

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la
Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor:

Bach. Luz Herminia LOPEZ SANCHEZ

Asesor:

Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la
Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Sonia MEDRANO REYES
PRESIDENTE

Mag. Federico Renato VILLAR YZARRA
MIEMBRO

Mag. Jose Alberto DAVILA INOCENTE
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 028-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Luz Herminia LOPEZ SANCHEZ

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SANTA RITA DE CASSIA, SAN VICENTE DE CAÑETE**

ASESOR (A): Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Índice de Similitud:
09%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 25 de marzo del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154665048 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.03.2025 08:34:05 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A los miembros de mi familia por su
constante apoyo incondicional.

Luz Herminia.

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial a los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete quienes de forma amable aceptaron ser parte de la investigación, de la misma forma a los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y a mi asesor Dr. Rómulo Víctor Castillo Arellano, quien son sus orientaciones se cristalizó la tesis.

RESUMEN

La investigación denominada: Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de dicha institución educativa; la investigación por su finalidad es básico, diseño no experimental, transversal y correlacional; se tuvo una muestra de 58 docentes; y se aplicó un cuestionario de tipo escala Likert para cada variable, compuesto de 27 ítems, validado a través de juicios de expertos y confiables. Los resultados indicaron a través de la prueba de Rho de Spearman, que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.705$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$; por lo que la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula; se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, la motivación laboral, institución educativa.

ABSTRACT

The research called: Human talent management and work motivation in teachers at the Santa Rita de Cassia Educational Institution, San Vicente de Cañete, The objective was to establish the relationship between human talent management and work motivation in teachers of said educational institution; The research's purpose is basic, non-experimental, transversal and correlational design; There was a sample of 58 teachers; and a Likert scale type questionnaire was applied for each variable, composed of 27 items, validated through expert and reliable judgments. The results indicated, through Spearman's Rho test, that the value of the correlation coefficient is ($r = 0.705$), which indicates a high positive correlation, and the value of $P = 0.000$ is lower than that of $P = 0.05$.; Therefore, the relationship is significant at 95% and the null hypothesis is rejected; It is concluded that there is a significant relationship between Human Talent Management and work motivation in teachers of the Educational Institution.

Keywords: Human talent management, work motivation, educational institution.

INTRODUCCIÓN

El sistema laboral en las instituciones públicas en nuestro país soslaya el talento humano siendo esta la principal fuente de la motivación laboral, es decir al ambiente externo e interno administrada de forma adecuada se pone en manifiesto en el desempeño de las actividades que se les asigna, en el mundo global los exige que todo servidor público deben poner como fuente de su labor iniciativas tanto para el clima laboral como la gestión frente a los administrados, en ese marco los docentes como líderes pedagógicos tienen que utilizar su talento para llevar de manera adecuada la gestión dentro y fuera de las aulas nuestros colegas docentes de la institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete. En ese marco la investigación establece una contribución al referirse Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

El primer capítulo discurre el problema de investigación, busca determinar el problema, delimitando las variables y se puntualiza la justificación y limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo se establece el marco teórico; las bases teóricas – científicas a la vez se halla la tipificación de variables y su correspondiente operacionalización.

El tercer capítulo abarca la metodología y técnicas de investigación, del mismo modo encontraremos, la población y muestra; además las técnicas de procesamiento y análisis de datos, el tratamiento estadístico.

El cuarto capítulo, se presenta los resultados y discusión, y como corolario, presentamos las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Formulación de objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
2.2. Bases teóricas – científicas	12
2.1.1. Gestión del talento humano Contextualización de los recursos humanos..	12
2.1.2. Motivación laboral	19

2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis	24
2.4.1.	Hipótesis general	24
2.4.2.	Hipótesis específicas	24
2.5.	Identificación de variables	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	26
3.2.	Nivel de investigación.....	26
3.3.	Métodos de investigación.....	27
3.4.	Diseño de investigación	27
3.5.	Población y muestra	28
3.5.1.	Población.....	28
3.5.2.	Muestra.....	28
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	28
3.6.1.	Técnicas.....	28
3.6.2.	Instrumentos	28
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	29
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	29
3.9.	Tratamiento estadístico	30
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	30

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	31
------	--	----

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	32
4.3. Prueba de Hipótesis.....	39
4.4. Discusión de resultados.....	43

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	25
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Motivación laboral.....	25
Tabla 3. Talento humano	32
Tabla 4. Dimensión Selección del Personal	33
Tabla 5. Dimensión Evaluación de desempeño docente	34
Tabla 6. Dimensión Remuneración y recompensa	35
Tabla 7. Motivación laboral.....	36
Tabla 8. Dimensión. Motivación extrínseca.....	36
Tabla 9. Dimensión. Motivación intrínseca.....	37
Tabla 10. Prueba de normalidad según Kolmogorov- Smimov entre la Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.....	38
Tabla 11. Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete	40
Tabla 12. Relación de la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete	41
Tabla 13. Relación de la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Talento humano	32
Figura 2. Dimensión selección del personal.....	33
Figura 3. Dimensión Evaluación de desempeño docente.....	34
Figura 4. Dimensión Remuneración y recompensa.....	35
Figura 5. Motivación laboral.	36
Figura 6. Dimensión. Motivación extrínseca	37
Figura 7. Dimensión. Motivación intrínseca	38

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Hoy en día no basta la individualidad para el éxito de una organización e institución, se trabaja en conjunto, en colectivo, en un grupo humano. Anteriormente se evaluaba solo la productividad de cada colaborador en una institución, pero ahora es integrado, en conjunto, los desempeños para que se puede evaluar con claridad. De la misma forma, se necesita una adecuada gestión de los recursos, y sobre todo del talento humano para el logro de los objetivos. Por lo que, la institución educativa también tiene que tener una adecuada gestión de los recursos y del talento humano de los agentes educativos, de esa manera, se lograr las metas de la institución educativa.

Diferentes sociedades en el mundo están experimentando cambios a nivel social, económico, político y cultural, esforzándose por la integración de las personas en un entorno cambiante y cultivando una fuerza laboral profesional calificada en diversos campos, especialmente en el contexto de la educación.

En un contexto mundial, Pachari y Urcia (2018) señalan que, durante gran parte del tiempo, los colaboradores de una organización e institución, eran vistos como sujetos pasivos, debido a que la perspectiva era tomada desde los paradigmas tradicionales de los recursos humanos. Es decir, no se aprovechaba el real valor, potencial y talento de los trabajadores, y dentro de ello, se incluía al docente educativo. Sin embargo, los autores señalan que esto ha cambiado, y ahora se evidencia una nueva perspectiva dentro de una organización, que es la gestión del talento humano.

En un contexto latinoamericano, Ramírez y Chacón (2018) identifican que, en Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, la gestión en las organizaciones también era tomado desde una perspectiva tradicional de los recursos humanos. A pesar que en este tiempo, Venezuela, Colombia y Chile ya habían adoptado un enfoque de gestión de talento humano; era insuficiente, debido a que aún no había una clara estrategia para definir los objetivos que conduzcan al crecimiento organizacional.

Castillo (2013) resalta que la gestión del talento humano implica que se tome un conjunto de acciones y medidas en relación al nivel de conocimientos, habilidades, capacidades, y creación de valor que puede contribuir un individuo en una organización e institución. Además, la gestión del talento humano, busca mejorar e incrementar el desempeño de los trabajadores, y de esa manera también pueda mejorar la organización e institución.

A la vez, Pachari y Urcia (2018) dentro de un contexto de las instituciones educativas, resaltan que los docentes no desempeñarían bien sus funciones con pasión, entusiasmo, ni podrían transmitir esas mismas energías a sus estudiantes, sino se llevara una adecuada gestión del talento humano y la

motivación en los docentes dentro de la institución educativa. Estos autores señalan, que estos componentes, no solo incrementan las buenas prácticas del docente, sino también mejora la calidad del servicio educativo en dicha institución. Por lo tanto, se evidencia a un nivel teórico una cierta relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación del docente.

De la misma forma, Pachari y Urcia (2018) evidencian que, si bien se sabe que la gestión del talento humano y la motivación es importante, muchas veces este rol recae la labor en el director; la cual, en algunos casos no cumple con las competencias, estrategias y métodos idóneos con la plana docente en la institución educativa. Ello, permite evidenciar que no se está desarrollando una adecuada gestión del talento humano y por ende, una mayor motivación.

Díaz (2020) señala que la motivación laboral representa un elemento importante dentro de una organización, en la que las personas desarrollan sus habilidades a través de diferentes actividades laborales para lograr metas. A la vez, el autor señala que es un factor decisivo en el desarrollo profesional de los empleados; y resalta que algunos factores que influyen en la motivación son: la calidad en las relaciones con los directivos, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, el clima laboral, flexibilidad laboral, etc.

Dentro de un contexto local, desde la experiencia del investigador, se señala que hay muchos factores para una mala gestión del talento humano y motivación laboral, que puede llevar a infravalorar el trabajo del docente, y en muchos casos puede provocar desgaste del talento. Por ejemplo, la falta de flexibilidad en los horarios de clases hace que los profesores no se sientan cómodos ya que tienen que esperar varias horas antes de continuar impartiendo clases. Otro factor, es la falta de propósito institucional y un liderazgo deficiente

conducen también a una motivación institucional débil y una baja productividad.

Dentro de un contexto institucional, se observa que la Institución Educativa Santa Rita de Cassia ubicada en el distrito de San Vicente de Cañete no se encuentra exenta a ciertos niveles y grados de problemáticas y/o variables como es la gestión del talento humano y la motivación laboral de los docentes. Sin embargo, es una institución educativa pública afiliada a la UGEL 08 y cuenta con un sistema continuo de evaluaciones diarias y semanales, actividades de aprendizaje y evaluación del desarrollo. La cual, su objetivo institucional es nutrir y desarrollar personas altamente capaces en una sociedad en constante cambio con habilidades sociales, alta autoestima y una rica educación moral, académica y emocional. Por lo que se esfuerza por brindar educación de la más alta calidad para que los estudiantes puedan lograr un crecimiento general intelectual, moral y físico, espiritual, social y emocional.

1.2. Delimitación de la investigación

- **Delimitación Espacial:** la investigación se desarrolló en la institución educativa Santa Rita de Cassia, ubicada en el distrito de San Vicente de Cañete.
- **Delimitación Temporal:** el desarrollo de la investigación se realizó en un periodo de 6 meses, en el año académico 2023
- **Delimitación del Universo,** en la investigación, tuvo como población a todos los docentes de la institución educativa mencionada siendo 58 docentes la muestra.
- **Delimitación del contenido:** La temática se ha centrado en el conocimiento de la gestión del talento humano y la motivación laboral en docentes

observado en dicha institución educativa Santa Rita de Cassia.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete?
- b. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.
- b. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

1.5. Justificación de la investigación

El propósito del fundamento de la investigación es demostrar la efectividad de buena gestión del talento y el mejoramiento del nivel de motivación laboral en la institución educativa de Santa Rita de Cassia San Vicente de Cañete a través de los siguientes aspectos: La justificación teórica de este estudio, parte de que existe limitados conocimientos e investigaciones, por lo que, este estudio contribuirá a la literatura bibliográfica, y permitirá comprender mejor qué es la gestión del talento y reconocer diferentes motivaciones del docente.

La justificación práctica, parte de que los docentes podrán conocer el grado de la relación entre la gestión de talento y la motivación laboral, y a partir de los resultados, se podrá tomar mejores decisiones y políticas institucionales en la comunidad educativa, que permita a la vez, mejorar también el desempeño laboral y la calidad de la labor del docente.

La justificación social parte de que este estudio será de utilidad para los docentes que laboran en la institución educativas de Santa Rita de Cassia, pero también para todos los agentes educativos, y los docentes que se encuentran enseñando en las instituciones aledañas de la ciudad de San Vicente de Cañete, ya que, podrán tomar los resultados como una base o referencia también para la problemática o realidad de su institución.

1.6. Limitaciones de la investigación

Tipo informativo: con respecto al marco teórico, se encontraron limitadas investigaciones en relación a las dos variables. De la misma forma, al no existir la aplicación de este tipo de investigaciones con estas variables en la institución, hubo un poco de desconfianza inicialmente sobre los posibles resultados.

Tipo de tiempo: hubo dificultad para acceder a la recopilación de información, ya que, debido a las diferentes actividades y horarios de los maestros, se tuvo que ir reiteradas veces a la institución educativa en diferentes tiempos.

Tipo económico: se tuvo que gastar en los desplazamientos, materiales, gastos de alojamientos debido a las constantes visitas a la institución educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Majad (2016), realizó el estudio gestión del talento humano en organizaciones educativas, con el fin de evaluar la lentitud de las organizaciones en asumir cambios y desarrollar gestión. Para ello, desarrolló una investigación descriptiva, cuantitativa, no experimental, en una población de 20 escuelas estatales, cuya muestra fueron 431 docentes y 40 directivos, a quienes les aplicó una encuesta, y de la cual concluyó que el proceso administrativo de inserción no se desarrolla de manera idónea, justificando la urgencia de diseñar un modelo de gestión del talento humano.

Prieto (2013) realizó el estudio Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, con el fin de integrar las estrategias, las estructuras, los sistemas de trabajo y las personas, para lograr un óptimo despliegue de habilidades y capacidades para lograr la eficiencia y competitividad organizacional. Concluyendo que es el talento humano, lo que

genera la competencia y las diferencias entre organizaciones; asimismo, son los jóvenes quienes cambian más a menudo de trabajo, haciendo más difícil su fidelización.

La satisfacción laboral es fundamental para supervivencia, permanencia y progreso de una organización.

Antecedentes nacionales

Quispe (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la motivación laboral de los docentes de una I.E pública de Huanta, Ayacucho; la investigación fue correlacional, se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, en una muestra de 30 docentes; los resultados indicaron que existe una correlación de ambas variables debido a que el valor del coeficiente de correlación es de 0.817, lo cual significa una correlación alta y el valor de P es $0.00 < 0.05$; se concluyó que si existe relación de ambas variables.

Alviteres (2018) tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de una I.E del distrito de Puente Piedra; investigación de diseño no experimental, correlacional; la muestra estuvo conformado por 120; y se utilizó 2 cuestionarios; los resultados indicaron que existe una relación positiva de ambas variables, por lo tanto, concluyó que hay una relación significativa.

Coachin (2022) en su investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación de docentes de la red 4, Puente Piedra, 2019; investigación correlacional, una muestra de 154 docentes, se utilizó cuestionario. Los resultados señalaron que en general sobresale un nivel regular, del 50%, en la gestión del talento y solo un 19.5% en un

nivel bueno; a la vez, con respecto a sus dimensiones; se resalta las cifras, en supervisar con un nivel regular del 50.6%; retener en un nivel bueno 35.1% y desarrollar, en un nivel malo 33.8%. Con respecto a la motivación, sobre sale un nivel regular del 50%; y solo un 32.5% en el nivel malo; a la vez, con respecto a sus dimensiones, se resalta la motivación extrínseca en un 31.2% en nivel bueno, frente a un 31.2% de la motivación intrínseca en un nivel malo. A la vez la rho Spearman es 0.703, la cual indica que existe una correlación positiva de alta confiabilidad, siendo $p=0.000$, la cual demuestra también una relación significativa, por lo que existe una relación significativa entre ambas variables; siendo la gestión del talento humano y la motivación intrínseca 0.837 correlación positiva alta y con la motivación extrínseca 0.647 correlación positiva moderada. Se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables con valor de 0.703.

Díaz (2020) realizó un estudio sobre la motivación laboral y el desempeño del personal de la Institución Educativa Inicial 086 Cuna Jardín para determinar qué motiva al personal de las instituciones educativas a trabajar. Para ello, realizó una encuesta poblacional y muestral a 12 docentes de la institución educativa inicial 086 Cuna Jardín, ubicada en la ciudad de Campoja, en el distrito de San Juan de Lurigancho, donde desarrollaban sus actividades laborales durante el año escolar. En el año 2018, utilizando métodos cuantitativos, tipología básica y diseño no experimental, utilizando dos cuestionarios tipo Likert, se puede concluir que existe un déficit de motivación y falta de formación para aumentar la satisfacción laboral. También se encontró un bajo nivel de cooperación.

Macazana (2021) realizó un estudio cultura organizacional y gestión del talento humano Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2016 para determinar qué factores de la cultura organizacional están estrechamente relacionados con el desarrollo del talento humano. Para ello, realizó una encuesta a 508 docentes, estudiantes y directivos con métodos cuantitativos utilizando tipos básicos y diseño correlacional, identificó una muestra de 219 personas y además utiliza dos tipos de cuestionarios Likert, concluyó que existe un bajo nivel de conocimiento de los éxitos y fracasos de la universidad, lo que se traduce en una falta de cultura organizacional, individualismo profesional y poco respeto hacia un nivel inferior de gestión, y por ende un seguimiento continuo de la universidad. Trabajo recomendado.

Pachari y Urcia (2018) realizaron un estudio sobre gestión del talento y motivación de docentes de I.E. N° 81765 – “Simón Lozano García” Trujillo – 2017 para determinar qué factores de gestión del talento tienen mayor impacto en la motivación de los educadores en las instituciones educativas. Antes, se realizó un estudio descriptivo con diseño correlacional en la población 48 docentes, personal de administración y servicios, del I.E. Simón Lozano García de la ciudad de Trujillo, de donde probablemente se seleccionaron 32 docentes, y realizó dos encuestas Likert, y concluyeron que la proporción de departamentos de recursos entre personas y docentes era menor. Además, faltan talleres especiales de capacitación y motivación, así como reconocimiento de logros por el logro de metas.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.1.1. Gestión del talento humano Contextualización de los recursos humanos

Antes de definir la gestión del talento humano, es importante que se evidencie lo que son los recursos humanos. Parra (2012) aclara que los recursos humanos, representa todas las personas que se encuentra laborando en una empresa e institución y tiene el objetivo de que todo funcione bien. A la vez, Chiavenato (2009) sostiene que es un sistema dentro de la administración que tiene objetivos organizacionales y está compuesto por seis subsistemas interdependientes: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control de recursos humanos. Dentro de esa línea, Vásquez (2007) enfatiza su relación con las funciones administrativas y operativas como: gestión del personal, el reclutamiento, la contratación, etc. Ante lo citado, se evidencia, que los recursos humanos, se encuentran dentro del campo de la administración, y en donde, su principal interés es lograr las metas u objetivos de la institución, para ello, cuenta con etapas o diferente proceso que le permite realizar mejor las actividades a través de un buen desempeño de sus integrantes, por ejemplo, los recursos humanos de una institución educativa, representaría los proceso, etapas, funciones administrativas relacionada con la eficiencia y desempeño de los agentes educativos, todo con el fin de lograr objetivos y meta relacionados al campo educativo.

Definición de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) aclara que muchas organizaciones e institución han reemplazados la terminología de administración de recursos humanos, por otros nombres, uno de ellos es la gestión del talento humano; ello representaría una

nueva perspectiva, enfoque de ver las cosas. A la vez, que las personas dejan de ser vista solamente como recursos y ahora son considerados con “inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares” (p.39). Asimismo, enfatiza que los recursos humanos pasan de ser un área hermética a una más abierta amigable, transparente y descentralizadora.

Dentro de ese contexto, Chiavenato (2009) define, la gestión del talento humano, como un enfoque integral, que tiene el objetivo de optimizar y maximizar el rendimiento de las personas, considerándolo no solo como recurso, sino como un activo fundamental. A la vez, Paéz (2016) resalta que es un conjunto de herramientas y estrategias utilizadas por una organización con el fin de optimizar el mejor empleo de sus colaboradores, alineando tanto los objetivos de la institución como los objetivos de los colaboradores. Igualmente, Prieto (2013) resalta es un proceso estratégico, que consiste en contar con los empleados más valiosos de una organización, maximizando su potencial donde se promueve la motivación, el aprendizaje continuo, la colaboración para alcanzar un alto rendimiento y una cultura organizacional sólida. Ante lo citado, la gestión del talento humano está más centrado en el colaborador, trabajador, empleado; en su potencial, recurso, motivación, competencia, talento, todo ello con la finalidad de que pueda desempeñarse óptimamente para sí mismo y para la organización; por ejemplo, dentro de una institución educativa, el director, debe identificar una buena plana docente, no solo de acuerdo a los títulos, grados o especializaciones sino también en función de otras capacidades, habilidades, potencialidades que puedan tener cada docente; y a la vez crear un clima de confianza y motivación para sus docentes y todo su personal administrativo.

Teorías de la gestión de talento humano

A través de diferentes estudios e investigaciones se encuentran las teorías de: teoría del capital humano, teoría de los recursos humanos, teoría de la motivación, teoría del liderazgo transformacional, teoría de la motivación y recompensas, teoría de la equidad, teoría del empoderamiento, teoría de la cultura organizacional, teoría de Idalberto Chiavenato.

La perspectiva teórica de la Gestión del Talento Humano de Chiavenato (2011) la misma que considera la importancia de gestionar los talentos en los miembros de una organización, entendida como una agrupación de prácticas y políticas primordiales determinadas por los directivos, para orientar y guiar los puestos en las gerencias a fin de lograr los objetivos institucionales. El autor resalta algunos principios importantes como: el talento humano como recurso clave, la gestión de recursos humanos como función estratégica, la importancia de la motivación, la gestión de personas como un proceso continuo, el desarrollo organizacional y el cambio, la relación entre la cultura organizacional y el talento humano. Por lo que esta teoría, es fundamental dentro de la gestión del talento humano, y se escoge dentro de esta investigación.

Características de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) enfatiza: la descentralización, un enfoque global, decisiones compartidas entre el gerente y el equipo de trabajo, la forma de selección del personal, crear lo mejor para la empresa y lo mejorar para la calidad de la vida laboral.

Objetivos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) indicando que el objetivo general es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas; todo con ello con la finalidad que las personas desplieguen todas sus habilidades, capacidades, y de esa manera se logre su eficiencia y competitividad. Algunos objetivos específicos que señalan son: permite la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, retener a empleados deseables, motivar a los empleados para que adquieran un mayor compromiso en la institución, ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse. Ante lo expuesto, el objetivo de la institución es seguir cumpliendo meta y objetivos, pero en este caso, poniendo énfasis al talento humano.

Importancia de la gestión del talento humano

Prieto (2013) resalta que la importancia radica en que se centra en el recurso más importante que son las personas; la cual, es la clave para el éxito de una empresa, ya que también se genera un clima motivador para que los trabajadores puedan realizar sus funciones y actividades de la mejor manera posible. A la vez Dolan et al. (2007) resalta que la importancia también se encuentra ese desarrollo de las personas, en mejorar el desempeño actual mediante la mejora de habilidades, el fortalecimiento de conocimientos, y actitudes. El autor también identifica la relevancia del mantenimiento, capital y valor agregado de las personas, ya que aportan mucho a la organización. Ante lo citado, se señala que la importancia no solo es para la organización y el cumplimiento de las metas, sino también para el mismo individuo, ya que se prioriza, su talento, habilidad, capacidad, conocimientos, valor agregado, es decir, puede ser crecimiento tanto laboralmente, profesionalmente y

personalmente. Dentro de un contexto del campo educativo, los mismos docentes que sean valorados en todas estos componentes, se sentirán muy a gusto y motivados por enseñar, no solo por su vocación, sino también por todo lo que se le brinda.

Proceso de la gestión del talento Humano

Chiavenato (2002) resalta que los principales procesos se centran en 6 vertientes: reclutamiento, selección, compensación laboral, retención del personal, monitoreo de las personas. A la vez Jara et al. (2018) se centra que es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, y evaluación de desempeño, enfatizando selección de personal, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa.

Selección personal

Chiavenato (2009) identifica que es la elección de escoger el individuo para un cargo específico, la cual, debe cumplir con las exigencias del puesto, y cierto perfil. A la vez, el autor resalta que este es un proceso de decisión, que presenta tres modelos de comportamiento como: modelo de colocación, selección, clasificación. A diferencia de Chiavenato (2000) que resalta la admisión de las personas, como un proceso estrategias que establece las bases para éxito organizacional y el desarrollo del talento humano, a través de la integración de personas. Y que la aplicación de las personas, se refiere al proceso mediante el cual se les asignan las funciones y responsabilidades a los empleados dentro de una organización.

Evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) enfatiza que la evaluación de desempeño debe estar a cargo de un superior directo o incluso de un comité de evaluación, según los objetivos de la evaluación de desempeño. Además, resalta que sus principales métodos son las escalas gráficas, la elección forzada, la investigación de campo, métodos mixtos. Por lo que indica, que constituye un punto principal del sistema.

Remuneración

Chiavenato (2009) resalta que la remuneración abarca todos los elementos del salario directo y del salario indirecto. A la vez, constituye cuando el empleado recibe producto del trabajo que se realiza. Asimismo, señala que a través de la teoría de Lawer III, las personas desean ganar dinero para satisfacer sus necesidades fisiológicas, pero también sociales como: la autoestima y la autorrealización. A la vez que el dinero puede ser considerado a veces, un motivador excelente para el desempeño o incluso para mantener a las personas trabajando en la organización. Ante lo citado, se manifiesta como el dinero sigue siendo un factor importante para continuar en una determinada institución, por ejemplo, se puede encontrar docentes, que no se siente a gusto quizá con su actividad laboral o las horas de enseñar o el ambiente, pero necesita generar ingresos fijos para satisfacer determinadas necesidades. A la vez, también docentes que tiene un gran espíritu de vocación, y se siente realizados en las instituciones que desempeñan, satisfaciéndose de forma considerables sus necesidades no solo fisiológicas, también sociales.

Recompensas

Chiavenato (2002) En cambio, las recompensas pueden ser no financieras como: prestigio, autoestima, reconocimiento, y estabilidad en el empleo. Aparte menciona que se genera el nombre de compensación, al sistema de incentivos y recompensas a las personas que trabajan en ella. La compensación es, probablemente, la razón principal por las personas que busca un empleo. La compensación puede ser financiera, entre ello, directa como salario, premios, comisiones; indirecta (salario indirecto) vacaciones, horas extras, prima, gratificaciones. La compensación no financiera: reconocimiento y autoestima, seguridad en el empleo, prestigio.

La gestión del talento en las instituciones educativas

En este caso, dentro de una institución educativa, se relaciona con que los docentes puedan desempeñar su máxima capacidad y potencialidad, en las diferentes áreas correspondientes. Todo ello, con la finalidad, de mejorar la calidad de educativa de los estudiantes. Chiavenato (2002) resalta que la gestión del talento humano se enfoca en diferentes objetivos para el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas:

Primero, reclutamiento especializado, para atraer a educadores que no solo tengan las competencias técnicas, sino también las habilidades pedagógicas y valores alineados a la institución; segundo, capacitación continua a los docentes, para su mejora en sus competencias y métodos de enseñanza; tercero, evaluación y retroalimentación; cuarto, clima escolar positivo; quinto, desarrollo del liderazgo; sexto, retención del talento, como reconocimiento a los docentes que más destaquen.

Ancassi et al. (2021) identifica que la gestión del talento humano en las instituciones educativas públicas de Lima se realiza de manera deficiente producto de carga administrativa de directivos que no les permite realizar una buena gestión del talento humano a través de monitoreos ni acompañamiento continuo.

Alviteres (2018) en su investigación dimensiona en: cultura organizacional, perspectiva de desarrollo, condiciones de trabajo, recompensas a las personas. Dentro de ello, el autor resalta en la dimensión de recompensas indicadores como: remuneración, programa de incentivos, evaluación y remuneración a base de competencias.

2.1.2. Motivación laboral

Definición de la motivación laboral

Chiavenato (2009) enfatiza que la conceptualización de la motivación se ha utilizado en diferentes sentidos, representa un impulso para actuar de determinada forma, que puede ser provocado por un estímulo externo proveniente del ambiente o un estímulo interno generado por los procesos mentales del individuo. A la vez Robbins y Judge (2009) resalta que es el esfuerzo para lograr determinado objetivo.

Con respecto a la motivación laboral, Colón (2014) señala que la motivación laboral son los estados internos que activan o excitan al organismo a una determinada conducta y hábitos dirigidas para realizar un determinado trabajo. Asimismo, Amorros (2007) define como una fuerza que actúa sobre el empleado y hace que se comporte de una determinada manera, orientado a los objetivos laborales. Ante lo citado, se evidencia que la motivación laboral es un impulso, una energía, una fuerza, que genera una conducta, un comportamiento,

una acción alineada a los objetivos propios y de la organización en donde se encuentra. Por ejemplo, un docente puede encontrarse muy motivado laboralmente en una determinada institución, ya sea por el área que dicta, por el salario, por la recompensa, pero a la vez, puede encontrarse muy desmotivado, por el clima laboral, porque no tiene horas claras designadas, etc.

Teorías de motivación

Chiavenato (2009) resalta que las teorías más conocidas en torno a la motivación, se encuentran relacionadas con las necesidades humanas, una de ellas es la teoría de Maslow que se base en jerarquía de necesidades. El autor sostiene que esta jerarquía se encuentra por necesidades primarias como fisiológicas y por seguridad; y también por necesidades secundarias como: sociales, autoestima, autorrealización. También identifica la teoría de Herzberg, en la cual, se resalta factores higiénicos y motivacionales. Los higiénicos incluye: condiciones de trabajo, relaciones con el supervisor, políticas de la organización; y los motivacionales: libertad de decidir cómo realizar el trabajo, utilización plena de las habilidades personales, delegación de la responsabilidad. Ante lo citado, se evidencia que existe diferentes teorías, para este estudio, se toma la teoría de Maslow.

Importancia de la motivación

Chiavenato (2009) identifica que después de 1990 se contextualiza dentro de una era del conocimiento, en la cual, se deben considerar a las personas como seres humanos proactivos e inteligentes, la cual es importante que se sienta también motivados para la realización de sus actividades u objetivos. A la vez, quienes trabajan en la organización para lograr objetivos comunes deben buscar formas de mejorar los resultados del trabajo, el esfuerzo

laboral, comenzando por la motivación, para poder trabajar de manera efectiva y responsable con las tareas asignadas.

Tipos de motivación

Mateo (2001) lo divide en positivo cuando el comportamiento laboral es de algún tipo de recompensa, y negativo cuando el objetivo es evitar una consecuencia desagradable. A la vez Castillo (2013) divide la motivación en micro motivación cuando la organización crea un conjunto de incentivos materiales, sociales, y psicológicas para motivar a los empleados; y macro motivación, un proceso ya más planificado y estructurado para la motivación. Asimismo, Pérez (1998) lo clasifica en motivación de trascendencia como el deseo no solo de contribución personal, sino el deseo de ser parte de algo más grande, los líderes suelen usar este tipo de motivación, para seguir creciendo y hacer crecer y empoderar a su equipo de trabajo.

Alviteres (2018) en su investigación clasifica en: factores de higiene extrínsecos y factores de higiene intrínsecos. A la vez, lo primero se relaciona con política administrativa, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, seguridad; y lo segundo con realización, trabajo mismo, cumplimiento de la responsabilidad, desarrollo personal.

Motivación extrínseca

Dentro de esa línea, se resalta la motivación extrínseca, según Prieto (2013) resulta de las sanciones externas esperadas por el comportamiento de uno, vinculados a una recompensa externa, por ejemplo, el dinero, por lo que no es la actividad en sí, sino lo que puede obtener de ello.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca, Herzberg, et al. (1959) conceptualizan como más poderosas que la extrínseca, ya que incrementa el compromiso de los empleados; al crear un sentido más profundo de confianza en el equipo y aumenta la satisfacción laboral en la organización. A la vez, Prieto (2013) resalta que, en este tipo de motivación, se desarrolla esa necesidad de autorrealización, crecimiento personal, no por el propio objetivo institucional, sino por el deseo, la alegría de realizar las acciones por sí mismas. Igualmente, Baquero y Limón (1999), resaltan que es la conducta que el sujeto realiza por interés y curiosidad, sin ningún tipo de recompensa externa, lo hace por autorrealización.

Según Robbins y Judge (2009) identifica que la motivación intrínseca, es el tipo de motivación que consiste en el deseo de trabajar en algo que, en lo personal resulta interesante, apasionante, emocionante, absorbente, satisfactorio, desafiante, es lo que convierte creatividad potencial en ideas creativas reales.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión del talento: La educación no es uniforme; no es lo mismo quienes han desarrollado todo su capital humano a través de la experiencia y el trabajo, que quienes han adquirido una amplia formación académica y profesional y han ingresado al mercado laboral con los requisitos profesionales necesarios para tener éxito en su trabajo.

La gestión del talento humano: es el conjunto de políticas y prácticas vitales para conducir los aspectos de las funciones administrativas relacionadas con personas o recursos, incluidos, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009).

Ambiente social: Se refiere a relaciones sociales estables en las que las personas pueden circular libremente y sin prejuicios. Ambiente de trabajo. – Se aprovechan las condiciones físicas y las relaciones sociales en la organización para mejorar las condiciones de trabajo, situación cognitiva.

El ambiente organizacional: es un conjunto de factores generales o específicos externos a la organización que se consideran particularmente relevantes para sus decisiones. Estos factores externos incluyen tecnológicos, legales, económicos, políticos, demográficos y cultura, así como clientes, proveedores, propietarios, competidores, etc. Cultura de grupo. Comprender las reglas y estándares de conducta profesional aplicables, los límites entre conducta competitiva y poco ética y la aplicación de códigos de conducta en las negociaciones. A través del proceso de socialización secundaria, los individuos adquieren conocimientos culturales relevantes para sus actividades ocupacionales y profesionales.

Dinámica organizacional: La dinámica organizacional trata sobre la forma en que una organización lleva a cabo sus actividades, es decir. Los parámetros que definen los parámetros del comportamiento humano y las reglas que definen las funciones y relevancia de las diversas actividades realizadas por una organización. Empleados como parte de sus funciones.

Evaluación: La evaluación de los empleados incluye evaluar la calidad de su trabajo y el logro de los resultados de los que son responsables.

Motivación laboral: Programas de mejora laboral a través de los cuales los empleados sienten el deseo de ser parte de la organización y se comprometen a alcanzar las metas marcadas.

Motivación: Término en psicología utilizado para estudiar las condiciones o sentimientos de una persona que conducen a un comportamiento diseñado para lograr objetivos.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.
- b) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

2.5. Identificación de variables

Variable 1:

Gestión del talento humano

Dimensiones:

- Selección del personal
- Evaluación de desempeño
- Remuneración y recompensa

Variable 2:

Motivación laboral Dimensiones:

- Motivación extrínseca

- Motivación intrínseca

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

Variable	Dimensión	Indicadores
Gestión del talento humano	Selección de personal	Informar
		Elegir
		Clasificar
	Evaluación de desempeño	Desarrollar cualidades
		Comportamiento
		Identificar
	Remuneración y recompensa	Medir
		Conocimiento
		Reconocimiento

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Motivación laboral

Variable	Dimensión	Indicadores
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Salarios
		Recompensas
		Bonificaciones
	Motivación intrínseca	Libertad
		Responsabilidad
		Autorrealización
		Empatía
		Cumplimiento de metas
		Desafíos

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), el enfoque de investigación es cuantitativo, porque se basa en la medición numérica y estadística. El tipo de investigación es descriptiva, porque intenta esclarecer las características y perfiles de personas bajo análisis y relacionado, porque el objetivo es comprender el grado de conexión o asociación que existe entre dos variables en un contexto particular (p.98).

3.2. Nivel de investigación

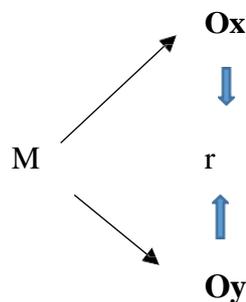
El nivel correlacional de corte transversal. De acuerdo a Hernández, et al. (2014) transversal es cuando se recoge la información en un solo momento; y correlacional, cuando se pretende medir dos variables y verificar si tiene cierto grado o asociación. Para este estudio se ha tomado las variables gestión del talento humano y motivación laboral.

3.3. Métodos de investigación

Hernández, et al. (2014) señalan que se encuentran métodos como: la inducción, deducción, análisis. La inducción, es una forma de razonamiento diseñada para llegar a una ley basada en un análisis de hechos individuales. La deducción de lo general a lo particular y finalmente, el método analítico, que toma tanto del método inductivo como deductivo para analizar cada parte.

3.4. Diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014) es una estrategia que tiene como objetivo obtener la información necesaria para responder al planteamiento del problema a la luz de la investigación (p. 119) y por lo tanto es un estudio exploratorio. Diseño no experimental y correlacional.



Donde:

M = Muestra

Ox =Gestión del talento humano

Oy =Motivación laboral **r**=Relación de variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Para la presente investigación se ha considerado como población a 58 docentes que laboran durante el año 2023 de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

3.5.2. Muestra.

Para la presente investigación, se ha considerado como muestra a la misma población conformada por 58 docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete. Por lo que la muestra en censal, debido a todos los integrantes de la población es la misma que la muestra.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Con respecto a la investigación se ha utilizado en primera instancia la observación, la cual es una técnica importante para el estudio científico, ya que nos permite apreciar diferentes detalles y características de manera reflexiva y crítica. Por lo que Hernández et al. (2014) no se limita al sentido de la vista, sino a todos los sentidos. A la vez, para el recojo de la recolección de información se ha utilizado la técnica de la encuesta para cada variable, la cual es de tipo Likert.

3.6.2. Instrumentos

Se utilizó un cuestionario como instrumento para cada variable. Un cuestionario para gestión del talento humano y otro cuestionario para la motivación laboral. Cabe precisar que Hernández et al. (2014) señalan que es el instrumento más utilizado para recolectar datos, la cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables. A la vez, se realizó mediante un

escalamiento de tipo Likert, que según Hernández et al. (2014), es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para el estudio se ha dividido en la variable gestión del talento humano en un cuestionario con sus 3 dimensiones selección del personal, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa, a la vez, tiene 27 ítems y preguntas, y es de escala Likert ya que presenta las valoraciones muy rara vez (1), rara vez (2), A menudo (3), muy a menudo (4)

Para la variable Motivación laboral en un cuestionario con sus 2 dimensiones, motivación intrínseca y motivación extrínseca, selección del personal, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa, a la vez, tiene 27 ítems y preguntas, y es de escala Likert ya que presenta las valoraciones muy rara vez (1), rara vez (2), A menudo (3), muy a menudo (4).

Con respecto a la validación y confiabilidad, en este estudio, el proceso de validación de la herramienta, se midió a través de un proceso de revisión por pares realizado por tres expertos que consideran tres aspectos: pertinencia, eficacia y claridad de cada elemento del instrumento, y se realizó una prueba piloto a 10 docentes, teniendo el alfa de Cronbach, para la variable gestión del talento humano, fue 0.8 una confiabilidad alta; y para la motivación laboral, arrojó un alfa de Cronbach de 0.86.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento manual

Para procesar y analizar la información recolectada se utilizó estadística descriptiva e inferencial para caracterizar las diversas variables

Procesamiento electrónico

En la implementación estadística del estudio, primero se realiza un análisis descriptivo para clasificar y organizar con instrumentos los datos recolectados, y luego se extraen conclusiones generales que revelan el comportamiento de los eventos estudiados. Luego se realizó un análisis inferencial para sacar conclusiones o predicciones sobre el comportamiento de la población de estudio.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el análisis y procesamiento de datos se utiliza el paquete de software estadístico Windows SPSS versión 27.0. Este paquete de software se utiliza primero para crear la base de datos, luego se utilizan las estadísticas necesarias para obtener resultados descriptivos y correlacionales.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Para efectos de la investigación, se consideraron los métodos y herramientas previamente establecidos de acuerdo con las Normas APA 7ma edición, por lo que sus autores son citados y referenciados adecuadamente; a la vez, el trabajo cumple con el nivel de similitud permitido y medido utilizado por el software Turnitin. De la misma forma, el procesamiento de datos se realizó de manera justa y transparente, utilizando la opinión de expertos para verificar la exactitud de los datos midiendo y utilizando herramientas en las muestras seleccionadas. Al igual se mantuvo la confidencialidad de los investigados. Finalmente, se respeta los derechos de propiedad intelectual de los autores.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Luego de aplicar el instrumento durante el desarrollo del trabajo, los resultados, se exponen de la siguiente manera: en primera instancia, se presentan los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario, para determinar los fundamentos que inciden en la presencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete; posteriormente se presentó las tablas basadas en el acopio de datos, posteriormente se trasladó esta información a las tablas, para presentarlos conforme a nuestro tema de investigación.

La Escala de Valoración de talento humano consta en: Muy rara vez (1), Rara vez (2), A menudo (3), Muy a menudo (4)

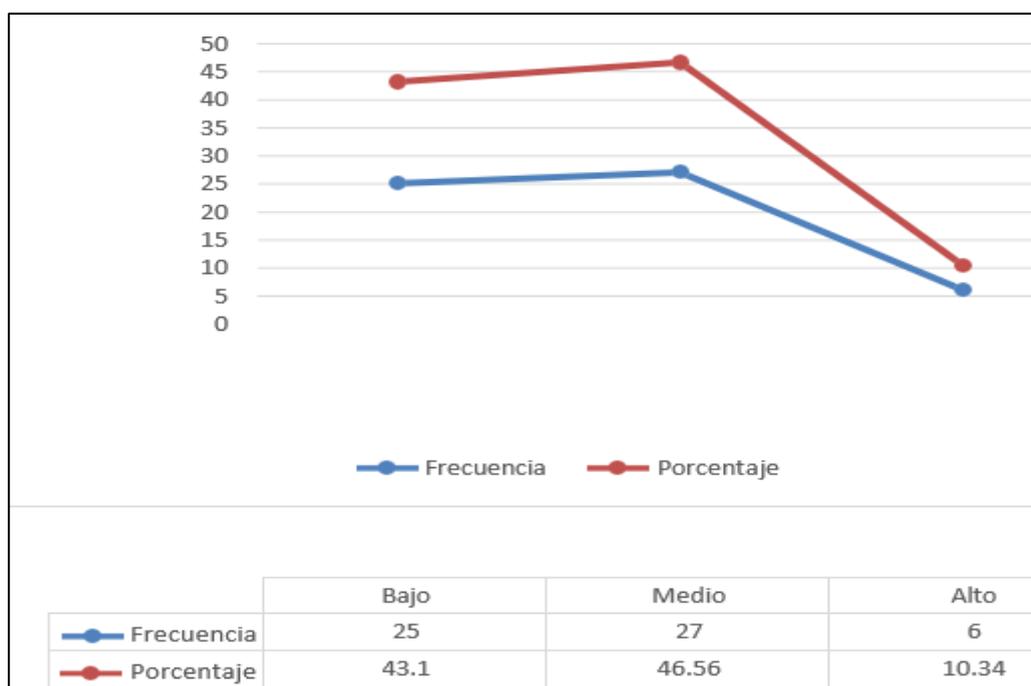
Los Niveles y Rangos de las Variables son: Alto, medio y Bajo

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 3. Talento humano

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	25	43.1
	Medio	27	46.56
	Alto	6	10.34
	Total	58	100%

Figura 1. Talento humano



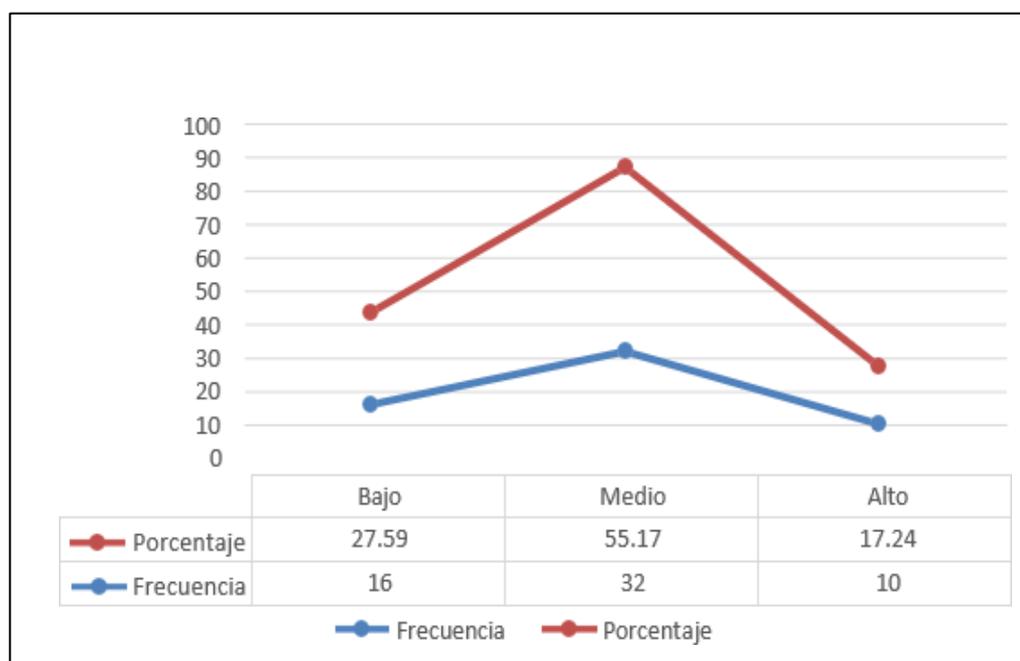
Del total de docentes encuestados de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete, el 46.56% de docentes se ubican en el talento humano en el nivel medio; mientras que el 10.34%) en el nivel alto y 43.1% se encuentran en un nivel bajo.

En otras palabras, se manifiesta que es necesario mejorar el nivel del talento humano en los docentes de la I.E. Santa Rita de Cassia.

Tabla 4. Dimensión Selección del Personal

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Validos	Bajo	16	27.59
	Medio	32	55.17
	Alto	10	17.24
	Total	58	100

Figura 2. Dimensión selección del personal

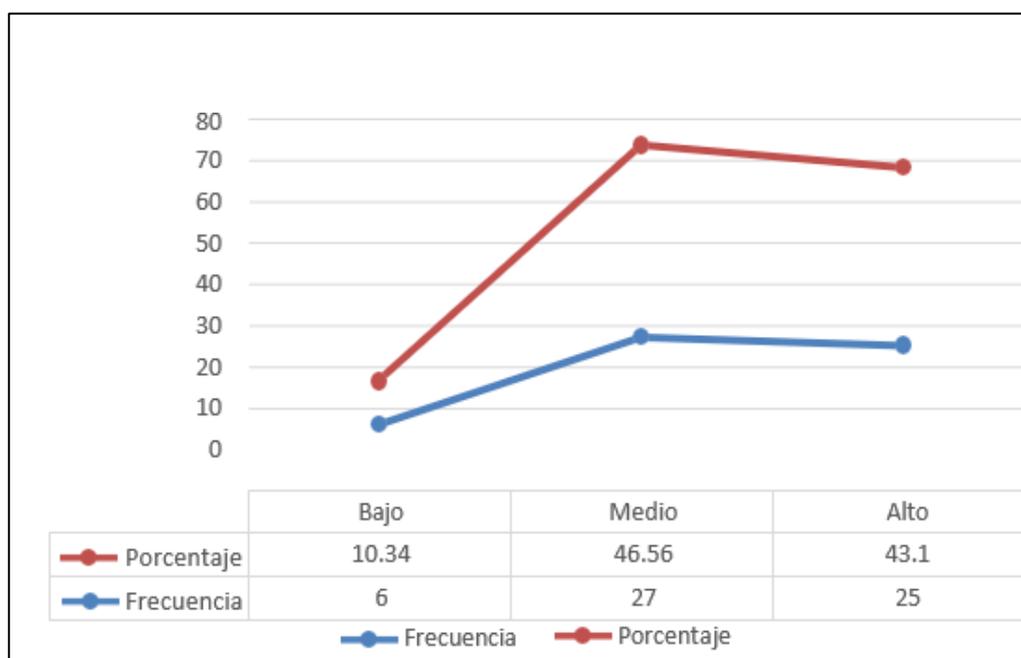


Los docentes encuestados de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete, indican que la selección es baja en un 27.59%; mientras el 55.17% indican que es medio y solo el 17.24% manifiestan que la selección del personal es alta, en otras palabras, se evidencia que la mayoría indican que se debería mejorar la selección del personal docente.

Tabla 5. Dimensión Evaluación de desempeño docente

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	6	10.34
	Medio	27	46.56
	Alto	25	43.1
	Total	58	100

Figura 3. Dimensión Evaluación de desempeño docente

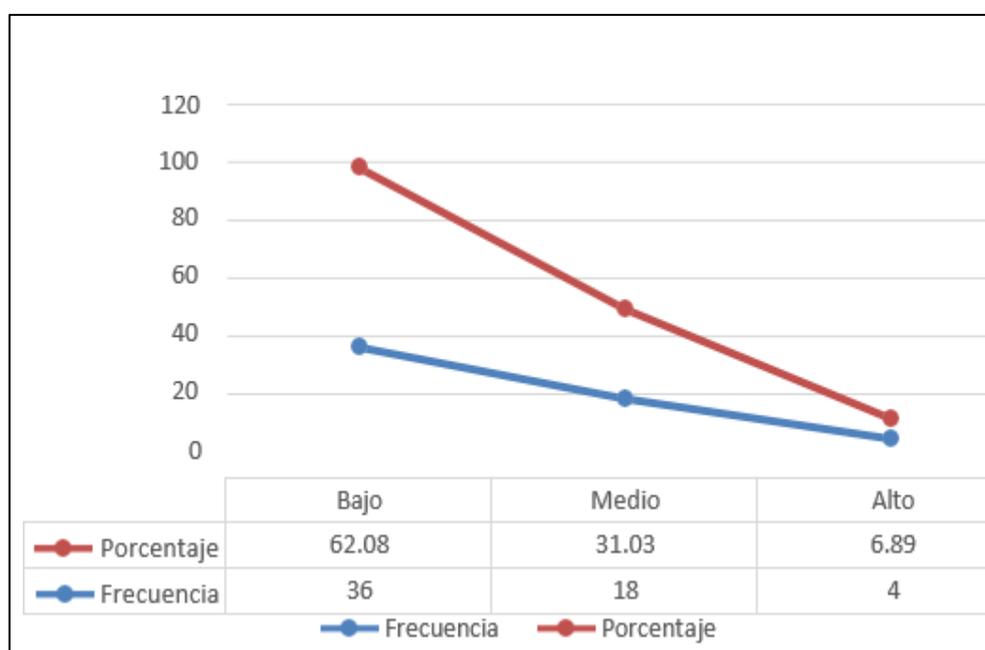


Según la Tabla y Figura 3, se entiende que 46.56% de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete indican que el desempeño docente es medio; mientras que 43.1% dicen que es alto y sólo el 10.34% manifiesta que es de un nivel bajo; quiere decir, que la mayoría tienen un desempeño entre medio y bajo.

Tabla 6. Dimensión Remuneración y recompensa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	36	62.08
	Medio	18	31.03
	Alto	4	6.89
	Total	58	100

Figura 4. Dimensión Remuneración y recompensa

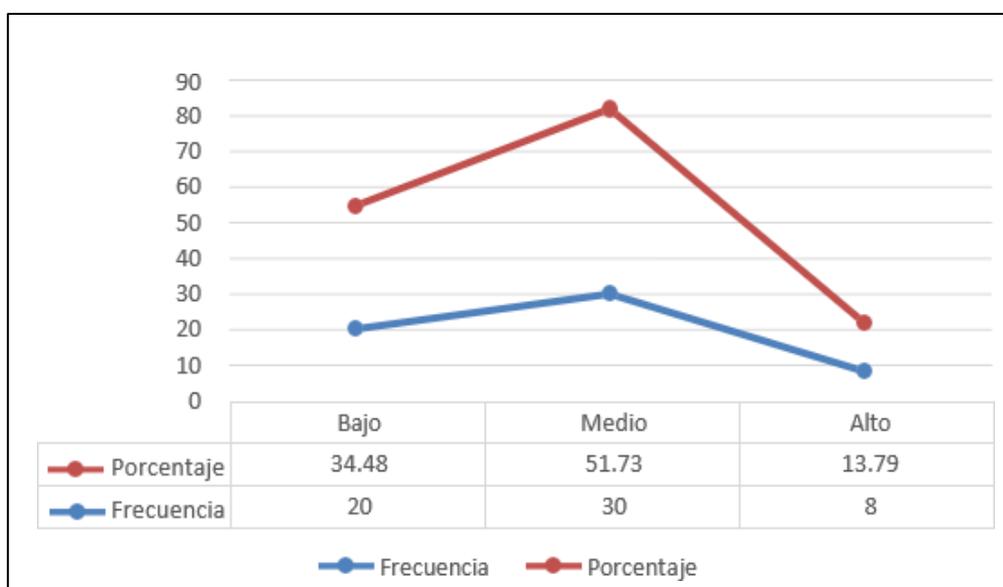


Los resultados en cuanto a la remuneración y recompensa, en la Tabla y Figura. 4, indica que el 62.08% de docentes dicen que es baja y el 31.03% indican que es medio; mientras el 6.89% manifestaron que la remuneración y el reconocimiento es alto, en otras palabras, la remuneración y el reconocimiento a los docentes debe mejorar.

Tabla 7. Motivación laboral.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Validos	Bajo	20	34.48
	Medio	30	51.73
	Alto	8	13.79
	Total	58	100

Figura 5. Motivación laboral.

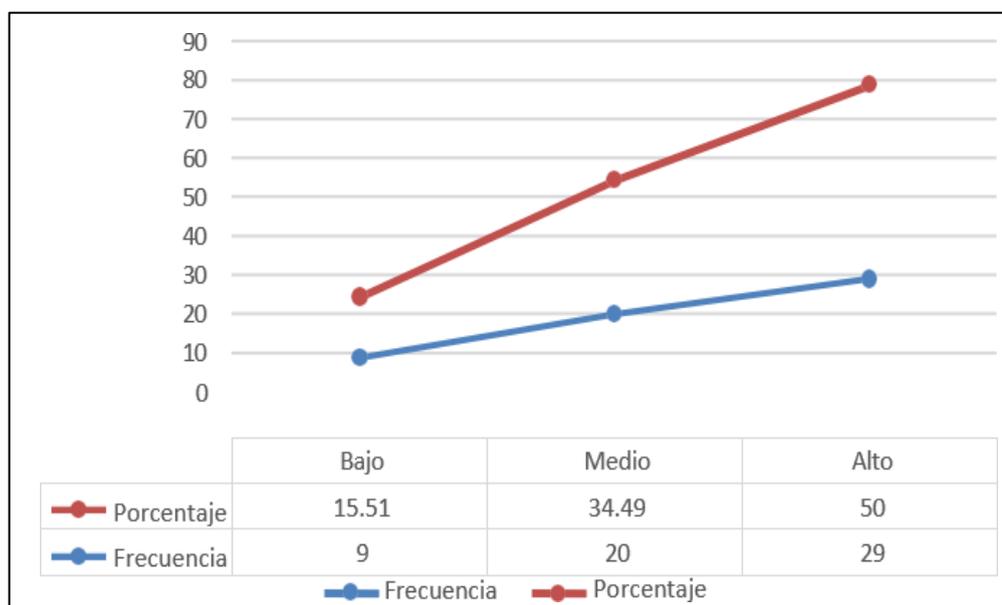


Del total de docentes encuestados, el 51.73%, indican que tienen medio la motivación laboral; mientras que el 34.48% manifiestan bajo solo el 13.79% indican que tienen una motivación laboral alto; estos resultados significan que requieren elevar la motivación laboral.

Tabla 8. Dimensión. Motivación extrínseca

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	9	15.51
	Medio	20	34.49
	Alto	29	50
	Total	58	100

Figura 6. Dimensión. Motivación extrínseca

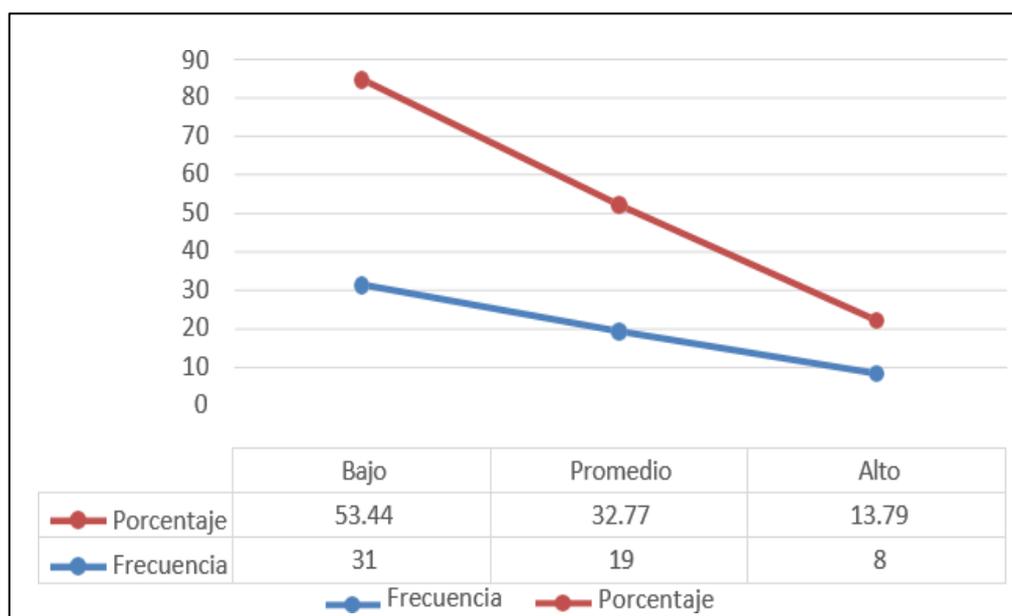


En lo que respecta a la dimensión motivación extrínseca, en la Tabla y Figura 6, de los docentes encuestados el 50% indican tener alto motivación extrínseca, asimismo el 34.49% manifestaron se ubica en el nivel medio y el 15.51 indicaron un nivel bajo; estos datos significan que los docentes demuestran poseer motivación extrínseca medio y alto.

Tabla 9. Dimensión. Motivación intrínseca

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	31	53.44
	Promedio	19	32.77
	Alto	8	13.79
	Total	58	100

Figura 7. Dimensión. Motivación intrínseca



Los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete, en la Figura 7, el 53.44%, indican tener motivación intrínseca bajo, el 32.77% manifiestan tener medio, únicamente 13.79% manifiestan tener una motivación intrínseca; Esto datos nos indican que los docentes tienen dificultades en la motivación intrínseca.

Tabla 10. Prueba de normalidad según Kolmogorov- Smimov entre la Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete

	Kolmogoro v- Smimov	
	Estadístico gl	Sig.
Gestión del talento humano	.042	0.000
Motivación laboral	.143	0.000

Al visualizar el cuadro que se obtuvo en la prueba de normalidad, arrojan para la gestión del talento humano y motivación laboral 0.42 y 0.143 respectivamente, ello indica que los datos se desvían significativamente y no

siguen una distribución normal. A la vez, el nivel de significación es 0.000 ; menor que 0,05; ello quiere decir, que tanto para la gestión del talento humano, como para la motivación laboral los valores de significancia son muy bajos, por lo que se rechaza la hipótesis nula; por lo que ninguna de las variables sigue una distribución normal, y por ende, no se puede usar técnicas estadísticas paramétricas, y se utiliza la prueba de hipótesis mediante los estadígrafos no paramétricos; y se opta por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis de la investigación

H1 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

H0 No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

Tabla 11. Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete

			Gestión del talento humano	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.705
		Sig (bilateral)	-	.000
		N	58	58
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	.705	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	-
		N	58	58

**- La correlación es significativa al nivel 0.05

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, efectuado el valor del coeficiente de correlación corresponde ($r = 0.705$) indicando una correlación positiva moderada a fuerte, ello indica que cuando mejora la gestión del talento humano, tiende a aumentar la motivación laboral. A la vez, el valor de Significaciones bilateral = 0,000 está como menor al de $P = 0,05$; entonces la relación es significativa al 95% y, en el acto se rechaza la hipótesis nula H_0 demostrando la existencia de la relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

Tabla 12. *Relación de la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete*

		Gestión del talento humano	Motivación extrínseca	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	.703
		Sig (bilateral)	-	.000
		N	58	58

La correlación es significativa al nivel 0.05

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, efectuado el valor del coeficiente de correlación de la gestión del talento humano y la motivación extrínseca corresponde ($r = 0.703$) indicando una correlación positiva moderada a fuerte, ello indica que cuando mejora la gestión del talento humano, tiende a aumentar la motivación extrínseca de los docentes. A la vez, el valor de Significaciones bilateral = 0,000 está como menor al de $P = 0,05$; entonces la relación es significativa al 95% y, en el acto se rechaza la hipótesis nula H_0 demostrando la existencia de la relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en su dimensión extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

Tabla 13. *Relación de la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete*

			Gestión del talento humano	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	.807
		Sig. (bilateral)	.	-,000
		N	58	58

La correlación es significativa al nivel 0.05

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, efectuado el valor del coeficiente de correlación de la gestión del talento humano y la motivación intrínseca corresponde ($r = 0.807$) indicando una correlación positiva fuerte, ya que está cerca de 1, ello indica que a medida que mejora la gestión del talento humano, tiende a aumentar la motivación intrínseca de los docentes. A la vez, el valor de Significaciones bilateral = 0,000 está como menor al de $P = 0,05$; entonces la relación es significativa al 95% y, en el acto se rechaza la hipótesis nula H_0 demostrando la existencia de la relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en su dimensión intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.

4.4. **Discusión de resultados**

En el trabajo de investigación sobre gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete. Llegó a establecer los resultados de la prueba de Rho de Spearman identifica el valor del coeficiente de correlación ($r = 0.705$) esto señala que hay correlación que se encuentra inclinada de moderada a fuerte, ello representa que cuando mejora la gestión del talento humano tiende a aumentar la motivación laboral. También se ve el valor de $P = 0,000$; ciertamente, resulta menor al de $P = 0,05$; entonces, la relación es significativa al 95%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0); teniendo la seguridad, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete. De la misma, forma se obtuvo que existe una correlación más fuerte con respecto a la gestión del talento con la motivación intrínseca de 0.807, a diferencia de la dimensión de la motivación extrínseca que fue 0.703.

Dentro de esa línea en relación a esa correlación, el antecedente de Quispe (2018) también encuentra una relación entre las variables de estudio e incluso mucho más fuerte, ya que sus resultados arrojaron un 0.817, es decir positiva alta; sin embargo, cabe precisar que tomó como prueba estadística el Tau-b de Kendall, la cual es una prueba alternativa a la de Pearson que mide el grado de acuerdo a dos variables ordinales. A la vez el valor de P fue también de 0.00 al igual que nuestro estudio, por lo que también rechazó la hipótesis nula.

Sin embargo, en el estudio de Alviteres (2018) señalan que la correlación de Rho Spearman es de 0.511, es decir correlación positiva moderada; que considera que una mejora leve de la gestión del talento, podría

considerar un aumento a la motivación laboral, pero también que podría existir otros factores que afecten la motivación laboral además de la gestión del talento humano. A la vez el valor de P fue 0.006 lo que indica que estadísticamente significativamente, lo que también rechaza la hipótesis nula.

Coachin (2022) en su objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación de docentes de la red 4, Puente Piedra, 2019; los resultados señalaron que el rho Spearman es 0.703, la cual indica que existe una correlación positiva de moderada a alta, muy similar a nuestra investigación realizada, por lo que es el antecedente que más reafirma este estudio. A la vez, siendo $p=0.000$, la cual demuestra también una relación significativa, por lo que existe una relación significativa entre ambas variables. Con respecto a sus resultados específicos, este estudio señala que la gestión del talento humano y la motivación intrínseca 0.837 se encuentra en una correlación positiva alta, a diferencia de sus otras dimensiones de motivación; igualmente en nuestro estudio presenta una tendencia similar, en donde la mayor correlación se da entre esta variable y la dimensión motivación intrínseca que es 0.807; en ambos casos de una correlación positiva fuerte y/o alta. Asimismo, en una menor medida, el antecedente presenta rho Spearman de 0.647 en la motivación extrínseca, es decir correlación positiva moderada; en cambio en nuestro estudio es 0.703 es decir correlación positiva de moderada a fuerte. Por lo que se interpreta que la relación es más fuerte y alta en torno a la gestión del talento humano con la motivación intrínseca, a diferencia de la motivación extrínseca que el impacto es menor, tanto en el antecedente como en nuestro estudio.

Ante lo citado, de la discusión de resultado con los antecedentes de estudios se evidencia que todo los antecedentes coinciden en indicar que existe

una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y la motivación laboral; en lo que difiere es en el valor del coeficiente, ya que según ellos algunos antecedentes manifiestan que existe una correlación, leve, moderada, fuerte; y también en que no todos utilizan el Rho de Spearman; por lo que se deduce también que se puede utilizar diferentes estadígrafos para un determinado resultado de acuerdo a ciertos parámetros como el número de muestra y los objetivos de la investigación; además se deduce que mientras más ese coeficiente sea menor y manifieste una correlación positiva moderada o débil, más existe la probabilidad de que haya otros factores que afecten a las variables. Lo importante en ello, también es indicar que a mayor haya un aumento de la gestión del talento humano, tiende a aumentar la motivación laboral, por lo que a mejor sea los componentes de la selección del personal, evaluación y desempeño, remuneración y recompensa, mayor será la tendencia de la motivación laboral, tanto extrínseca como intrínseca, sobre en una mayor tendencia la intrínseca. Todos los demás antecedentes, también rechaza la hipótesis nula ya que tiene como resultado el nivel de significancia que apoya esa moción.

Finalmente, se resalta una mayor relación de la variable gestión del talento humano con la motivación intrínseca, ello quiere decir que los docentes se sienten más motivados con los que proviene del interior del individuo, como el disfrute personal o el interés por la tarea en sí misma, la vocación, la responsabilidad, la autorrealización, la empatía, el cumplimiento de metas, etc.

CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano tiene relación con la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete, estando el valor de $r = 0.705$ y $p=0,000<0.05$ es significativa; en consecuencia, es una correlación positiva de moderada a fuerte, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Cuanto mejor es la gestión del talento humano mayor será la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.
2. La gestión del talento humano tiene una relación significativa, positiva de moderada a fuerte con la dimensión extrínseca de la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete, estando el valor de $r = 0.703$ y $p=0,000<0.05$ es significativa; en consecuencia, es una correlación positiva de moderada a fuerte, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
3. La gestión del talento humano tiene una relación significativa, positiva, fuerte con la dimensión intrínseca de la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete, estando el valor de $r = 0.807$ y $p=0,000<0.05$ es significativa; en consecuencia, es una correlación positiva fuerte, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
4. En la figura 02 evidencia que la mayoría de docentes indican que se debería mejorar la selección del personal docente y en la figura 03 demuestra, que la mayoría tienen una evaluación desempeño entre medio y bajo. Asimismo, en la tabla y figura 04 indican que la remuneración y el reconocimiento a los docentes son bajas.

5. Los datos de la figura 06 y 07 significa que los docentes demuestran poseer motivación extrínseca medio y alto, también tienen dificultades en la motivación intrínseca.

RECOMENDACIONES

1. Frente a la existencia de relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete; las autoridades que dirigen el sistema educativo en Cañete, deben procurar llevar a cabo orientación sobre gestión el talento humano y motivación laboral.
2. En cuanto a la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes; se debe desarrollar habilidades de motivación extrínseca e intrínseca.
3. Sobre Gestión del talento Humano de los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete se debe promover de manera frecuente el trabajo cooperativo y colaborativo, con el propósito de lograr incluirlos en el sistema laboral que exige nuestra época.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque: Editorial Navarrete.
- Ancassi, L; Tantaleán, C; Montesinos, H (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. Revista de investigación y tecnológica. 3 (4) pp.11-pp20.<https://doi.org/10.47422/ac.v3i4.131>
- Baquero, R., & Limón, M. (1999). Teorías del aprendizaje. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Castillo, G. (2013). La motivación como estímulo para el trabajador, para el éxito de la empresa. [Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo] repositorio UCV<https://hdl.handle.net/20.500.12692/62838>
- Coachin, S. (2022). Gestión del talento humano y motivación de docentes de la Red 4, Puente Piedra. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103998>
- Chiavenato, I. (2002). Administración de recursos humanos (5 ed.). Santa Fe de Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw Hill.<https://www.bqm.com.pe/libros/Gestion%20del%20Talento%20Humano%20Chiavenato%203edi.pdf>
- Colón, J. (2014). Motivación y liderazgo. Escuela de organización industrial. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/01/motivacion-y-liderazgo/>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. México: Pearson Educación.

- Díaz, Y. (2020). La motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa Inicial 086 Cuna Jardín en el año 2018. [Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional de Educación] Repositorio UNE
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. McGraw-Hill/Interamericana.
- Jara, A; Nicanor, A; Alberca, N; Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista venezolana de Gerencia. (23) 83 pp 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Macazana, D. (2021). Cultura organizacional y gestión del talento humano en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2016. [Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional de Educación] Repositorio UNE <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5363>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88). Pp.148-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Mateo, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Proyecto social: *Revista de relaciones laborales* (9), 163-184.
- Pachari, M., & Urcia, R. (2018). Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765 – “Simón Lozano García” Trujillo – 2017. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/62838>
- Páez, M. (2016). El talento humano como factor de competitividad empresarial. Caso Enviamos Logística Integral S.A.S. Bogotá: Universidad de La Salle.
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2380&context=admini>

stración de empresas

- Parra, V. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Institución Educativa N° 31 Nuestra Señora del Carmen del distrito de Yanacancha, provincia de Pasco, región de Pasco. [Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional de Educación]. Repositorio UNE <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5448>
- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. [Trabajo de licenciatura. Medellín: Universidad de Medellín] Repositorio de UDEM <http://hdl.handle.net/11407/160>
- Quispe, J. (2018) Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la institución educativa pública San Francisco de Asís del distrito de Huanta. Ayacucho-2018. [Tesis de Maestría, UCV]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31015>
- Ramírez, R., & Chacón, H. (2018). El Kadi, Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. Medellín: Editorial Corporación CIMTED. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Vásquez, S. (2007). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional arzobispo Loayza. Tesis de grado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/91620287/323344940-libre.pdf?1664271590>

ANEXOS

Anexo 1

Instrumento de Recolección de Datos

Instrumento

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con (X). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración: Muy rara vez (1), Rara vez (2), A menudo (3), Muy a menudo (4)

Nº	ITEM	1	2	3	4
Selección de Personal					
P1	¿Está Usted de acuerdo que el Currículum Vitae es importante para la selección del personal?				
P2	¿Está de acuerdo que el currículum Vitae es un instrumento que sirve para mejorar los resultados de la Selección del personal?				
P3	¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?				
P4	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?				
P5	¿Está de acuerdo que la entrevista es un método para recoger información para la selección del Personal?				
P6	¿Usted está de acuerdo con el proceso de selección de personal?				
P7	¿Está de acuerdo Usted que es necesario la contratación de nuevo personal?				
P8	¿Cree Usted que existe injerencia para la contratación de personal?				
P9	¿Estás de acuerdo con el proceso de contratación de personal?				
Evaluación de desempeño					
P10	¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado?				
P11	¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?				
P12	¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el trabajo?				
P13	¿Adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?				
P14	¿Los planes o programas de capacitación se ejecutan y se cumplen?				
P15	¿Los trabajadores están considerados dentro del plan de capacitación?				
P16	¿En el Plan Operativo Institucional está considerado el presupuesto para la capacitación del personal?				
P17	¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal?				
P18	¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?				
Remuneración y recompensa					
P19	¿La Satisfacción del personal contribuye con su desarrollo personal?				
P20	¿El desarrollo personal del trabajador está orientada hacia el futuro?				
P21	¿Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas y empleadas en forma provechosa?				
P22	¿Los trabajadores asumen trabajos de mayor complejidad y de mucha responsabilidad?				
P23	¿La responsabilidad ayuda al desarrollo personal del trabajador?				
P24	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad las funciones asignadas?				
P25	¿Se brinda oportunidades de superación?				
P26	¿La Dirección presta atención a las necesidades de desarrollo de los trabajadores?				
P27	¿Se realiza la rotación permanente de cargos?				

Instrumento

MOTIVACION LABORAL

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con (X). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala

de valoración: Muy rara vez (1), Rara vez (2), A menudo (3), Muy a menudo (4)

N°	ITEM				
		1	2	3	4
	motivación extrínseca				
P1	¿Estás de acuerdo que el compromiso influye en la calidad de vida laboral?				
P2	¿Está Usted de acuerdo que el compromiso es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?				
P3	¿Los trabajadores de las IE de la UGEL 08 están comprometidos en realizar trabajos de calidad?				
P4	¿Las IE de la UGEL 08 promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?				
P5	¿Los trabajadores tienen iniciativa para realizar sus funciones asignadas?				
P6	¿Los trabajadores emprenden sus actividades sin esperar que lo indiquen?				
P7	¿Está Usted de acuerdo que la puntualidad es importante para tener un rendimiento laboral óptimo?				
P8	¿Los trabajadores cumplen dentro de los plazos establecidos con las tareas encomendadas?				
P9	¿Los trabajadores de las IE de la UGEL 08 cumplen con el horario de trabajo?				
P10	¿Existe suficiente reconocimiento y recompensa por hacer un buen trabajo?				
P11	¿Está de acuerdo que se debe considerar necesaria alguna recompensa económica por su trabajo?				
P12	¿Las compensaciones y beneficios se dan por el reconocimiento al desempeño laboral?				
P13	¿Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional?				
P14	¿Los incentivos que percibe por las metas alcanzadas responden a su nivel de desempeño?				
P15	¿Las compensaciones y beneficios se brindan como parte del desempeño laboral?				
P16	¿Los ascensos en la IE Santa Rita de Cassia se manejan de manera justa?				
P17	¿Los ascensos son transparentes, confiables, todos tienen la misma oportunidad y se benefician la mayoría que realmente merecen?				
P18	¿En la IE Santa Rita de Cassia, solo ascienden los que tienen influencia?				
	motivación intrínseca				
P19	¿Tiene participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de metas colectivas?				
P20	¿En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa?				
P21	¿Los miembros del equipo de trabajo participan activamente tanto en los éxitos como en los problemas que se presentan?				
P22	¿Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común?				
P23	¿Los miembros de trabajo en equipo se apoyan los unos a los otros para agilizar el trabajo en conjunto?				
P24	¿En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo?				
P25	¿Los trabajadores confían unos en otros; la comunicación es abierta y sin barreras?				
P26	¿Existe una comunicación eficiente en relación con el buen ambiente y productividad de trabajo?				
P27	¿En el equipo de trabajo se toman decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros?				

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Julio Cesar CARHUARICRA MEZA
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
- 1.4. Autor del instrumento: Luz Herminia LOPEZ SANCHEZ
- 1.5. Título de la Investigación: Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete

II. Aspectos de Validación:

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Bueno (4), Excelente (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en especialidad observable				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento óptimo y más adecuado				X	
SUBTOTAL					36	5
PUNTAJE TOTAL					40	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0 - 10	Muy deficiente	11 - 20	Deficiente	20 - 30	Aceptable	31 - 39	Bueno	41 - 50	Excelente
0% - 20%		21% - 40%		41% - 60%		61% - 80%		81% - 100%	

Promedio de valoración porcentual es: 80 %

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 40 puntos, cuyo resultado es de **BUENO**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, 2025

Dr. Julio Cesar CARHUARICRA MEZA
DNI: 04014156



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: José Rovino ALVAREZ LÓPEZ
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
- 1.4. Autor del instrumento: Luz Herminia LOPEZ SANCHEZ
- 1.5. Título de la investigación: Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete

II. Aspectos de Validación:

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Bueno (4), Excelente (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en especialidad observable				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables					x
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento óptimo y más adecuado				X	
SUBTOTAL					32	10
PUNTAJE TOTAL					42	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0 - 10	Muy deficiente	11 - 20	Deficiente	20 - 30	Aceptable	31 - 39	Bueno	41 - 50	Excelente
0% - 20%		21% - 40%		41% - 60%		61% - 80%		81% - 100%	

Promedio de valoración porcentual es: 84 %

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 42 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, 2025

Dr. José Rovino ALVAREZ LÓPEZ

DNI: 20642862



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Miguel Ángel VENTURA JANAMPA
- 1.2. Grado académico: Magister
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
- 1.4. Autor del instrumento: Luz Herminia LOPEZ SANCHEZ
- 1.5. Título de la investigación: Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete

II. Aspectos de Validación:

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Bueno (4), Excelente (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en especialidad observable				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables					x
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento óptimo y más adecuado				X	
SUBTOTAL					28	15
PUNTAJE TOTAL		43				

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0 - 10	Muy deficiente	11 - 20	Deficiente	20 - 30	Aceptable	31 - 39	Bueno	41 - 50	Excelente
0% - 20%		21% - 40%		41% - 60%		61% - 80%		81% - 100%	

Promedio de valoración porcentual es: 86 %

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 43 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, 2024

Mg. Miguel Ángel VENTURA JANAMPA
DNI: 20642862

Anexo 3. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete?</p> <p>Específicas</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete?</p>	<p>General</p> <p>. Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete</p> <p>Específicas</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.</p>	<p>H1</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.</p> <p>H0</p> <p>No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Selección de personal Evaluación de desempeño Remuneración y recompensa</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Motivación extrínseca Motivación intrínseca</p>	<p>Tipo de investigación Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014), el tipo de investigación es descriptiva porque intenta esclarecer las características, y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno bajo análisis. Y relacionado porque el objetivo es comprender el grado de conexión o asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular (p. 98). Población y muestra: 58 docentes de la Institución Educativa Santa Rita de Cassia, San Vicente de Cañete.</p>

ANEXO 4:
PROCEDIMIENTO DE CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO A LOS DOCENTES DE LA IE SANTA
RITA DE CASSIA VARIABLE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENCUESTADOS	VARIABLE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. NUMERO DE ITEMS																											
	SELECCIÓN PERSONAL									EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO									REMUNERACIÓN Y RECOMPENSA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
E1	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	93
E2	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	93
E3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	93
E4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	90
E5	4	4	4	4	4	3	2	1	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	86
E6	4	4	3	4	4	3	2	1	2	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	84
E7	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	79
E8	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
E9	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	82
E10	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	71
VARIANZA	0.24	0.21	0.25	0.09	0.09	0.24	0.7	0.6	0.21	0.2	0.44	0.25	0.24	0.24	0	0.44	0.64	0.5	0.2	0.4	0.24	0.45	0.25	0.25	0.24	0.8	0.36	9.09

K (NÚMERO DE ITEMS)	27
SUMATORIA DE VARIANZAS	9.09
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	48.5

$$\sum s_i^2$$

$$S_T^2$$

Intervalo de valores	Nivel de confiabilidad
0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta

ALPHA DE CRONBACH 0.84

	confiabilidad alta
0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
<0.5	Confiabilidad nula

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES.

ENCUESTADOS	ITEMS																											total
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA														MOTIVACIÓN INTRÍNSECA													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
E1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	97
E2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	97
E3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	96
E4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	94
E5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	95
E6	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	89
E7	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	83
E8	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	83
E9	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	78
E10	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	75
VARIANZA	0.16	0	0.61	0.76	0.64	0.21	0.24	0.56	0.24	0.25	0	0.25	0.41	0.24	0.21	0.89	0.64	0.56	0.24	0.44	0.21	0.36	0.21	0.24	0.24	1	0.2	10.01

K (NÚMERO DE ITEMS)	27
$\sum s_i^2$ VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	10.01
$\sum s_i^2$ VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	62.61
ALPHA DE CRONBACH	0.86

confiabilidad alta

Intervalo de valores	Nivel de confiabilidad
0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta
0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
<0.5	Confiabilidad nula

Fuente: Gliem, J.A. y Gliem, R.R. (2003) Calcular, interpretar y reportar el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para escalas tipo Likert.

**ANEXO 5:
APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS A LOS DOCENTES DE LA IE SANTA RITA DE CASSIA**





