cubana de Medicina General Integral. Universidad de Talca. Chile.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *La motivación en el trabajo*. New York: Wiley.
- Jericó, P. (2008). *La Clave del Talento*. Madrid, España: LID Editorial Empresarial S.L.
- Jiménez, P. (2018). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad de los trabajadores en la Empresa Consorcio Tránsito Ciudadano.Lima-Perú.2017*. Tesis de titulación. Universidad Privada TELESUP, Lima - Perú.
- Lledo, P. (2011). *La Gestión de Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ecoe.
- López Rodríguez, R. (2012). *La Gestión del tiempo Personal y Colectivo*. Barcelona, España: Graó.
- Maslow, A. (1991). *Motivación Y Personalidad (1a. Ed.)*. Madrid: Díaz De Santos.

- Martel, C., Hadi, M., Huayta, F., Rojas, C., Arias, J., (2023) *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Ed: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea
- Moncada , P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana*.
- Moran, M. (2020) *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020*.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Osorio, M. (2016). *El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos*. Boletín de Estudios Económicos, 71(217), 85-118.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Robalino, L. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, Cantón La Libertad, año 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador.
- Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. San Diego State University. Pearson.
- Soriano, M. (2001) *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Revista. Universidad de Zaragoza.
- Terlato, A. (2017). *Motivación, factores intrínsecos y performance. Un estudio sobre empresas del área metropolitana de Buenos Aires*.

Vallejo. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Aval ESPOCH.

Vásquez, A., Guanuchi, L., Cahuana, R., Vera, R., Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica. Ya amor*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

Zayas, I. (2020) *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*. Universidad Politécnica del Valle del Évora, México.

Zevallos, E. (2019). *Gestión del talento humano y la competencia Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018*. Tesis de titulación, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes ,Chanchamayo, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo,2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023</p>	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano Dimensiones: 4. Proceso de integración 5. Proceso de organización 6. Proceso de crecimiento personal</p>	<p>Método: General: Científico Específico: Inductivo Tipo de Investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño: No experimental Descriptivo correlacional</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICOS a. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el proceso integración de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023? b). ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el proceso de organización de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, año 2023? c). ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el proceso de crecimiento personal de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, año 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a. Establecer la relación que existe entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023. b. Analizar la relación existente entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023 c. Establecer la relación que existe entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral y el proceso de crecimiento personal de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a. Existe relación significativa entre el proceso de integración y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023. b. Existe relación significativa entre el proceso de organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023. c. Existe relación significativa entre el proceso de crecimiento personal y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes en Chanchamayo, año 2023.</p>	<p>Variable 2: Motivación Laboral Dimensiones: 7. Motivación Intrínseca 8. Motivación Extrínseca 9. Motivación Trascendental</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Gestión del talento humano	“Es un área sensible y predominante en las organizaciones. Es contingente y situacional, evalúa los aspectos internos y externos de la organización y define las mejores estrategias” (Chiavenato, 2009)	Esta variable tendrá tres dimensiones: Proceso de integración, proceso de organización y proceso de crecimiento personal para ellos se formulará 7 indicadores.	Proceso de integración	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reconocer que el reclutamiento es el primer proceso de la gestión del talento humano ✚ Definir los planes y programas de selección. 	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Proceso de organización	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Orientar a los colaboradores a realizar sus actividades y tareas en el puesto asignado. ✚ Diseñar la estructura funcional de cargos y puestos. ✚ Establecer medidas de supervisión y control para evaluar el desempeño de los colaborados. 	
			Proceso de crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Promover acciones de gestión y estrategias mediante la capacitación. ✚ Establecer competencias para fomentar la línea de carrera en los colaboradores. 	
Variable 2 Motivación laboral	“Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.” (Robbins, 2004)	Esta variable cuenta con dos dimensiones: Motivación intrínseca, y Motivación extrínseca para ellos se formulará 6 indicadores	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Contribuir en la autorrealización de los colaboradores ✚ Establecer estrategias para mejorar la comunicación en la organización ✚ Promover acciones donde el colaborador mejore su autoestima. 	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Promover el desempeño óptimo del colaborador mediante salarios e incentivos. ✚ Establecer estrategias de competencia y generar los reconocimientos ✚ Diseñar programas de desarrollo personal 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
D1. Proceso de integración	Reconocer que el reclutamiento es el primer proceso de la gestión del talento humano	¿Usted considera que para la universidad es importante el reclutamiento como primer paso en la gestión del talento humano?
		¿Cree usted que la universidad planifica adecuadamente su proceso de reclutamiento, respetando las normas establecidas?
	Definir los planes y programas de selección.	¿Considera usted que la universidad maneja adecuadamente los procesos de selección del personal, teniendo en consideración el perfil solicitado, las habilidades, experiencias y conocimientos?
		¿Usted considera que la universidad contrata colaboradores especializados para desempeñar sus funciones?
D2. Proceso de organización	Orientar a realizar actividades y tareas en el puesto asignado.	¿Usted considera que la universidad brinda información actualizada en cuanto a sus funciones?
		¿La universidad designa funciones a los colaboradores en base al nivel y perfil laboral?
	Diseñar la estructura funcional de cargos y puestos.	¿Cree usted que el organigrama explica de manera eficiente la composición de la universidad?
		¿La universidad informa sobre las áreas de las cuales usted es dependiente?
		Establecer medidas de supervisión y control para evaluar el desempeño de los colaboradores.
¿Considera usted que la universidad cumple con las evaluaciones de desempeño programadas?		
D3. Proceso de crecimiento laboral	Promover acciones de gestión y estrategias mediante la capacitación.	¿La universidad brinda apoyo o programas de capacitación para ejercer mejor sus funciones dentro de su oficina?
		¿La universidad cuenta con programas de capacitación presupuestado?
	Establecer competencias para fomentar la línea de carrera en los colaboradores.	¿La universidad tiene como buena práctica la estimulación y motivación a sus colaboradores?

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
D1. Motivación intrínseca	Contribuir en la autorrealización de los colaboradores	¿Usted considera que se siente autorrealizado con las actividades que ejerce dentro de su puesto de trabajo en la universidad? ¿Considera que la universidad contribuye en cierto grado a que usted aspire en ascender de puesto de trabajo?
	Establecer estrategias para mejorar la comunicación en la organización	¿Cree usted que la universidad establece estrategias de comunicación entre los colaboradores para un mejor desenvolvimiento? ¿Considera usted que una buena comunicación evitaría los malos entendidos entre los colaboradores?
	Promover acciones donde el colaborador mejore su autoestima	¿Usted siente que sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta por la universidad? ¿Considera que su trabajo tiene valor dentro de la institución?
	D2. Motivación extrínseca	Promover el desempeño optimo del colaborador mediante salarios e incentivos.
Establecer estrategias de competencia y generar los reconocimientos		¿La universidad realiza reconocimientos por la buena labor que desempeña? ¿Dentro de la universidad, su jefe inmediato reconoce su buen trabajo?
Diseñar programas de desarrollo personal		¿La universidad diseña programas donde puedes descubrir nuevas habilidades?

Anexo 4: Instrumentos utilizados en la investigación

CUESTIONARIO

“Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, 2023”

DATOS GENERALES	Sexo
Lugar de encuesta: <u>UPLA – FILIAL CHANCHAMAYO</u>	Masculino ()
Fecha de encuesta: _____	Femenino ()

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, responda de acuerdo a su opinión personal marcando con un aspa (X), no existen respuestas buenas ni malas, conteste todas las preguntas de acuerdo a la siguiente escala.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

VARIABLE I: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSION: Proceso de Integración	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que para la universidad es importante el reclutamiento como primer paso en la gestión del talento humano?					
2	¿Cree usted que la universidad planifica adecuadamente su proceso de reclutamiento, respetando las normas establecidas?					
3	¿Considera usted que la universidad maneja adecuadamente los procesos de selección del personal, teniendo en consideración el perfil solicitado, las habilidades, experiencias y conocimientos?					
4	¿Usted considera que la universidad contrata colaboradores especializados para desempeñar sus funciones?					
	DIMENSION: Proceso de Organización	1	2	3	4	5
5	¿Usted considera que la universidad brinda información actualizada en cuanto a sus funciones?					
6	¿Usted considera que la universidad designa funciones a los colaboradores en base al nivel y perfil laboral?					
7	¿Cree usted que el organigrama explica de manera eficiente la composición de la universidad?					
8	¿La universidad informa sobre las áreas de las cuales usted es dependiente?					
9	¿Usted considera que los resultados de las evaluaciones hechas a los colaboradores son analizados y tomadas en cuenta para la toma de decisiones?					
10	¿Considera usted que la universidad cumple con las evaluaciones de desempeño programadas?					
	DIMENSION: Proceso de crecimiento laboral	1	2	3	4	5

11	¿La universidad brinda apoyo o programas de capacitación para ejercer mejor sus funciones dentro de su oficina?					
12	¿La universidad cuenta con programas de capacitación presupuestado?					
13	¿La universidad tiene como buena práctica la estimulación y motivación a sus colaboradores?					

VARIABLE II: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSION: Motivación Intrínseca	Valoración				
		1	2	3	4	5
14	¿Usted considera que se siente autorrealizado con las actividades que ejerce dentro de su puesto de trabajo en la universidad?					
15	¿Considera que la universidad contribuye en cierto grado a que usted aspire en ascender de puesto de trabajo?					
16	¿Cree usted que la universidad establece estrategias de comunicación entre los colaboradores para un mejor desenvolvimiento?					
17	¿Considera usted que una buena comunicación evitaría los malos entendidos entre los colaboradores?					
18	¿Usted siente que sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta por la universidad?					
19	¿Considera que su trabajo tiene valor dentro de la institución?					
	DIMENSION: Motivación Extrínseca					
20	¿La universidad reconoce su buen desempeño mediante un buen salario e incentivos?					
21	¿La universidad realiza reconocimientos por la buena labor que desempeña?					
22	¿Dentro de la universidad, su jefe inmediato reconoce su buen trabajo?					
23	¿La universidad diseña programas donde puedes descubrir nuevas habilidades?					

Nota. Adaptado de Cabellos (2023)

Anexo 5: Confiabilidad y validez de los instrumentos

La prueba piloto fue aplicado a 10 personas, y el resultado se obtuvo con el coeficiente alfa de Cron Bach, a continuación, la tabla con interpretación correspondiente.

"Tabla de interpretación del Coeficiente de Confiabilidad alfa de Cronbach"

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Adaptado de Ruiz (2002)

EXPERTOS	GRADO ACADEMICO	OPINIÓN
JESUS CESAR SANDOVAL TRIGOS	Doctor	Aplicable
YESSER SORIANO QUISPE	Magister	Aplicable
YENIFER THALIA YANASUPO ROCA	Magister	Aplicable

EXPERTOS	GRADO ACADEMICO	OPINIÓN
JESUS CESAR SANDOVAL TRIGOS	Doctor	Aplicable
YESSER SORIANO QUISPE	Magister	Aplicable
YENIFER THALIA YANASUPO ROCA	Magister	Aplicable

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

Nº	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Proceso de Integración								
01	¿Usted considera que para la universidades importante el reclutamiento como primer paso en la gestión del talento humano?	X		X		X		
02	¿Cree usted que la universidad planifica adecuadamente su proceso de reclutamiento, respetando las normas establecidas?	X		X		X		
03	¿Considera usted que la universidad maneja adecuadamente los procesos de selección del personal, teniendo en consideración el perfil solicitado, las habilidades, experiencias y conocimientos?	X		X		X		
04	¿Usted considera que la universidad contrata colaboradores especializados para desempeñar sus funciones?	X		X		X		
Proceso de organización								
05	¿Usted considera que la universidad brinda información actualizada en cuanto a sus funciones?	X		X		X		
06	¿La universidad designa funciones a los colaboradores en base al nivel y perfil laboral?	X		X		X		
07	¿Cree usted que el organigrama explica de manera eficiente la composición de la universidad?	X		X		X		
08	¿La universidad informa sobre las áreas de las cuales usted es dependiente?	X		X		X		
09	¿Usted considera que los resultados de las evaluaciones hechas a los colaboradores son analizados y tomados en cuenta para la toma de decisiones?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la universidad cumple con las evaluaciones de desempeño programadas?	X		X		X		
Proceso de crecimiento laboral								
11	¿La universidad brinda apoyo o programas de capacitación para ejercer mejor sus funciones dentro de su oficina?	X		X		X		
12	¿La universidad cuenta con programas de capacitación presupuestados?	X		X		X		
13	¿La universidad tiene como buena práctica la estimulación y motivación a sus colaboradores?	X		X		X		

Observaciones:.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Sandoval Trigos Jesús Cesar
Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Contables

Chanchamayo, 13 de diciembre del 2023.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico. 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. 3. Claridad: Se entiende sin dificultad en anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. |
|--|


 UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO
 CHANCHAMAYO
 DR. JESÚS CESAR SANDOVAL TRIGOS
 Firma del Juez Validador

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

N°	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación intrínseca								
01	¿Usted considera que se siente autor realizado con las actividades que ejerce dentro de su puesto de trabajo en la universidad?	X		X		X		
02	¿Considera que la universidad contribuye en cierto grado a que usted aspire a ascender de puesto de trabajo?	X		X		X		
03	¿Cree usted que la universidad establece estrategias de comunicación entre los colaboradores para un mejor desenvolvimiento?	X		X		X		
04	¿Considera usted que una buena comunicación evitaría los malos entendidos entre los colaboradores?	X		X		X		
05	¿Usted siente que sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta por la universidad?	X		X		X		
06	¿Considera que las actividades que realiza tienen valor dentro de la universidad?	X		X		X		

Motivación Extrínseca

07	¿La universidad reconoce su buen desempeño mediante un buen salario e incentivos?	X		X		X		
08	¿La universidad realiza reconocimientos por la buena labor que desempeña?	X		X		X		
09	¿Dentro de la universidad, su jefe inmediato reconoce su buen trabajo?	X		X		X		
10	¿La universidad diseña programas donde puedes descubrir nuevas habilidades?	X		X		X		

Observaciones:

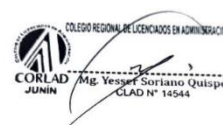
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Soriano Quispe Yesser

Especialidad del validador: Maestro En Educación Menciona En: Docencia En Educación Superior

Chanchamayo, 13 de diciembre del 2023.

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico.
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
6. **Claridad:** Se entiende sin dificultad en anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



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

N°	ITEM	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación intrínseca								
01	¿Usted considera que se siente autor realizado con las actividades que ejerce dentro de su puesto de trabajo en la universidad?	X		X		X		
02	¿Considera que la universidad contribuye en cierto grado a que usted aspire a ascender de puesto de trabajo?	X		X		X		
03	¿Cree usted que la universidad establece estrategias de comunicación entre los colaboradores para un mejor desenvolvimiento?	X		X		X		
04	¿Considera usted que una buena comunicación evitaría los malos entendidos entre los colaboradores?	X		X		X		
05	¿Usted siente que sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta por la universidad?	X		X		X		
06	¿Considera que las actividades que realiza tienen valor dentro de la universidad?	X		X		X		

Motivación Extrínseca

07	¿La universidad reconoce su buen desempeño mediante un buen salario e incentivos?	X		X		X		
08	¿La universidad realiza reconocimientos por la buena labor que desempeña?	X		X		X		
09	¿Dentro de la universidad, su jefe inmediato reconoce su buen trabajo?	X		X		X		
10	¿La universidad diseña programas donde puedes descubrir nuevas habilidades?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yanasupo Roca Yenifer Thalia

Especialidad del validador: Maestra en Administración

Chanchamayo, 13 de diciembre del 2023.

- | |
|--|
| <p>4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico.</p> <p>5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.</p> <p>6. Claridad: Se entiende sin dificultad en anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> |
|--|


 Mg. Yanasupo Roca Yenifer Thalia
 Maestra en Administración
 C.I.D. N° 21102

Anexo 6: Data de procesamiento de datos


Datos sobre gestión del Talento Humano

COLABORADORES	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO												
	D1. PROCESO DE INTEGRACIÓN				D2. PROCESO DE ORGANIZACIÓN						D3. PROCESO DE CRECIMIENTO LABORAL		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13
1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
5	5	3	1	4	1	4	2	2	3	2	4	3	2
6	5	5	3	1	3	5	1	4	3	4	5	4	3
7	4	4	5	4	1	5	3	3	3	2	4	5	4
8	5	2	5	4	5	3	3	4	1	5	5	1	3
9	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
10	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
11	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
13	4	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	2
14	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2
15	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2
16	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4
17	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4
18	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3
19	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3
20	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4
21	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2
22	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3
23	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3
24	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4

Datos sobre Motivación Laboral

COLABORADORES	MOTIVACIÓN LABORAL									
	D4. MOTIVACION INTRINSECA						D5. MOTIVACION EXTRINSECA			
	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23
1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
4	4	3	1	5	4	2	4	2	3	4
5	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4
6	5	5	5	5	1	3	5	2	4	3
7	5	5	1	3	4	4	5	4	2	5
8	4	3	5	4	2	4	2	3	1	3
9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
10	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
11	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
12	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
13	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
14	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2
15	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4
16	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2
17	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4
18	2	2	4	4	4	3	2	4	2	2
19	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4
20	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3
21	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3
22	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4
23	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2

Anexo 7: Consentimiento informado

 UPLA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	Filial Chanchamayo DIRECCIÓN	NUEVOS TIEMPOS NUEVOS DESAFÍOS NUEVOS COMPROMISOS
RUC 20129588463	"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"	
UPLA: 140 años formando profesionales exitosos!		
Chanchamayo, 15 de diciembre del 2023.		
<u>Carta N° 0050-2023-UPLA-FCH-D</u>		
Señorita YESSENIA MILAGROS DELGADO NALVARTE Bachiller E.P. Administración y Sistemas		
<u>Presente.-</u>		
Estimada señorita:		
<p>Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarla cordialmente y, comunicarle en atención a su documento presentado sobre brindarle autorización para aplicación de instrumento de investigación titulado GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, CHANCHAMAYO - JUNÍN, 2023, esta Dirección le otorga el permiso correspondiente a fin que pueda realizar lo solicitado.</p>		
<p>Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi consideración y estima personal.</p>		
Atentamente,		
	 UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES DR. JESÚS CÉSAR SANDOVAL TRIGOS DIRECTOR	
C.c. Arch. JCST/DFCH Rec/sec		
www.upla.edu.pe		
Correo: direccion_ch@upla.edu.pe		Telf: 943537030 943530682

Anexo 8: Evidencias fotográficas

