

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE CORONEL PORTILLO, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

BENAVENTE RENGIFO KALOX DICK

CORREA PÉREZ KARINA

PINEDO LOBO GIANELLA KAROLINA

PUCALLPA – PERÚ

2018

ACTA DE APROBACIÓN

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dra. Leydi Pérez Guimaraez
Presidente

Lic. Mg. Manuel Rocha Gonzales
Miembro

Dr. Manuel Verde Hilario
Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando
Asesor

Bach. Kalox Dick Benavente Rengifo
Tesista

Bach. Karina Correa Pérez
Tesista

Bach. Gianella Karolina Pinedo Lobo
Tesista

DEDICATORIA

A Dios, por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A nuestros padres por querernos y apoyarnos siempre, son los pilares fundamentales en nuestra educación, tanto académica, como de la vida.

A todos los familiares y amigos por creer y apostar en nosotros, esto también se lo debemos a ustedes.

AGRADECIMIENTO

A nuestra casa superior de estudios, la Universidad Nacional De Ucayali, por habernos acogido y permitido ser parte de ella.

A nuestros docentes de la Escuela Profesional de Administración, que se esforzaron para darnos la mejor de sus enseñanzas.

A los trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo, por habernos brindado amablemente la información requerida.

Al Dr. Limber Pinchi Fasanando más que un docente, un amigo para nosotros, por conducir con éxito nuestra investigación.

A nuestros compañeros de estudio que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional.

Finalmente, a todas aquellas personas que nos brindaron su apoyo para el logro de nuestro objetivo.

ÍNDICE

| | |
|---|------------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| INTRODUCCIÓN | xii |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 15 |
| 1.1. Descripción del problema..... | 15 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 20 |
| 1.3. Objetivo general y objetivos específicos | 21 |
| 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis..... | 22 |
| 1.4.1. Hipótesis general..... | 22 |
| 1.4.2. Hipótesis específicas | 22 |
| 1.5. Variables | 23 |
| 1.5.1. Definición conceptual de variables..... | 23 |
| 1.5.2. Definición operacional de variables | 24 |
| 1.6. Operacionalización de variables..... | 24 |
| 1.7. Justificación e importancia | 25 |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO | 28 |
| 2.1. Antecedentes | 28 |
| 2.1.1. Motivación laboral..... | 28 |
| 2.1.2. Gestión del talento humano | 30 |
| 2.2. Bases teóricas | 31 |
| 2.2.1. Motivación laboral..... | 31 |
| 2.2.2. Gestión del talento humano | 43 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.3. | Definición de términos básicos..... | 51 |
| 2.3.1. | Motivación laboral | 51 |
| 2.3.2. | Gestión del talento humano | 54 |
| CAPITULO III: METODOLOGÍA..... | | 57 |
| 3.1. | Método y diseño de investigación | 57 |
| 3.1.1. | Método de investigación..... | 57 |
| 3.1.2. | Diseño y esquema de la investigación | 57 |
| 3.2. | Población y muestra | 58 |
| 3.2.1. | Población | 58 |
| 3.2.2. | Muestra..... | 58 |
| 3.3. | Procedimiento de recolección de datos..... | 59 |
| 3.4. | Técnicas e instrumentos para la recolección de datos | 60 |
| 3.5. | Procesamiento de recolección de datos | 61 |
| 3.6. | Tratamiento de los datos | 61 |
| 3.7. | Presentación de los datos | 62 |
| CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 63 |
| 4.1. | Resultados | 63 |
| 4.1.1. | Tablas y gráficos del nivel de las variables y dimensiones | 63 |
| 4.1.2. | Tablas para dar respuesta a las hipótesis | 70 |
| 4.2. | Discusión de resultados..... | 75 |
| CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | 80 |
| 5.1. | CONCLUSIONES..... | 80 |
| 5.2. | RECOMENDACIONES | 82 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | | 85 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Nivel alcanzado de la variable motivación laboral..... | 63 |
| Tabla 2. Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable motivación laboral..... | 64 |
| Tabla 3. Nivel alcanzado de la variable gestión del talento humano..... | 65 |
| Tabla 4. Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable gestión del talento humano..... | 65 |
| Tabla 5. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: motivación extrínseca..... | 66 |
| Tabla 6. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: motivación intrínseca..... | 67 |
| Tabla 7. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: condiciones de trabajo..... | 68 |
| Tabla 8. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: motivación personal..... | 69 |
| Tabla 9. Valores de la escala de correlación de Pearson..... | 70 |
| Tabla 10. Relación entre motivación laboral y la gestión del talento humano.... | 71 |
| Tabla 11. Relación entre la motivación extrínseca y la gestión del talento humano..... | 72 |
| Tabla 12. Relación entre la motivación intrínseca y la gestión del talento humano..... | 73 |
| Tabla 13. Relación entre condiciones de trabajo y la gestión del talento humano..... | 74 |
| Tabla 14. Relación entre la motivación personal . y la gestión del talento humano..... | 75 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Figura 1 : Porcentajes obtenidos del variable motivación laboral..... | 64 |
| Figura 2 : Porcentajes obtenidos de la variable gestión del talento humano ... | 65 |
| Figura 3: Porcentajes obtenidos de la dimensión motivación extrínseca | 66 |
| Figura 4: Porcentajes obtenidos de la dimensión motivación intrínseca | 67 |
| Figura 5: Porcentajes obtenidos de la dimensión condiciones de trabajo..... | 68 |
| Figura 6 :Porcentajes obtenidos de la dimensión motivación personal | 69 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Anexo 1: Instrumento 1 | 98 |
| Anexo 2: Instrumento 2 | 100 |
| Anexo 3: Matriz de consistencia..... | 103 |

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de determinar la relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en el la UGEL de Coronel Portillo, 2017, con el propósito de beneficiar a sus trabajadores y a la organización en general.

La investigación trabajamos con el método descriptivo correlacional, y con diseño transeccional correlacional, se aplicó ambas variables motivación laboral y gestión del talento humano a una muestra de 51 trabajadores, con un cuestionario de preguntas cerradas con 20 ítems cada uno, 5 opciones de respuesta, las encuestas se procesaron en el programa Excel, y el análisis de los datos se hizo a través la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv24).

Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, estableciéndose que la motivación laboral, influye positivamente en la gestión del talento humano.

Palabras clave: Motivación laboral, gestión del talento.

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of determining the relationship between work motivation and human talent management in the UGEL of Coronel Portillo, 2017, with the purpose of benefit its workers and the organization in general.

The research worked with the correlational descriptive method, and with correlational transectional design, both labor motivation and human talent management variables were applied to a sample of 51 workers, with a questionnaire of closed questions with 20 items each, 5 response options, the surveys were processed in the Excel program, and the analysis of the data was done through the statistical test of Pearson's correlation coefficient program (SPSSv24).

There is a moderate and significant positive relationship between job motivation and human talent management in the Coronel Portillo Local Education Management Unit, 2017, establishing that job motivation positively influences the management of human talent.

Keywords: Work motivation, talent management.

INTRODUCCIÓN

La importancia de la motivación en el trabajo es un hecho que cada día está más presente en las empresas. Como bien dijo Einstein, “Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad”. Uno de los pilares más importantes de una empresa son sus trabajadores. Si los empleados no trabajan bien, es posible que la empresa tampoco, por ello es muy importante la MOTIVACIÓN. Es cierto que el ser humano ha llegado donde ha llegado en parte gracias a la capacidad de establecer racionalmente el camino a seguir, pero no somos de piedra, el ser humano es un ser pasional, capaz de dejarse la piel por el camino sólo por llegar donde han llegado sus sueños, para hacerlos realidad.

La gestión de recursos humanos contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. y es una de las principales funciones de la empresa y es por eso que la manera en que los empresarios pretenden encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización. Sin embargo la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo del Departamento de Ucayali, muestra una inadecuada gestión del talento humano, se observa que no existe un plan de capacitación, lo que ocasiona la falta de procesos especializados para organizar el personal tales como la orientación, diseño de puestos y evaluación del personal están provocando bajo nivel de desempeño, limitando que el personal de la Institución, desarrolle su pro actividad,

creatividad y espíritu innovador. Por ello realizamos el presente trabajo de investigación, y lo presentamos bajo la siguiente estructura:

Capítulo I. Problema de investigación: presentamos la descripción del problema desde el método deductivo, asimismo presentamos la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis general y específicos, las variables, la operacionalización de las variables justificación e importancia.

Capítulo II. Marco teórico: en este capítulo presentamos 5 antecedentes y 5 teorías por variable, los primeros sobre la motivación laboral y los segundos sobre la gestión del talento humano, de igual manera presentamos las definiciones de términos básicos por cada variable.

Capítulo III. Marco metodológico: presentamos, tipo de investigación, diseño y esquema de investigación población y muestra, los instrumentos de recolección de datos, y técnicas de recojo.

Capítulo IV. Resultados: en este capítulo, presentamos los resultados del trabajo de campo, la prueba de la hipótesis general y la prueba de hipótesis específicas.

Capítulo V. Discusión de resultados: en este capítulo presentamos la discusión de nuestros resultados.

Conclusiones: presentamos 7 conclusiones y 7 recomendaciones, la primera conclusión y recomendación referida a la relación entre variables, la segunda y tercera responden al nivel alcanzado por variable, y de la cuarta a la séptima, responden a la relación de las dimensiones de la variable motivación laboral y la variable gestión del talento humano.

Finalmente presentamos las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo, a (Ramírez 2015), actualmente los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, lo cual en un determinado momento las actividades se vuelven tediosas; puesto que al no tener algún tipo de motivador no se sienten bien con las actividades que realizan y por lo tanto se ve reflejado en la insatisfacción, baja productividad y una alta resistencia al cambio, viéndose afectado la economía de la empresa.

De ahí, según (Graf 2015), los mercados de trabajo europeos presentan grandes desequilibrios y deficiencias estructurales que, en los últimos años, se han hecho visibles en las tasas de desempleo. En algunos países europeos, especialmente en Europa del Sur y del Este, las tasas de desempleo son muy altas, incluso por encima del 20 % en el caso de España y Grecia. Al mismo tiempo, recientemente ha surgido una escasez de mano de obra cualificada en algunos países de Europa Central, que tienen tasas de desempleo históricamente bajas. Todo ello apunta a unos importantes desequilibrios entre la oferta y la demanda de mano de obra dentro de la Unión Europea. La movilidad de los trabajadores podría ser un buen mecanismo de ajuste.

Sin embargo, de acuerdo al (Banco de Desarrollo de America Latina, 2016), en la región latinoamericana en su conjunto los

trabajadores públicos parecen tener una mayor motivación hacia lo social que sus pares del sector privado. La diferencia en la métrica de altruismo también es positiva, aunque no es estadísticamente significativa. Para el caso de Colombia, los trabajadores públicos parecen tener mayor motivación hacia lo social y mayor altruismo respecto a los del sector privado y en ambos casos estas diferencias sí son estadísticamente significativas.

Hay que mencionar, además según (Pérez, 2016), existe una alta motivación de los trabajadores en Arequipa, pero un deficiente clima laboral que ofrece las empresas y que no satisfacen las necesidades de los empleados afectando su desempeño o generando renuncias. De cada 10 empleados arequipeños, 7 están satisfechos dentro de su empresa. Esto tiene un impacto sobre la productividad regional. En 2013 se hizo un estudio similar que arrojó resultados negativos. Dos millones de dólares dejó de ganar Arequipa debido a que los trabajadores no estaban motivados en su centro de labores. Sin embargo, Pérez Wicht aseguró que hay una alta rotación de personas en la región que renuncian porque no están motivadas, y la empresa no satisface las condiciones que la persona espera de su trabajo.

Algo semejante ocurre en la ciudad de Pucallpa, específicamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, la motivación está en pañales, si bien es cierto esta actitud se acentúa más en la parte remunerativa, es la que condiciona a las demás formas de motivación, se observa que no existe una comunicación efectiva, toda vez que los trabajos se realizan en forma aislada, falta de trabajo en equipo, se

sobreentiende que no existe un liderazgo que propicie una conducción adecuada de la gestión, sin embargo los trabajadores toman sus propias iniciativas organizando campeonatos deportivos, lo que les permite confraternizar e intercambiar lazos de compañerismo de trabajo, es un buen comienzo para implementar acciones motivadoras, y lograr los objetivos de manera consensuada.

Es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos, eso significa que para que un empleado se encuentre motivado y este comprometido con la empresa y rinda al 110% debe tener un motivo que lo lleve a la acción; entonces para que el estudio de esta variable sea completa es muy necesario evaluar la gestión del talento humano, por ello analizamos la variable en los diferentes contextos.

De ahí, según (Morales, 2015), el mayor reto al que se tendrán que enfrentar los departamentos de recursos humanos de las empresas europeas en los próximos años es la gestión del talento. Se avecina una escasez de talento, tanto en Europa como en nuevos mercados en el extranjero, y las empresas tendrán que dar algunos pasos para hacer frente a esa escasez. Para explotar todas las fuentes de profesionales altamente cualificados, los departamentos de recursos humanos habrán de acostumbrarse a buscar nuevos talentos en cualquier parte del mundo. Asimismo, se verán obligados a asegurarse de que sus ofertas respondan a las necesidades y aspiraciones de diferentes grupos étnicos y nacionalidades, mujeres o trabajadores mayores.

Algo semejante viene ocurriendo en Colombia, de acuerdo, a (Ramirez, 2016), las principales dificultades de Colombia relacionadas con el talento humano están en conseguir gente muy capacitada, tener una educación acorde con las necesidades de las empresas y la calidad de los profesores, colegios e infraestructura. Si se mira el nivel en el que ha desarrollado el potencial del capital humano aparece con una calificación de 67,63 sobre 100, un puntaje que, para Simbad Ceballos, gerente de Mercer, no es malo, pero tampoco bueno. Y si se es bien crítico –agrega– se podría decir que “es mediocre”.

Sin embargo, según él (Foro Económico Mundial, 2016), el Perú ha mejorado su posición en lo que se refiere a desarrollar el talento de las personas y ayudarles a alcanzar su máximo potencial. Sin embargo, queda aún mucho camino por andar para desarrollar el capital humano. Cuando hablamos de capital humano existen muchas aristas por analizar. En primer lugar, el tema educativo en sus diferentes niveles. El reporte muestra que en materia de cobertura estamos bien (bordeando el 90%), sin embargo, en lo que respecta a calidad, en la educación primaria ocupamos el puesto 118 de 189 países, muy lejos de lo que nos gustaría. Un resultado que se repite en otras evaluaciones a nivel mundial. El 15.2% de los peruanos altamente capacitados está empleado y las empresas tienen la percepción de que es difícil encontrar personal calificado (3.45 sobre 7).

Prueba de ello, de acuerdo a (Centrum Católica, 2016), Amazonas, Pasco, Madre de Dios, Loreto y Ucayali, son las regiones que ocupan los últimos puestos del Ranking de Progreso Social Regional. De

acuerdo a la pesquisa, en el último puesto se ubica Ucayalí con 39.40 puntos, le antecede Loreto (39.51), Madre de Dios (43.88), Pasco (44.15) y Amazonas (44.19). En opinión de Fernando D'Alesio, director de Centrum, este resultado se debe a que en estas regiones tanto las necesidades básicas de la población (servicios de agua, desagüe, luz, casa, entre otros) como las oportunidades (de educación, empleo, seguridad social, entre otros) son más bajas en comparación a otras regiones.

Todas estas observaciones se relacionan con la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo del Departamento de Ucayali, si bien es cierto actualmente cuenta con la infraestructura nueva y adecuada, sin embargo muestra una inadecuada gestión del talento humano, se observa que no existe un plan de capacitación, lo que ocasiona la falta de procesos especializados para organizar el personal tales como la orientación, diseño de puestos y evaluación del personal están provocando bajo nivel de desempeño, limitando que el personal de la Institución, desarrolle su pro actividad, creatividad y espíritu innovador, al no existir la suficiente orientación de las funciones y objetivos alcanzar, induce a que el personal direcciona equivocadamente sus actividades y esfuerzos, por ende se da la confusión de tareas.

La capacitación que requiere el personal se puede evidenciar que no existe, lo que conlleva a que el capital intelectual esté desactualizado de los últimos avances y tendencias del conocimiento, limitando a las personas a ser flexibles, dinámicas que contribuyan a la mejora continua de la Institución. La insuficiente administración del conocimiento ha

provocado que el personal administrativo se limite a generar, incrementar, desarrollar y compartir conocimientos restringiendo el intercambio de ideas entre compañeros de trabajo. Deduciendo de lo escrito, la motivación laboral y la gestión del talento humano representan un problema para la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, del departamento de Ucayali, y la población en general, comportamientos que vienen afectando de forma directa el desarrollo de la localidad. Situación que debe ser solucionado por la investigación científica, por ello nos formulamos los siguientes interrogantes:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo es la relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación de la motivación extrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?
- ¿Cómo es la relación de la Motivación intrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?

- ¿Cómo es la relación de la motivación interpersonal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?
- ¿Cómo es la relación de la Motivación Personal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en el la UGEL de Coronel Portillo, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Indicar el nivel de la motivación laboral en la Unidad d Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.
- Precisar el nivel de la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.
- Evaluar la relación de la motivación extrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.
- Establecer la relación de motivación intrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

- Calificar la relación de la motivación interpersonal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.
- Conocer la relación de la Motivación Personal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- La relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La relación de la motivación extrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.
- La relación de la motivación intrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.
- La relación de las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.

- La relación de la motivación personal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Definición conceptual de variables

- Motivación laboral: según, (Oposinet ,2015), es aquella fuerza que causa, canaliza y mantiene la conducta humana. Por lo tanto, descubrir lo que motiva a las personas es un factor que puede aportar una gran cantidad de energía productiva en la empresa y la capacidad de un director para informar (comunicar), motivar, e influir sobre sus colaboradores determinará en gran medida los resultados.
- Gestión del talento humano: de acuerdo, a. (García, Sánchez, & Zapata, 2008), definen como: “la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa.

1.5.2. Definición operacional de variables

- Motivación laboral: es la información que se recabará a todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, con el propósito de conocer su percepción sobre la motivación laboral, a través de cuestionarios de encuestas relacionadas, con la motivación extrínseca, intrínseca, interpersonal y motivación personal. Elaboración propia.
- Gestión del talento humano: es la información que se recabará a todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, con el propósito de conocer su percepción referente a la gestión del talento humano, a través de cuestionarios de encuestas relacionadas, con la satisfacción del empleado, mejora de las competencias, excelencia en el desempeño y mejora de la productividad. Elaboración propia.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR |
|---------------------|-----------------------|---|
| Motivación laboral | Motivación Extrínseca | Trabajar por dinero (sueldo) |
| | | Recompensas extras por horas de trabajo adicional |
| | | Regalos o premios por alcanzar un objetivo específico en el trabajo |
| | | Cambiar de empleo por la motivación de los beneficios tangibles |
| | | Disfruta de la meta alcanzada |
| | Motivación Intrínseca | Valores |
| | | Participación |
| | | Acceso a la información |
| | | Delegar tareas |
| | Condiciones de | Espacios |
| Condiciones Físicas | | |

| | | |
|----------------------------|----------------------------|---|
| | Trabajo | Equipamiento |
| | | Condiciones Ambientales |
| | | Seguridad Laboral |
| | Motivación Personal | Relaciones Personales |
| | | Relaciones Grupales |
| | | Comunicación |
| Gestión del talento humano | Satisfacción del empleado | Condiciones de Seguridad |
| | | Condiciones Higiénicas |
| | | Condiciones Estéticas |
| | | Condiciones Ergonómicas |
| | | Condiciones de Bienestar |
| | Mejora de las competencias | Habilidades |
| | | Capacitación |
| | | Autoestima |
| | Excelencia en el desempeño | Rendimiento |
| | | Productividad |
| | | Habilidades organizativas |
| | | Capacidad de liderazgo |
| | | Trabajo en equipo |
| | Mejora de la productividad | Educación básica |
| | | Alimentación adecuada |
| | | Gasto social que hace posible el trabajo |
| | | Mantener y mejorar las habilidades de la mano de obra |

Fuente: Matriz de Consistencia

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Desde el punto de vista teórico, la investigación se justifica, porque presenta la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1932), desarrolló la teoría a raíz de los resultados de los Experimentos de Hawthorne, realizados en los Estados Unidos, donde se investigaba la incidencia de la iluminación en la productividad de los empleados, cuyo resultado demostró que el ambiente social era el que generaba mayor influencia en la productividad y no la iluminación, ya que la amistad le daba vida social a los grupos de trabajo, esto trajo como conclusión que el trabajo es concebido como un mundo social, el trabajo es una actividad

de grupo donde se desenvuelven adultos para obtener un beneficio económico y a su vez se genera productividad a la organización, también presenta la teoría de los dos factores por Frederick Herzberg (1959), quien estableció que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente., asimismo la investigación presenta el Modelo funcional, de acuerdo, a (BECERRA & CAMPOS , 2012), el modelo funcional de identificación y descripción de competencias toma como referente teórico los postulados de la escuela funcionalista de sociología, y tiene sus orígenes en los esfuerzos de la Administración británica por adaptar los sistemas de formación y capacitación profesional a las necesidades del mercado laboral, por ultimo presenta, el enfoque conductista de acuerdo, a (Sandoval , Miguel , & Montaña, 2015), identifica las capacidades de fondo que conllevan a desempeños superiores. Se aplica a los niveles directivos, y se circunscriben a las capacidades ante circunstancias no predefinidas, es decir, situaciones no predefinidas, para lo cual es necesario tener capacidad analítica, de toma de decisiones, creatividad. No se derivan de los procesos de la Organización, sino se derivan del análisis de las capacidades de las personas, de cómo planear los objetivos, toma decisiones, identifica situaciones, toma riesgos.

La investigación desde el punto de vista metodológico, presenta 02 instrumentos, 01 para evaluar la motivación y el otro la gestión del

talento humano, asimismo indica el método y diseño que utiliza en investigaciones no experimentales como esta, también indica la técnica para elaborar cuestionarios cerrados y la técnica para la recolección de datos, información muy valiosa, para todos aquellos que se dedican a la investigación.

La investigación desde el punto de vista práctico, beneficiará especialmente a los que toman decisiones en la UGEL de Coronel Portillo, ya que tendrán la oportunidad de conocer la forma de cómo se viene manifestando la motivación y la gestión del talento humano, así mismo esta investigación puede ser relevante para otras instituciones del Estado, para más o menos hacerse una idea de del nivel de motivación y gestión del talento humano, en sus organizaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Motivación laboral.

En relación a la motivación laboral, (Olvera, 2013), investigó sobre el estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos, concluyó: los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani.

Simultáneamente, (Gutiérrez, 2013), estudió sobre motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones, concluyendo: de las conclusiones obtenidas en las investigaciones realizadas sobre la motivación y satisfacción laboral en los obreros de construcción, se observa que muchos obreros indicaron la insatisfacción generada en ellos debido al no reconocimiento por parte de sus jefes inmediatos y supervisores, ante un trabajo bien realizado o en proceso de ejecución.

Por otro lado, (Zavala, 2014), estudió sobre motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa

embotelladora de bebidas, concluyendo: Los resultados arrojados por el instrumento de medición muestran que, en términos generales, la población de estudio manifiesta niveles de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos. Así mismo, no se encontraron diferencias significativas para los grupos analizados de: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Para estos casos, se concluye que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral. El único caso en el que se encontraron diferencias significativas fue para la variable independiente antigüedad en la empresa.

Del mismo modo, (Chirito & Raymundo, 2015), investigaron sobre la motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014, concluyendo: la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.

Finalmente, (SUM, 2015), estudió sobre la "motivación y desempeño laboral de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, concluyendo: Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

2.1.2. Gestión del talento humano.

Referente a la gestión del talento humano, (Hualpa, 2013), investigó sobre “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC”, concluyendo: Se determinó que la inadecuada gestión de talento humano genera ineficiencia e ineficacia en la ejecución de los procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, debido a la carencia de procesos y procedimientos documentados en los puestos de trabajo, limitando a que el desempeño laboral del Talento Humano sea eficiente.

Igualmente, (Cabrera, 2015), estudió sobre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, concluyendo: existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,57.

Simultáneamente, (Alarcón, 2015), investigó sobre “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”, concluyendo: el 44.58 % de instituciones públicas de la localidad no aplican gestión del talento humano por competencias, lo cual afecta directamente en el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

De igual modo, (Cachuan, 2015), estudio sobre el talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios

de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, Año 2014, concluyendo: Inadecuada gestión de desempeño lo que generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.

Finalmente, (Inca, 2015), investigó referente a la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, concluyendo: la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Motivación laboral.

- **Teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo (1932)**

(Mezones, 2012), cita a (Mayo, 1932), desarrolló la teoría de las Relaciones Humanas a raíz de los resultados de los experimentos de Hawthorne, realizados en los Estados Unidos, donde se investigaba la incidencia de la iluminación en la productividad de los empleados, cuyo resultado demostró que el ambiente social era el que generaba mayor influencia en la productividad y no la iluminación, ya que la amistad le daba vida social a los grupos de trabajo, esto trajo como conclusión que el

trabajo es concebido como un mundo social, el trabajo es una actividad de grupo donde se desenvuelven adultos para obtener un beneficio económico y a su vez se genera productividad a la organización.

La colaboración no es espontánea en los grupos de trabajo, la demanda social establece la actitud y la eficiencia de un trabajador en una organización, la informalidad de los grupos es muy enriquecedora dentro de una organización, se establece el paso de una sociedad establecida a una sociedad de adaptación, es decir, se estructura al trabajador pensado y el trabajador ideado, en contraparte con las quejas que manifiestan perturbaciones en el trabajador, el reconocimiento, la seguridad y la sensación de pertenecer a un grupo, que hacen en el trabajador que su productividad y moral sean fortalezas mayores a las condiciones físicas. Se aborda con mayor detalle algunos aspectos para su mejor comprensión:

El nivel de producción depende de la integración social, ya que no está determinado por la capacidad física del trabajador, la competencia y eficiencia es determinada por la capacidad social, esto quiere decir, que cuando un grupo de trabajo está más integrado socialmente, su disposición de producir será mayor al que posee mejores condiciones físicas pero que no está integrado socialmente.

En cuanto al comportamiento social del trabajador, los estudios de Mayo determinaron que el comportamiento individual de un trabajador, se basa e el apoyo de su grupo de trabajo, es decir, que no reacciona de manera aislada dentro de la organización, las recompensas y sanciones sociales, por otra parte, las relaciones de amistad con sus compañeros de

grupo son condicionantes por encima de las normas de producción impuestas por la organización, ya que el comportamiento social dentro de un grupo de trabajo, se basa en el respeto y afecto por los demás miembros.

Los grupos informales están basados en las creencias, las actitudes, las expectativas de cada trabajador y el comportamiento social de estos entre su grupo de trabajo y no en los aspectos de la organización en sí, la organización social constituye el factor humano de una organización y genera mayor prevalencia en la potencialidad de producir. Las relaciones humanas se muestran cuando la interacción social de un individuo con los demás, moldea su comportamiento e integración social dentro de una organización, ya que se basa en el contacto entre personas y grupos.

La importancia del contenido del cargo fue evidenciada por Mayo al percibir que la especialización no es garantía de mayor eficiencia; el énfasis en los aspectos emocionales busca conocer la actitud grupal o individual de los miembros de una organización dentro de sus funciones laborales como vida social. La civilización industrial y el hombre, tomando en cuenta la industrialización, la tecnología y el desarrollo agigantado que las mismas conllevan, opacando al ser humano, Mayo versó sus estudios en los problemas humanos, políticos y sociales derivados de ellas.

El trabajo es una actividad típicamente grupal, esto quiere decir que el sujeto como trabajador se ve más influenciado por su grupo de trabajo que por los incentivos para aumentar la producción dentro de una organización. El obrero no actúa como individuo aislado sino como

miembro de un grupo social, la amistad y la camaradería son generadores de un espíritu social.

Podemos distinguir que las relaciones humanas como teoría, tienen como principal objetivo las necesidades sociales, la importancia de las destrezas administrativas de los trabajadores eliminando enfoques mecanicistas en los procesos de la organización, creando una nueva concepción del trabajo, no individual sino colectiva, pero aun así no describe a los trabajadores en su lugar de trabajo, situación que hoy en día es debatida por la confusión que se genera en este sentido.

- **Teoría de los dos factores por Frederick Herzberg (1959)**

(Amador, 2013) cita a. (Herzberg, 1959), la Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores, establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: 1, la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y 2, la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Factores Higiénicos: La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Factores de higiene: Se considera lo siguiente:

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
- Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador
- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
- Status: El "status" que llevas dentro de la organización de la empresa.

- Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude
- Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

Factores de motivación: La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Factores de motivación: Se considera lo siguiente.

- Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.
- Independencia laboral y responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

- **La teoría de la equidad por John Stacy Adams (1963)**

(Méndez, 2009), cita a. (Adams, 1963), afirma que los empleados tienden a juzgar la justicia mediante la comparación de los resultados de sus esfuerzos contra los esfuerzos mismos y también al comparar esta proporción (no siempre el valor absoluto de la recompensa) contra la de otras personas.

| | | |
|----------------------------|---|---------------------|
| Resultados Personales | = | Resultados Ajenos |
| <hr/> | | |
| Aportaciones Personales | | Aportaciones Ajenas |

Entre las aportaciones se distinguen: El esfuerzo en el trabajo, los estudios académicos del sujeto, la antigüedad, el rendimiento, la dificultad de la tarea, lealtad y dedicación, tiempo y voluntad, creatividad, rendimiento laboral, entre otras aportaciones. Por su parte, entre los resultados se destacan: El sueldo, bonos, las prestaciones reales pecuniarias, seguridad en el trabajo, las recompensas sociales, los estímulos psicológicos, (Davis y Newstrom 2003: 145).

Los funcionarios analizan la justicia de su propio “contrato” de resultados-aportaciones y posteriormente lo comparan contra el de otros trabajadores en puestos similares e incluso de otros puestos. La equidad [justicia de las recompensas] se juzgaría incluso con criterios relativamente arbitrarios, en los que se incluye la edad. La teoría arroja tres posibles escenarios: 1) La equidad, 2) La recompensa excesiva, 3) Recompensa insuficiente.

Existirá equidad en la medida en que sus aportaciones sean recompensadas en términos equitativos, esto conlleva a un comportamiento motivado en el trabajador. Si existe inequidad en las condiciones de trabajo, el funcionario experimenta una tensión que deriva en un comportamiento por reducir la inequidad, las acciones resultantes pueden ser físicas, psicológicas, internas o externas.

Ante la eventualidad de que los funcionarios sea recompensados excesivamente, la teoría de la equidad manifiesta una predicción: los empleados sentirán una oscilación en su relación con el patrón y buscarán reintegrar el esfuerzo; esto puede que tome la forma de trabajar con mayor intensidad, o bien, disminuir el valor de la recompensa recibida [en términos psicológicos e internos], o bien que intenten convencer a otros empleados de que reciban mayor recompensa externa o física, o bien, que se limiten a elegir a alguien más para fines de comparación externa o psicológica.

Cuando los funcionarios se sienten insuficientemente recompensados, buscan disminuir su sensación de inequidad con algunas estrategias: menor productividad, incremento del valor de la recompensa que se les suministran, negocian más recompensas, se buscan a alguien más para fines de comparación o terminan renunciando o robándole a la empresa.

En esta teoría existe un concepto denominado *sensibilidad a la equidad*, según el cual, las personas poseen grados de preferencia distintos por la equidad, (Davis y Newstrom 2003: 147), esto quiere decir, que algunos funcionarios prefieren recompensa excesiva, otras se ajustan

al modelo de equidad tradicional y algunos más prefieren las recompensas insuficientes. La identificación de los funcionarios ubicados en estas categorías, ayudarían a que los gerentes vaticinen quiénes de sus empleados sentirán la inequidad y lo importante que sería el efecto de su comportamiento.

- **Teoría del establecimiento de metas u objetivos por Locke Edwin (1968).**

(Díaz, 2015), cita a. (Locke, 1968), propuso una teoría para la fijación de metas, en la cual incluyó cinco principios fundamentales que deben seguirse para cumplir una meta de forma satisfactoria.

Los 5 Principios que deben seguirse para fijar metas.

Primero: La claridad Sea cual sea meta que te propongas, es fundamental que sea específica. Metas muy generales te llevarán a perder el verdadero propósito y terminarás con poca motivación para continuar. De igual manera, es necesario que plantees desde el inicio qué se busca alcanzar para no desviarte, ya que esto podría hacerte perder tiempo y esfuerzo.

Segundo: Establece retos como regla general, mientras más difícil sea tu objetivo, mayor será la satisfacción que tendrás tras completarlo – Es importante que añadas retos, esto se convertirá en un factor decisivo en proyectos de largo plazo en donde necesitarás percibir beneficios para mantenerte interesado. Por otro lado, hay que ser realista

y abandonar aquellas metas muy complejas que sabemos no podemos cumplir, ya que, en vez de beneficios, percibiremos pérdidas.

Tercero: Este paso es el más obvio, si has elegido por ti mismo una meta, entonces automáticamente deberías estar comprometido a ella, a menos de que hayas sido forzado a participar, entonces será difícil que te sientas motivado a ser responsable y constante.

A menudo en las empresas se presentarán actividades que no serán del agrado de los trabajadores – Lo que llevará a quejas que conducirán eventualmente a un bajo desempeño. Para evitar este escenario, es importante que no fuerces a tu equipo de trabajo. Es fundamental que mantengas un tono amistoso, escuches sus opiniones, y converses sobre las actividades hasta que se haya llegado a un acuerdo mutuo, en ese momento, tus trabajadores podrán estar genuinamente comprometidos y su productividad se mantendrá – o en algunos casos – aumentará.

Cuarto: La retroalimentación uno de los elementos más significativos a tener en consideración en la delegación de tareas: es la retroalimentación. Haz que tus empleados se sientan reconocidos por sus esfuerzos, si logras cumplir un sentimiento de aprecio y valoración, serás recompensado por parte de ellos con resultados positivos. Por otro lado, es importante que seas sincero y proveas indicaciones cuando el desempeño disminuya – esto les ayudará a mejorar.

Quinto: La complejidad de las tareas en ocasiones las tareas pueden volverse muy complejas y llegar a paralizarte. Para evitar esto, es preferible que no pienses en tu meta como un todo, divide por categorías lo que te propones, como si se tratasen de objetivos individuales. Esto te ayudará a organizarte y no perder los ánimos.

Toma en consideración que tu equipo de trabajo podría necesitar de entrenamiento adicional para cumplir con ciertos objetivos – Es fundamental que proveas apoyo para evitar un trabajo mal realizado – Al mismo tiempo, estarás promoviendo una adecuada cultura organizacional.

- **Teoría de las necesidades de McClelland (1970)**

(Amorós, 2007), cita a. (McClelland, 1970), sostuvo que todos los individuos poseen.

Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

Por otra parte, los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz.

La tercera necesidad es la de afiliación, que no ha recibido mucha atención por parte de los investigadores. Pero que a la larga crea un ambiente grato de trabajo, que influye y están claramente relacionadas con las otras necesidades. Por ejemplo, el hecho de mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia. En esta situación se observa claramente una relación entre las necesidades de afiliación, logro y poder.

2.2.2. Gestión del Talento Humano

- **Modelo funcional.**

De acuerdo, a. (BECERRA & CAMPOS, 2012), el modelo funcional de identificación y descripción de competencias toma como referente teórico los postulados de la escuela funcionalista de sociología, y tiene sus orígenes en los esfuerzos de la Administración británica por adaptar los sistemas de formación y capacitación profesional a las necesidades del mercado laboral. Para este enfoque las empresas son entendidas como sistemas sociales abiertos en constante interacción con su entorno, pues su funcionamiento depende de sus relaciones con el mercado, la tecnología, las relaciones institucionales, y los fenómenos socioculturales, al mismo tiempo que la empresa como sistema integra diferentes subsistemas interrelacionados funcionalmente. (Mertens, 1996).

Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno.

En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no sólo en su relación con el entorno de la empresa, sino que él también constituye subsistemas dentro del sistema empresa, donde cada función es el entorno de otra. (Mertens, 1996).

El modelo funcional es aplicado a la identificación de competencias, para el análisis de las diferentes relaciones existentes entre habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, y los resultados de la aplicación de las mismas en las empresas, identificando tanto aquellas características de los trabajadores relevantes para la obtención de un resultado, o la solución de un problema. (CIDEDEC, 2000).

Este modelo se basa en la medición de resultados, para identificar el principal objetivo de la organización y el área de ocupación, es decir, parte de un objetivo principal, hasta llegar a identificar la competencia. (Mertens, 1996).

La característica principal de este modelo es que, además de centrarse en los resultados del trabajador (no en los procesos para obtener dichos resultados), identifica y describe de forma concreta las funciones claves y los fundamentos de la actividad productiva, lo cual permite la movilidad de las funciones hacia realidades laborales semejantes.

- **Modelo constructivista.**

Según, (González, 2007), se construyen teniendo en cuenta la filosofía y las políticas de las diferentes organizaciones.

Metodología y características

- Este modelo desarrolla las competencias por procesos de aprendizaje ante disfunciones e incluye la población menos competente.
- Todos los actores: tutores, gerentes, y trabajadores tienen participación en el diseño del plan de formación, con el fin de que sea eficiente.
- La formación individual adquiere sentido y ejecución en el contexto de una formación colectiva.
- El proceso de identificación de las competencias se inicia con el señalamiento de las disfunciones de cada organización.
- La definición de la competencia y de su norma se inicia al terminar el proceso de aprendizaje: normas contextuales.
- La formación y la educación plantea una estrategia de alternancia en la planta que combina la formación teórica con la práctica.

Aplicación.

- El modelo es de uso intenso en Francia. Francia ha creado bachilleratos profesionales como un reconocimiento a la formación en el lugar de trabajo. La formación en el sitio de

trabajo es obligatoria. La organización del sistema introduce un seguimiento de los progresos del conocimiento, y no concede mucha importancia a los exámenes.

Críticas.

- La principal, es la producción de competencias exclusivamente contextuales, con el carácter reduccionista que ello implica, y la atomización y las dificultades de relación y validación de competencias que conlleva el proceso descrito.

En términos generales.

- Vale la pena expresar que las competencias no existen en sí mismas, sino en relación con una actividad o un problema que es necesario resolver. En otros términos, la competencia existe en función del uso que se hace de ella.
- Las competencias plantean el reto de la transversalidad y la transferibilidad.
- Una competencia integra: diferentes tipos de capacidades; no es una suma de capacidades; son capacidades estructuradas y construidas que constituyen el capital de recursos disponibles que se combinan entre sí, para facilitar el desempeño profesional; permite la consecución de los resultados esperados.

Las competencias laborales han penetrado el mundo de la gestión organizacional de una manera profunda. Su impacto se percibe en las organizaciones privadas y en las gubernamentales. Por medio de

ellas, se busca la eficiencia económica de las organizaciones, la calidad de los productos o servicios, la competitividad de las empresas y las naciones en los mercados, y la eficiencia del gobierno en la prestación de servicios y en la garantía de bienes públicos. ¿Cuál es la importancia de las competencias laborales en la gestión del talento humano?

- **Enfoque conductista.**

De acuerdo, a. (Sandoval, Miguel & Montaña, 2015), Identifica las capacidades de fondo que conllevan a desempeños superiores. Se aplica a los niveles directivos, y se circunscriben a las capacidades ante circunstancias no predefinidas, es decir, situaciones no predefinidas, para lo cual es necesario tener capacidad analítica, de toma de decisiones, creatividad. No se derivan de los procesos de la Organización, sino se derivan del análisis de las capacidades de las personas, de cómo plantea los objetivos, toma decisiones, identifica situaciones, toma riesgos. Además (Sandoval, Miguel, & Montaña, 2015), citan a Mertens (2002), quien indica que el modelo conductista se centra en "...Identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas. (p.3) Este enfoque enfatiza en asumir las competencias como: comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones.

En este contexto, el modelo del enfoque conductista perseguirá la localización y descripción de aquellos atributos causalmente

relacionados con un desempeño laboral respecto a una medida de tendencia central, mientras que el enfoque funcionalista se materializará en la identificación de criterios directamente relacionados con resultados concretos. Por su parte, el enfoque constructivista tendrá como objetivo la definición de normas de tipo contextual que eviten las disfunciones que puedan surgir en las organizaciones.

En resumen, el enfoque conductista se centra en mejor desempeño, cualidades de la persona.

- **Enfoque sistémico de la organización.**

Según, (Martínez, 2011), El enfoque sistémico en la Administración de Recursos Humanos puede descomponerse en tres niveles de análisis:

- Nivel de comportamiento social o bien conocido como macrosistemas el cual permite visualizar la compleja interacción entre este (ambiente y esta sociedad).
- Nivel de comportamiento organizacional: como tal el sistema, el cual visualiza la organización como una totalidad.
- Nivel de comportamiento individual: el cual permite conocer al individuo (intereses, motivación, aprendizaje, etc.).

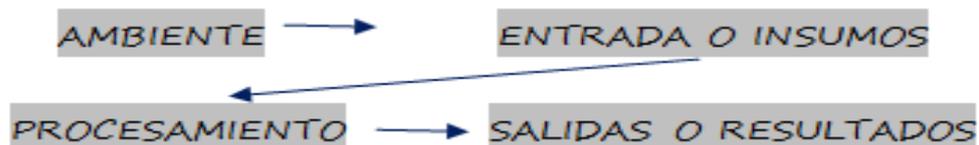
Dentro de cada uno de estos niveles no implica más que hablar de una relación o cohesión existente entre el ser humano y el medio

ambiente, quienes están en constante cambio con la finalidad de obtener mayor productividad para el beneficio de la sociedad.

¿Qué es un sistema?

De acuerdo al autor Idalberto Chiavenato un sistema “es un conjunto de elementos, relacionados de modo dinámico, que desarrollan una actividad para alcanzar determinado objetivo o propósito”.

En si se dice que todo sistema lo que necesita son recursos, material, energía, los cuales por lo general son obtenidos del medio ambiente que rodea al ser humano, y que a su vez le permitirá obtener de ellos lo que conocemos como insumos o entradas que posteriormente serán procesados o transformados de tal manera que dará como resultado salidas o recompensas a la organización.



Cabe destacar que todo sistema siempre funciona y gira en torno a un ambiente, debido a que es un ciclo básicamente en donde el medio ambiente da los materiales o insumos necesarios para la existencia.

De acuerdo a este mismo autor los sistemas pueden clasificarse de la siguiente manera: sistemas cerrados o abiertos, los primeros se dan según el modo como interactúan con el ambiente; que a

su vez tienen pocas entradas y salidas para con el ambiente, es decir, no existe una correlación entre ambiente e insumos (es nula). Los segundos se refieren a los sistemas abiertos, estos son totalmente contrarios a los sistemas abiertos debido a que existe una estrecha relación entre el ambiente e insumos, es por ello que se le denomina orgánico porque existe una relación dinámica con el ambiente, donde se reciben insumos, los transforma y elabora productos. Este tipo de sistemas modifica la estructura y procesos de sus componentes internos con la finalidad de adaptarse al ambiente.

- **El enfoque estratégico de la gestión de recursos humanos bajo la óptica del modelo EFQM.**

Según (Para, 2012), los recursos humanos están continuamente llamados a ser una de las principales fuentes, posiblemente la principal, de ventaja competitiva de las empresas. Es por ello que la gestión del personal se ha incluido como uno de los aspectos cruciales en los modelos de excelencia empresarial, estando considerada en el modelo EFQM dentro del criterio “personas”.

La razón de esta importancia reside en que el personal de la empresa puede condicionar resultados organizativos. Estas tesis han sido defendidas por académicos y consultores bajo la óptica del punto de vista estratégico de la gestión del personal en las últimas décadas.

Desde el punto de vista del modelo EFQM, nuestra investigación ha concluido que un liderazgo adecuado y una correcta definición e implementación de la estrategia de la compañía podría

condicionar la buena implementación de las prácticas de gestión del personal de estas empresas. Por otro lado, la gestión del personal va a incidir directamente en los resultados organizativos de las empresas, tal y como se había anticipado.

Las implicaciones de este estudio para los profesionales están claras. En tanto en cuanto el modelo de excelencia EFQM proporciona a las organizaciones una guía para la búsqueda del camino hacia la excelencia, las organizaciones pueden aplicar los principios de este modelo para la consecución de la mejora organizativa. En concreto, se reconoce el potencial de su personal y su gestión para que las empresas alcancen la excelencia y mejoren sus resultados.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Variable Motivación Laboral

Conducta: según (Chaler, 2012), son las acciones voluntarias e involuntarias que realizamos los seres humanos. En la naturaleza podemos observar como conducta desde los actos reflejos simples y su concatenación para constituir las conductas instintivas, las conductas basadas en un entendimiento y aprendizaje muy rudimentario en mamíferos mayores, hasta llegar al ser humano, que nos encontramos dotados de una sólida estructura superior en nuestra personalidad, dotados de entendimiento mental del mundo y voluntad.

Credibilidad: de acuerdo, a. (Concepto de definición, 2014), es aquella característica de determinadas cosas que hacen que sean creíbles, hablamos de situaciones, versos o estimaciones de una determinada presencia. Cuando decimos que observamos la credibilidad de algo estamos haciendo una medición de lo que es creíble y que no frente a una serie de ejemplos a fin de ejecutar una comparación al respecto.

Dedicación a la tarea: según (Marín & Velasco De Llored, 2005), pertenecen a este factor los comportamientos laborales caracterizados por la consagración de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar responsabilidad y calidad.

Dirección: de acuerdo, a. (Daft, 2004), citado por (Salas, 2008), consiste en usar la influencia para motivar a los empleados para que alcancen las metas organizacionales.

Eficacia: según (Roura, 2016), es hacer lo que es apropiado, es decir, las actividades de trabajo que ayudan a la organización a alcanzar sus metas.

Éxito: de acuerdo, a. (Pedagogía para el éxito, 2012), es el desarrollo de las potencialidades que un individuo experimenta y que le produce una satisfacción personal independientemente de la repercusión, reconocimiento o prestigio social que tenga.

Impacto: según (Orozco, 2014), trata de determinar si hubo cambios, la magnitud que tuvieron, a qué segmentos de la población objetivo afectaron, en qué medida y qué contribución realizaron los distintos componentes del proyecto al logro de sus objetivos, (Cohen y Franco, 1992).

Intensidad: de acuerdo, a. (Pérez & Merino, 2012), es el nivel de fuerza con que se expresa una magnitud, una propiedad, un fenómeno, etc. Lo intenso, por lo tanto, suele hacer referencia a lo vehemente o impetuoso.

Persistencia: según (Orti, 2014), es la que nos induce a considerar como un valor que alimenta el concepto más “emprendedor” que la mera constancia, pues si bien uno puede ser constante en una actividad concreta, no quiere decir que por ello pueda tener éxito en lo que se propone.

Tarea: de acuerdo, a. (Definición ABC, 2007-2015), citado por (Aguilar, 2015), se emplea para designar a aquella obra y trabajo que generalmente demanda de parte de quien la lleva a cabo cierto esfuerzo y que se realizará durante un tiempo limitado, es decir, existe un tiempo límite para su realización.

2.3.2. Variable Gestión del Talento Humano

Actitud: de acuerdo, a. (Rosenberg y Horland), citado por (Morcillo, 2010), son predisposiciones a responder a alguna clase de estímulos con ciertas clases de respuestas. Estas clases de respuesta se especifican como cognitivas, afectivas y conductuales; esto es, los tres componentes que forma la actitud es un conjunto que media entre los estímulos que antecede y la pre-conducta.

Capacidad: según, (Enciclopedia Culturalia, 2013), es el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento.

Clima laboral: de acuerdo, a (Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat, 2002), es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Condiciones de trabajo: de acuerdo a (Castillo y Prieto, 1990), citado por (Redondo, 2012), son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos.

Conocimiento: según (Gómez, 2006), es "una forma especial de reflejo de la realidad en el cerebro humano" (Rakítov 1989) lo que no significa que ese reflejo o conocimiento tenga que ser necesariamente cierto o verdadero, por el contrario, con extraordinaria frecuencia nos damos cuenta que algo que considerábamos cierto realmente no lo era.

Desarrollo profesional: de acuerdo, a (Besosa, 2006), es la acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica de la ciencia: ingeniería, medicina, derecho, administración, economía, etc.

Estímulo: según (Definición ABC, 2016), será cualquier elemento externo, ya sea de un cuerpo o un órgano, que estimulará, activará o bien mejorará la actividad que realiza, su respuesta o reacción.

Habilidad: de acuerdo, a (Llanes, 2011), son aquellas en que solo tiene participación la actividad cognoscitiva, que desarrolla el pensamiento activo del hombre, como son: definir, clasificar, analizar,

determinar lo esencial, argumentar, explicar, interpretar, entre otras, que son llamadas por algunos autores habilidades docentes.

Motivación: según (Valdés, 2016), es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Reconocimiento: de acuerdo, a. Aguado, 2013, es tratado generalmente como una forma de recompensa. En general, podríamos pensar en la existencia de dos tipos básicos de recompensas que la organización puede utilizar para motivar a las personas y generar un buen desempeño. El primero es el dinero. El segundo tipo de recompensa es el reconocimiento no económico.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

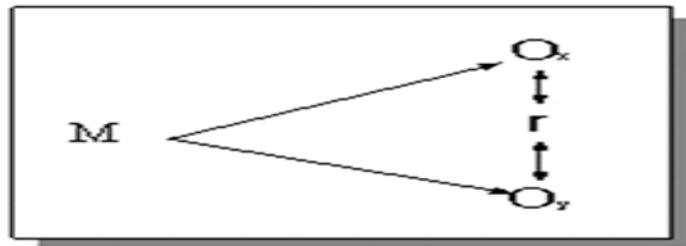
3.1.1. Método de investigación

El método utilizado en la presente investigación es la descriptiva correlacional, según (Rodríguez, 2015), es descriptiva porque buscan especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y es correlacional porque tienen como propósito determinar y evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

3.1.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño utilizado en la presente investigación es, la transeccional correlacional, de acuerdo, a. (Hernandez, 2016), los diseños transeccionales correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado.

Figura 2: Esquema del diseño de investigación



M: Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo

OX: Motivación Laboral

r : Relación existente entre las dos variables

OY: Gestión del talento humano

3.2. POBLACIÓN, Y MUESTRA

3.2.1. Población

El estudio alcanzó al 100% de la Población Económicamente Activa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, tanto para la variable motivación laboral y gestión del talento humano, que son 89.

3.2.2. Muestra

El tamaño de muestra para el estudio de la investigación, se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, por ello se hizo uso del método Probabilístico, y se aplicó la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000:

Formula:

$$n = \frac{(p.q)Z^2 . N}{(EE)^2 (N-1) + (p.q)Z^2}$$

Descomposición de la formula

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$$Z_{\alpha/2} = 1,96$$

N = Población (89)

EE= 0,09

Desarrollo de la formula

$$n = (0.5*0.5*(1.96)^2*89) / (((0.09)^2*88) + (0.5*0.5*(1.96)^2))$$

$$n = 51$$

La muestra alcanzó a 51 trabajadores, y se aplicó 2 encuestas a cada uno de ellos.

3.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se procedió de manera autoadministrada, según (Yuni & Urbano, 2016), Son aquellos en donde los participantes en el estudio, contestan por escrito las preguntas contenidas en el cuestionario. La intervención del investigador o del encuestador se limita a presentar el cuestionario, entregarlo y finalmente recuperarlo. Las encuestas por correo, por

Internet, aquellas que se entregan para que las personas llenen en sus momentos libres o en sus casas y también las que se aplican a un grupo ya constituido al que se entrega el cuestionario, corresponden a este tipo.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas de elaboración de instrumentos de recolección de datos

Se elaboró 02 instrumentos, formuladas mediante la técnica de la encuesta (cuestionario cerrado), de acuerdo a publicación por (Tesis de investigadores, 2011), es aquel que solicita respuestas breves, específicas y delimitadas, para poder formular preguntas cerradas es necesario anticipar las posibles alternativas de respuestas, estas respuestas piden ser contestadas con: dos alternativas de respuestas (respuestas dicotómicas): Si o No, varias alternativas de respuestas: donde se señala uno o más ítems (opción o categoría) en una lista de respuestas sugeridas. Como no es posible prever todas las posibles respuestas, conviene agregar la categoría Otros o Ninguna de las Anteriores, según sea el caso. En otras ocasiones, el encuestado tiene que jerarquizar opciones o asignar un puntaje a una o diversas cuestiones.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se elaboró dos cuestionarios de encuestas, el primero relacionado a la variable satisfacción laboral, con 20 ítems y 5 opciones

de respuesta, y el segundo relacionado a la variable gestión del talento humano, también con 20 ítems y 5 opciones de respuesta, ambos cuestionarios se aplicaron a 51 trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo.

3.5. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Procesamos nuestros datos en el programa Excel, por cada variable, lo organizamos por dimensiones, ítems, y las 05 opciones de respuesta, registrando las encuestas en forma horizontal, y lo listamos en forma vertical, de dónde se obtuvo los resultados por variables y dimensiones, donde se pudo realizar una operación para determinar los niveles, bajo, promedio y alto, del objetivo general, y objetivos específicos; asimismo procesamos los resultados totales en el programa SPSS, v24, de donde se obtuvo los resultados de la prueba de hipótesis general y las hipótesis específicas.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Para establecer los rangos (bajo, medio y alto), utilizamos la prueba que lleva por nombre “Escala de clima organizacional” (EDCO) de Acero, Echeverri, Lizarazu, Quevedo y Sanabria (2006), según (Puche , 2015), el modelo EDCO nos permite analizar la motivación y el grado de compromiso de los empleados con el proceso de la compañía, además de las actitudes de los miembros de la organización hacia los cambios que pueden llegar a ocurrir.

Para establecer si nuestras variables puntúan entre alto, medio o bajo se realizó la siguiente operación: multiplicamos los 20 ítems por el puntaje mínimo y el máximo posible, (20x1 y 20x5), luego se obtuvieron 3 intervalos iguales dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 = (26) y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado, obteniendo los siguientes rangos:

- Nivel Bajo: de 20 a 46 puntos.
- Promedio: de 47 a 73 puntos
- Nivel alto: de 74 a 100 puntos.

3.7. PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

Los datos le presentamos, en tablas y figuras (distribución de frecuencias y tablas de contingencia), utilizando el análisis descriptivo univariante y bivariante a través de las medidas de tendencia central y de dispersión y para establecer la relación entre las variables, se ha utilizado la tabla de correlación de Pearson, y para determinar el nivel de significancia se la utilizado el coeficiente de correlación de Pearson.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En primer orden los resultados presentamos en tablas y figuras, los que responden al objetivo general y los objetivos específicos.

En segundo orden presentamos las tablas que muestran la relación entre variables, y la relación de las dimensiones de la variable motivación laboral con la variable gestión del talento humano, información con lo que damos respuesta a la hipótesis general y las hipótesis específicas.

Por último, presentamos la discusión de resultados.

4.1.1. Tablas y gráficos del nivel de las variables y dimensiones

Tabla 1. Nivel alcanzado de la Variable Motivación Laboral.

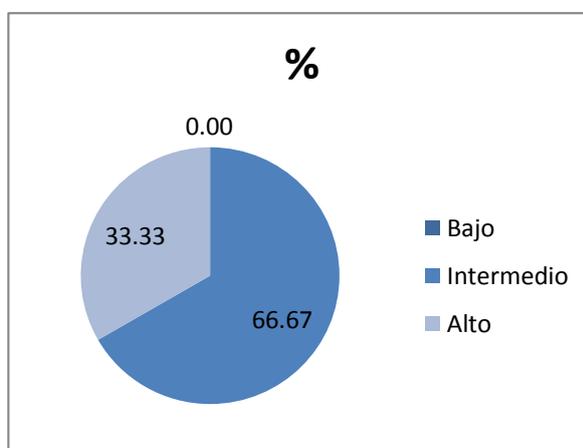
| Nivel | Dimensiones | | | | | | | | Total, Variable 1 | |
|------------|---------------------------------------|----|---------------------------------------|----|--|----|-------------------------------------|----|----------------------|----|
| | Dimensión 1: Motivación extrínseca | | Dimensión 2: Motivación Intrínseca | | Dimensión 3: Condiciones de Trabajo | | Dimensión 4: Motivación Personal | | | |
| Bajo | de 5 a 11 | 19 | de 5 a 11 | 2 | de 5 a 11 | 6 | de 5 a 11 | 1 | de 20 a 47 | 0 |
| Intermedio | de 12 a 18 | 30 | de 12 a 18 | 27 | de 12 a 18 | 28 | de 12 a 18 | 21 | de 48 a 74 | 34 |
| Alto | de 19 a 25 | 2 | de 19 a 25 | 22 | de 19 a 25 | 17 | de 19 a 25 | 29 | de 75 a 100 | 17 |
| | | 51 | | 51 | | 51 | | 51 | | 51 |

Fuente: base de datos

Tabla 2. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la Variable Motivación Laboral

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|------------|----------|----|--------|
| Bajo | [20-47] | 0 | 0.00 |
| Intermedio | [48-74] | 34 | 66.67 |
| Alto | [75-100] | 17 | 33.33 |
| n | | 51 | 100.00 |

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 2

Gráfico 1. Porcentajes obtenidos de la variable Motivación laboral.

Interpretación:

El nivel alcanzado de la variable motivación laboral, es: 0.00% bajo, 66.67% intermedio, 33.33% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Fuente: base de datos

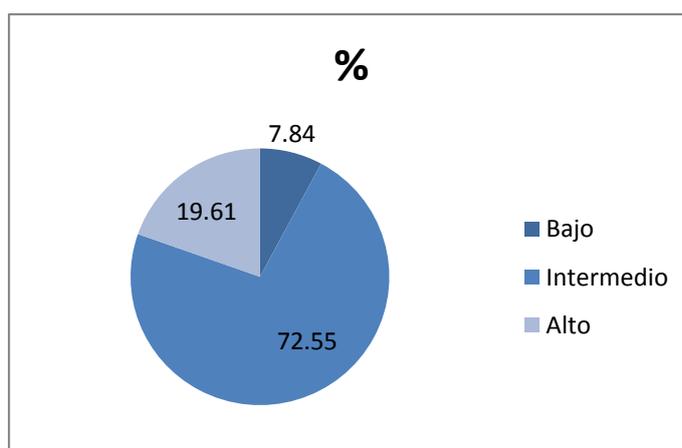
Tabla 3. Nivel alcanzado de la Variable Gestión del Talento Humano.

| Nivel | Dimensiones | | | | | | | | Total, Variable 2 | |
|------------|--|----|---|----|---|----|---|----|-------------------|----|
| | Dimensión 1: Satisfacción del empleado | | Dimensión 2: Mejora de las competencias | | Dimensión 3: Excelencia en el desempeño | | Dimensión 4: Mejora de la productividad | | | |
| Bajo | de 5 a 11 | 8 | de 5 a 11 | 9 | de 5 a 11 | 2 | de 5 a 11 | 14 | de 20 a 47 | 4 |
| Intermedio | de 12 a 18 | 34 | de 12 a 18 | 28 | de 12 a 18 | 27 | de 12 a 18 | 27 | de 48 a 74 | 37 |
| Alto | de 19 a 25 | 9 | de 19 a 25 | 14 | de 19 a 25 | 22 | de 19 a 25 | 10 | de 75 a 100 | 10 |
| | | 51 | | 51 | | 51 | | 51 | | 51 |

Tabla 4. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la Variable Gestión del Talento Humano.

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|------------|----------|----|--------|
| Bajo | [20-47] | 4 | 7.84 |
| Intermedio | [48-74] | 37 | 72.55 |
| Alto | [75-100] | 10 | 19.61 |
| n | | 51 | 100.00 |

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 4

Gráfico 2. Porcentajes obtenidos de la Variable Gestión del Talento Humano.

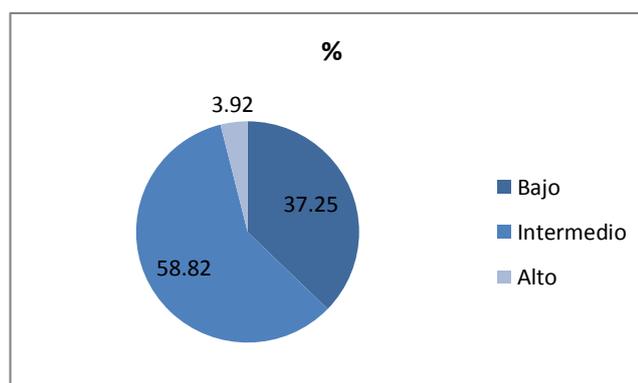
Interpretación:

El nivel alcanzado de la variable gestión del talento humano, es, 7.84% bajo, 72.55% intermedio, 19.61% alto, información proporcionada por los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Tabla 5. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la Dimensión Motivación Extrínseca.

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|------------|---------|-----------|---------------|
| Bajo | [5-11] | 19 | 37.25 |
| Intermedio | [12-18] | 30 | 58.82 |
| Alto | [19-25] | 2 | 3.92 |
| n | | 51 | 100.00 |

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 5

Gráfico 3. Porcentajes obtenidos de la dimensión Motivación extrínseca.

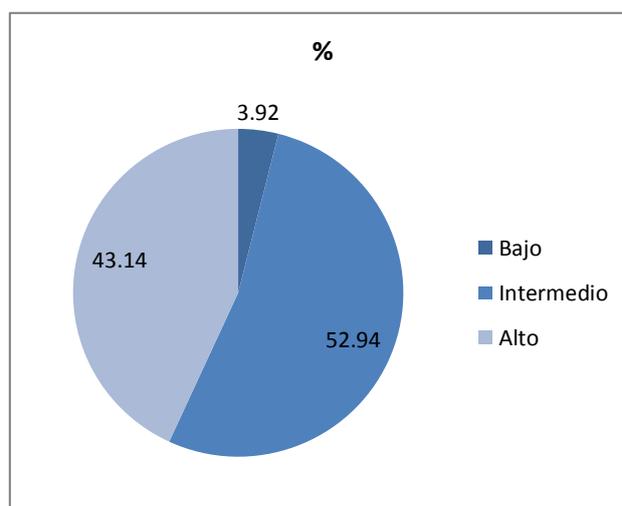
Interpretación:

El nivel alcanzado de la dimensión motivación extrínseca, es, 3.92% bajo, 37.25% intermedio, 58.82% alto, información proporcionada por los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Tabla 6. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la Dimensión Motivación Intrínseca

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|------------|---------|-----------|---------------|
| Bajo | [5-11] | 2 | 3.92 |
| Intermedio | [12-18] | 27 | 52.94 |
| Alto | [19-25] | 22 | 43.14 |
| n | | 51 | 100.00 |

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 6

Gráfico 4: Porcentajes obtenidos de la dimensión Motivación Intrínseca.

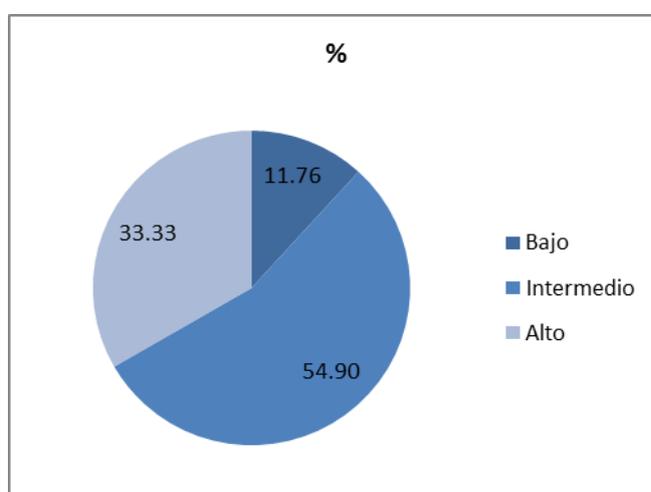
Interpretación:

El nivel alcanzado de la dimensión motivación intrínseca, es, 3.92% bajo, 52.94% intermedio, 43.14% alto, información proporcionada por los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Tabla 7. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión condiciones de trabajo.

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|------------|---------|-----------|---------------|
| Bajo | [5-11] | 6 | 11.76 |
| Intermedio | [12-18] | 28 | 54.90 |
| Alto | [19-25] | 17 | 33.33 |
| n | | 51 | 100.00 |

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 7

Gráfico 5. Porcentajes obtenidos de la Dimensión Condiciones de Trabajo.

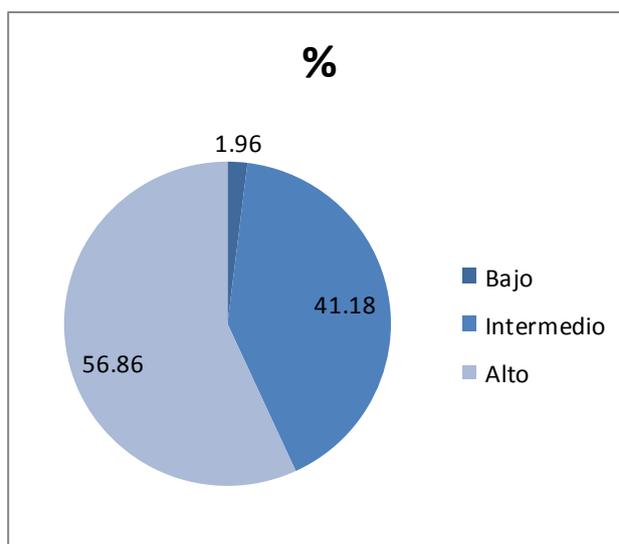
Interpretación.

El nivel alcanzado de la dimensión condiciones de trabajo, es, 11.76% bajo, 54.90% intermedio, 33.33% alto, información proporcionada por los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Tabla 8. Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión motivación Personal

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|------------|---------|-----------|---------------|
| Bajo | [5-11] | 1 | 1.96 |
| Intermedio | [12-18] | 21 | 41.18 |
| Alto | [19-25] | 29 | 56.86 |
| n | | 51 | 100.00 |

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 8

Gráfico 6. Porcentajes obtenidos de la dimensión Motivación Personal

Interpretación:

El nivel alcanzado de la dimensión motivación personal, es, 1.96% bajo, 41.18% intermedio, 56.86% alto, información proporcionada por los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

4.1.2. Tablas para dar respuesta a las hipótesis

Para probar las hipótesis se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson, programa (SPSS, V24), para lo cual se tomó en cuenta lo siguiente:

Tabla 9: Valores de la Escala de Correlación de Pearson

| Valor | Significado |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

- Si P valor \leq 0.05 la relación se considera significativa
- Si P valor $>$ 0.05 la relación no se considera significativa

Hipótesis general

La relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.

Tabla 10: Relación de la Motivación Laboral y Gestión del Talento Humano.

| Correlaciones | | | |
|---|------------------------|--------------------------------------|--|
| | | Variable 1: motivación laboral | Variable 2: gestión del talento humano |
| Variable 1: motivación laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,654** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 51 | 51 |
| Variable 2: gestión del talento humano | Correlación de Pearson | ,654** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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

Fuente: Información obtenida de los trabajadores y usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017 (SPSS, V24).

Interpretación: Se observa que la relación es positiva moderada (0.654), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

- **Hipótesis específica.**

La relación de la Motivación Extrínseca y la Gestión del Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.

Tabla 11: Relación de la Motivación Extrínseca y Gestión del Talento Humano.

| Correlaciones | | | |
|---|------------------------|--|---|
| | | Dimensión 1: Motivación extrínseca | Variable 2: gestión del talento humano |
| Dimensión 1: Motivación extrínseca | Correlación de Pearson | 1 | -,063 |
| | Sig. (bilateral) | | ,661 |
| | N | 51 | 51 |
| Variable 2: gestión del talento humano | Correlación de Pearson | -,063 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,661 | |
| | N | 51 | 51 |

Fuente: Información obtenida de los trabajadores y usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017 (SPSS, V24).

Interpretación:

Se observa que la relación es negativa muy baja (0.063), y el valor de significancia es 0.661, superior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación negativa muy baja y no significativa entre la Motivación Extrínseca y la Gestión del Talento Humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

- Hipótesis específica 2.

La relación de la Motivación Intrínseca y la Gestión del Talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

Tabla 12: Relación de la Motivación Intrínseca y Gestión del Talento Humano.

| Correlaciones | | | |
|---|------------------------|--|--|
| | | Dimensión 2: Motivación Intrínseca | Variable 2: gestión del talento humano |
| Dimensión 2: Motivación Intrínseca | Correlación de Pearson | 1 | ,539** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 51 | 51 |
| Variable 2: gestión del talento humano | Correlación de Pearson | ,539** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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

Fuente: Información obtenida de los trabajadores y usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017 (SPSS, V24).

Interpretación:

Se observa que la relación es positiva moderada (0.539), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación intrínseca y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

- Hipótesis específica 3.

La relación de las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.

Tabla 13. Relación de las condiciones de trabajo y gestión del talento Humano.

| Correlaciones | | | |
|--|------------------------|---|---|
| | | Dimensión 3: Condiciones de Trabajo | Variable 2: gestión del talento humano |
| Dimensión 3: Condiciones de Trabajo | Correlación de Pearson | 1 | ,587** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 51 | 51 |
| Variable 2: gestión del talento humano | Correlación de Pearson | ,587** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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

Fuente: Información obtenida de los trabajadores y usuarios de la Unidad de Gestión Educativa

Local de Coronel Portillo, 2017 (SPSS, V24).

Interpretación.

Se observa que la relación es positiva moderada (0.587), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva moderada y significativa entre las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

- Hipótesis específica 4.

La relación de la motivación personal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa

Tabla 14: Relación de la Motivación Personal y Gestión del Talento Humano.

| Correlaciones | | | |
|---|------------------------|--|---|
| | | Dimensión 4: Motivación Personal | Variable 2: gestión del talento humano |
| Dimensión 4: Motivación Personal | Correlación de Pearson | 1 | ,589** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 51 | 51 |
| Variable 2: gestión del talento humano | Correlación de Pearson | ,589** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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

Fuente: Información obtenida de los trabajadores y usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017 (SPSS, V24).

Interpretación.

Se observa que la relación es positiva moderada (0.589), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación personal y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, al haber obtenido los resultados de relación de (0.654) y de significancia de 0.000, lo que nos indica que la motivación laboral y la gestión del talento humano, van de la

mano en esta importante institución del Estado. Resultados parecidos obtuvo (Olvera , 2013), quien investigó sobre la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos, concluyendo: los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani.

De la misma forma, el resultado de la investigación nos muestra, que el nivel alcanzado de la variable motivación laboral, es 66.67% de nivel intermedio, información proporcionada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, dándonos a entender que los trabajadores en más del 50% no están del todo motivados, tanto extrínsecamente e intrínsecamente, y las condiciones laborales no son tan adecuadas. Resultados distintos obtuvo, (Gutiérrez, 2013), quien estudió sobre motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones, concluyendo: de las conclusiones obtenidas en las investigaciones realizadas sobre la motivación y satisfacción laboral en los obreros de construcción, se observa que muchos obreros indicaron la insatisfacción generada en ellos debido al no reconocimiento por parte de sus jefes inmediatos y supervisores, ante un trabajo bien realizado o en proceso de ejecución.

Y otro resultado nos muestra, que el nivel alcanzado de la variable gestión del talento humano, es 72.55% de nivel intermedio, información proporcionada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, información que nos muestra que cerca de las 3 cuartas partes de los trabajadores no se sienten satisfechos, no mejora las competencias, no tienen un excelente desempeño y tampoco mejora la productividad. Investigación parecida obtuvo, (Hualpa, 2013), quien investigó “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC”, concluyendo: se determinó que la inadecuada gestión de talento humano genera ineficiencia e ineficacia en la ejecución de los procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, debido a la carencia de procesos y procedimientos documentados en los puestos de trabajo, limitando a que el desempeño laboral del Talento Humano sea eficiente.

Por otro lado, los resultados nos muestran, que existe relación negativa muy baja y no significativa entre la motivación extrínseca y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (-0.063) y de significancia 0.661, lo que nos indica que la motivación extrínseca, pasa desapercibido por la gestión del talento humano. Resultados distintos obtuvo (ZAVALA, 2014), quien estudió sobre motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, concluyendo: los resultados arrojados por el instrumento de medición muestran que, en términos generales, la

población de estudio manifiesta niveles de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos.

Igualmente, otros resultados de la investigación nos indica, que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación intrínseca y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, en razón de haber obtenido el valor de relación de (0.539), y de significancia de 0.000, lo que nos indica que la motivación intrínseca, surte efectos positivos en la gestión del talento humano. Resultados parecidos encontraron (CHIRITO & RAYMUNDO , 2015), quienes investigaron sobre la motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014, concluyendo: la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.

También el resultado de la investigación nos muestra, que existe relación positiva moderada y significativa entre las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, por haber obtenido los resultados de relación (0.587) y de significancia de 0.000, lo que nos indica que las condiciones

de trabajo son muy importantes en la gestión del talento humano. Resultados parecidos obtuvo (SUM, 2015), quien estudió sobre la "motivación y desempeño laboral de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, concluyendo: que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Finalmente, los resultados de la investigación, nos indica que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación personal y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (0.589), y de significancia de 0.000, lo que nos demuestra que la motivación personal, influye positivamente en la gestión del talento humano. Resultados parecidos obtuvo, (Cabrera, 2015), quien estudió la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, concluyendo: que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,57.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, al haber obtenido los resultados de relación de (0.654) y de significancia de 0.000, lo que nos indica que la motivación laboral y la gestión del talento humano, van de la mano en esta importante institución del Estado.
- El nivel alcanzado de la variable motivación laboral, es 66.67% de nivel intermedio, información proporcionada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, dándonos a entender que los trabajadores en más del 50% no están del todo motivados, tanto extrínsecamente e intrínsecamente, y las condiciones laborales no son tan adecuadas.
- El nivel alcanzado de la variable gestión del talento humano, es 72.55% de nivel intermedio, información proporcionada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, información que nos muestra que cerca de las 3 cuartas partes de los trabajadores no se sienten satisfechos, no mejora las competencias, no tienen un excelente desempeño y tampoco mejora la productividad.

- Existe relación negativa muy baja y no significativa entre la motivación extrínseca y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (-0.063) y de significancia 0.661, lo que nos indica que la motivación extrínseca, pasa desapercibido por la gestión del talento humano.
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación intrínseca y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, en razón de haber obtenido el valor de relación de (0.539), y de significancia de 0.000, lo que nos indica que la motivación intrínseca, surte efectos positivos en la gestión del talento humano.
- Existe relación positiva moderada y significativa entre las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, por haber obtenido los resultados de relación (0.587) y de significancia de 0.000, lo que nos indica que las condiciones de trabajo son muy importantes en la gestión del talento humano.
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación personal y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, por haber obtenido el valor de relación de (0.589), y de significancia de 0.000, lo que nos

demuestra que la motivación personal, influye positivamente en la gestión del talento humano

5.2. RECOMENDACIONES

- Los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, deben conocer y autofelicitar con los resultados de esta investigación, toda vez que debe servir como referente, para que todos se comprometan y mejoren sus demás actividades, finalmente debe repercutir en beneficio del sector educación, que esta venido a menos en nuestra Región.
- Los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, deben analizar el nivel de motivación laboral, si bien es cierto, representa el 66.67% de nivel intermedio, entonces falta mucho por hacer, por lo que deben implementar una serie de talleres con el propósito de crear mejores y mayores compromisos con niveles más altos.
- Los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo deben analizar la gestión del talento humano con todo el personal que labora en la oficina de recursos humanos, porque los resultados indican que el 72.55% es de nivel intermedio, deduciendo que existe algunos puntos de la gestión de recursos humanos que falta

mejorar, es necesario identificarlo para tomar las medidas correctivas, y orientarlo a lograr niveles más altos.

- Los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, deben crear otros tipos de incentivos no remunerativos, con el propósito de motivar a los trabajadores por todo objetivo logrado, sólo así se podrá obtener relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y la gestión del talento humano.
- Los directivos y los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, deben crear mecanismos para seguir conservando la forma como vienen practicando los valores, involucrándose más en todas las actividades habituales, compartir mayor y mejor información, asumir más tareas, crear mejores espacios de convivencia, acciones que ayudarán a seguir conservando la relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y la gestión del talento humano.
- Los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, deben establecer políticas de conservación y mantenimiento de las instalaciones, del buen uso y conservación de los equipos, de las condiciones ambientales, y crear las condiciones de seguridad laboral, con ello mantener la relación positiva moderada y significativa entre las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano.

- Los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, deben consolidar las relaciones interpersonales de los trabajadores, mediante el intercambio de mejor comunicación, fortaleciendo las relaciones personales y grupales, consecuentemente consolidar la relación personal positiva moderada y significativa entre la motivación personal y la gestión del talento humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alarcón, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi (Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcan-Ecuador)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://181.198.77.140:8080/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>
- Aguado, D. (2013). *Motivacion y reconocimiento*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
- Aguilar, Y. (2015). *DEFINICIONES DE: Objetivos, tareas, especialista, recursos, calidad, planificacion*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://aguilarespinozayessica.blogspot.pe/2015/04/deficiones-de-objetivos-tareas.html>
- Amador, C. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Amorós, E. (2007). *Teoría de las necesidades de McClelland*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>

Banco de Desarrollo de America Latina. (2016). <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/04/el-buen-burocrata-y-la-motivacion-por-el-servicio-social/?parent=17718>. Recuperado el 02 de Febrero de 2017, de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/04/el-buen-burocrata-y-la-motivacion-por-el-servicio-social/?parent=17718>

Becerra , M., & CAMPOS , F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20M Becerra%20FCampos.pdf?sequence=1>

Besosa, L. (2006). *Desarrollo personal vs. Desarrollo profesional: ¿Qué es más prioritario para los países latinoamericanos?* Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano

Cabrera, I. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la*

Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de file:///C:/Users/Pinchi/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYEI CompromisoOrganizacional-5157763.pdf

Cachuan , G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, Año 2014 (Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres, Lima-Perù)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj.pdf

Centrum Católica. (2016). *Ucayalí, Madre de Dios y Amazonas son las regiones con más bajo desarrollo social*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://gestion.pe/economia/ucayali-madre-dios-y-amazonas-son-regiones-bajo-desarrollo-social-2161032>

Chaler, C. (2012). *La conducta. conclusiones*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.reddeautores.com/psicologia-psiquiatria/la-conducta-conclusiones/>

Chirito, E., & RAYMUNDO , S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del -banco interbank, tiendas en Huacho, Periodo 2014 (Tesis de pregrado, V.níversíáacf Jlfación(José :faustíno Sáncliez Carrión, Huacho-Lima)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017,

http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/TFCE_TC E23.pdf?sequence=1

ConceptoDefinicion. (2014). *Definicion de credibilidad*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://conceptoDefinicion.de/credibilidad/>

Definición ABC. (2016). *Definición de Estímulo*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.definicionabc.com/general/estimulo.php>

Diaz , J. (2015). *Teoría de la fijación de metas según Edwin Locke*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://www.negociosyemprendimiento.org/2015/09/teoria-fijacion-metas-edwin-locke.html>

Enciclopedia Culturalia. (2013). *Definiciones y conceptos de capacidad*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <https://edukavital.blogspot.pe/2013/01/conceptos-y-definicion-de-capacidad.html>

Foro Económico Mundial. (2016). *Editorial: Un factor para no descuidar*. Recuperado el 06 de Febrero de 2017, de <http://gestion.pe/opinion/editorial-factor-no-descuidar-2132542>

García, Sánchez, & Zapata. (2008). *Autores recientes definen la Gestión del Talento Humano*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de

<http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.WJv2CW997IU>

Gòmez, A. (2006). *Concepto de conocimiento*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.mailxmail.com/curso-introduccion-didactica-ciencias/concepto-conocimiento>

González, C. (2007). *Gestión humana por competencias*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de https://relacioneslaboralesena.files.wordpress.com/2012/04/gestion_humana_por_competencias_laborales1.pdf

Graf , J. (2015). *Movilidad laboral en la Unión Europea: Factores determinantes*. Recuperado el 02 de Febrero de 2017, de diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66328/1/TFM_MOI_Graf-Juliamy2015.pdf

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perù)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de http://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/TECNOLOGICAS_20/Construccion_Civil/6.pdf

Hernandez, C. (2016). *Tipos de investigación transversal*. Recuperado el 09 de Febrero de 2017, de <http://investigaciucc.blogspot.pe/2016/11/tipos-de-investigacion-transversal-por.html>

Hualpa, S. (2013). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC (Tesis de pregrado; Universidad Politécnica Estatal Del Carchi, Tulcàn - Ecuador)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <file:///C:/Users/Pinchi/Downloads/092%20LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SUS%20INCIDENCIAS%20EN%20LOS%20PROCESOS%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LAS%20ESCUELAS%20DE%20LA%20UPEC%20-%20HUALPA%20MOR%C3%81N,%20SANDRA.pdf>

Inca , K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2002). *Clima laboral*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

Llanes , A. (2011). *Consideraciones teóricas acerca de las habilidades*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/Consideraciones%20teoricas%20acerca%20de%20las%20habilidades.htm>

Marín , A., & Velasco De Llored, M. (2005). *Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera de carrera*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000400003

Martínez , C. (2011). *Teoría de la argumentación y enfoque sistémico de la organización*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-argumentacion-y-enfoque-sistemico-de-la-organizacion/>

Méndez , R. (2009). *El Modelo de Equidad del Dr. Stacy Adams*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/09/el-modelo-de-equidad-del-dr-stacy-adams.html>

Mezones , L. (2012). *Aportes de elton mayo en las relaciones humanas*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://mezones.blogspot.pe/2012/03/aportes-de-elton-mayo-en-las-relaciones.html>

Morales, P. (2015). *La gestión del talento, el mayor reto de los recursos humanos en 2015*. Recuperado el 06 de Febrero de 2017, de http://www.tendencias21.net/La-gestion-del-talento-el-mayor-reto-de-los-recursos-humanos-en-2015_a1641.html

Morcillo. (2010). *Actitud, autores y teorías*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://morcicnp.blogspot.pe/2010/12/actitud-autores-y-teorias.html>

Olvera , Y. (2013). *“Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos (Tesis de grado, Universidad de Guayaquil, Ecuador)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

Oposinet. (2015). *Formacion y orientacion laboral*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <https://oposinet.cvexpres.com/temario-de-formacion-y-orientacion-laboral/temario-1-formacion-y-orientacion-laboral/tema-19-la-motivacin-laboral-definicin-teoras-y-proceso-de-motivacin-las-necesidades-del-individuo-la-motivacin-en-el-entorno-laboral-diagns>

- Orozco, A. (2014). *Impacto, impacto social y evaluación del impacto*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de https://www.researchgate.net/publication/28150034_Impacto_impacto_social_y_evaluacion_del_impacto
- Orti, A. (2014). *Principios y Valores ético-emprendedores: la constancia y persistencia*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <https://siscapem.wordpress.com/2014/07/30/principios-y-valores-etico-emprendedores-la-constancia-y-persistencia/>
- Para , L. (2012). *El enfoque estratégico de la gestión de recursos humanos bajo la óptica del modelo EFQM*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.enaе.es/blog/el-enfoque-estrategico-de-la-gestion-de-recursos-humanos-bajo-la-optica-del-modelo-efqm>
- Pedagogia para elexito. (2012). *Definición de Éxito*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <https://pedagogiaparaelexito.com/2012/05/30/definicion-de-exito/>
- Pérez , E. (2016). *Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas*. Recuperado el 03 de Febrero de 2017, de <http://larepublica.pe/impresasociedad/764577-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-las-empresas>

Pérez , J., & Merino, M. (2012). *Definición de intensidad*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://definicion.de/intensidad/>

Puche , P. (2015). *MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA “EMGESA S.A. ESP – PROYECTO HIDROELÉCTRICO EL QUIMBO” Y SU PLAN DE MEJORAMIENTO 2014 - 2015*. Recuperado el 06 de Noviembre de 2017, de http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13922/2/MedicionClimaOrganizacional_PHEQ.pdf

Ramírez , R. (2015). *Importancia de la motivación en la satisfacción laboral*. Recuperado el 02 de Febrero de 2017, de <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>

Ramirez, A. (2016). *Colombia lleva 10 años sin avances en talento humano*. Recuperado el 06 de Febrero de 2017, de <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/avances-del-talento-humano-de-colombia/16494866>

Redondo. (2012). *Definición de condiciones laborales*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG-L%2064.pdf>

Rodriguez, M. (2015). *Tipos de investigación*. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de <http://www.tesiseinvestigaciones.com/tipo-de-investigacioacuten-a-realizarse.html>

Roura, W. (2016). *Eficacia y eficiencia*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <https://www.auditool.org/blog/control-interno/824-eficacia-y-eficiencia>

Salas, R. (2008). *Dirección*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://administracion21.blogspot.pe/>

Sandoval , F., Miguel , V., & Montaña, N. (2015). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf

Sum , M. (2015). *Motivación y desempeño laboral de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tesis de investigadores. (2011). *CUESTIONARIO*. Recuperado el 09 de Febrero de 2017, de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/cuestionario.html>

Valdés , C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Recuperado el 08 de Febrero de 2017, de <http://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Yuni, J., & Urbano, C. (2016). *Recursos Metodológicos para la Preparación de proyectos de investigación*. Recuperado el 09 de Febrero de 2017, de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas (Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional, México, D.F.)*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXO

Anexo 1.

INSTRUMENTO 1: MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de la prueba, marque con una X o su respuesta.

| Nº | ITEMS | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | A Veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|----|---|--------------|----------------------|-------------------|------------------------|----------------|
| 01 | El trabajo que realizas en la UGEL, lo haces solo por ganar un sueldo. | | | | | |
| 02 | Los trabajos que realizas fuera del horario normal en la UGEL, lo haces para obtener alguna recompensa extra. | | | | | |
| 03 | Los trabajos específicos que realizas en la UGEL, los haces para obtener algún regalo o premio. | | | | | |
| 04 | Ante una mejor propuesta remunerativa, estarías dispuesto a abandonar la UGEL. | | | | | |
| 05 | Ante una meta alcanzada por la UGEL, acostumbras a disfrutarlo | | | | | |
| 06 | La UGEL promueve en forma permanente la práctica de valores. | | | | | |
| 07 | La UGEL promueve la participación de sus trabajadores para la mejor toma de decisiones. | | | | | |
| 08 | La UGEL promueve la transparencia y facilita el acceso a la información pública. | | | | | |
| 09 | La UGEL delega tareas y responsabilidades a sus trabajadores. | | | | | |
| 10 | La UGEL dispone de espacios y tiempos de libertad para el desarrollo de las actividades y la creatividad. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | La UGEL, te ofrece ambientes con ventilación adecuada. | | | | | |
| 12 | La UGEL, te ofrece ambientes con iluminación adecuada. | | | | | |
| 13 | La UGEL, te ofrece ambientes con equipamiento adecuado y de alta generación. | | | | | |
| 14 | La UGEL, te ofrece ambientes con condiciones ambientales adecuados. | | | | | |
| 15 | La UGEL, te ofrece ambientes seguros, fuera de todo tipo de riesgos. | | | | | |
| 16 | En la UGEL, prácticas relaciones de convivencia e integración con tus compañeros de trabajo | | | | | |
| 17 | En la UGEL, las relaciones con tus compañeros de trabajo, te permite alcanzar ciertos objetivos. | | | | | |
| 18 | En la UGEL al realizar tus labores en grupo, experimentas la sensación de un trabajo bien hecho. | | | | | |
| 19 | Al realizar tus labores en grupo en la UGEL, consideras que aumenta la calidad de tu trabajo. | | | | | |
| 20 | En la UGEL, se practica una comunicación efectiva y fluida en todos niveles. | | | | | |

Anexo 2.

INSTRUMENTO 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de la prueba, marque con una X o V su respuesta.

| Nº | ITEMS | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | A Veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|----|---|--------------|----------------------|----------------|------------------------|----------------|
| 01 | La UGEL, presenta riesgos de seguridad, como incendios, inundaciones y cuenta con los equipos de protección. | | | | | |
| 02 | La UGEL, cuenta con las condiciones higiénicas adecuadas, con buena iluminación, libre de ruidos y con grados mínimos de contaminación de aire. | | | | | |
| 03 | La UGEL, te brinda ambientes adecuados, limpios, armoniosos, agradables, con buena decoración, áreas verdes y otros elementos estéticos. | | | | | |
| 04 | El diseño de equipos, herramientas, asientos, etc. De la UGEL son los adecuados a las necesidades del trabajador. | | | | | |
| 05 | La UGEL, se preocupa por crear condiciones necesarias para la implementación de políticas de recompensas para los trabajadores. | | | | | |
| 06 | La UGEL promueve la práctica de relaciones productivas entre los trabajadores y los profesores. | | | | | |
| 07 | La UGEL promueve la administración del plan de | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | actividades diarias, priorización de tareas, comparte responsabilidades con los trabajadores. | | | | | |
| 08 | La UGEL promueve la capacitación de sus trabajadores, con el propósito de adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica. | | | | | |
| 09 | La UGEL promueve capacitación para innovar y crea situaciones que requieren atención inmediata. | | | | | |
| 10 | La UGEL promueve la práctica de la autoestima y constituye un propósito de sumo interés de la gerencia. | | | | | |
| 11 | Consideras que los trabajadores de la UGEL muestran un rendimiento laboral positivo. | | | | | |
| 12 | Consideras que la UGEL administra sus recursos humanos y económicos en forma eficiente. | | | | | |
| 13 | Consideras que los directivos de la UGEL, muestran habilidades para crear compromisos de los trabajadores con su organización. | | | | | |
| 14 | Consideras que los directivos de la UGEL, muestran un liderazgo efectivo, capaz de lograr consensos con los trabajadores. | | | | | |
| 15 | Los colaboradores de la UGEL están predispuestos a trabajar equipo, hasta lograr los objetivos sin ningún problema. | | | | | |
| 16 | Consideras que los trabajadores de la UGEL cuentan con una educación básica adecuada, que se ve reflejada en el logro de sus objetivos. | | | | | |
| 17 | Consideras que los trabajadores de la UGEL poseen una alimentación adecuada, que se ve reflejada en el logro de sus objetivos. | | | | | |
| 18 | Consideras que la UGEL gestiona otros recursos económicos para apoyo a sus trabajadores de menos remuneraciones, que se ve reflejada en el logro de sus objetivos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 19 | Consideras que en la UGEL se practica una comunicación adecuada, que se ve reflejada en el logro de sus objetivos. | | | | | |
| 20 | La UGEL organiza al menos una reunión por semana para escuchar las quejas y sugerencias de los trabajadores. | | | | | |

ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La Motivación Laboral y la Gestión del Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | | | |
|---|---|---|---|------------------------|--|---|---------------------------|--------------------------|
| <p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es la relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿Cómo es la relación de la motivación extrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017? b) ¿Cómo es la relación de la motivación intrínseca y la gestión del talento</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Evaluar la relación de motivación extrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017. b) Evaluar la relación de motivación intrínseca y la</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL La relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS a) La relación de la motivación extrínseca y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2016, es significativa. b) La relación de la motivación intrínseca y la gestión del talento</p> | <p>LA MOTIVACION LABORAL</p> | Motivación Extrínseca | Recompensa externa por el trabajo o tarea | | | |
| | | | | Motivación Intrínseca | Sentido o aprendizaje | | | |
| | | | | Condiciones de trabajo | Sentimiento de pertenencia al equipo y a la organización | | | |
| | | | | Motivación Personal | Prioridades en la vida | | | |
| | | | Sentido y propósito a nuestras acciones | | | | | |
| | | | | | | <p>LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> | Satisfacción del empleado | Condiciones de Seguridad |
| | | | | | | | | Condiciones Higiénicas |
| | | | | | | | | Condiciones Estéticas |
| | | | | | | | | Condiciones Ergonómicas |
| | | | | | | | | Condiciones de Bienestar |
| Mejora de las competencias | Conocimientos | | | | | | | |
| | Habilidades | | | | | | | |
| | Aptitudes | | | | | | | |
| Excelencia en el desempeño | Rendimiento | | | | | | | |
| | Productividad | | | | | | | |
| | | | | | Habilidades Organizativas | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------|--|
| <p>humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?</p> <p>c) ¿Cómo es la relación de las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?</p> <p>d) ¿Cómo es la relación de la motivación personal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017?</p> | <p>gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.</p> <p>c) Evaluar la relación de las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.</p> <p>d) Evaluar la relación de la motivación personal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.</p> | <p>humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.</p> <p>c) La relación de las condiciones de trabajo y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.</p> <p>d) La relación de la motivación personal y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, es significativa.</p> | | <p>Mejora de la productividad</p> | Capacidad de Liderazgo |
| | | | | | Trabajo En Equipo |
| | | | | | Educación básica |
| | | | | | Alimentación adecuada |
| | | | | | Gasto social que hace posible el trabajo |
| Mantener y mejorar las habilidades de la mano de obra | | | | | |