

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2022**

Autora:

Bach. Jhany Lorena Tafur Rodriguez.

Asesor:

Dr. Adolfo Cacho Revilla.

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

- Datos de autor 1**
Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Tajur Rodríguez, Thany Lorena
DNI N°: 72286620
Correo electrónico: 7228662042@untrm.edu.pe
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas
Datos de autor 2
Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____
- Título de la tesis para obtener el Título Profesional**
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRIGUEZ DE MENDOZA, 2022.
- Datos de asesor 1**
Apellidos y nombres: Carcho Revilla Adolfo
DNI, Pasaporte, C.E N°: 41853971
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): (<https://orcid.org/0000-0001-8335-4274>)
Datos de asesor 2
Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): _____
- Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)**
https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_foro.html
5.02.00 - Economía, Negocios /
5.02.04 - Negocios, Administración
- Originalidad del Trabajo**
Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.
- Autorización de publicación**
El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Tonibio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la Licencia creative commons de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 05 / julio / 2023



Firma del autor 1


Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos padres Percy Tafur Camus y Wilma Mercedes Rodriguez Tafur, por demostrarme siempre su afecto y apoyo incondicional, por sus enseñanzas que me brindan día a día y porque todo lo que soy se lo debo a ellos.

A mi pequeño hijo Mark Esteban Culqui Tafur, quien es el mejor regalo que me dio la vida, la razón de mi ser, mi motor y motivo para salir adelante y nunca darme por vencida.

A mis hermanos y hermanas porque de una u otra manera siempre me brindan su apoyo y sé que puedo confiar en ellos.

A mis abuelitos y abuelitas, entre ellos a mi abuelita Maria Graciela Tafur Torres, quien ya no se encuentra en este mundo, pero siempre lo llevo presente en mi mente y en mi corazón.

A todos mis familiares y amigos, quienes son parte muy importante y fundamental en mi vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme la vida y por todas sus obras maravillosas que ha hecho en mí, por su gran misericordia y amor incondicional.

Agradezco también a mi Alma Mater, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por haberme aceptado y abierto sus puertas para poder llevar a cabo con éxito mi carrera profesional.

Mi agradecimiento también va dirigido a mi asesor de Tesis, Dr. Adolfo Cacho Revilla, por compartirme sus conocimientos y guiarme durante todo el desarrollo de mi tesis.

También quiero agradecer a la gestión 2019 – 2022 de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, por haber aceptado que pueda realizar mi tesis en esa prestigiosa entidad.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros de clase durante estos años de estudio, por haberme brindado su compañerismo y amistad incondicional.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X) / Profesional exterior (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRIGUEZ DE MENDOZA, 2022 del egresado Jhany Lorena Tapur Rodríguez de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.



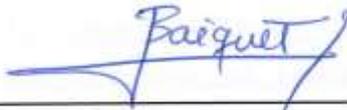
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 12 de mayo de 2023

Firma y nombre completo del Asesor

Dr. Adolfo Cacho Revilla

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. DENNIS BRAYAN BAIQUE TIMANÁ
PRESIDENTE



Lic. CYNTHIA MEDALLITH DIAZ PLASENCIA
SECRETARIO



Mg. JUANA DEL PILAR CONTRERAS PORTOCARRERO
VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRIGUEZ DE MENDOZA, 2022.

presentada por el estudiante ()egresado (x) Thany Lorena Tapar Rodriguez

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional 7228662042@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 14 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (>) / igual (<=) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 26 de abril del 2023

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACION DE LA TESIS



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 23 de Mayo del año 2023, siendo las 10:13 horas, el aspirante: Jhany Lorena Tafur Rodríguez, asesorado por Dr. Adolfo Cacho Revilla defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, 2022, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg Dennis Bryan Baigue Jimena
Secretario: Lic Cynthia Medallith Diaz Plasencia
Vocal: Mg Juana del Pilar Contreras Portocarrero

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

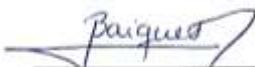
Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10:50 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACION DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	21
2.1. Objeto de estudio	21
2.2. Variable de estudio	21
2.3. Tipo de estudio.....	21
2.4. Diseños de la investigación.....	21
2.5. Población.....	22
2.6. Muestra y muestreo	22
2.7. Metodología	23
2.8. Instrumento de recolección de datos.....	23
2.9. Análisis de datos	23

III.	RESULTADOS.	24
	3.1. Diagnóstico de la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.	24
	3.2. Motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.....	39
	3.3. Relación de incidencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.....	54
IV.	DISCUSIÓN	55
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	RECOMENDACIONES.....	59
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	60
	ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza.	22
Tabla 2. Correlación de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores desempeño y capacidad para contratar a un trabajador	24
Figura 2. Anticipación con la que se debe evaluar el material de trabajo en cada área para poder realizar la convocatoria a la regencia.	24
Figura 3. Al optar por cierto personal, el empleador tiene la obligación de formarlo y prepararlo.	25
Figura 4. Para aceptar nuevos empleados es necesario estimar el peso laboral	25
Figura 5. Las obligaciones en cada área están determinadas con claridad.	26
Figura 6. La institución dónde labora debe realizar estimaciones de acuerdo al desenvolvimiento.	26
Figura 7. El rendimiento en el trabajo mejora con las debidas evaluaciones en el desempeño.	27
Figura 8. El superior debe reconocer los logros alcanzados.	27
Figura 9. Al asumir un cargo, las obligaciones deben cumplirse	28
Figura 10. Las metas de la institución deben ser fundamentales para el trabajo que se va a desempeñar.	28
Figura 11. Que la institución retribuye conscientemente el trabajo realizado a diferencia de otras.	29
Figura 12. La remuneración es de acuerdo a las actividades que realice	29
Figura 13. El dinero que recibe, solventa sus necesidades	30
Figura 14. Para las capacitaciones se deben tener en cuenta el área de trabajo.....	30
Figura 15. Capacitar al personal aumentará su eficiencia laboral.	31
Figura 16. Tiene predisposición ante nuevas situaciones y lo maneja eficientemente...	31
Figura 17. El puesto en su trabajo va acorde con sus habilidades para lograr buenos resultados.....	32
Figura 18. Estar al mando implica saber controlar situaciones con la responsabilidad y carácter necesario.	32
Figura 19. Para resolver alguna situación problemática tiene en cuenta el criterio de las demás personas.....	33
Figura 20. El entorno laboral debe ser adecuado, luminoso y comfortable.....	33
Figura 21. El trato en oficina es cortés	34
Figura 22. Las relaciones entre compañeros de trabajo se mantienen apropiadamente en base al respeto.	34

Figura 23. Cuentan con el compañerismo y apoyo entre trabajadores	35
Figura 24. Congenia de manera armoniosa con sus compañeros.	35
Figura 25. El apoyo del superior hacia sus trabajadores es importante para superar dificultades que se presenten.....	36
Figura 26. En el trabajo tienen acceso a información necesaria para desempeñarse.....	36
Figura 27. El espacio laboral cuenta con el requerido material tecnológico	37
Figura 28. En el trabajo resaltan las ideas originales y novedosas.	37
Figura 29. Siente interés en las nuevas adquisiciones para el trabajo	38
Figura 30. Cuenta con un sistema de control y supervisión en las ocupaciones.	38
Figura 31. El desarrollo de su trabajo colabora en el alcance de las metas trazadas.....	39
Figura 32. Obtiene beneficios satisfactorios debido a su trabajo	39
Figura 33. Le agrada formar parte de la entidad en la que labora	40
Figura 34. El trabajo en el que se desempeña le permite desenvolverse adecuadamente haciendo uso de sus cualidades y competencias.	40
Figura 35. Se dedica a las actividades asignadas de acuerdo a su cargo	41
Figura 36. Su posición laboral encaja con su capacidad.....	41
Figura 37. La entidad reconoce los méritos que realizan sus trabajadores.....	42
Figura 38. Cada trabajador obtiene el reconocimiento y la retribución que se merece. .	42
Figura 39. El jefe tiene consideración ante el rendimiento laboral y lo reconoce.....	43
Figura 40. Se le hizo entrega de algún tipo de reconocimiento por parte de la entidad o superior a cargo dentro de los últimos 2 años.	43
Figura 41. El resultado de su trabajo le permiten identificar si lo está realizando adecuadamente.	44
Figura 42. Lo que realiza diariamente en su trabajo lo incentiva y hace valorarse como un profesional competente.	44
Figura 43. El crecimiento de la institución en la que trabaja es de su interés.	45
Figura 44. Está involucrado con su entidad y el área de trabajo	45
Figura 45. Coopera eficazmente en actividades programadas por su institución.	46
Figura 46. Realiza el cumplimiento total de sus tareas asignadas.....	46
Figura 47. Contribuye significativamente de acuerdo a su desempeño laboral.....	47
Figura 48. Su trabajo es considerado valioso y fundamental para la entidad.	47
Figura 49. Las consecuencias de su trabajo influyen notoriamente en la prosperidad de los demás.	48
Figura 50. Se hace responsable de las asignaciones de sus superiores.....	48

Figura 51. Cuenta con autonomía para decidir cómo realizar su trabajo de manera eficaz.	49
Figura 52. El trabajo que realiza es valorado por sus compañeros.	49
Figura 53. Su trabajo le da la opción de ultimar si lo está realizando adecuadamente... ..	50
Figura 54. Tiene la oportunidad de contribuir y opinar sobre las decisiones en su trabajo.	50
Figura 55. La entidad en la que labora lo impulsa a superarse y lograr ascender de posición.	51
Figura 56. Existe un control y supervisión continua.	51
Figura 57. Existe organización en su medio de trabajo lo que provoca un mejor desempeño.	52
Figura 58. Puede hacer uso de sus capacidades en el trabajo	52
Figura 59. Los resultados obtenidos en su trabajo son notorios	53
Figura 60. La disposición física de los ambientes laborales, hacen posible un espacio placentero.	53

RESUMEN

La investigación titulada Gestión del talento humano y motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, 2022; tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, 2022; se utilizó el método no experimental, de enfoque mixto y corte transversal, de tipo de estudio correlacional. Buscó determinar la incidencia de la variable gestión del talento humano en la variable motivación laboral. Los resultados muestran que la gestión del talento humano se realiza bajo condiciones adecuadas y estas repercuten favorablemente en la motivación laboral. Se concluye que la incidencia de la gestión del talento humano es positiva y significativa en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.

Palabras claves: Gestión, talento humano, motivación laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The research entitled Human talent management and work motivation in the province municipality of Rodríguez de Mendoza, 2022; had as its general objective to end the incidence of human talent management on work motivation in the provincial municipality of Rodríguez de Mendoza, 2022; the non-experimental method, mixed approach and cross-section, was used, of type of correlational study. To determine the incidence of the human talent management variable in the work motivation variable. The results show that the management of human talent is carried out under appropriate conditions and these have a favorable impact on work motivation. It is concluded that the incidence of human talent management is positive and significant in work motivation in the provincial municipality of Rodríguez de Mendoza.

Keywords: Management, human talent, work motivation, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Vinueza, (2017). La investigación busca proponer estrategias de gestión del personal teniendo en cuenta al clima organizacional para mejorar la satisfacción de los trabajadores en una empresa de embutidos en Ecuador; haciendo uso del método hipotético deductivo, llegándose a concluir que la propuesta de gestión del recurso humano partiendo del clima organizacional y la satisfacción laboral se basa en constructos teóricos que proponen metodologías técnicas y publicaciones en calidad y frecuencia, teniendo en cuenta que el clima organizacional de la empresa estudiada tiene efectos positivos y significativos en la satisfacción laboral es decir que existe mejor nivel de satisfacción laboral teniendo en cuenta el buen clima organizacional, que permite el incremento de la productividad.

Goyeneche (2018), diseña estrategias para gestionar el talento humano en micro empresas en Ecuador. La investigación hizo uso del método cualitativo y llegó a las siguientes conclusiones: existe deficiencias en las micro empresas del área estudiada en la parte de gestión del personal, se propuso estrategias que permitan instaurar y ejecutar acciones laborales que produzcan crecimiento empresarial y laboral para los trabajadores y que se contribuya a la óptima gestión del talento laboral; se busca que estas estrategias propuestas sean direccionadas e implementadas por esta institución.

Cuachimboza y Altamirano (2020), se propone analizar las variables gestión del personal administrativo. Se hizo uso del método descriptivo de diseño no experimental. Aplicando de la prueba estadística de Rho de Spearman; se determinó la existencia de correlación entre las variables y se concluye que la gestión del personal está significativamente relacionada al desempeño laboral en la institución de educación 18D06.

Shilquigua (2020), propone el diseño de un modelo de gestión del personal conteniendo procesos y pasos a aplicar en una empresa, tanto en la gestión como en la contratación del personal. Para su investigación utiliza el método hipotético inductivo, concluyendo que los procedimientos utilizados para la gestión del personal son empíricos, de igual manera para la contratación de personal y no se utilizan los procesos adecuados en esta parte de la gestión y que esto repercute negativamente en la empresa estudiada. El modelo que propone permitirá mitigar los problemas encontrados.

Rosas (2018), realiza una investigación correlacional entre la gestión del personal y motivación laboral en colaboradores del Gobierno Regional de la región Pasco. La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental, evidenciando la existencia de una correlación significativa y directa entre las variables estudiadas.

Bonilla y Paz (2018), buscan establecer la correlación entre gestión del personal por competencias y motivación laboral del trabajador administrativo de un hospital; hacen uso del método inductivo y obtiene como resultado que el 68% de trabajadores sostienen que en el hospital no se realizan acciones de entrenamiento al personal, un 59% indica que la rotación de personal se da empíricamente y el 64% sostiene que el hospital no se preocupa en mejorar las competencias de los trabajadores. La población encuestada manifiesta que realizan sus funciones orientadas al prestigio personal y a de su área de trabajo. Los investigadores elaboran una propuesta de un plan de mejora para la gestión del personal por competencias.

Rojas y Vílchez (2018), buscan determinar la relación de la gestión del personal y el desempeño laboral en personal de un puesto de salud, la investigación fue no experimental de nivel correlacional; los resultados evidencian la relación significativa de las variables lo cual pudo comprobar la hipótesis de estudio.

Pinedo y Quispe (2017), buscan determinar si la gestión del personal influye en la motivación en la empresa Petrex S.A. aplican el método inductivo – deductivo, el estudio fue no experimental, correlacional y cuantitativo. La descripción del puesto es considerado clave en la etapa de reclutamiento para poder obtener personal calificado; la motivación también es importante en los cargos desempeñados. Los resultados también muestran que los trabajadores de la empresa se encuentran identificados con ella y que por lo cual los investigadores creen que es necesario asegurar y desarrollar un plan motivacional para el recurso humano.

Ramírez y Tafur (2021), buscan establecer la relación entre gestión del personal y la calidad de atención en el municipio de Chachapoyas. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo de corte transversal. Los resultados muestran estadísticamente que el clima laboral es adecuado y que esto impulsa a los trabajadores al desarrollo profesional, por tanto, mejora el trato personal en la atención al público.

Para la investigación se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, 2022?

El objetivo general fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, 2022; y los objetivos específicos fueron realizar un diagnóstico de la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza; Medir la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza; Establecer la relación de incidencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza. La hipótesis de la investigación es: La incidencia es positiva y significativa de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Objeto de estudio

El objeto de estudio es la motivación laboral; “que es lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano y que, dentro del ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible” (Gelabert, 2010).

2.2.Variable de estudio

Variable 01: Gestión del talento humano, definido como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las "personas" o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño" (Chiavenato; 2002).

Variable 02: Motivación laboral.

2.3.Tipo de estudio

Correlacional; debido a que en la presente investigación se busca determinar cuál es el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio, en un momento determinado (Hernández Sampieri, 2014).

2.4.Diseños de la investigación

No experimental, debido a que no se genera ninguna situación, es decir no se manipula deliberadamente variables, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación (Hernández Sampieri, 2014).

2.5. Población

La población estuvo conformada por 90 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, tal como se evidencia en la Tabla 1.

Tabla 1. Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza.

	Mujeres	Varones	Total
Población	42	48	90

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Para su cálculo se aplicará la siguiente fórmula:

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

Dónde:

N = Total de la población

Z = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = Proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (5%)

De acuerdo con la fórmula se ha determinado una muestra de 41 trabajadores de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.

2.6. Muestra y muestreo

M1: la muestra estuvo constituida por 41 trabajadores administrativos de la municipalidad; esto debido a que al aplicar la fórmula de la muestra nos resulta:

$$n = \frac{(90) \times (1.960)^2 (0.05)(0.95)}{(0.05)^2 \times (90 - 1) + (1.960)^2 (0.05)(0.95)} = 40.55$$

Por lo tanto, la muestra estará constituida por 41 trabajadores administrativos.

2.7. Metodología

La investigación fue de tipo correlacional, diseño no experimental, de enfoque mixto y corte transversal. Donde se realizó un estudio independiente de cada variable que permitió tener un diagnóstico de la gestión del talento humano y medir la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza durante el año 2022.

2.8. Instrumento de recolección de datos.

Para el diagnóstico de la gestión del talento humano se aplicó una encuesta con un cuestionario debidamente planificado para obtener información sobre dimensiones como selección de personal, motivación y control. Para motivación laboral se aplicó un ítem ya validado que permitió medir esta variable en sus dimensiones motivación salarial, capacitaciones, identidad con la organización y otros que posteriormente fueron articulados a través del método correlacional, logrando así determinar la incidencia de la variable 1 en la variable 2.

2.9. Análisis de datos

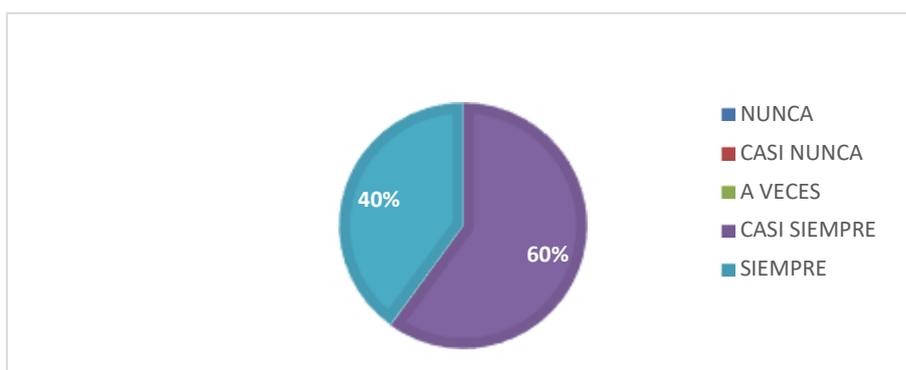
Los datos obtenidos como resultado del trabajo de campo y fueron procesados a través del Excel para que con la aplicación del método analítico se estableciera la correlación de incidencia de la variable gestión del talento humano en la variable motivación laboral.

III. RESULTADOS

3.1. Diagnóstico de la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.

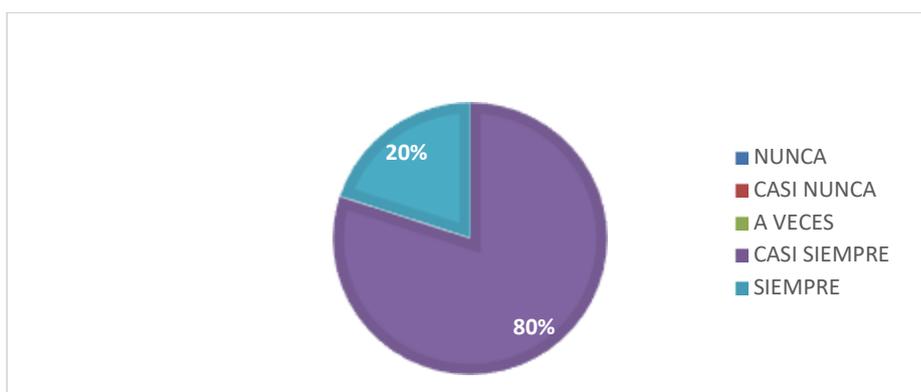
Para realizar el diagnóstico se aplicó un test a un total de 41 trabajadores de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza llegándose al siguiente resultado

Figura 1. Factores desempeño y capacidad para contratar a un trabajador



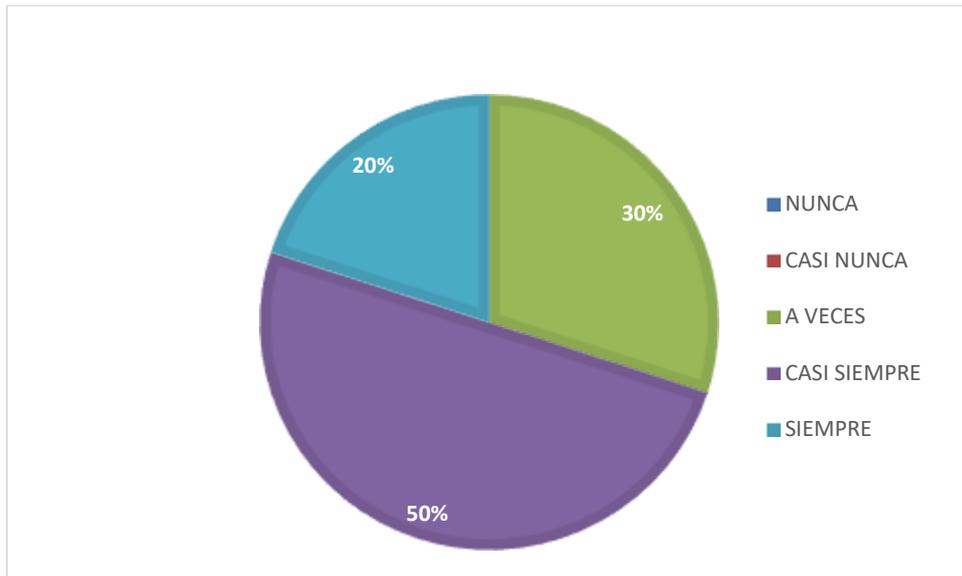
El 60% de los trabajadores considera que casi siempre de deben considerar factores como desempeño y capacidad del aspirante, en cambio el 40% de los trabajadores considera que siempre de debe tener en cuenta los factores como desempeño y capacidad.

Figura 2. Anticipación con la que se debe evaluar el material de trabajo en cada área para poder realizar la convocatoria a la regencia.



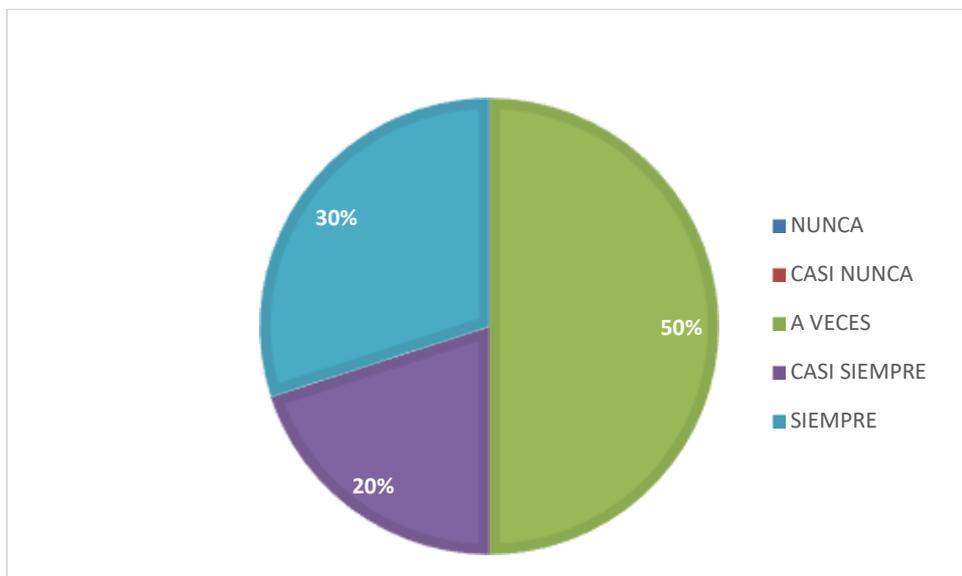
Del total de encuestados, el 80% menciona que casi siempre con anticipación se debe evaluar el material de trabajo en cada área para poder realizar la convocatoria a la regencia y el 20% considera que siempre.

Figura 3. Al optar por cierto personal, el empleador tiene la obligación de formarlo y prepararlo.



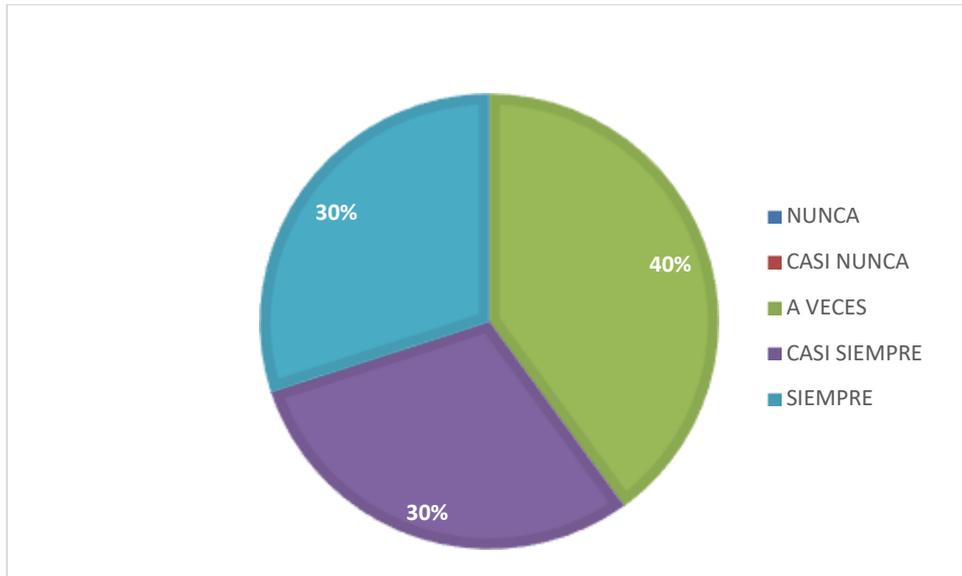
El 30% de los trabajadores considera que a veces al optar por cierto personal, el empleador tiene la obligación de formarlo y prepararlo, el 50% considera que casi siempre y el 20% menciona que siempre.

Figura 4. Para aceptar nuevos empleados es necesario estimar el peso laboral



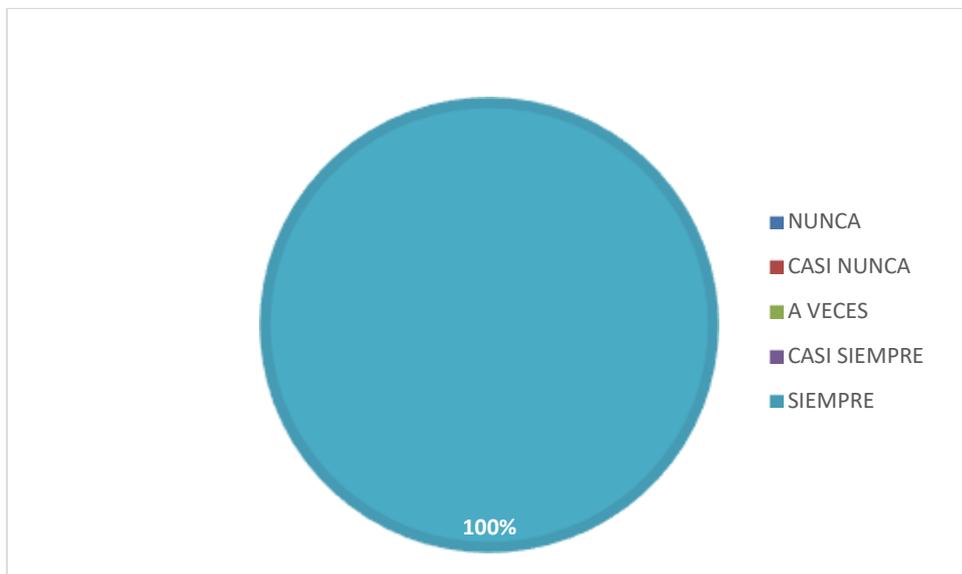
Del total de encuestados, el 50% considera que a veces para aceptar nuevos empleados es necesario estimar el peso laboral, el 20% menciona que casi siempre de debe tener en cuenta y el 30% considera que siempre.

Figura 5. Las obligaciones en cada área están determinadas con claridad.



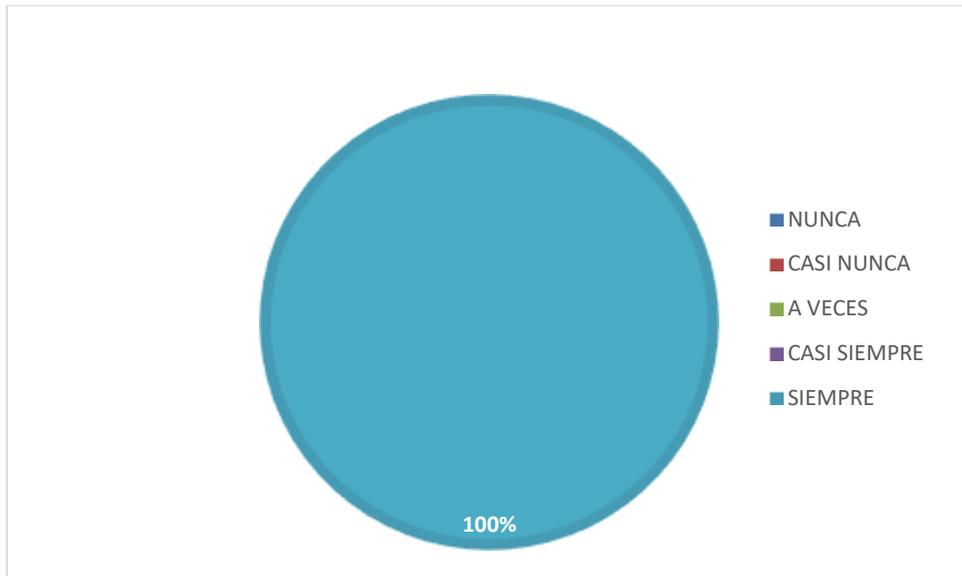
El 40% menciona que a veces las obligaciones en cada área están determinadas con claridad, el 30% considera que casi siempre y el 30% indica que siempre.

Figura 6. La institución dónde labora debe realizar estimaciones de acuerdo al desenvolvimiento.



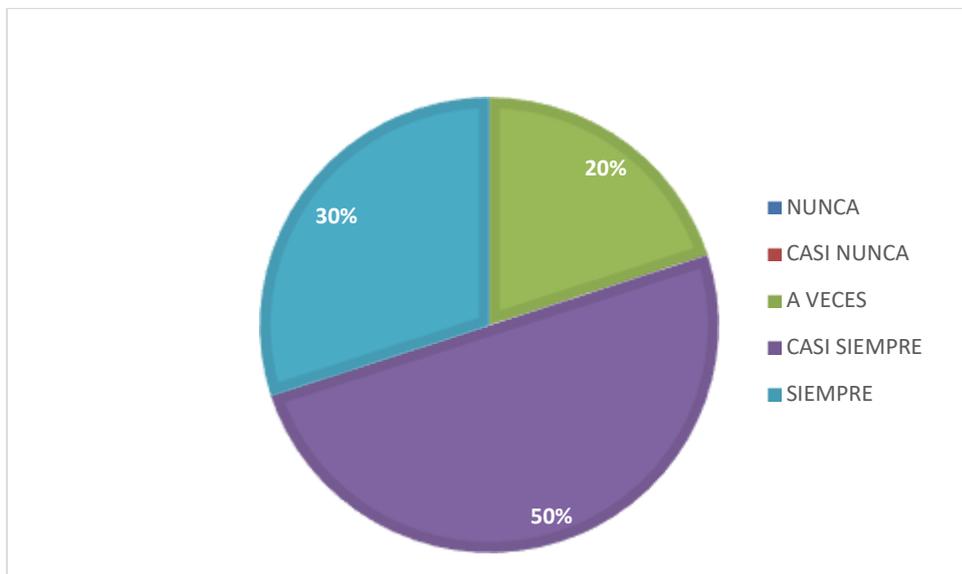
El 100% de los encuestados considera que siempre la institución dónde labora debe realizar estimaciones de acuerdo al desenvolvimiento.

Figura 7. El rendimiento en el trabajo mejora con las debidas evaluaciones en el desempeño.



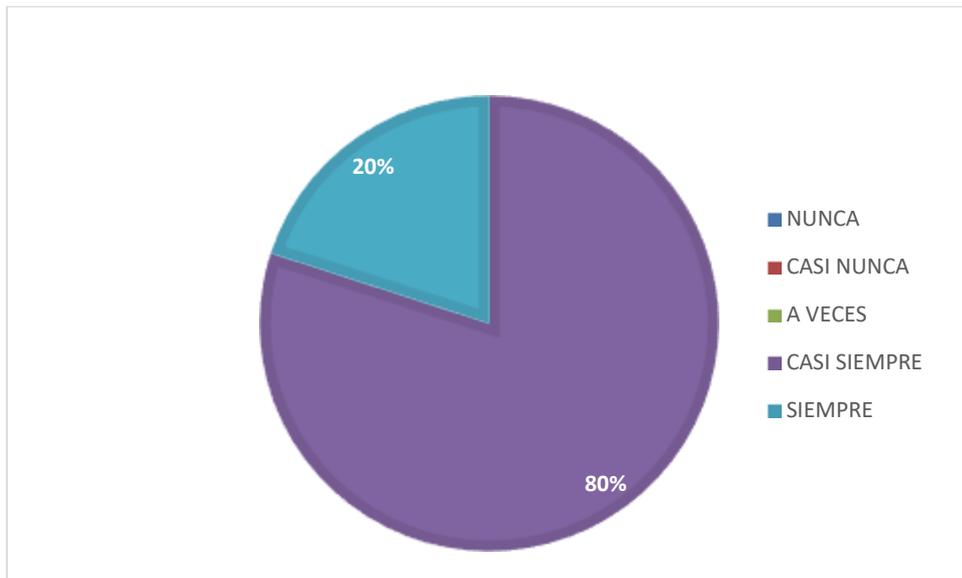
El 100% de los encuestados considera que siempre el rendimiento en el trabajo mejora con las debidas evaluaciones en el desempeño.

Figura 8. El superior debe reconocer los logros alcanzados.



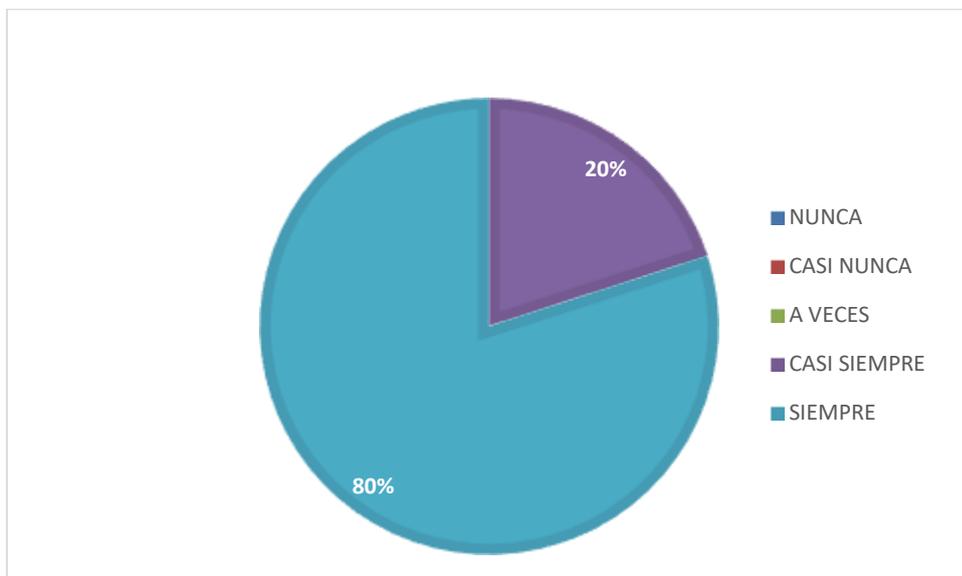
Del 100% de los encuestados, el 20% menciona que a veces el superior debe reconocer los logros alcanzados, en cambio el 50% considera que casi siempre, por otro lado, el 30% indica que siempre.

Figura 9. Al asumir un cargo, las obligaciones deben cumplirse



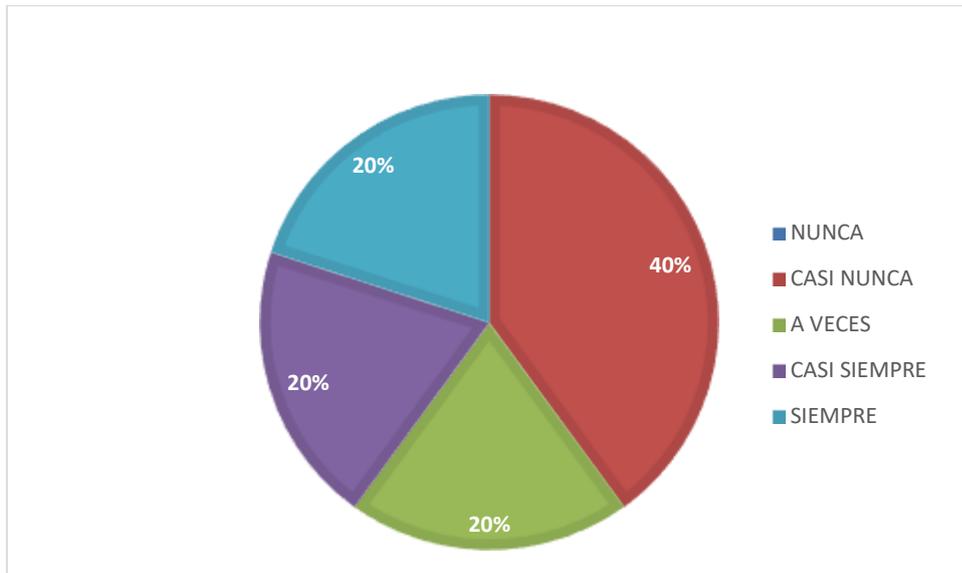
El 80% de los encuestados indican casi siempre que al asumir un cargo, las obligaciones deben cumplirse, por otro lado, el 20% de los trabajadores mencionan que siempre.

Figura 10. Las metas de la institución deben ser fundamentales para el trabajo que se va a desempeñar.



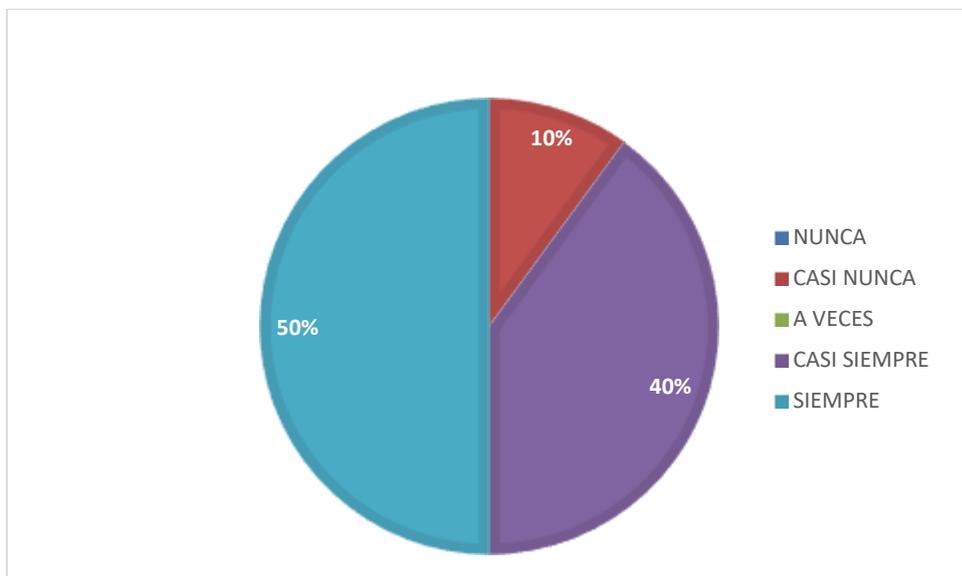
El gráfico muestra que el 20% de los encuestados considera que casi siempre las metas de la institución deben ser fundamentales para el trabajo que se va a desempeñar, en cambio el 80% indica que siempre.

Figura 11. Que la institución retribuye conscientemente el trabajo realizado a diferencia de otras.



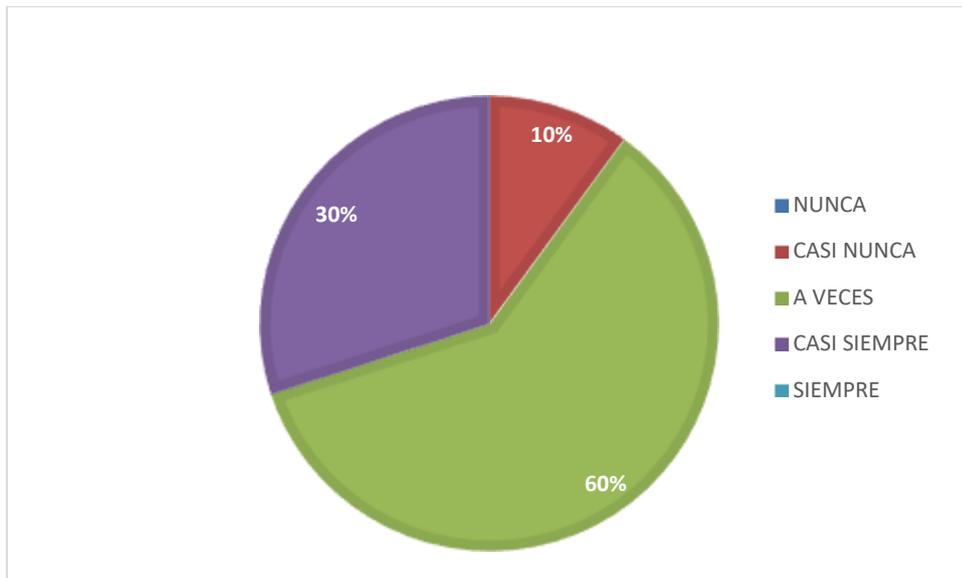
De los encuestados, el 40% indica que casi nunca la institución retribuye conscientemente el trabajo realizado a diferencia de otras, el 20% considera que a veces, el 20% menciona que casi siempre y el 20% considera que siempre.

Figura 12. La remuneración es de acuerdo a las actividades que realice



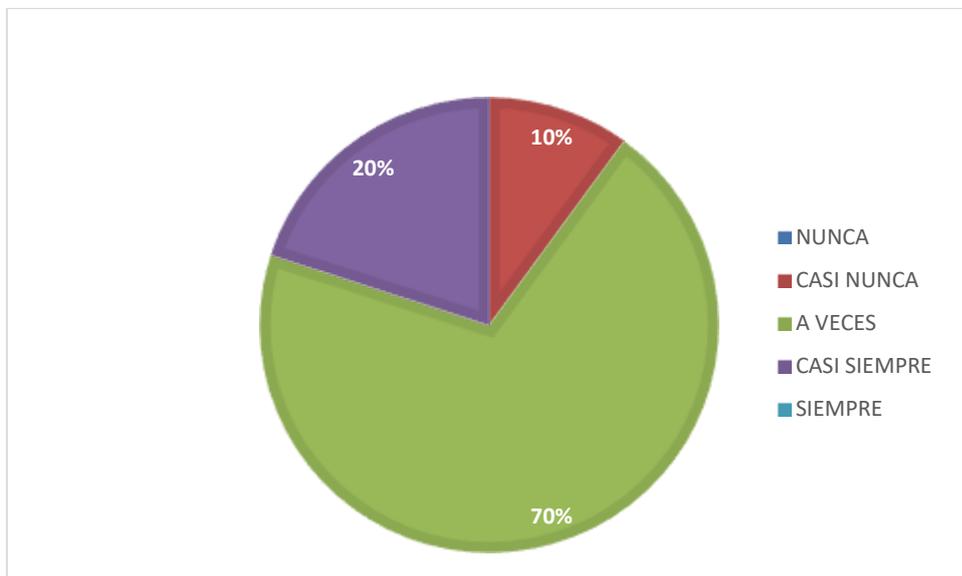
Del 100% de los encuestados, el 10% de los trabajadores indican que casi nunca la remuneración es de acuerdo a las actividades que realice, en cambio el 40% mencionan que casi siempre, por otro lado, el 50% indican que siempre es de acuerdo a el desempeño de sus funciones.

Figura 13. El dinero que recibe, solventa sus necesidades



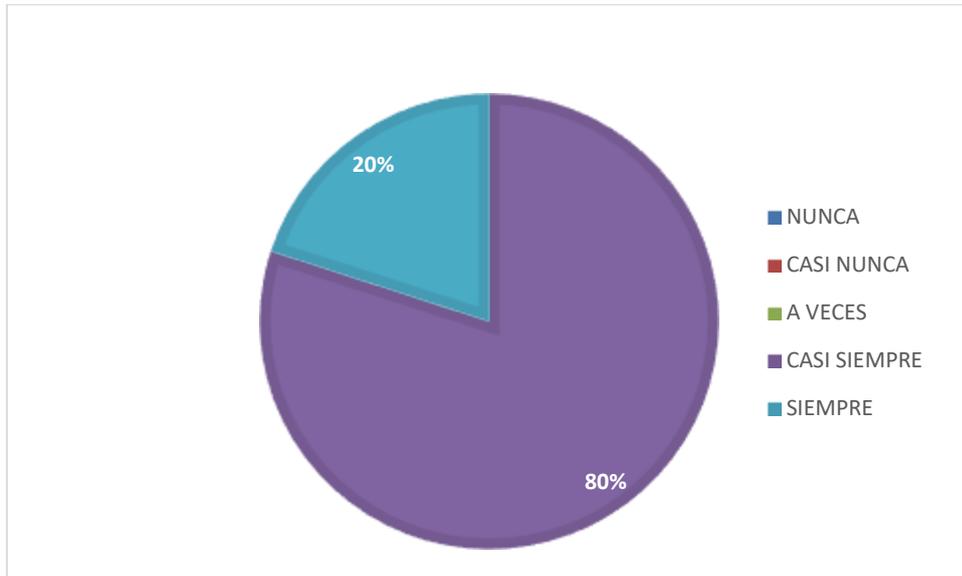
El 10% de los trabajadores indican que casi nunca el dinero que recibe, solventa sus necesidades, el 60% menciona que a veces, en cambio el 30% de los encuestados comentan que casi siempre solventa sus necesidades.

Figura 14. Para las capacitaciones se deben tener en cuenta el área de trabajo



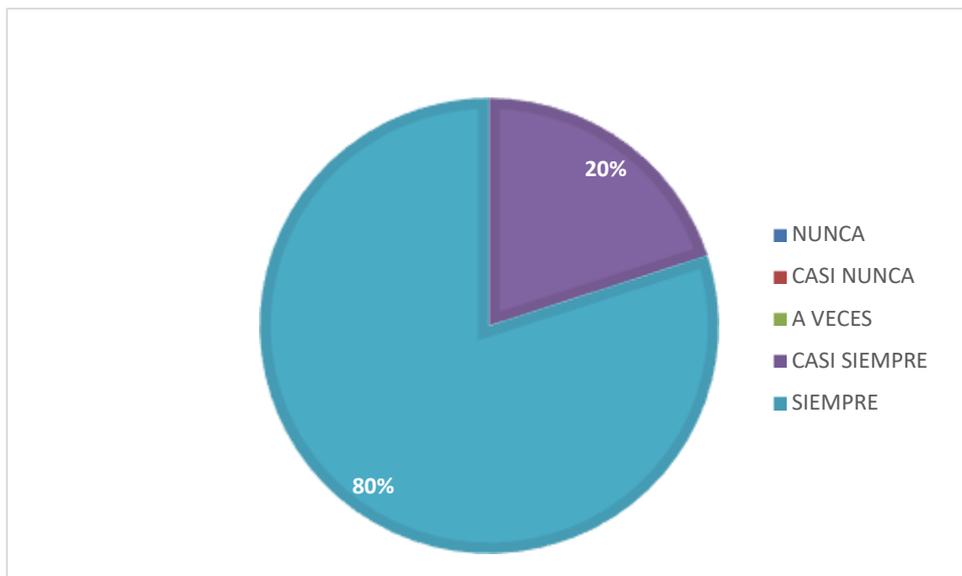
El gráfico nos indica que el 10% de los trabajadores considera casi nunca los jefes tienen en cuenta el área de trabajo para las capacitaciones, el 70% menciona que a veces solicitan las capacitaciones y el 20% considera que casi siempre.

Figura 15. Capacitar al personal aumentará su eficiencia laboral.



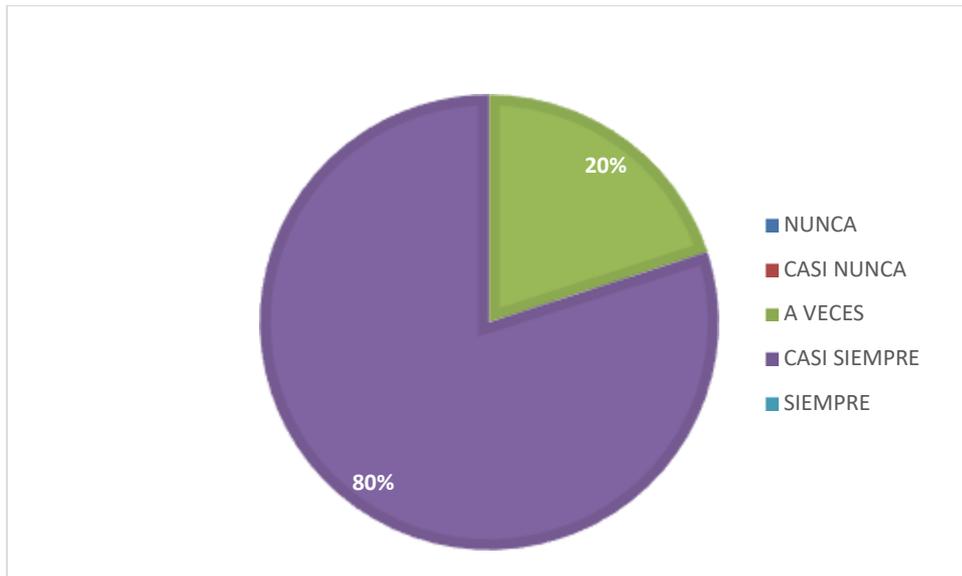
Del total de encuestados, el 80% considera que casi siempre Capacitar al personal aumentará su eficiencia laboral, en cambio el 20% indica que siempre.

Figura 16. Tiene predisposición ante nuevas situaciones y lo maneja eficientemente.



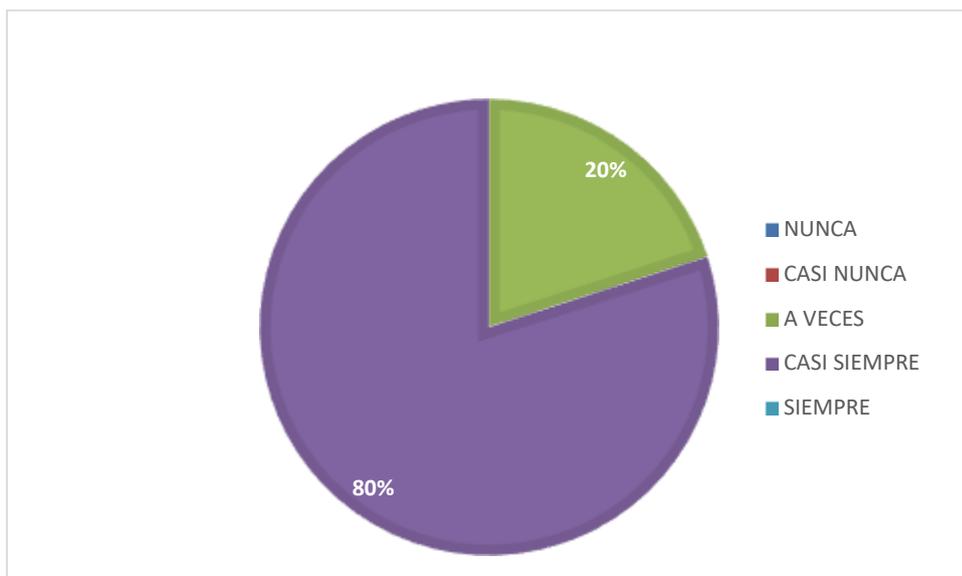
El 20% de los trabajadores considera que casi siempre tiene predisposición ante nuevas situaciones y lo maneja eficientemente, por otro lado, el 80% menciona que siempre lo maneja eficientemente.

Figura 17. El puesto en su trabajo va acorde con sus habilidades para lograr buenos resultados.



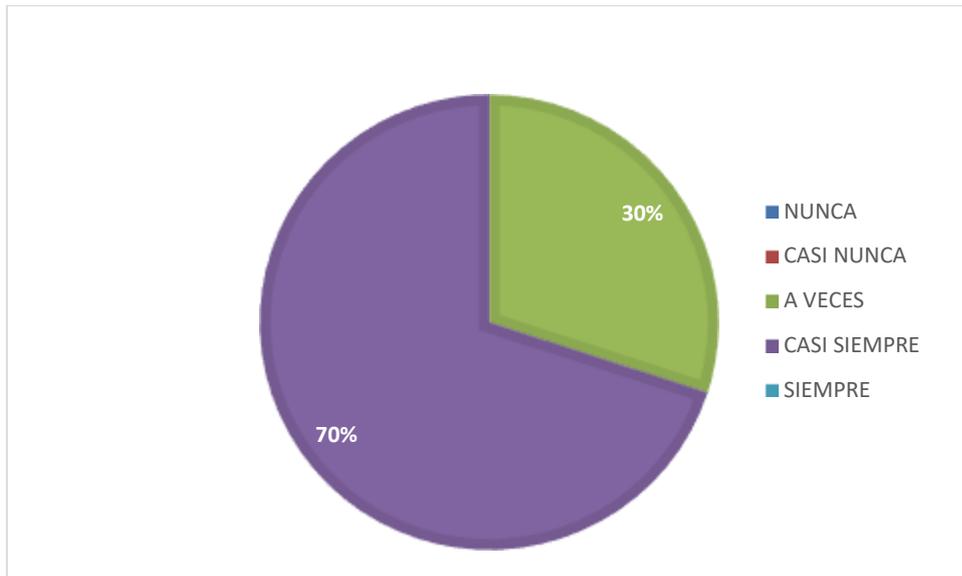
El 20% del total de encuestados, comenta que a veces el puesto en su trabajo va acorde con sus habilidades para lograr buenos resultados, en cambio el 80% considera que casi siempre es acorde a sus habilidades.

Figura 18. Estar al mando implica saber controlar situaciones con la responsabilidad y carácter necesario.



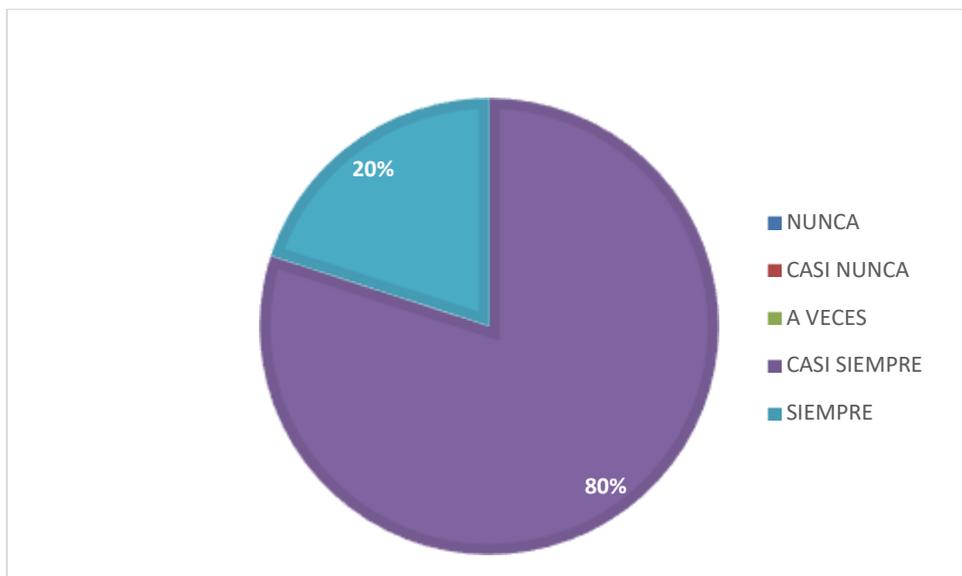
El 20% de los trabajadores considera que a veces estar al mando implica saber controlar situaciones con la responsabilidad y carácter necesario, en cambio el 80% indica que casi siempre se controla la situación con el carácter necesario.

Figura 19. Para resolver alguna situación problemática tiene en cuenta el criterio de las demás personas



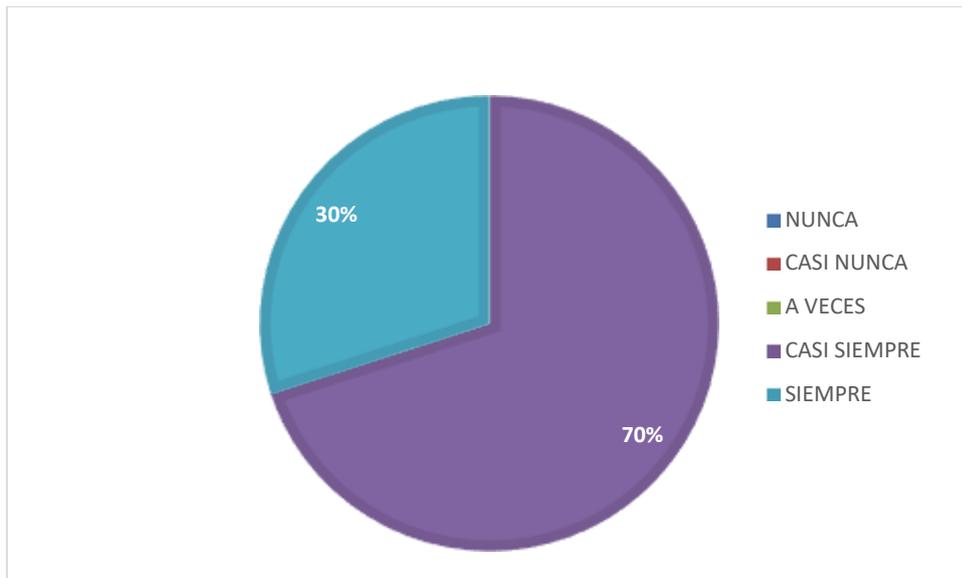
El 30% de los trabajadores menciona que a veces para resolver alguna situación problemática tienen en cuenta el criterio de las demás personas, por otro lado, el 70% considera que casi siempre se considera la opinión de los demás.

Figura 20. El entorno laboral debe ser adecuado, luminoso y confortable.



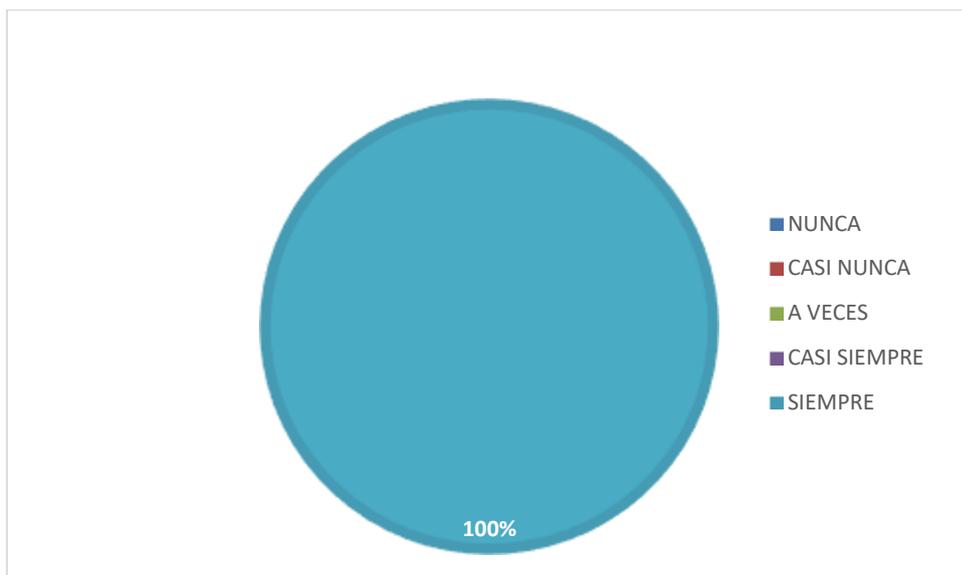
Del total de encuestados, el 80% considera que casi siempre el entorno laboral debe ser adecuado, luminoso y confortable, en cambio el 20% considera que siempre cuenta con un entorno de trabajo adecuado.

Figura 21. El trato en oficina es cortés



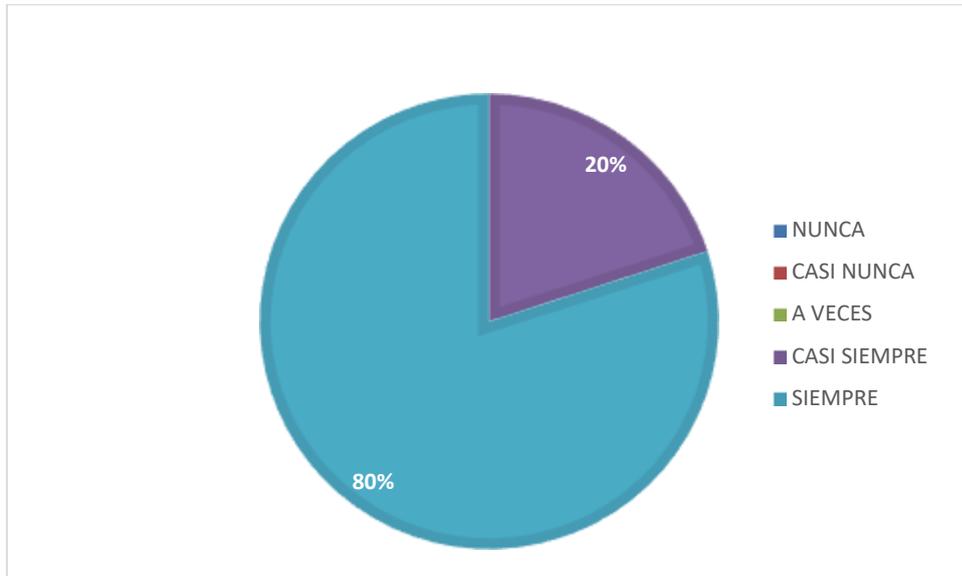
El grafico nos indica que el 70% de los trabajadores considera que casi siempre el trato en oficina es cortés, en cambio el 30% considera que siempre el trato es cortés.

Figura 22. Las relaciones entre compañeros de trabajo se mantienen apropiadamente en base al respeto.



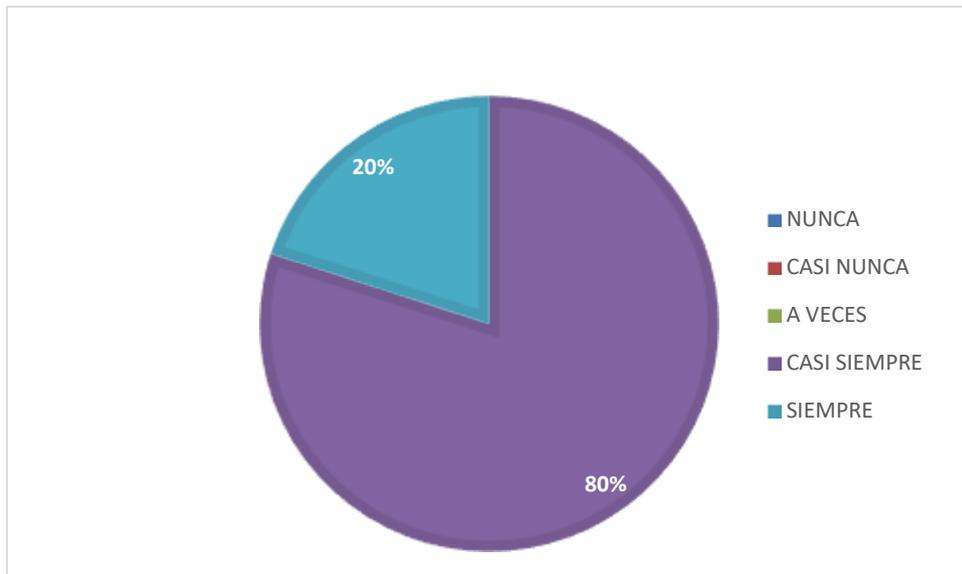
El 100% de los encuestados considera que siempre Las relaciones entre compañeros de trabajo se mantienen apropiadamente en base al respeto.

Figura 23. Cuentan con el compañerismo y apoyo entre trabajadores



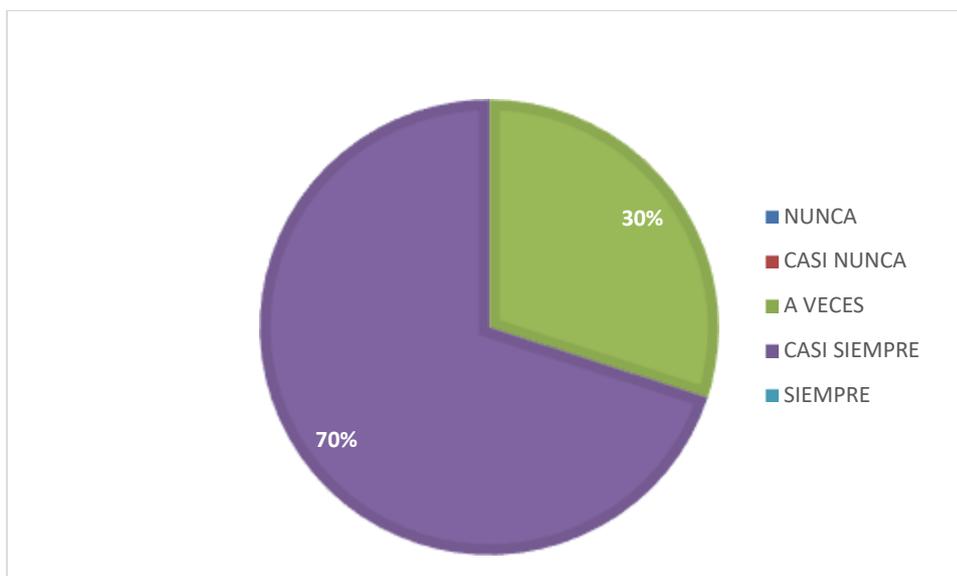
El 20% de los trabajadores considera que casi siempre cuentan en el compañerismo y apoyo entre trabajadores, en cambio el 80% menciona que siempre se apoyan entre trabajadores.

Figura 24. Congenia de manera armoniosa con sus compañeros.



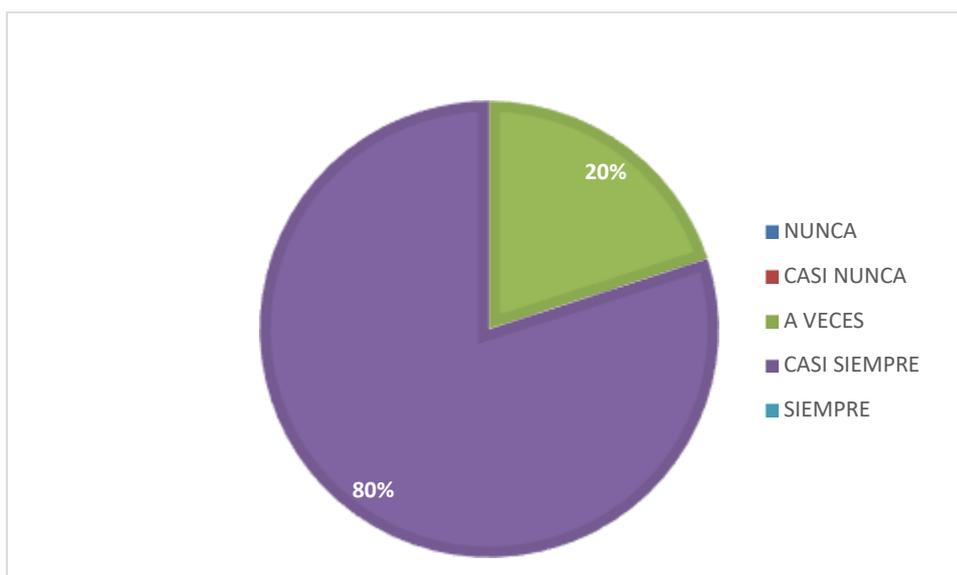
Del total de encuestados, el 80% considera que casi siempre congenia de manera armoniosa con sus compañeros, en cambio el 20% considera que siempre existe una relación armoniosa.

Figura 25. El apoyo del superior hacia sus trabajadores es importante para superar dificultades que se presenten.



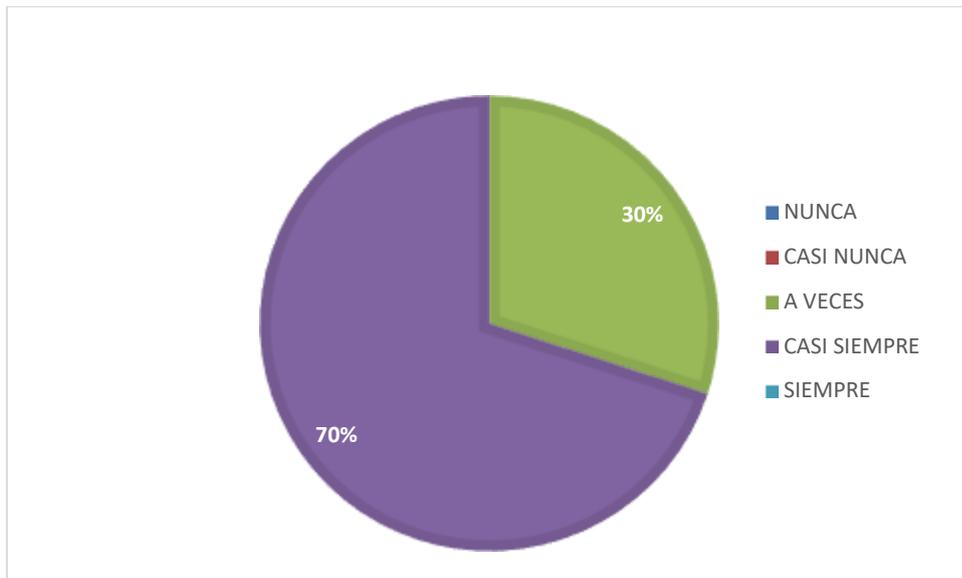
El 30% de los encuestados considera que a veces el apoyo del superior hacia sus trabajadores es importante para superar dificultades que se presenten y el 70% indica que casi siempre.

Figura 26. En el trabajo tienen acceso a información necesaria para desempeñarse.



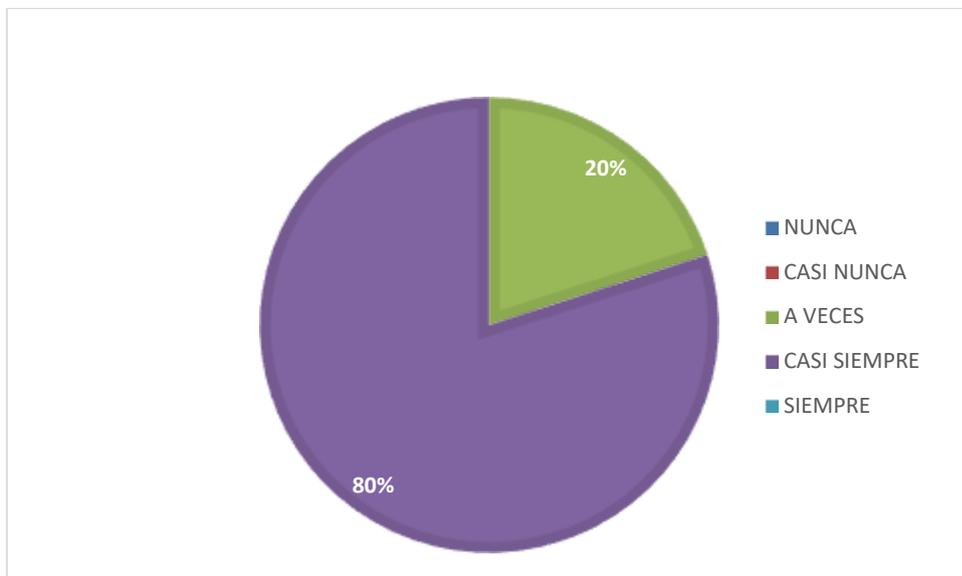
Del 100% de los encuestados, el 20% considera que a veces en el trabajo tienen acceso a información necesaria para desempeñarse y el 80% considera que casi siempre.

Figura 27. El espacio laboral cuenta con el requerido material tecnológico



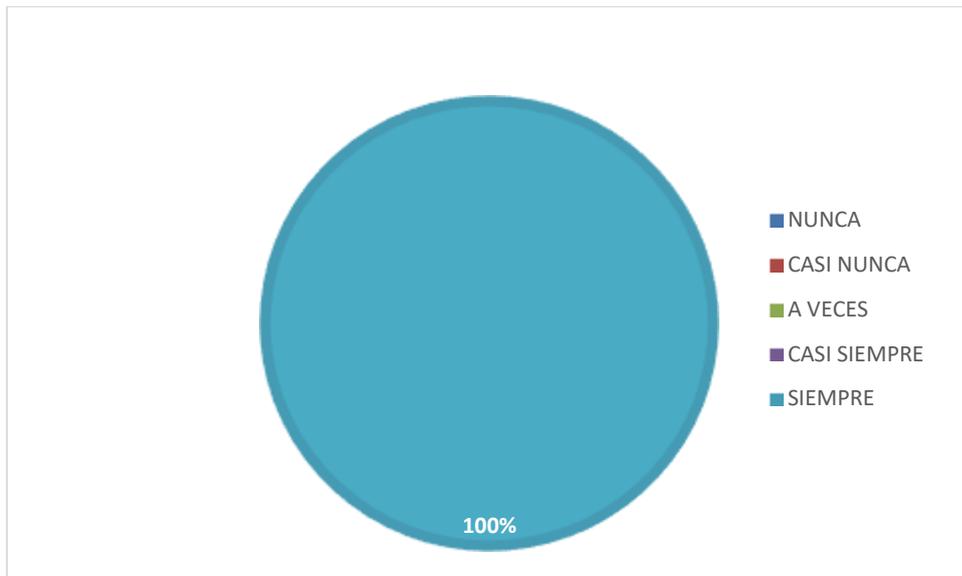
En el gráfico podemos ver que el 30% de los trabajadores consideran que a veces el espacio laboral cuenta con el requerido material tecnológico y el 70% considera que casi siempre.

Figura 28. En el trabajo resaltan las ideas originales y novedosas.



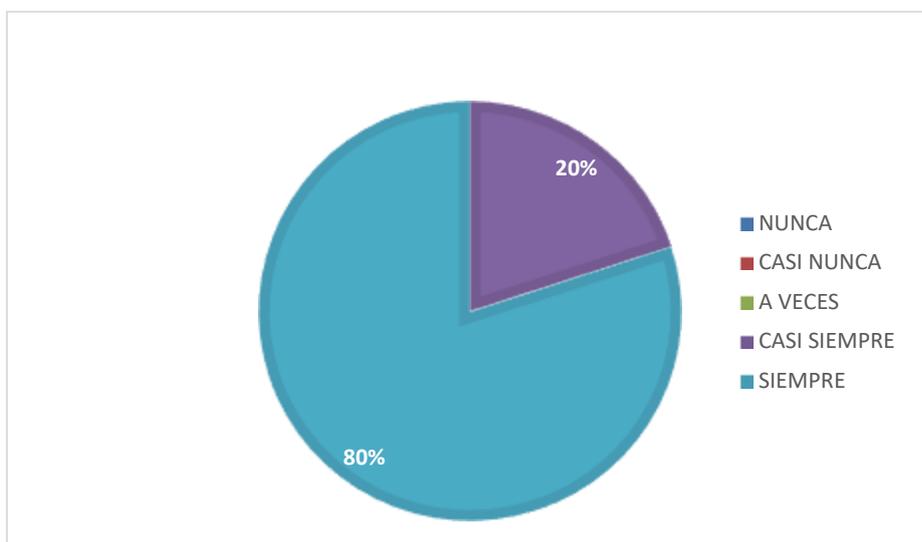
El 20% de los trabajadores encuestados consideran que a veces en el trabajo resaltan las ideas originales y novedosas y el 80% considera que casi siempre.

Figura 29. Siente interés en las nuevas adquisiciones para el trabajo



En el gráfico podemos observar que el 100% de los trabajadores encuestados consideran que siempre sienten interés en las nuevas adquisiciones para el trabajo.

Figura 30. Cuenta con un sistema de control y supervisión en las ocupaciones.

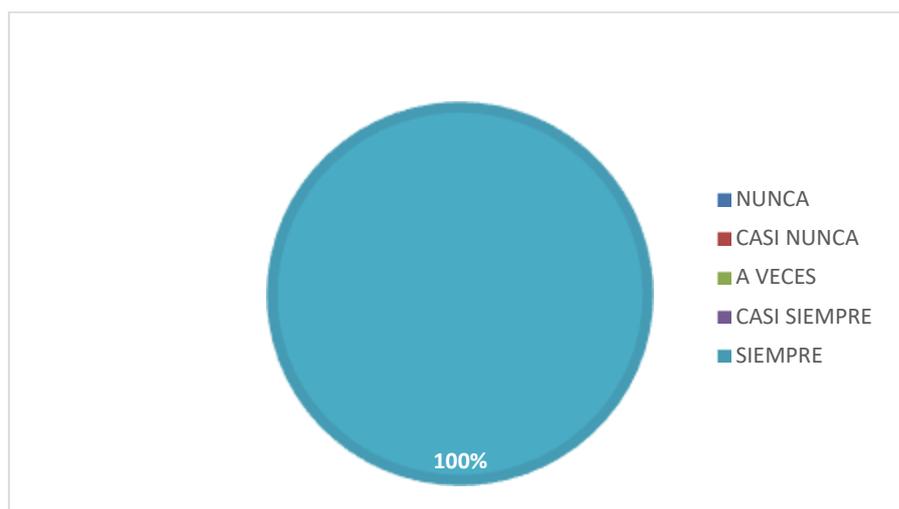


El 20% de los trabajadores consideran que casi siempre cuenta con un sistema de control y supervisión en las ocupaciones, por otro lado, el 80% de los encuestados consideran que siempre.

3.2. Motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza

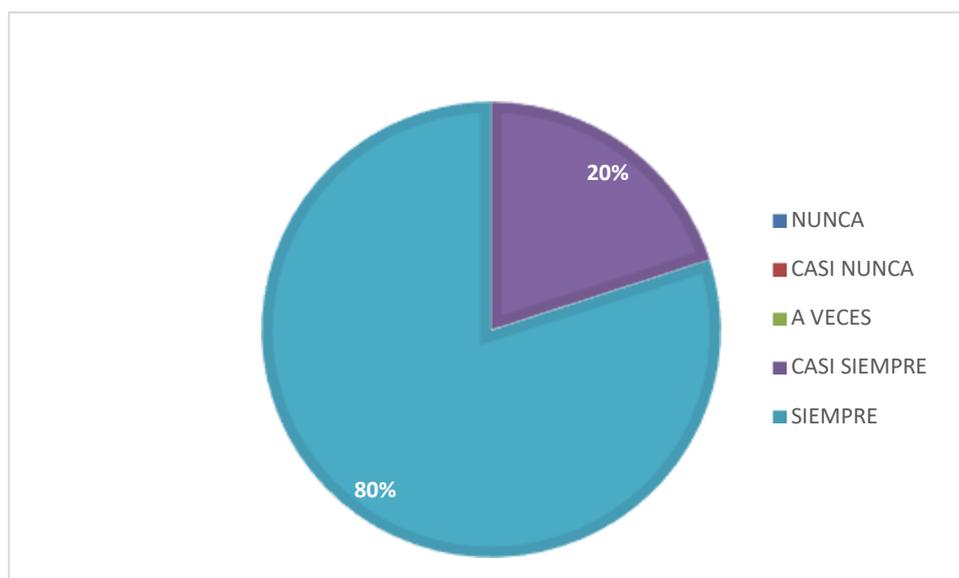
Los resultados de la medición de la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza son los siguientes:

Figura 31. El desarrollo de su trabajo colabora en el alcance de las metas trazadas.



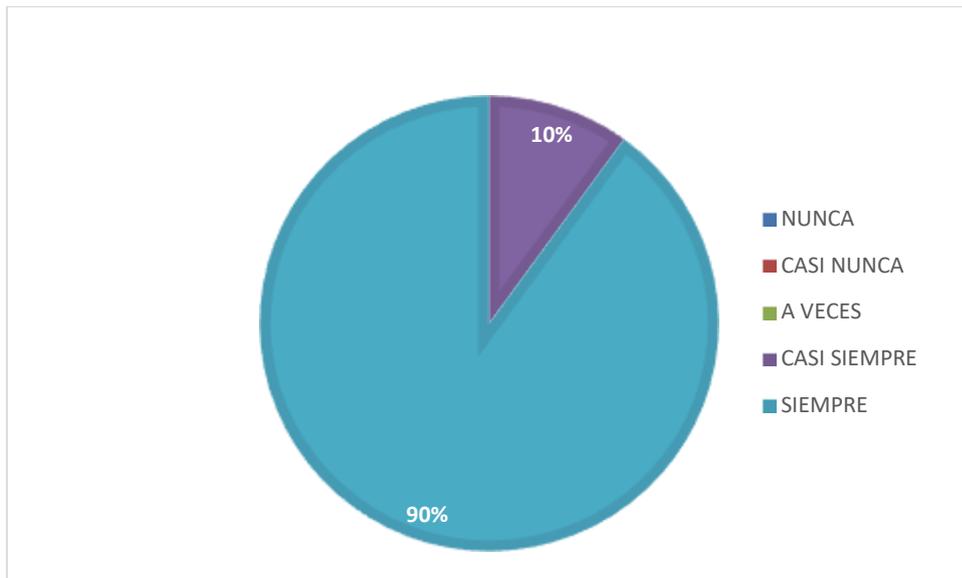
El 100% de los trabajadores encuestados consideran siempre que el desarrollo de su trabajo colabora en el alcance de las metas trazadas.

Figura 32. Obtiene beneficios satisfactorios debido a su trabajo



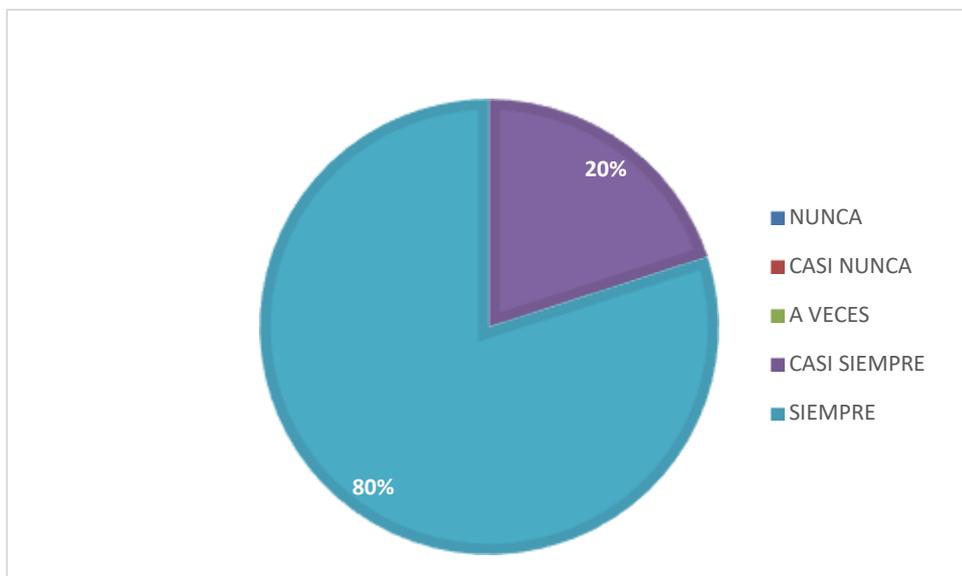
Del 100% de los encuestados, el 20% considera casi siempre que Obtiene beneficios satisfactorios debido a su trabajo y el 80% considera que siempre.

Figura 33. Le agrada formar parte de la entidad en la que labora



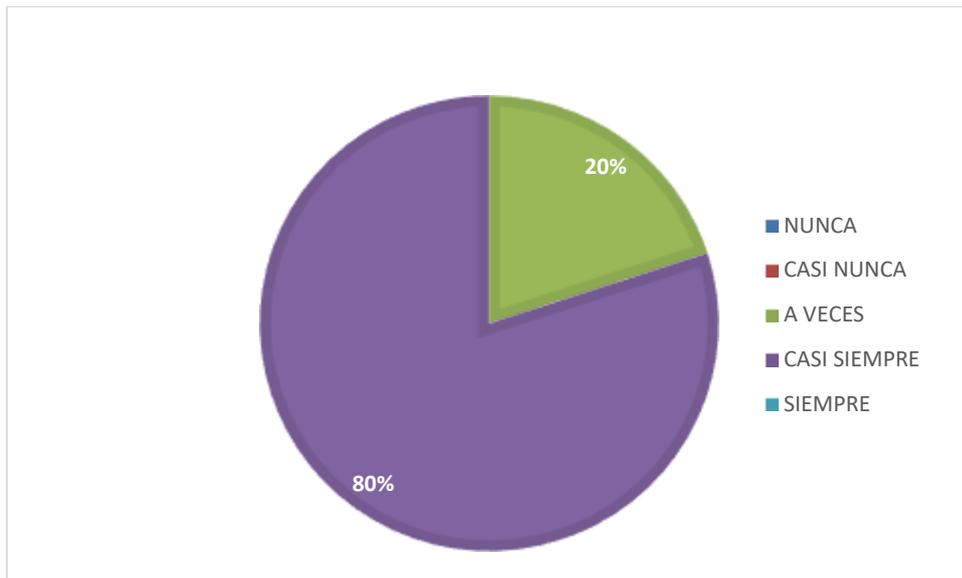
El 10% de los trabajadores encuestados considera que casi siempre le agrada formar parte de la entidad en la que labora y el 90% considera que siempre se siente a gusto.

Figura 34. El trabajo en el que se desempeña le permite desenvolverse adecuadamente haciendo uso de sus cualidades y competencias.



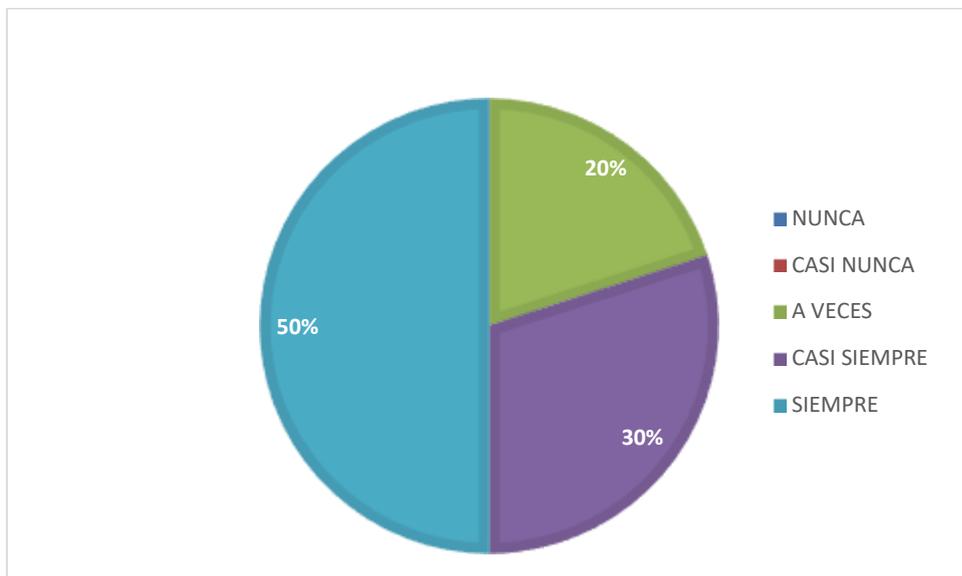
Del total de encuestados, el 20% considera que casi siempre el trabajo en el que se desempeña le permite desenvolverse adecuadamente haciendo uso de sus cualidades y competencias y el 80% considera que siempre les permite desenvolverse adecuadamente.

Figura 35. Se dedica a las actividades asignadas de acuerdo a su cargo



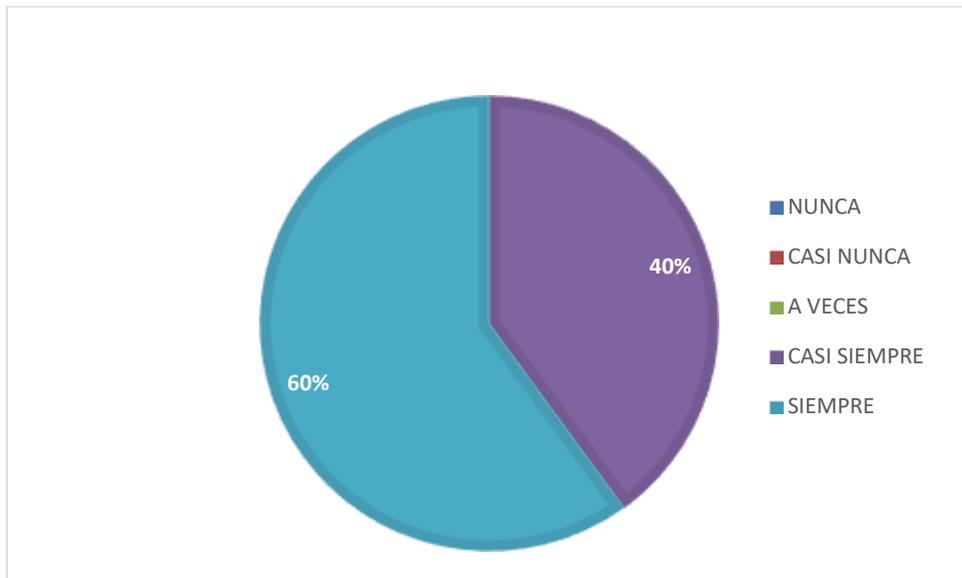
Del 100% de los encuestados, el 20% considera que a veces se dedica a las actividades asignadas de acuerdo a su cargo y el 80% de los trabajadores considera que casi siempre son las asignadas a su cargo.

Figura 36. Su posición laboral encaja con su capacidad.



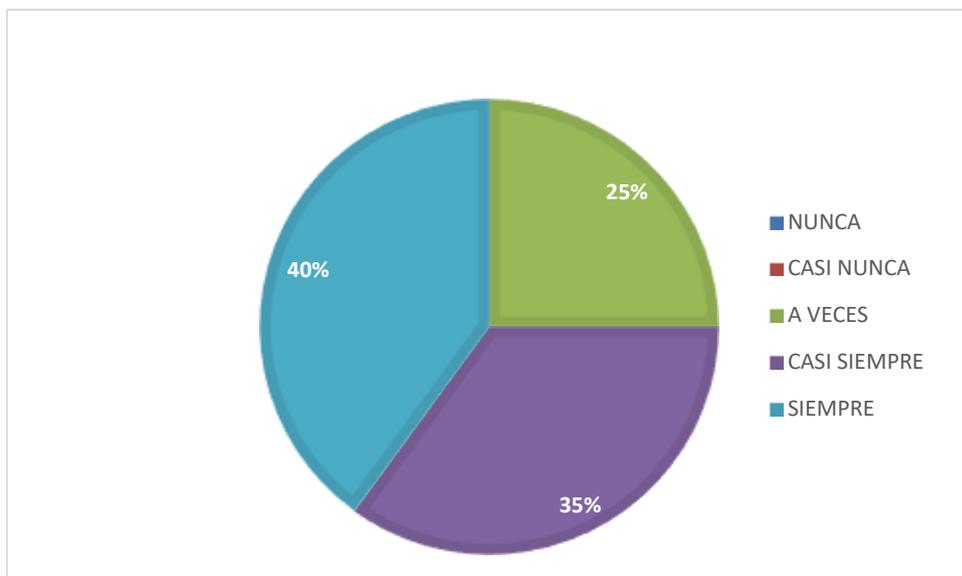
En el gráfico podemos observar que el 20% de los trabajadores considera que a veces su posición laboral encaja con su capacidad, el 30% considera que casi siempre, en cambio el 50% de los encuestados considera que siempre realiza actividades que encajan con su capacidad.

Figura 37. La entidad reconoce los méritos que realizan sus trabajadores.



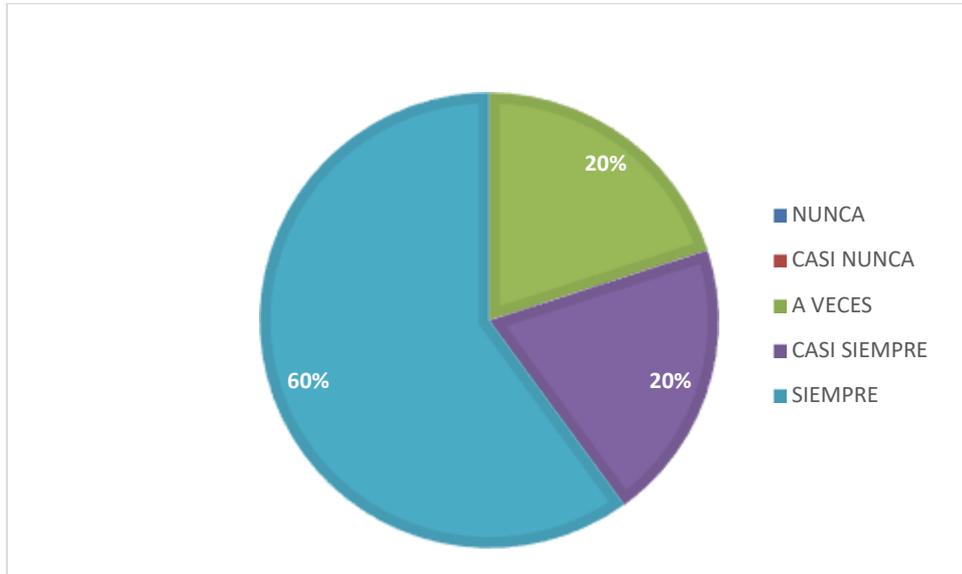
El 40% de los trabajadores indica que casi siempre la entidad reconoce los méritos que realizan sus trabajadores y el 60% considera que siempre reconocen sus méritos.

Figura 38. Cada trabajador obtiene el reconocimiento y la retribución que se merece.



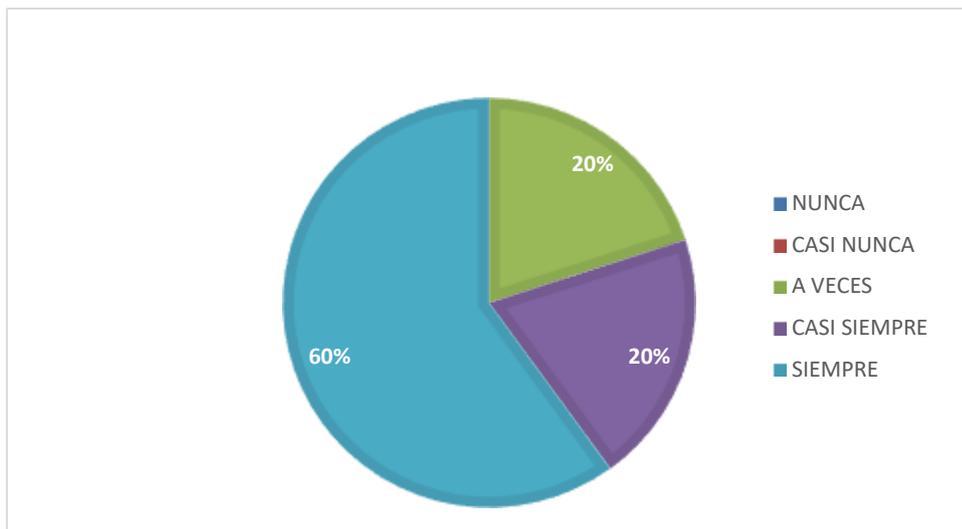
El 25% del total de encuestados considera que a veces cada trabajador obtiene el reconocimiento y la retribución que se merece, en cambio el 35% considera que casi siempre y el 40% indica que siempre se retribuye lo que se merecen.

Figura 39. El jefe tiene consideración ante el rendimiento laboral y lo reconoce.



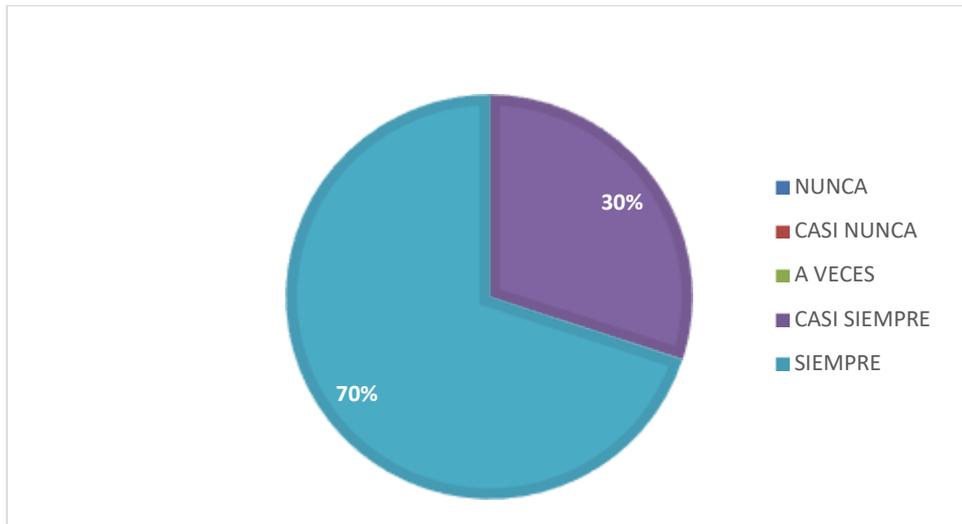
En el gráfico observamos que el 20% del total de trabajadores considera que a veces el jefe tiene consideración ante el rendimiento laboral y lo reconoce, el 20% considera que casi siempre y el 60% menciona que siempre es reconocido.

Figura 40. Se le hizo entrega de algún tipo de reconocimiento por parte de la entidad o superior a cargo dentro de los últimos 2 años.



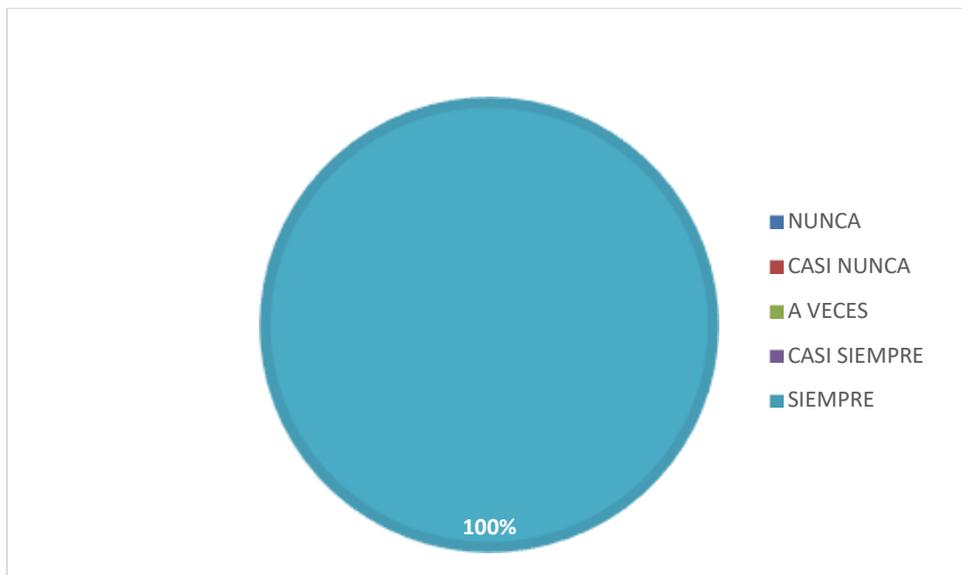
El 20% de los trabajadores encuestados indica que a veces se le hizo entrega de algún tipo de reconocimiento por parte de la entidad o superior a cargo dentro de los últimos 2 años, el 20% menciona que casi siempre y el 60% considera que siempre.

Figura 41. El resultado de su trabajo le permiten identificar si lo está realizando adecuadamente.



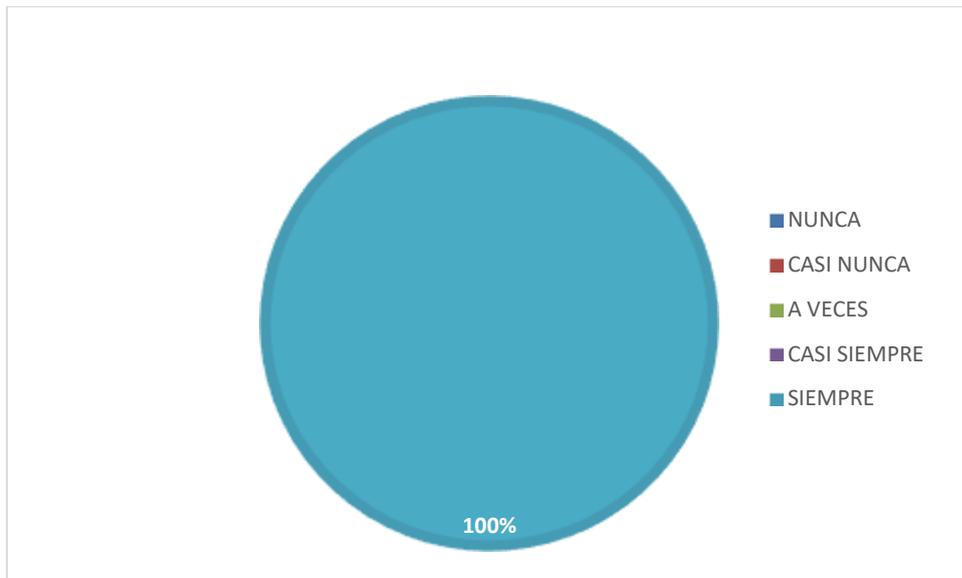
El 30% de los trabajadores considera que casi siempre el resultado de su trabajo le permiten identificar si lo está realizando adecuadamente y el 70% considera que siempre.

Figura 42. Lo que realiza diariamente en su trabajo lo incentiva y hace valorarse como un profesional competente.



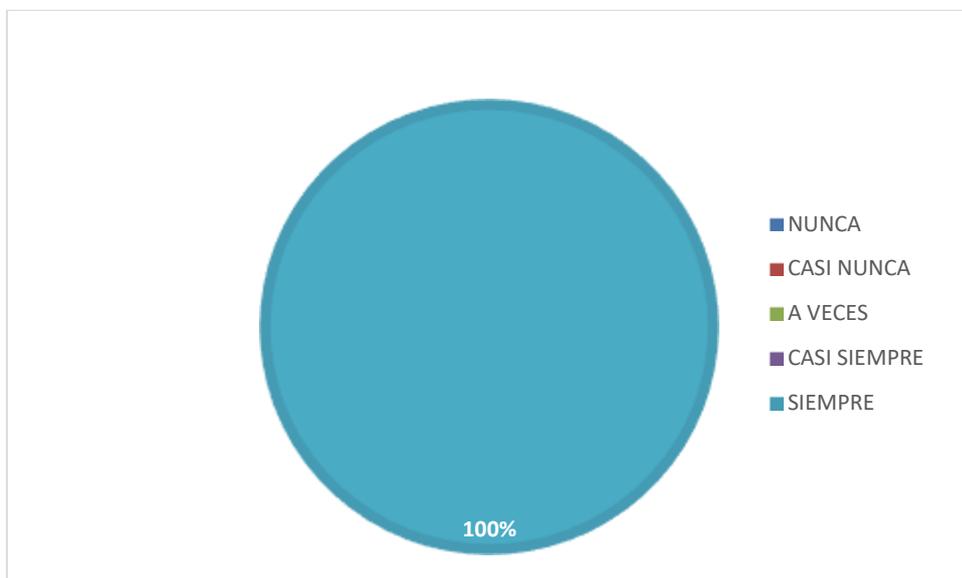
El gráfico nos indica que el 100% de los trabajadores encuestados considera que siempre que lo que realiza diariamente en su trabajo lo incentiva y hace valorarse como un profesional competente.

Figura 43. El crecimiento de la institución en la que trabaja es de su interés.



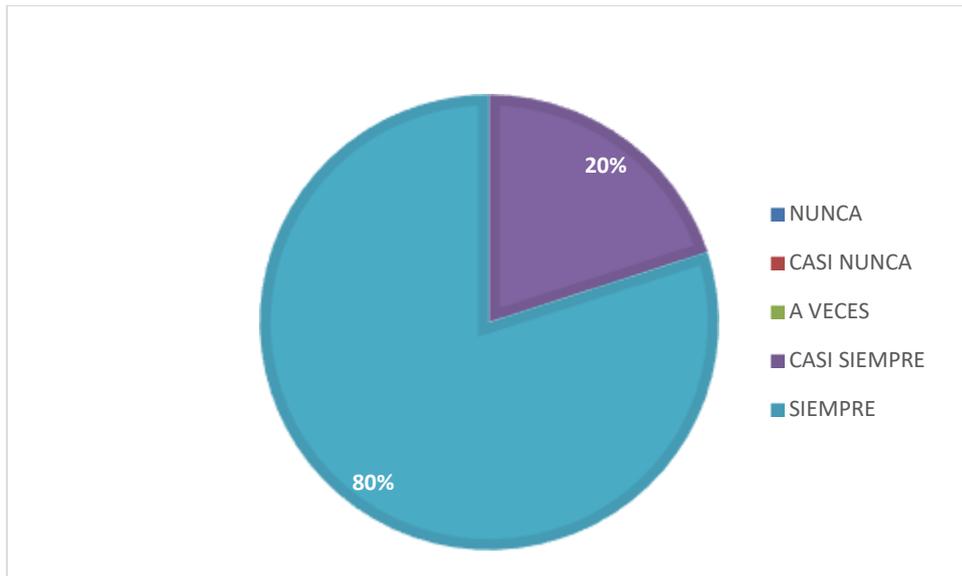
El 100% de los trabajadores considera que siempre el crecimiento de la institución en la que trabaja es de su interés.

Figura 44. Está involucrado con su entidad y el área de trabajo



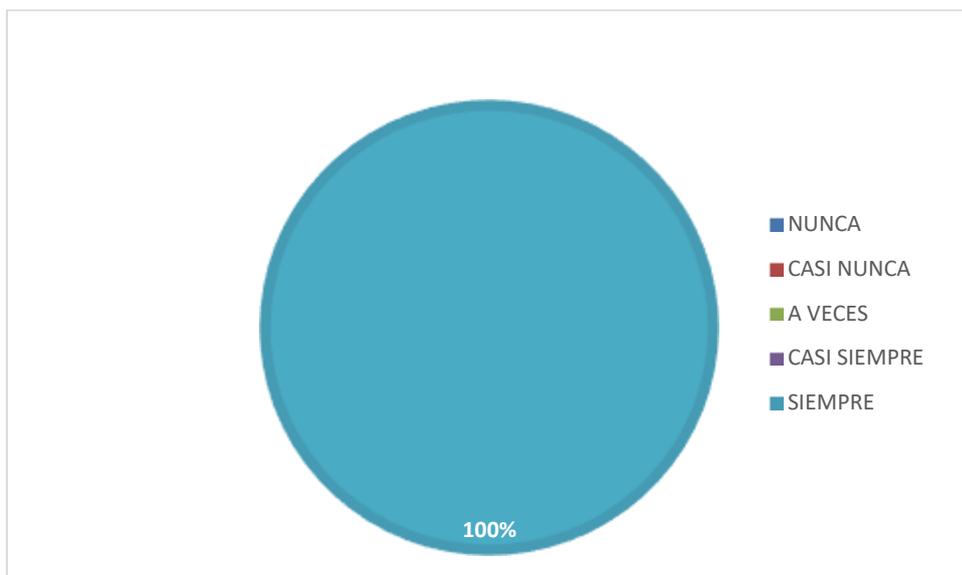
El 100% de los encuestados indican que siempre están involucrados con su entidad y el área de trabajo.

Figura 45. Coopera eficazmente en actividades programadas por su institución.



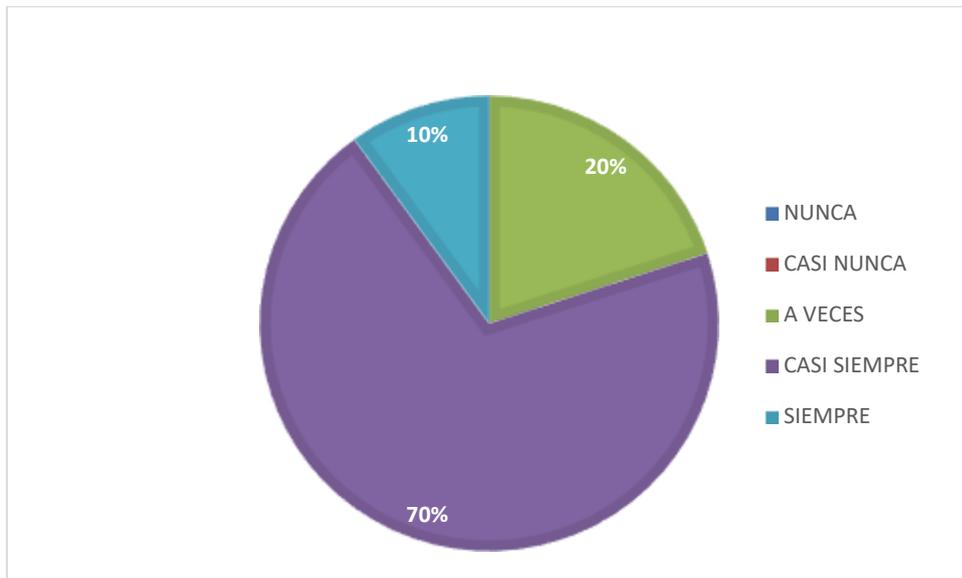
En el gráfico observamos que el 20% de los trabajadores considera que casi siempre coopera eficazmente en actividades programadas por su institución y el 80% indica que siempre coopera eficazmente.

Figura 46. Realiza el cumplimiento total de sus tareas asignadas.



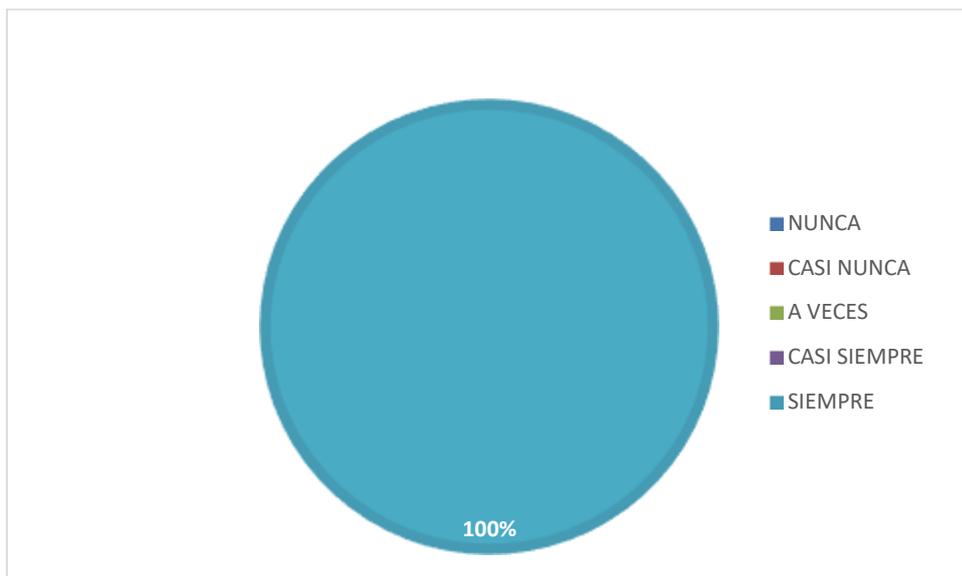
El 100% de los trabajadores indican que siempre realiza el cumplimiento total de sus tareas asignadas.

Figura 47. Contribuye significativamente de acuerdo a su desempeño laboral.



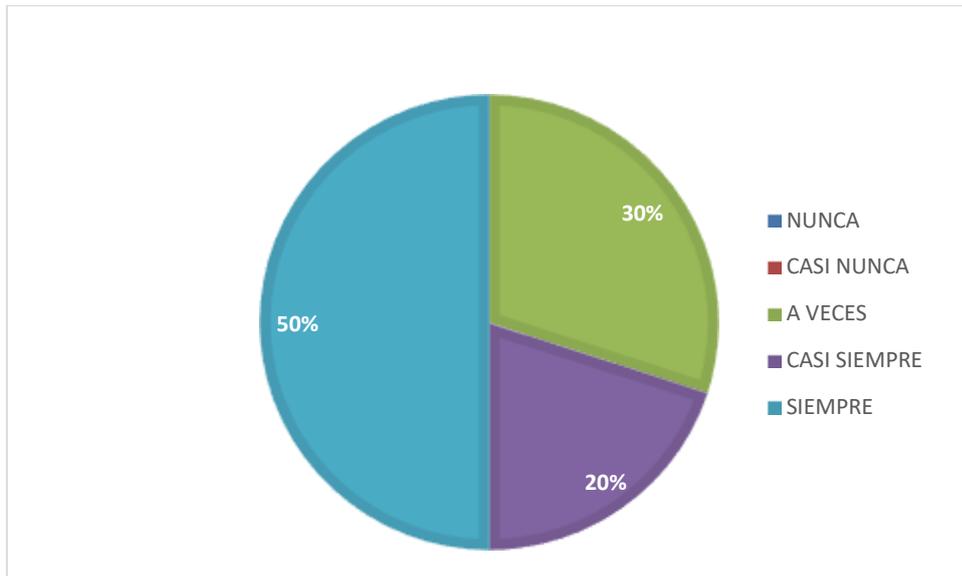
El 20% de los trabajadores consideran que a veces contribuye significativamente de acuerdo a su desempeño laboral, el 70% considera que casi siempre y el 10% indica que siempre realiza contribuciones.

Figura 48. Su trabajo es considerado valioso y fundamental para la entidad.



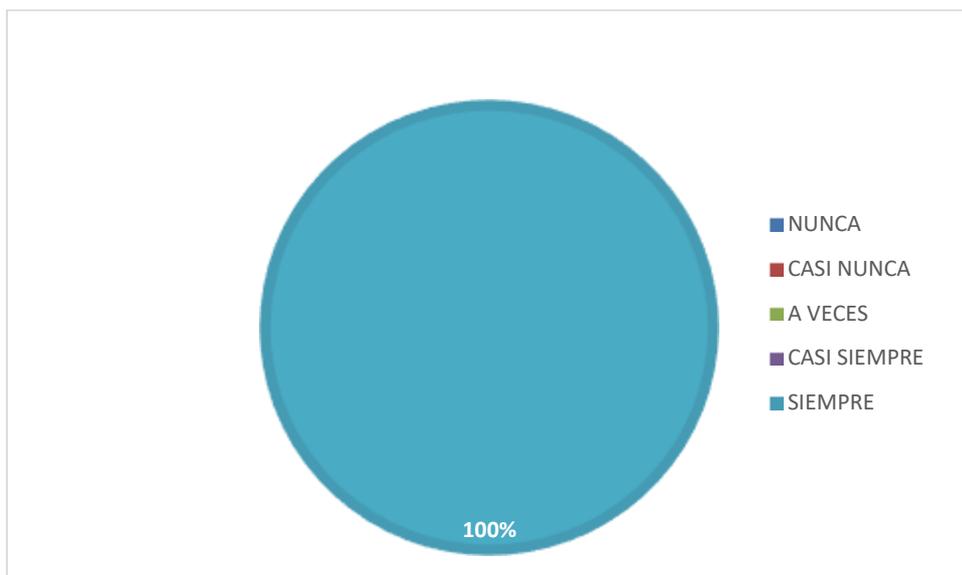
El 100% de los trabajadores considera siempre que su trabajo es considerado valioso y fundamental para la entidad.

Figura 49. Las consecuencias de su trabajo influyen notoriamente en la prosperidad de los demás.



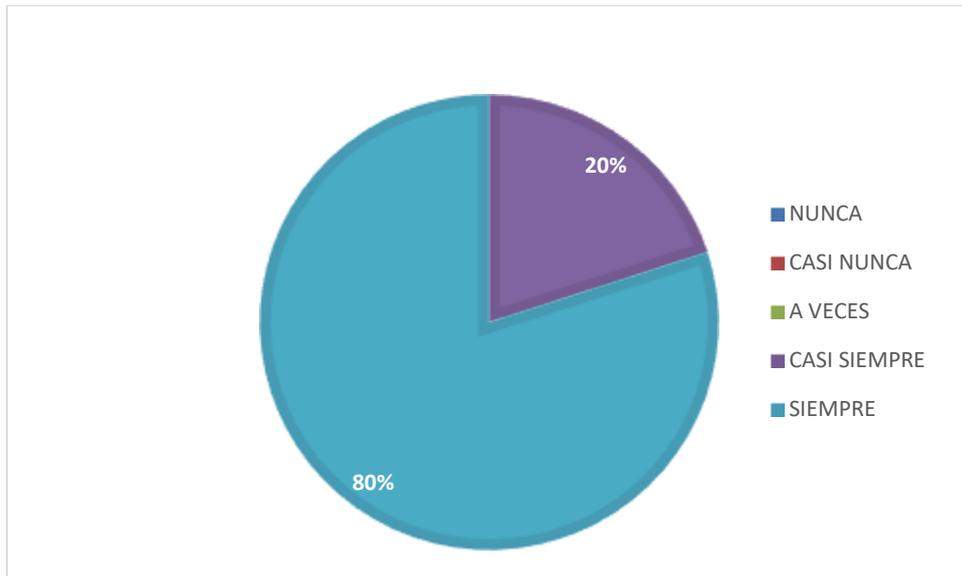
El 30% de los trabajadores considera que a veces las consecuencias de su trabajo influyen notoriamente en la prosperidad de los demás, el 20% considera que casi siempre y el 50% indica que siempre.

Figura 50. Se hace responsable de las asignaciones de sus superiores.



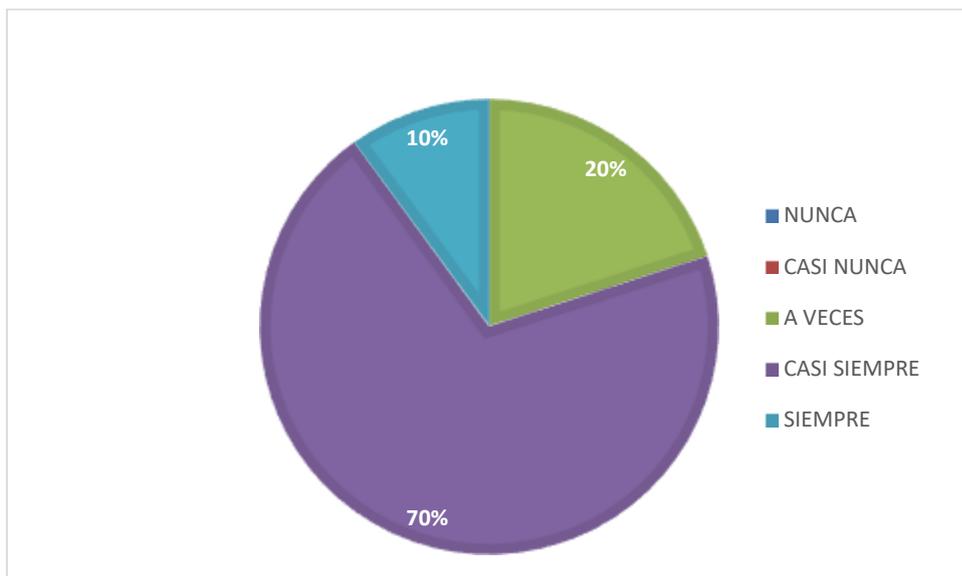
El 100% de los trabajadores consideran que siempre se hace responsable de las asignaciones de sus superiores.

Figura 51. Cuenta con autonomía para decidir cómo realizar su trabajo de manera eficaz.



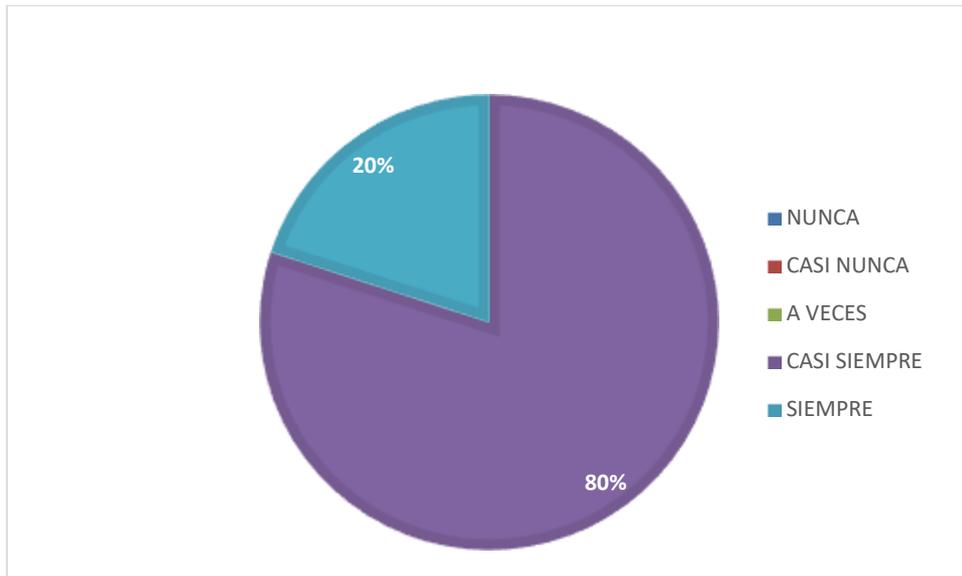
El 20% de los trabajadores considera que casi siempre cuenta con autonomía para decidir cómo realizar su trabajo de manera eficaz y el 80% considera que siempre.

Figura 52. El trabajo que realiza es valorado por sus compañeros.



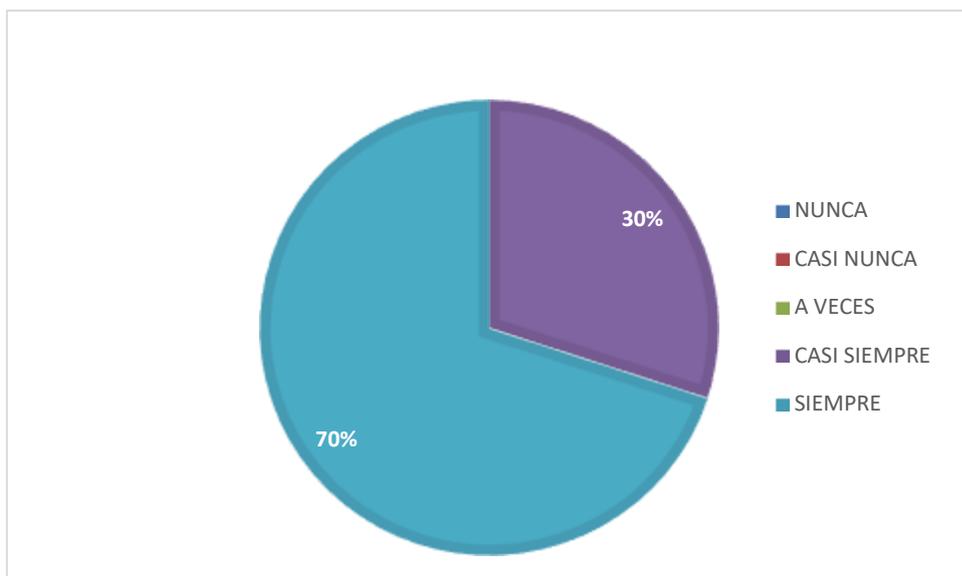
El 20% de los trabajadores considera que a veces el trabajo que realiza es valorado por sus compañeros, el 70% considera que casi siempre y el 10% mencionan que siempre valoran su trabajo.

Figura 53. Su trabajo le da la opción de ultimar si lo está realizando adecuadamente.



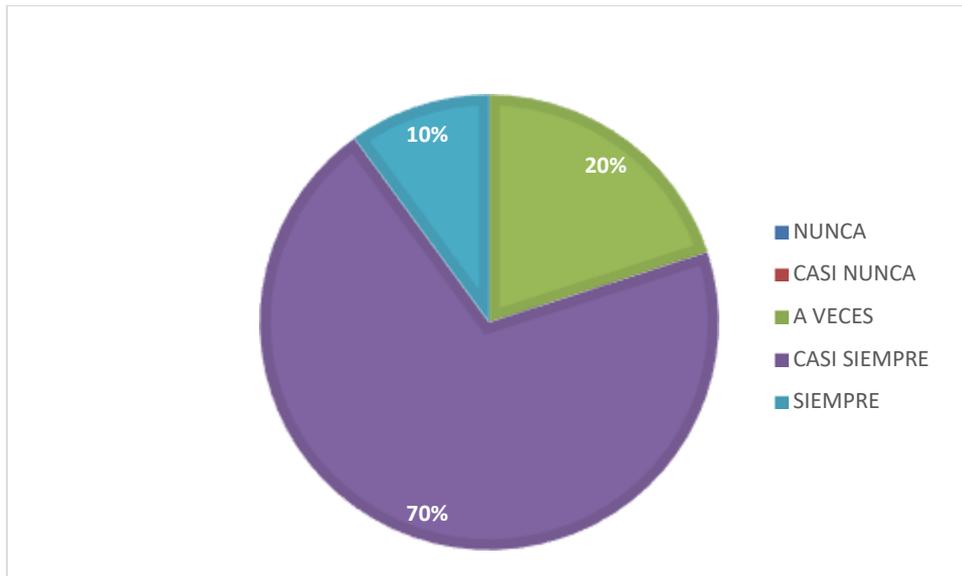
El 80% de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre su trabajo le da la opción de ultimar si lo está realizando adecuadamente y el 20% considera que siempre.

Figura 54. Tiene la oportunidad de contribuir y opinar sobre las decisiones en su trabajo.



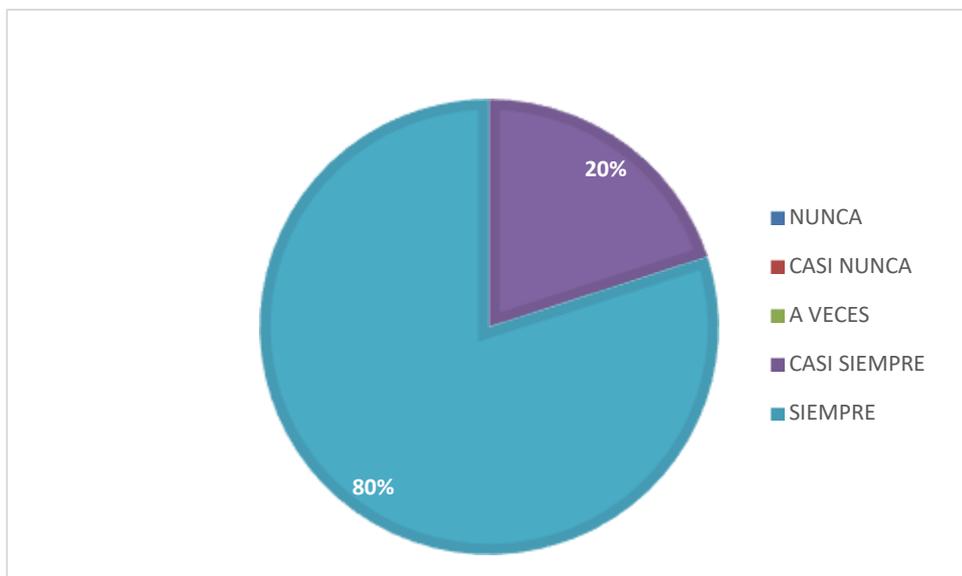
De los trabajadores encuestados, el 30% considera que casi siempre tiene la oportunidad de contribuir y opinar sobre las decisiones en su trabajo y el 70% considera que siempre.

Figura 55. La entidad en la que labora lo impulsa a superarse y lograr ascender de posición.



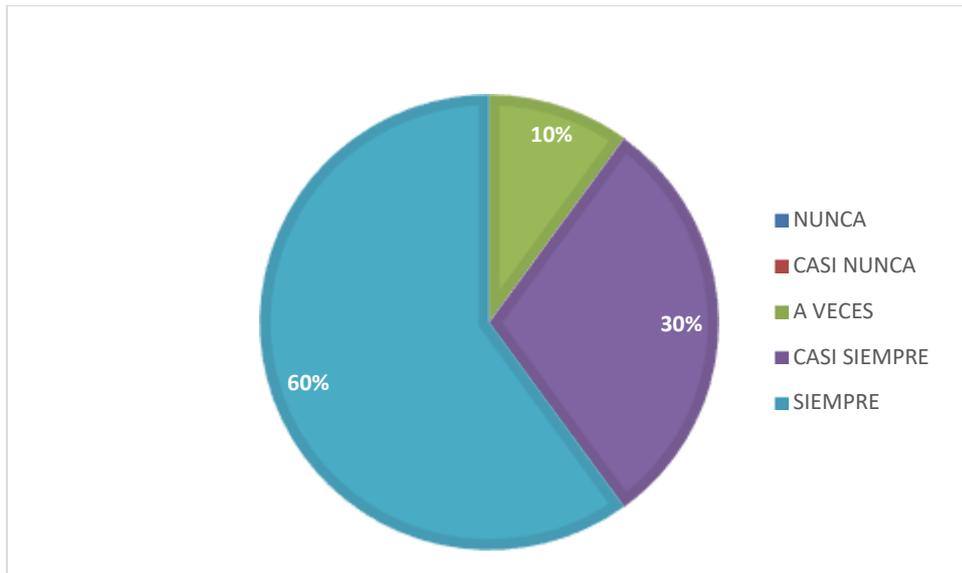
El 20% de los encuestados considera que a veces la entidad en la que labora lo impulsa a superarse y lograr ascender de posición, el 70% indica que casi siempre y el 10% indica que siempre.

Figura 56. Existe un control y supervisión continua.



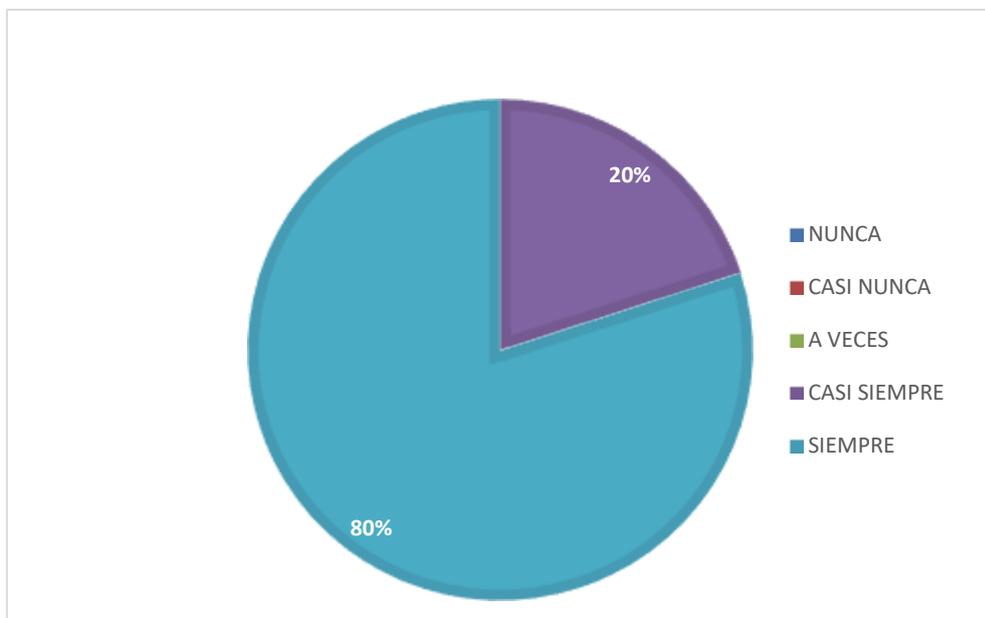
El 20% de los trabajadores considera que casi siempre existe un control y supervisión continua, mientras que el 80% indica que siempre hay supervisión continua.

Figura 57. Existe organización en su medio de trabajo lo que provoca un mejor desempeño.



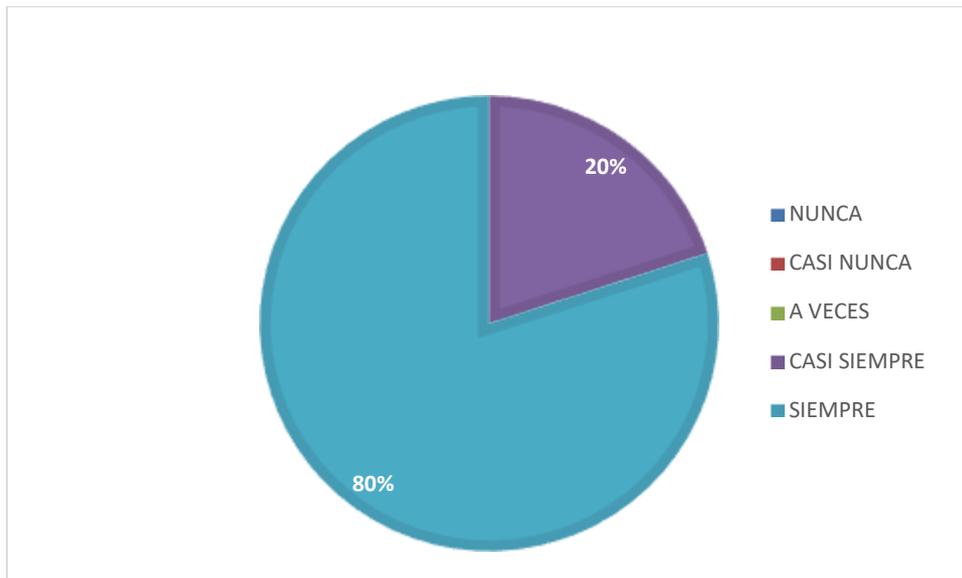
El 10% de los trabajadores considera que a veces existe organización en su medio de trabajo lo que provoca un mejor desempeño, el 30% indica que casi siempre y el 60% mencionan que siempre está bien organizado.

Figura 58. Puede hacer uso de sus capacidades en el trabajo



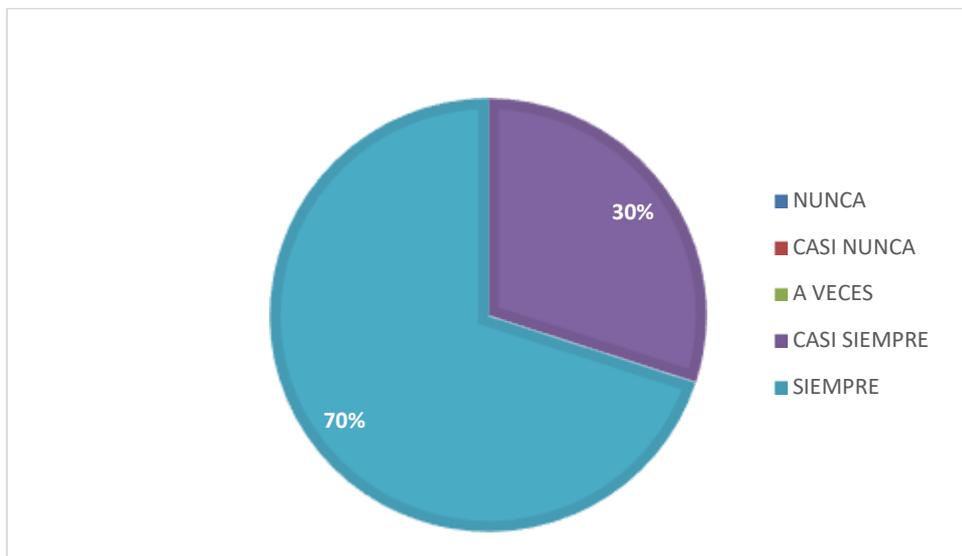
El 20% de los encuestados considera que casi siempre puede hacer uso de sus capacidades en el trabajo y el 80% considera que siempre.

Figura 59. Los resultados obtenidos en su trabajo son notorios



El 20% de los encuestados considera que casi siempre los resultados obtenidos en su trabajo son notorios, mientras que el 80% considera que siempre.

Figura 60. La disposición física de los ambientes laborales, hacen posible un espacio placentero.



El 30% de los trabajadores considera que casi siempre la disposición física de los ambientes laborales, hacen posible un espacio placentero, en cambio el 70% considera que siempre.

3.3. Relación de incidencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza

Para establecer la correlación de coincidencia entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza se realizó a través del coeficiente de correlación de Pearson que muestra una significancia de 0.01 como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 2. Correlación de la gestión del talento humano en la motivación laboral en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.

		GESTION_DEL _TALENTO_HU MANO	MOTIVACION_L ABORAL
GESTION_DEL_TALENTO_ HUMANO	Correlación de Pearson	1	,996**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
MOTIVACION_LABORAL	Correlación de Pearson	,996**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

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

Según los resultados la correlación de incidencia es alta y positiva, entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral; llegándose a comprobar la hipótesis que fue: la incidencia es positiva y significativa de la gestión del talento humano en la motivación laboral de la municipalidad provincial Rodríguez de Mendoza.

IV. DISCUSIÓN

El éxito de la gestión pública como es el caso de las municipalidades, radica en la adecuada gestión del talento humano que labora en sus distintas dependencias y en la motivación laboral que estos presentan. Los investigadores sociales relacionados con la administración pública y la gestión de personal le dan interés al investigar estas variables bajo un enfoque científico, que les permite conocer la realidad problemática de las diversas instituciones donde aplican su estudio y esta información sirve como un documento objetivo para plantear propuestas de solución enfocadas a mejorar la gestión del talento humano, la motivación laboral y por tanto la gestión pública y el cumplimiento de los objetivos organizacionales de la institución. Frente a ello en la presente tesis se puede discutir lo siguiente:

Vinuenza (2017), a través de una investigación propositiva plantea estrategias de gestión del personal considerando el clima organizacional con el fin de mejorar la satisfacción de los colaboradores de una empresa de embutidos. El autor concluye que su propuesta se basa en constructos teóricos que proponen metodología, técnica y publicaciones en calidad y frecuencia, considerando que la empresa objeto de estudio tiene efectos significativos y positivos en la satisfacción de los trabajadores, teniendo en cuenta el buen clima organizacional que favorece al incremento de la productividad. La presente tesis realiza una investigación correlacional entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral, que ha permitido identificar las características de cada una de ellas, y establecer que existe una incidencia positiva en los trabajadores de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.

Goyenechi (2018), producto de su investigación plantea estrategias de gestión del talento humano en MYPES en Ecuador; el autor concluye que existen diferencias en las MYPES, en la gestión de personal; propuso estrategias para instaurar y ejecutar lineamientos laborales que contribuyan al crecimiento de las empresas y la mejora laboral aportando a la adecuada gestión del talento humano. La presente investigación establece la correlación entre la variable gestión del talento humano y motivación laboral, realizando la caracterización de cada una de las variables que han permitido identificar problemas relacionados con las dimensiones como competencias habilidades y capacidades, evaluación y selección de personal, reconocimientos y logros, asignación de funciones, remuneración y otros que

tienen que ver con la gestión del talento humano y la motivación laboral, para sentar una base y plantear propuestas como es el caso de lo investigado y propuesto por Goyenechi.

Cuachimboza y Altamirano (2020), analizan la variable gestión del personal administrativo utilizando la prueba de RHO de Spearman determinando que existe correlación entre las variables y concluye que la variable gestión de personal y desempeño laboral están significativamente relacionadas. En relación con la presente tesis ambas estudian variables similares a través de una investigación correlacional y los resultados guardan similitud en la incidencia positiva que da a entender que si la gestión del talento humano se da bajo los parámetros adecuados esta repercute significativamente en la motivación laboral. Por las características de la presente investigación se utilizó el coeficiente correlacional de Pearson.

Rosas (2018), establece la correlación de las variables gestión del personal y motivación laboral en el gobierno regional de Pasco; encontrándose que esta es significativa y directa. La presente investigación estudia las mismas variables y los resultados guardan relación con lo encontrado por Rosas.

Rojas y Vilchez (2018), determinan la relación de la gestión del personal y desempeño laboral a través de una investigación experimental de nivel correlacional, encontrando que esta es significativa. Con lo investigado por Rojas y Vilchez la presente investigación guarda relación con la variable gestión de personal donde se ha estudiado dimensiones similares relacionadas con la asignación de funciones, evaluación, control y otros. De la variable desempeño laboral estudiada por Rojas y Vilchez, para la presente tesis se ha tomado la dimensión motivación laboral.

Ramirez y Tafur (2021), correlacionan las variables gestión de personal y calidad de atención en el municipio de Chachapoyas, los resultados muestran que el clima laboral es adecuado y promueve el desarrollo profesional de los trabajadores y esto incide en el trato personal en la atención al público. Las dos investigaciones han sido realizadas en municipalidades provinciales; la diferencia radica en la segunda variable; Ramirez y Tafur estudian la calidad de atención al público mientras que en la presente se investiga la motivación laboral, se considera base

para poder brindar una atención de calidad al público; que es parte de las funciones de los colaboradores de la institución.

V. CONCLUSIONES

- El diagnóstico de la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza muestra que para contratar a un colaborador se tiene en cuenta sus competencias, capacidades y habilidades y que siempre se evalúa el legajo de los trabajadores aplicando los criterios de evaluación necesarios. Los resultados muestran que siempre se realiza evaluaciones del desempeño laboral considerando que esto contribuye a mejorar las funciones encargadas a los colaboradores y que los jefes reconocen los logros obtenidos con el trabajo en equipo y personalizado.
- Los trabajadores de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza presentan un alto nivel de motivación laboral teniendo en cuenta que estos son conscientes que su trabajo contribuye a alcanzar los objetivos; los colaboradores están satisfechos con los beneficios que le ofrece la institución donde labora y se sienten a gusto de formar parte de ella. Los mismos manifiestan que su labor les permite desarrollarse profesionalmente y que casi siempre realizan tareas correspondientes a sus funciones.
- La correlación de incidencia entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral son positivas y significativas, demostrándose que una adecuada gestión del talento humano genera una alta motivación en los colaboradores de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a las autoridades de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza considerar el presente documento como una base de datos para proponer lineamientos que permitan mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad.
- ✓ Se recomienda a la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza y a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas establecer convenios para realizar investigaciones de pre y post grado relacionadas con la administración y gestión pública, con el fin de mejorar los procesos administrativos de la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bonilla, J. &. (2018). *La gestión del talento humano basado en competencias y la motivación de los trabajadores del área administrativa del hospital ii Luis Heysen Inchaústegui de la ciudad de Pimentel - 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5211/Bonilla%20Sono%20&%20Paz%20Cabezas.pdf?sequence=1>
- Cuachimboza, V. &. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw- Hill.
- Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (4ª ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Goyeneche, S. (2018). *Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de Socha*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia].
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>
- Hernández Sampieri, Roberto , Fernández Collado, Carlos , Baptista Lucio, María del Pilar (2014). *Metodología de la investigación* (6º ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Pinedo, C. &. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/990952b6-b4dd-460c-86b5-a07b4aba8f25/content>
- Ramírez, G. &. (2021). *Gestión del talento humano y la calidad de atención a los usuarios de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Valejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76915/Ramirez_CGN-Tafur_HE-SD.pdf?sequence=1

- Rojas, R. &. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener].
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosas, E. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral: Caso Gobierno Regional Pasco – 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL%20CASO%20GOREPA%202017.pdf>
- Shilquigua, E. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>
- Vinueza, A. (2017). . *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador*. (U. N. Marcos, Ed.) Lima, Perú: Facultad de Ingeniería Industrial.
<https://industrial.unmsm.edu.pe/UPG/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>

ANEXOS

ENCUESTAS SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2022

La presente encuesta, es parte de una investigación para realizar una tesis. Su colaboración será de gran ayuda para cumplir con el objetivo.

Responda según su parecer las siguientes preguntas, donde:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS						
1	Considera usted, que, para contratar a un trabajador, se debe tener en cuenta las competencias, habilidades y capacidades del postulante.					
2	Considera usted, que antes de convocar a un concurso para un puesto de jefatura; deberían evaluar el legajo de los trabajadores de dicha Área.					
3	Considera usted, que cuando se selecciona un personal el empleador adquiere la responsabilidad de su formación y desarrollo.					
4	Considera usted, que es necesario evaluar la carga laboral a fin de admitir nuevo personal.					
DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN DE PERSONAS						
5	Considera usted, que las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.					
6	Considera usted, que en la Entidad donde trabaja se debe aplicar las evaluaciones de desempeño.					
7	Considera usted, que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas a desarrollar.					
8	Considera usted, que los jefes de áreas expresan el reconocimiento por los logros obtenidos					
9	Considera usted, que, si le asignan una función, lo asume con mucha responsabilidad.					

10	Considera usted, que los objetivos del trabajo que desempeña guardan relación con la visión de la Entidad.					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACION DE PERSONAS						
11	Considera usted, que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades.					
12	Considera usted, que la remuneración que percibe, está de acuerdo al desempeño de sus funciones.					
13	Considera usted, que la remuneración que percibe, satisface sus necesidades.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE PERSONAS						
14	Considera usted, que los jefes, solicitan las capacitaciones según las necesidades del Área donde labora.					
15	Considera usted, que la capacitación al personal, ayudara a incrementar la producción de su oficina					
16	Considera usted, que le resulta fácil tomar la iniciativa, asumiendo nuevos retos.					
17	Considera usted, que el cargo que desempeña es una buena opción para alcanzar sus objetivos laborales					
18	Considera usted, que cuando tiene la responsabilidad sobre otras personas, sabe ejercer la autoridad necesaria					
19	Considera usted, que, si tiene que solucionar algún problema, pide la opinión de los demás.					
DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO DE PERSONAS						
20	Considera usted, que el ambiente de trabajo, es sano, cómodo, con iluminación y temperatura adecuada.					
21	Considera usted, que, en su oficina, la comunicación fluye adecuadamente					
22	Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.					
23	Considera usted, que sus compañeros de trabajo, cooperan entre sí.					
24	Considera usted, que, con sus compañeros de trabajo, existe una relación armoniosa.					
25	Considera usted, que su jefe brinda el apoyo necesario para superar los obstáculos que se presentan en el trabajo.					
DIMENSIÓN 6: MONITOREO DE PERSONAS						
26	Considera usted, que cuentan con una base de datos necesaria para cumplir con el trabajo asignado.					
27	Considera usted, que en su oficina se dispone de tecnología que facilita el desarrollo de su trabajo.					
28	Considera usted, que en su área de trabajo, se generan ideas creativas e innovadoras.					
29	Considera usted, que si implementan un nuevo sistema de trabajo le interesa aprenderlo.					
30	Considera usted, que dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades encomendadas.					

ENCUESTAS SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA, 2022

La presente encuesta, es parte de una investigación para realizar una tesis. Su colaboración será de gran ayuda para cumplir con el objetivo.

Responda según su parecer las siguientes preguntas, donde:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION DEL LOGRO						
1	Su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos.					
2	Los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados.					
3	Se siente a gusto de formar parte de la Institución.					
4	El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades.					
5	Las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.					
6	Las actividades que realiza en su trabajo están de acorde a su talento.					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION DE RECONOCIMIENTO						
7	En su Institución reconocen habitualmente la buena labor que realiza.					
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa.					
9	El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.					
10	Ha recibido de la Institución o jefe algún reconocimiento (carta de felicitación u otro), en los 2 últimos años.					
11	Los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando.					
12	El trabajo que realiza lo motiva a mejorar continuamente como profesional.					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION DEL INTERES EN EL TRABAJO						
13	Le interesa el desarrollo de su Institución.					
14	Está comprometido con su Institución y con el área donde labora.					

15	Participa activamente en las acciones programadas en el área donde labora.					
16	Cumple con su tarea asignada de principio a fin.					
17	Realiza contribuciones importantes a su Oficina con los resultados de su trabajo					
18	Su trabajo es muy importante para la Institución.					
DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD						
19	Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de las personas.					
20	Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato o jefe superior.					
21	Tiene libertad de decidir cómo desempeñar mejor su trabajo.					
22	Sus compañeros valoran el trabajo que realiza.					
23	Su trabajo le da la oportunidad de concluir si lo está haciendo bien.					
24	Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN 5: MEJORA						
25	La Institución lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que tiene.					
26	En su centro de trabajo la supervisión es constante.					
27	Su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.					
28	Tiene la oportunidad de usar sus habilidades para la mejor de su desempeño en el trabajo.					
29	Los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
30	La distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.					