

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



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA, 2019**

Autora: Bach. Elena Magnolia Gusman Gusman

Asesor: Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar

CHACHAPOYAS – PERÚ

2021

Dedicatoria

A dios que a diario guía mi camino, a mi madre por darme la vida y apoyarme de manera incondicional y a mi hijo, por ser una persona maravillosa e incomparable que me acompaña a cada instante y en cada paso de mi vida.

Agradecimiento

Al Doctor Benjamín Roldan Polo Escobar, quién en su calidad de asesor ha aportado significativamente a la culminación de la presente tesis; así mismo, mi agradecimiento a los miembros del jurado por sus aportes valiosos en el desarrollo de este estudio.

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

Dr. Policarpio Chauca Valqui

Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán

Vicerrectora de Investigación

Dr. Raúl Rabanal Oyarce

Director de la Escuela de Posgrado

VISTO BUENO DEL ASESOR



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

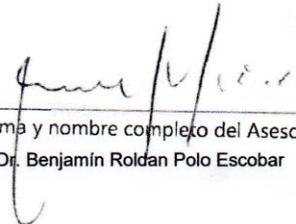
ANEXO 6-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO () / DOCTOR ()

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA cuyo autor ELENA MAGOLIA GUSMAN GUSMAN es estudiante del ciclo/egresado (X) de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en GESTIÓN PÚBLICA con correo electrónico institucional elena.gusman@untrm.edu.pe

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, 19 de Junio de 2021


Firma y nombre completo del Asesor
Dr. Benjamín Roldán Polo Escobar



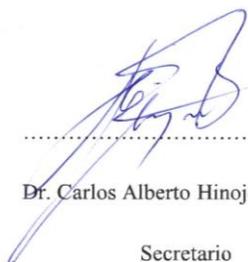
JURADO EVALUADOR DE TESIS

(Resolución Directoral N° 205-2018-UNTRM/EPG)



MscM. Yuri Reina Marín

Presidente



Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

Secretario



M.Sc. Ricardo Rafael Alva Cruz

Vocal



UNTRM

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

ANEXO 6-O

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL
GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO () / DOCTOR ()**

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

Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos Universidad Nacional Tonibio Rodríguez de Mendoza.

presentada por el estudiante ()/egresado (x) Elena Magnolia Gosman Gosman
de la Escuela de Posgrado, Maestría (x) / Doctorado () en Gestión Pública

con correo electrónico institucional ega.contable@gmail.com

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



- a) La citada Tesis tiene 23 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / 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.

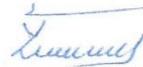
Chachapoyas, 25 de Agosto del 2021



SECRETARIO



VOCAL



PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

CONTENIDO GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR	v
JURADO EVALUADOR DE TESIS	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	vii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MATERIAL Y MÉTODOS	17
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación de trabajadores	17
Tabla 2: Determinación de la muestra	18
Tabla 3: Gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral	21
Tabla 4: Estadístico descriptivo	22
Tabla 5: Correlación no paramétrica	22
Tabla 6: Gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación laboral	23
Tabla 7: Estadístico descriptivo	24
Tabla 8: Correlación no paramétrica	24
Tabla 9: Gestión del talento humano y la dimensión maestría de la motivación laboral	25
Tabla 10: Estadístico descriptivo	26
Tabla 11: Correlación no paramétrica	26
Tabla 12: Gestión del talento humano y motivación laboral	27
Tabla 13: Estadísticos descriptivos	28
Tabla 14: Correlación no paramétrica	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral	21
Figura 2: Correlación entre gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral	22
Figura 3: Gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación Laboral	23
Figura 4: Correlación entre gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación laboral	24
Figura 5: Gestión del talento humano y la dimensión maestría de la motivación laboral	25
Figura 6: Correlación entre gestión del talento humano y la dimensión maestría de la motivación laboral	26
Figura 7: Gestión del talento humano y motivación laboral	27
Figura 8: Correlación entre gestión del talento humano y la motivación laboral	28

RESUMEN

La gestión del recurso humano es un factor determinante, para el logro de los fines y objetivos institucionales. En ese sentido el objetivo de este estudio fue conocer la relación que existe entre gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos UNTRM, 2019; se utilizó el diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, se aplicó el cuestionario a 112 personas que laboran en el área administrativa, con un muestreo estratificado de afijación proporcional, el método utilizado fue analítico sintético e inductivo deductivo. Los resultados indican que de las tres dimensiones de la motivación laboral, las dimensiones autonomía y maestría arrojan valores elevados en el nivel medio con 24.10% y 26.79% respectivamente y la dimensión propósito es la que se ubica en el nivel bajo con 20.54%, respecto a la gestión del talento humano caracterizada como regular; cuya conclusión general indica que existe relación positiva moderada (Rho Spearman de 0,579) entre la gestión del talento humano y la motivación laboral; así mismo, se afirma que existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento y las dimensiones de la motivación laboral; autonomía, propósito y maestría (Rho = 0.678, 0.562, 0.522, respectivamente).

Palabras clave: *Autonomía, propósito, administrativos.*

ABSTRACT

The management of human resources is a determining factor for the achievement of institutional goals and objectives. In this sense, the objective of this study was to know the relationship that exists between human talent management and work motivation in administrative workers UNTRM, 2019; the non-experimental, cross-sectional and correlational scope design was used, the questionnaire was applied to 112 people who work in the administrative area, with a stratified sampling of proportional allocation, the method used was synthetic analytical and inductive-deductive. The results indicate that of the three dimensions of work motivation, the autonomy and mastery dimensions show high values at the average level with 24.10% and 26.79% respectively and the purpose dimension is the one that is located at the low level with 20.54%, with respect to to the management of human talent characterized as regular; whose general conclusion indicates that there is a moderate positive relationship (Rho Spearman of 0.579) between the management of human talent and work motivation; Likewise, it is stated that there is a moderate positive relationship between talent management and the dimensions of work motivation; autonomy, purpose and mastery (Rho = 0.678, 0.562, 0.522, respectively).

Keywords: *Autonomy, purpose, administrative*

I. INTRODUCCIÓN

Gestionar el talento humano siempre ha sido un gran problema en todas las organizaciones del estado, situación que no se repite en las organizaciones privadas; por razón que, los funcionarios encargados de esta tarea se han preocupado en mayor medida en el área de recursos humanos, ya que de ello depende mucho el éxito o fracaso de las organizaciones en general; contrario a ello el sector público, ha tenido un avance mínimo en cuanto a la gestión estratégica del estado (Calderón, 2004).

Las personas agregan valor a las organizaciones en la medida de sus talentos y competencias pasando a formar el capital más importante en las organizaciones; por lo que, al incrementar su valor se le está dando la oportunidad de ser parte de los fines y objetivos organizacionales (Chiavenato, 2007).

Estudios como León y Soto (2017), revelaron que existe relación positiva moderada y significativa respectivamente en las variables gestión del talento humano y motivación laboral; sin embargo, Peña (2015) en su estudio encontró que solamente con una correcta gestión del recurso humano se puede obtener resultados en términos de eficacia y eficiencia, en cambio Morales (2016) concluyó que existe relación directa entre las dos variables.

En ese sentido, partiendo de la definición de gestión como la acción y efecto de administrar (RAE), es necesario definir las dos variables materia de este estudio; a partir de las teorías y/o definiciones; por un lado, el talento que, según la RAE, es la persona inteligente con habilidades y destrezas capaz de resolver problemas; o apta, dado a su capacidad para el desarrollo de tal o cual ocupación; igualmente, hay personas que poseen capacidades que coadyuvan a la mejora de los resultados de las organizaciones (Jericó, 2008); es decir, no son recursos que se utilizan y desechan y que generan gastos a las organizaciones, sino más bien son el activo que impulsa la creatividad organizacional (Chiavenato, 2007).

En la presente investigación, se ha caracterizado la gestión del talento humano según la teoría de Chiavenato (2002), en lo que corresponde a tres de los procesos de la gestión de talento humano (admisión, compensación y desarrollo).

De otro lado existen diversas definiciones acerca de la motivación, lo que tratamos de abordar en esta investigación es la motivación en las organizaciones, conocida como motivación laboral, que ha sido estudiada a profundidad por diversos investigadores y autores; Gómez, Balkin y Cardy (2008), prescriben que la motivación laboral es el deseo de las personas que hacen que su trabajo sea lo mejor posible, es decir el esfuerzo interno de cada una de ellas para la realización de tal o cual actividad; así mismo muchos autores coinciden con esta definición en el sentido de ejercer altos niveles de esfuerzo para lograr los objetivos y metas (Stephen, 1999), (Zimbardo, 2013), (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1998), (Muchinsky, 2001), (Dalton, Hoyle, & Marie, 2007), (Robbins & Coulter, 2010).

En esa misma línea las teorías modernas de la motivación estudiadas por Pink (2010) y Fischman (2014), refieren que lo que motiva al ser humano no son las cuestiones externas, sino más bien la búsqueda del sentido de que el trabajo que hacen importa, contribuye, es para alguien, les gusta, les hace sentir bien con ellos mismos y que les construye autoestima; caracterizando así a la motivación laboral en base a: autonomía, maestría y propósito.

Uno de los problemas en el Perú, es la cantidad de regímenes labores que impide la implementación y desarrollo de una buena gestión del recurso humano, tal es el caso de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que no es ajena a este sin número de regímenes laborales, actualmente cuenta con trabajadores en distintos regímenes laborales (D.L. N°. 276 y 1057); así como también personal por servicios autónomos.

Por lo que existe mucho malestar y descontento por parte de las personas que laboran en las entidades públicas pues refieren que no se aprecia, no se valora y mucho menos se reconoce su labor, lo que ha conllevado a una desmotivación laboral; debido que las áreas de recursos humanos se han preocupado más en el

control de personal, elaboración de planillas, cálculo de vacaciones, liquidaciones, pagos, etc., sumándose a ello la selección o promoción de personal mal realizada (no porque la norma no lo contemple sino más bien por falta de políticas internas de las entidades), clima laboral pésimo, inexistencia de equipos de trabajo, falta de calidad en las relaciones intra e interpersonales, rotaciones incorrectas, asignaciones de puestos sin considerar el perfil requerido, entre otras casusas que han dado origen a este problema.

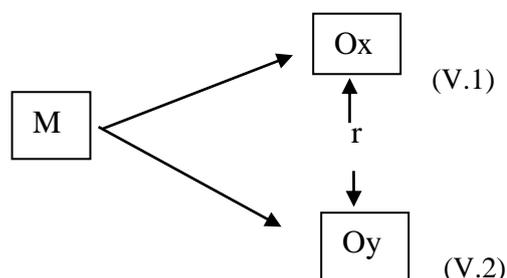
Un indicador clave del desempeño laboral es la motivación laboral; por lo que, si se continúa con esa actitud indiferente frente a los requerimientos y necesidades de los trabajadores, las entidades corren el riesgo de que el desempeño laboral se vea afectado incidiendo en el logro de los objetivos institucionales; es por ello, que se propuso este estudio, cuyo propósito fue evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en colaboradores administrativos de la UNTRM contratados bajo el régimen laboral del D.L. N° 276 y CAS, y los objetivos específicos conllevan a determinar la relación de las dimensiones de la motivación laboral (autonomía, propósito y maestría) y la gestión del talento humano, en la que se planteó una hipótesis que si existe una relación en ambas variables.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño de la investigación

Diseño descriptivo, transversal y de alcance correlacional (Carrasco, 2009).

Se empleó lo siguiente.



- Donde : M = Muestra (trabajadores administrativos)
Ox = Gestión del talento humano
Oy = Motivación laboral
r = Relación entre variables (Coeficiente de correlación)

2.2. Población y muestra

Población

La UNTRM Amazonas, a lo largo de su vida institucional viene contratando bajo diversos regímenes laborales en cuanto se refiere al personal administrativo; es así que, en el año 2019, conto con personal nombrado y contratado (D.L. N° 276 y 1057); así como, locadores de servicio:

Tabla 1
Relación de trabajadores

Relación de Trabajadores	
Locación de servicio	508
Contrato Administrativo de Servicio	73
Decreto Legislativo N° 276	85
Total	666

Fuente: Dirección de Recursos Humanos UNTRM

Criterios de inclusión. - Forman parte de este estudio únicamente trabajadores administrativos por planilla y CAS (D.L. N° 276 Y 1057), varones y mujeres, de todas las edades, que hacen un total 158 trabajadores.

Criterios de exclusión. - No forman parte de este estudio los locadores de servicio, dado que el servicio se realiza de manera independiente y por funciones específicas.

Muestra

112 trabajadores administrativos de la UNTRM.

Se determinó según:
$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

- n : tamaño de la muestra
- N : tamaño de la población
- Z : valor de Z (α) del 0,05 (5%) = 1,96
- p : proporción de éxito = 0.5
- q : proporción de fracaso = 0.5
- E : error estándar permisible = 0,05 (5%)

$$n = \frac{158 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{[(158 - 1) * 0.05^2] + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 112$$

Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 112 trabajadores de la UNTRM-A

Muestreo

Se aplicó el muestreo estratificado con afijación proporcional.

Tabla 2

Determinación de la muestra

Detalle	N° de Trabajadores		
	Varones	Mujeres	Total
Contrato Administrativo de Servicio	35	16	51
Decreto Legislativo N° 276	18	43	61
Total	53	59	112

Fuente: Dirección de Recursos Humanos UNTRM

2.3. Variables de estudio

- (V1) = Gestión del talento humano
- (V2) = Motivación laboral

- Operacionalización de variables

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
	Teórica	Operativa				
Gestión del Talento Humano.	Las personas pasan a ser estudiadas como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares (Chiavenato, I., 2002)	Con respecto a la gestión del talento humano, la evaluación se realizó a través de la aplicación de una encuesta, según sus dimensiones, admisión, compensación, desarrollo.	Admisión	Diseño de cargos	1	-
				Descripción y análisis de puestos	2	-
				Reclutamiento	3-4	Cuestionario
			Selección	5		
			Compensación	Remuneraciones	6-7	
				Plan de incentivos	8	
				Relaciones interpersonales	9	
				Relaciones sindicales	10	
			Desarrollo	Entrenamiento	11-12-13	
				Programas de cambio	14-15-16	
Evaluación de desempeño	17					
Ética y Responsabilidad social	18					
Motivación Laboral	Estimulo emocional que nos hace actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas. (Dalton, Hoyle, & Marie.2007)	Con respecto a la motivación laboral, la evaluación se realizará a través de la aplicación de una encuesta, según sus dimensiones: autonomía, propósito, crecimiento.	Autonomía	Independencia	19-20	Cuestionario
				Autorrealización	21	
			Propósito	Compromiso	22-23	
				Contribución	24-25	
				Responsabilidad	26	
			Maestría	Políticas de ascenso	27-28-29	
Meritocracia	30-31					

2.4. Métodos

En el proceso de investigación, se empleó métodos de investigación, según Rodríguez y Pérez, (2017): analítico – sintético, inductivo – deductivo.

Técnicas

Se utilizó la encuesta (Bueno, 2003)

Instrumentos

Se utilizó un solo cuestionario para las dos variables cada una de ellas subdivididas en sus respectivas dimensiones, escala de valoración de tipo Likert, la validez se sometió a juicio de expertos (tres profesionales) y la confiabilidad según Alfa de Cronbach.

Procedimiento

- Se determinó, elaboró y validó el instrumento de medición (encuesta).
- Se aplicó la encuesta, con una duración promedio para su desarrollo de 15 minutos.
- Se tabuló y sistematizó la encuesta en SPSS
- Presentación de tablas y figuras, y su respectivo análisis

Análisis de datos

Luego de haber aplicado la encuesta, los resultados encontrados fueron procesados y analizados a partir de la información - SPSS; y presentamos la información de resultados en tablas y figuras

Se utilizó estadística descriptiva, en la que se observa la media, el desvío y el tamaño de la muestra; así mismo se utilizó la estadística inferencial y por haber trabajado con variables ordinales se aplicó la correlación no paramétrica (Rho de Spearman).

II. RESULTADOS

OE1: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y dimensión autonomía de la variable motivación laboral, en trabajadores administrativos de la UNTRM, 2019.

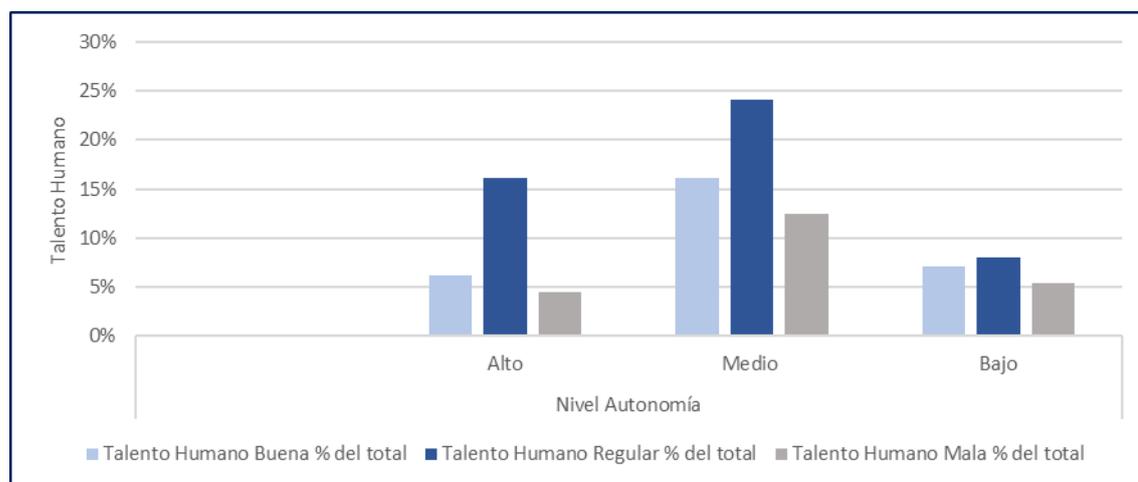
Tabla 3

Gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral

		Nivel Autonomía				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Talento Humano	Buena	Recuento	7	18	8	33
		% dentro TH	6,25%	16,08%	7,14%	29,47%
	Regular	Recuento	18	27	9	54
		% dentro TH	16,07%	24,10%	8,04%	48,21%
	Mala	Recuento	5	14	6	25
		% dentro TH	4,46%	12,50%	5,36%	22,32%
Total		30	59	23	112	
		26.78%	52.68%	20.54%	100,0%	

Figura 1

Gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral



Fuente: Tabla y figura, elaboración propia (encuesta de gestión del talento y motivación)

Análisis: El 24.10% de los servidores administrativos de la UNTRM-A, encuentran a la dimensión autonomía en un nivel medio, con respecto a la gestión del talento humano caracterizado como una gestión regular

Prueba de hipótesis

Ha1. Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Amazonas, 2019.

Tabla 4

Estadístico descriptivo

	Media	Desviación estándar	N
Gestión del Talento Humano	26.46	7.989	112
Dimensión Autonomía	25.70	5.736	112

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Tabla 5

Correlación no paramétrica

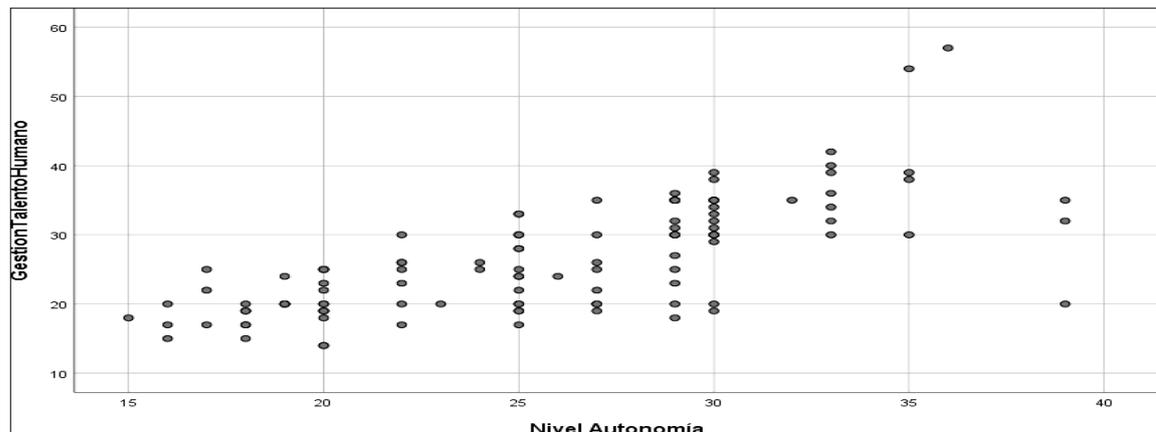
			Gestión del talento	Autonomía
Spearman (rho)	Gestión del talento humano	Coef. de correlación	1.000	0.678**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Autonomía	Coef. de correlación	0.678**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	112	112

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

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Figura 2

Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Decisión: Los resultados de correlación arrojan un valor de 0.678**, lo que significa una asociación de variables positiva moderada, con un nivel de significancia de cero, que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

OE2: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación laboral en trabajadores administrativos de la UNTRM, 2019.

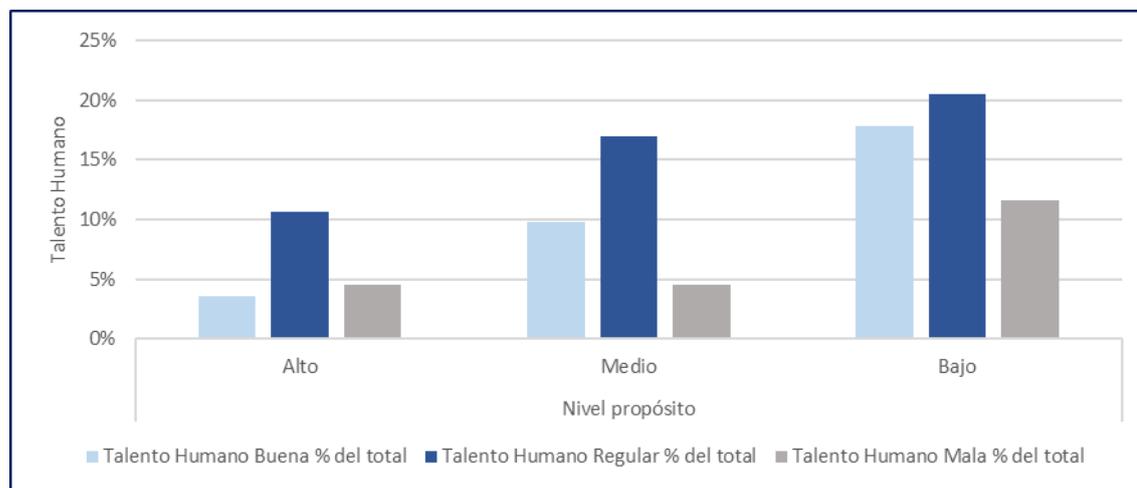
Tabla 6

Gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación laboral

		Nivel propósito			Total	
		Alto	Medio	Bajo		
Talento Humano	Buena	Recuento	4	11	20	35
		% del total	3,57%	9,82%	17,85%	31.24%
	Regular	Recuento	12	19	23	54
		% del total	10,72%	16,97%	20,54%	48.23%
	Mala	Recuento	5	5	13	23
		% del total	4,46%	4,46%	11,61%	20.53%
Total	Recuento	21	35	56	112	
	% del total	18,75%	31,25%	50,00%	100,0%	

Figura 3

Gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación laboral.



Fuente. Elaboración propia (tabla y figura)

Análisis: El 20.54% de los trabajadores administrativos de la UNTRM-A, encuentran a la dimensión propósito en un nivel bajo, con respecto a la gestión del talento humano caracterizado como una gestión regular

Ha2. Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Amazonas, 2019.

Tabla 7
Estadístico descriptivo

	Media	Desviación estándar	N
Gestión del Talento Humano	26.46	7.989	112
Dimensión Autonomía	25.70	5.736	112

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

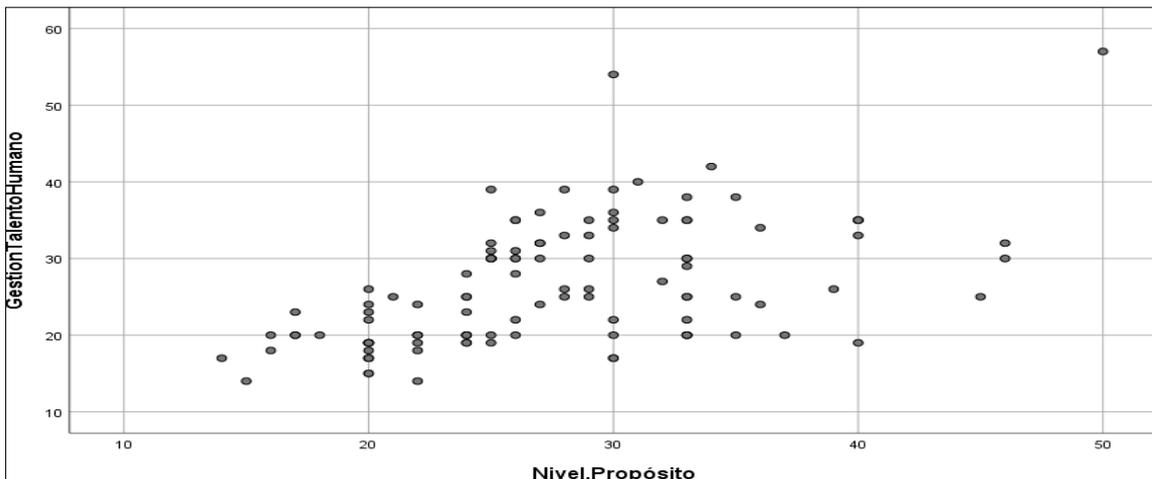
Tabla 8
Correlación no paramétrica

		<i>Gestión del talento</i>		<i>Propósito</i>
Spearman (rho)	Gestión del talento humano	Coef. de correlación	1.000	0.562**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	112	112
	Propósito	Coef. de correlación	0.562**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	112	112

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

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Figura 4
Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión propósito de la motivación laboral



Decisión: Los resultados de correlación arrojan un valor de 0.562**, lo que significa una asociación de variables positiva moderada, con un nivel de significancia de cero, que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna

OE3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión maestría en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019.

Tabla 9

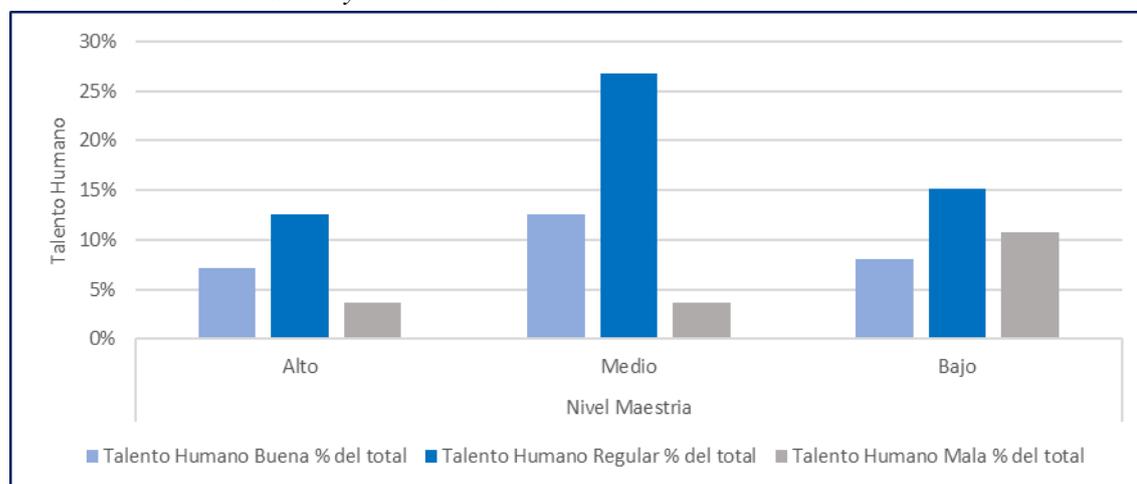
Gestión del talento humano y la dimensión maestría de la motivación laboral

		Nivel Maestría			Total	
			Alto	Medio	Bajo	
Talento Humano	Buena	Recuento	8	14	9	31
		% del total	7.14%	12.50%	8.04%	27.68%
	Regular	Recuento	14	30	17	61
		% del total	12.50%	26.79%	15.18%	54.47%
	Mala	Recuento	4	4	12	20
		% del total	3.57%	3.57%	10.71%	17.85%
Total	Recuento	26	48	38	112	
	% del total	23.21%	42.86%	33.93%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Gestión del talento humano y la dimensión maestría de la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia

Análisis: El 26.79% de los servidores administrativos de la UNTRM-A, encuentran a la dimensión maestría en un nivel medio, con respecto a la gestión del talento humano caracterizado como una gestión regular

Ha3. Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión maestría de la motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Amazonas, 2019.

Tabla 10
Estadístico descriptivo

	Media	Desviación estándar	N
Gestión del Talento Humano	26.46	7.989	112
Dimensión Autonomía	25.70	5.736	112

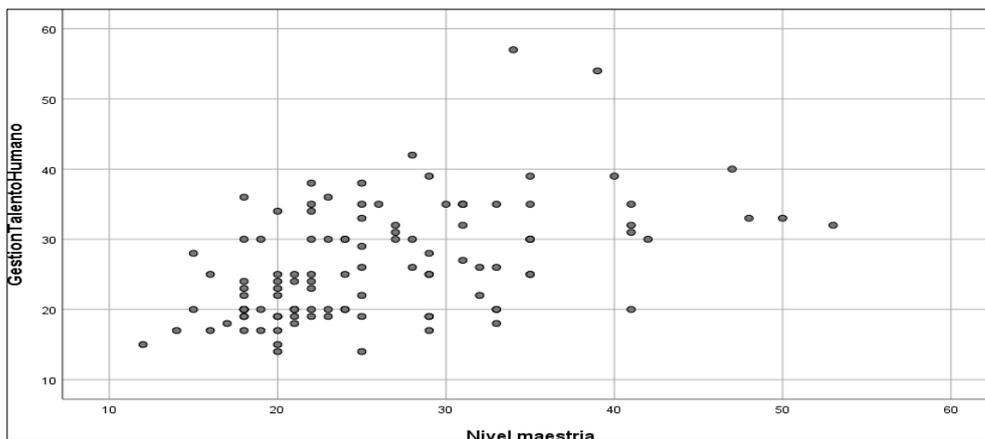
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Tabla 11
Correlación no paramétrica

			Gestión del talento	Maestría
Spearman (rho)	Gestión del talento humano	Coef. de correlación	1.000	0.522**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	112	112
	Maestría	Coef. de correlación	0.522**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	112	112

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

Figura 6
Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión maestría de la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Decisión: Los resultados de correlación arrojan un valor de 0.522**, lo que significa una asociación de variables positiva moderada, con un nivel de significancia de cero, que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna

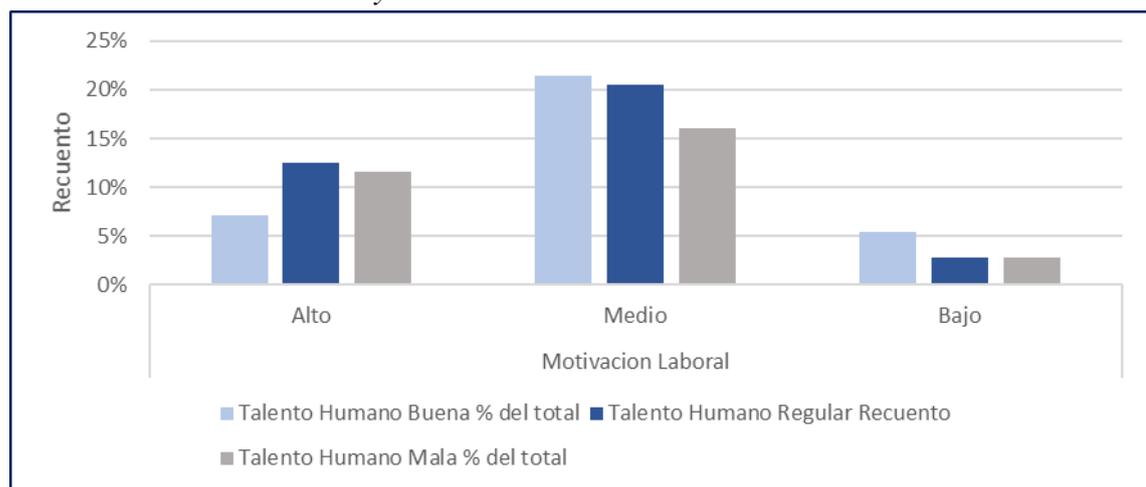
OG: Determinar la relación entre gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Tabla 12
Gestión del talento humano y motivación laboral

		Motivación Laboral			Total	
		Alto	Medio	Bajo		
Talento Humano	Buena	Recuento	8	24	6	38
		% del total	7.14%	21.43%	5.35%	33.92%
	Regular	Recuento	14	23	3	40
		% del total	12.50%	20.54%	2.68%	35.72%
	Mala	Recuento	13	18	3	34
		% del total	11.61%	16.07%	2.68%	30.36%
Total		Recuento	35	65	12	112
		% del total	31.25%	58.04%	10.71%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7
Gestión del talento humano y motivación laboral



Fuente: Elaboración propia

Análisis: De un total del 35.72% de trabajadores que hallan a la gestión del talento humano caracterizado como una gestión regular, el 20.54% encuentra a la motivación laboral en un nivel medio.

HGa. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Amazonas, 2019.

Tabla 13
Estadístico descriptivo

	Media	Desviación estándar	N
Gestión del Talento Humano	26.46	7.989	112
Dimensión Autonomía	25.70	5.736	112

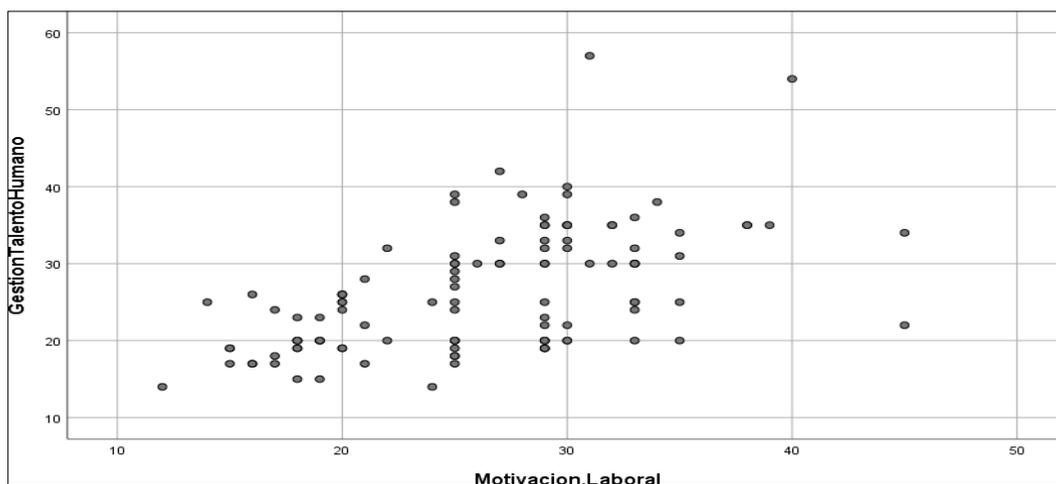
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Tabla 14
Correlación no paramétrica

			Gestión del talento	Mot. Laboral
Spearman (rho)	Gestión del talento humano	Coef. de correlación	1.000	0.579**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	112	112
	Motivación laboral	Coef. de correlación	0.579**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	112	112

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

Figura 8
Correlación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la información-SPSS- Statistics -26

Decisión: Los resultados de correlación arrojan un valor de 0.579**, lo que significa una asociación de variables positiva moderada, con un nivel de significancia de cero, que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna

III. DISCUSIÓN

Al determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión autonomía de la motivación laboral, los resultados de correlación arrojan un valor de 0.678, a través de la prueba no paramétrica de Spearman; lo que, significa una asociación positiva moderada entre ambas variables esto quiere decir que para que exista independencia y autorrealización por parte de los trabajadores los procedimientos que se ejecutan en las áreas de recurso humanos, deben enmarcarse en un diseño y ejecución de una buena estrategia de capital humano y maximizar el valor que se entrega desde el área de recurso humanos hacia el resto de la entidad; buscando optimizar la manera en que colaboran en aras de los objetivos principales de su organización laboral (Cuesta, 2010). Los resultados encontrados, son corroborados con lo que menciona León (2017), quien en su investigación concluye una relación positiva moderada con $Rho = 0.601$.

La intención de conocer la relación entre la gestión del talento y la dimensión propósito de la motivación laboral motivó el presente trabajo, el cual demostró que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables ($Rho = 0.562$), lo que nos indica que si se requiere una mejor contribución, compromiso y responsabilidad por parte de los trabajadores de la UNTRM, es necesario trabajar en la capacidad de atraer talentos claves desarrollarlos y fidelizarlos para que aporten con sus conocimientos y se comprometan con sus entidades; dado que actualmente los trabajadores buscan reconocimiento por su trabajo, participación en la toma de decisiones, posibilidad de auto expresarse, crecimiento laboral, autorrealización y calidad de vida (Puchol, 2003); estos hallazgos guardan similitud con los resultados de Soto (2017), quién concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa 04 – Lima (2016), siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.818.

Respeto a la relación maestría de la motivación laboral y gestión del talento humano en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2019, se encontró una relación positiva moderada entre ambas variables, con un valor de 0.522, según la prueba no

paramétrica de Spearman, resultados que se asemejan con el estudio que encontró Peña (2015), en su estudio motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones. Donde señala que tan solo cuando se evidencia un grado aceptable de motivación se puede obtener altos niveles de desempeño y diferenciación; en tal sentido, si las personas agregan valor a las organizaciones en la medida de sus talentos y competencias pasan a formar el capital más importante en las organizaciones; por lo que, es necesario crear un entorno organizativo que cree valor profesional y que motive a los empleados a aportar y a continuar en la organización (Alles, 2007).

Finalmente se encontró correlación positiva moderada ($Rho = 0.579$), entre la gestión del talento humano y la variable motivación laboral, en los trabajadores administrativos de la UNTRM, 2019; resultados similares con lo que encontró Morales (2016), en su estudio gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la Gerencia central de logística de Essalud, quien encontró una relación directa; sin embargo, su estudio caracterizó a la motivación laboral en las dimensiones de reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional; en ese sentido y bajo lo referido anteriormente confirmamos los resultados generales de nuestro estudio.

IV. CONCLUSIONES

En este trabajo se determinó la relación positiva moderada (Rho Spearman de 0,579) que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; lo más importante fue establecer que las dos variables están asociadas, de modo que si mejora la gestión en el área de recursos humanos, mejora la motivación laboral en los trabajadores; para ello, ha sido necesario conocer los procesos y dimensiones de cada variable para entenderlas mejor; es así que la gestión del talento humano ha sido estudiada en tres de sus procesos: admisión, compensación y desarrollo; porque era necesario conocer el proceso con mayor dificultad para la generación de una mejora en la gestión del talento humano; es así que, se evidenció que la dimensión admisión que midió diseño de cargos, descripción y análisis de puestos, reclutamiento y selección, fue la de nivel más bajo; por razón que los trabajadores refieren que los perfiles de puestos se diseñan sin considerar la realidad de la entidad, los procesos de selección no tienen un marco normativo, y mucho menos las bases se elaboran respetando requisitos mínimos y competencias para cada puesto; estas situaciones han generado malestar en los trabajadores lo que ha conllevado a una desmotivación laboral reflejada en diferentes factores.

Con respecto a los procesos compensación y desarrollo, se ubican en niveles de regular a bueno, debiendo inferir que los indicadores remuneraciones, plan de incentivos y relaciones sindicales e interpersonales, han mejorado y no es un factor limitante para que los servidores cumplan con sus funciones a cabalidad, esto se debe a que lo largo de la vida institucional de la entidad, las políticas del gobierno en el Perú y las políticas internas de la entidad han generado mejoras en este sentido; así mismo, los indicadores del proceso de desarrollo, tales como: entrenamiento, programas de cambio, iniciativas de mejora y evaluación de desempeño, han tenido resultados en nivel regular, lo que evidencia que se ha realizado cambios en la gestión desde el ingreso de un nuevo gobierno en la alta dirección de la entidad; sin embargo, se espera que este proceso de desarrollo y crecimiento profesional mejore día a día, con el fin de que los servidores se sientan

parte de la institución y tengan las herramientas, los mecanismos y las políticas para crecer profesionalmente.

Se determinó también que hay una relación positiva moderada entre la gestión del talento y las dimensiones de la motivación laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; autonomía, propósito y maestría; lo más relevante de conocer la relación de la gestión del talento humano con cada una de las dimensiones de la motivación laboral fue determinar el factor que incide en mayor medida en la desmotivación laboral, evidenciando que de las tres dimensiones de la motivación laboral (autonomía, propósito y maestría), la dimensión propósito es la que arroja el valor más alto (20.54%) en el nivel bajo y las dimensiones autonomía y maestría arrojan valores más altos en el nivel medio (24.10% y 26.79%) con respecto a la gestión del talento humano caracterizada como regular, lo que nos indica que los trabajadores administrativos no saben de qué forma contribuyen a la entidad, desconocen por qué su trabajo es importante, no conocen claramente la visión y la misión de la entidad.

No obstante, esto no obvia el hecho que deben mejorarse los indicadores de autonomía y maestría, en el sentido de brindar mayor independencia en la realización de sus funciones a cada trabajador, de modo que pueda actuar y expresarle con libertad; así también permitirles desarrollar sus habilidades y competencias, crecer profesionalmente en su institución, a través de políticas de progresión en la carrera; para ello los gestores del talento humano deben ser funcionarios con experiencia y habilidades para gestionar personas, quienes sin salir del marco normativo propongan las guías para una nueva política de gestión del talento humano.

V. RECOMENDACIONES

Designar al funcionario responsable del área de recursos humanos, en base a una amplia experiencia en el manejo de personas y con habilidades y destrezas en el área, de modo tal que cumpla con los estándares de conocimiento y calidad de la gestión.

Implementar talleres de capacitación intra e interpersonales, dando énfasis a la autonomía de cada servidor de modo que sienta que puede expresarse con libertad sin temor a represalias, que tenga libertad en la realización de sus funciones, debiendo ser evaluado por sus resultados y por sus productos, además es necesario darles la oportunidad de que demuestren su potencialidades y competencias asignándoles puestos de responsabilidad.

Adoptar políticas de inducción, para que los servidores que ingresan a la universidad conozcan claramente la función a realizar y de qué manera sus resultados van a contribuir a que la entidad alcance sus metas y objetivos; por lo que, es necesario que cada trabajador conozca la importancia de su labor y las consecuencias que puede acarrear un mal accionar.

Proponer planes de mejora para el desarrollo y crecimiento profesional de su personal, dándoles la oportunidad de demostrar sus habilidades y competencias respetando el principio de meritocracia donde prevalece el mérito de los servidores, desterrando factores externos como la influencia los contactos o interés políticos.

Realizar otras investigaciones en la que se presente propuestas de políticas internas para mejorar la gestión del recurso humano y/o autorizar que estas propuestas se desarrollen y apliquen a través de otros estudios experimentales y obtener mejoras en la gestión y consecuentemente niveles óptimos de motivación en los colaboradores.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bueno, E. (2003). *La investigación científica: Teoría y Metodología*. Zacatecas: Unidad Académica de Ciencias Sociales.
- Calderón, G. (2004). Gerencia del Talento Humano en el Sector Público: Análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. Cuaderno de Administración, 17 (28), 71-90. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGRAW - HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. Mexico. D.F.: McGraw - Hill.
- Dalton, M., Hoyle, D., y Marie, W. (2007). *Relaciones Humananas*. Mexico: Thomson.
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento (No. 658.3 C8947g Ej. 1 022745). Ecoe Ediciones
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima Perú: Planeta Perú S.A.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. (5a. ed.) Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Hellriegel, D., Slocum Jr., J. W., & Woodman, R. W. (1998). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión Del Talento Humano-Construyendo Compromiso*. Pearson Educación. https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf
- León, C. (2017). *La gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de administración del Minedu 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Lima-Perú: Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9023>.
- Morales Saavedra, J. P. (2016). Gestión del Talento Humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de

- Essalud, Lima 2015. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7817>.
- Muchinsky, P. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. España: Thomson Editores Spain. Paraninfo, S.A.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Comillas). Madrid. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Pink, D. (2010). *La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva*. Gestión 2000.
- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (5a. ed.) Ediciones Díaz de Santos.
- RAE (s.f.). *Talento Humano posición y definición según la Real Academia Española de la Lengua*. Recuperado de: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, pp.179-200. Recuperado de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Soto, J. S. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa local 04, Lima 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima- Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7189>.
- Stephen, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8a. ed.) México: PRETENCE HALL.
- Zimbardo, I. A. (2013). *Teorías y sistemas de psicología: Epistemología e historia de la psicología. Modelos teóricos de la psicología*. Lima: Ediciones Jurídicas.

ANEXOS

ANEXO 1



Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 039-2019-UNTRM/EPG

Chachapoyas, 01 de marzo de 2019.

VISTO:

Carta N° 001-2019- UNTRM/YRM de fecha 28 de febrero, suscrito por presidente del jurado evaluador el MscM. Yuri Reyna Marín, quien remite el dictamen de evaluación del proyecto de tesis denominado "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS PERÚ, 2019", teniendo como asesor al Dr. Manuel Emilio Milla Pino, del Bach. Elena Magnolia Guzmán Guzmán, de la Maestría en Gestión Pública, donde aprueban el mencionado plan de tesis luego de haber sido levantada las observaciones en el plazo establecido por la EPG, visto el proveído del Director de la EPG-UNTRM que dispone su atención, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, mediante Resolución de Asamblea Nacional de Rectores N° 0502 – 2013-ANR, de fecha 01 de Abril de 2013 se crea y autoriza el funcionamiento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza;

Que, mediante Resolución de Consejo Universitario N° 004-2019-UNTRM/CU, de fecha 10 de enero de 2019, se resuelve encargar la Dirección de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, a la Dra. Maritza Revilla Bueloth, Docente Principal a Tiempo Completo de esta Casa Superior de Estudios, a partir del 09 de enero de 2019 al 30 de junio de 2019; Que, estando a las consideraciones expuestas y las facultades conferidas al Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, mediante Resolución Rectoral N° 107-2019-UNTRM/R, de fecha 07 de febrero de 2019, se resuelve encargar la Dirección de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, al Dr. Manuel Emilio Milla Pino, Docente Contratado de esta Casa Superior de Estudios, a partir del 07 de febrero de 2019 al 01 de marzo de 2019;

Que, mediante Resolución de Consejo Universitario N° 056-2019-UNTRM/R, de fecha 08 de febrero de 2019, se resuelve encargar la Secretaría Académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, al Dr. Raúl Rabanal Oyarce, Docente Contratado de esta Casa Superior de Estudios, a partir del 07 de febrero de 2019;

Que mediante Resolución Directoral N° 205-2018-UNTRM/EPG, de fecha 31 de julio de 2018, en el Artículo Segundo resuelve designar, al Jurado de Revisión del Plan de Tesis denominado "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS PERÚ, 2019", Bach. Elena Magnolia Guzmán Guzmán, de la





Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 039-2019-UNTRM/EPG

Maestría en Gestión Pública, integrado por: el MscM. Yuri Reina Marín (presidente), Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar (secretario), MscM. Ricardo Rafael Alva Cruz (vocal),

Que, estando a las consideraciones expuestas y las facultades conferidas por el Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el plan de tesis denominado "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS PERÚ, 2019", del Bach. Elena Magnolia Guzmán Guzmán, de la Maestría en Gestión Pública,

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución a las instancias correspondientes y a los interesados, de la forma y modo de Ley para conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Manuel Emilio Milla Pino
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Raúl Rabanal Oyarce
SECRETARIO ACADÉMICO

ANEXO 2



Escuela de Posgrado

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 0382-2021-UNTRM/EPG

Chachapoyas, 13 de setiembre de 2021.

VISTO:

El Dictamen de evaluación de la tesis para obtener el grado académico de Maestro de fecha 13 de setiembre de 2021, suscrito por los miembros del Jurado evaluador de la Tesis titulada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA"** del Bach. Elena Magnolia Gusmán Gusmán, egresada de la Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la UNTRM; y el proveído de fecha 13 de setiembre de 2021, mediante el cual el Director, dispone trámite correspondiente, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y Reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, mediante Resolución de Asamblea Universitaria N° 004-2012-UNTRM-R/AU, de fecha 13 de diciembre de 2012 se crea la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, como una Unidad Académica de alta especialización, responsable de conducir los programas de Doctorado y Maestrías;

Que, mediante Resolución de Asamblea Universitaria N° 001-2020-UNTRM/AU, de fecha 03 de febrero de 2020, se aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-modificado, cuerpo normativo que consta de XVIII Títulos, 156 artículos, 02 Disposiciones Complementarias, 03 Disposiciones Transitorias, 01 Disposición Final en 52 folios;

Que, el Estatuto Institucional, en su Artículo 52.8°, establece que la Escuela de Posgrado es una unidad Académica del más alto nivel, para la formación de especialistas e investigadores. Los estudios de la EPG-UNTRM conducen a la obtención de Diplomados, Grados Académicos de Maestro y de Doctor, su funcionamiento se rige por su Reglamento en el que goza de autonomía académica, en concordancia a los planes de desarrollo de la Universidad;

Que, mediante Resolución de Consejo Universitario N° 001-2021-UNTRM/CU, de fecha 07 de enero de 2021, se resuelve encargar la Dirección de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, al Dr. Raúl Rabanal Oyarce, Docente Contratado de Casa Superior de Estudios, identificado con DNI N° 33432096 por el periodo del 06 de enero al 31 de diciembre de 2021;

Que, mediante Resolución Directoral N° 0021-2021-UNTRM/EPG, de fecha 19 de enero de 2021, se resuelve encargar la Secretaría Académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, a la Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses, docente nombrada de esta casa Superior de estudios, identificada con DNI N° 41053346, por el periodo del 19 de enero al 31 de diciembre de 2021;

Que mediante Resolución Directoral N° 205-2018-UNTRM/EPG, de fecha 31 de julio de 2018, en el Artículo Segundo resuelve designar, al Jurado de Revisión del Plan de Tesis denominado **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS PERÚ, 2019"**, Bach. Elena Magnolia Gusmán Gusmán, de la Maestría en Gestión Pública, integrado por: el MscM. Yuri Reina Marín (presidente), Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar (secretario), MscM. Ricardo Rafael Alva Cruz (vocal),

Campus Universitario, Barrio de Higos Urco, Chachapoyas, Amazonas, Perú
www.untrm.edu.pe



Escuela de Posgrado

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 0382-2021-UNTRM/EPG

Que, mediante Resolución Directoral N° 0039-2019-UNTRM/EPG, de fecha 01 de marzo de 2019, se resuelve **APROBAR** el Plan de Tesis titulado "**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS PERÚ, 2019**", del Bach. Elena Magnolia Guzmán Guzmán, de la Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la UNTRM;

Que, mediante dictamen del VISTO, los miembros del jurado señalan que después de revisar y analizar el contenido de la citada Tesis, cumple con los requisitos establecidos en el artículo N° 177° del Reglamento General para el otorgamiento del grado de Bachiller, Maestro o Doctor y del título profesional; en consecuencia, se debe autorizar su impresión y sustentación; Así mismo Adjuntan la Constancia de Originalidad de la Tesis para Obtener el grado de Maestro;

Que, estando a las consideraciones expuestas y las facultades conferidas por el Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - AUTORIZAR la impresión y sustentación de la Tesis Titulada "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA** " del Bach. Elena Magnolia Guzmán Guzmán, egresada de la Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, asesorada por el Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución al interesado, Jurado Evaluador y Asesor de Tesis de la forma y modo de Ley para conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Raúl Habanal Oyarce
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses
SECRETARIA ACADÉMICA (e)

IMPRESA
NACIONAL
UNTRM

Campus Universitario, Barrio de Higos Urco, Chachapoyas, Amazonas, Perú

www.untrm.edu.pe

ANEXO 3

ANEXO 2 CUESTIONARIO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA

Escuela de Posgrado

Estimado Señor (a):

Le Agradecemos anticipadamente por su colaboración, y proporcionar su opinión sobre la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza, para el trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas, Perú – 2019” por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónima y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1. Género:

- a. Femenino () b. Masculino ()

1.2. Edad:

- a) Menos de 25 años ()
b) De 26 a 35 años ()
c) De 36 a 45 años ()
d) De 46 a más ()

1.3. Grupo Ocupacional

- a) Profesional ()
b) Técnico ()
c) Auxiliar* ()

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº.	Ítems	5	4	3	2	1
TALENTO HUMANO						
Dimensión admisión						
1.	¿El perfil de los puestos se diseña considerando la realidad de la entidad?					
2.	¿Las funciones y responsabilidades están bien definidas?					
3.	¿Los procesos de selección de personal, se enmarcan en la normativa?					
4.	¿Las bases de los concursos públicos se elaboran respetando requisitos mínimos y competencias para cada puesto?					
5.	¿El personal seleccionado en los concursos públicos son los adecuados, teniendo en consideración su perfil y competencias?					
Dimensión Compensación						
6.	¿Las remuneraciones satisfacen las necesidades del servidor público?					
7.	¿Cuenta con otros beneficios y servicios diferentes al remunerativo?					
8.	¿Existe un plan de incentivos y recompensas por acción destacada?					
9.	¿Se realizan actividades recreacionales?					
10.	¿Las relaciones entre la alta dirección y los sindicatos son las adecuadas?					
Dimensión Desarrollo						
11.	¿Se cuenta con un plan de capacitación?					
12.	¿El plan de capacitación es útil?					
13.	¿Las necesidades profesionales con respecto al plan de capacitación han sido atendidas?					
14.	¿Cuál es percepción de tendencia a mejorar profesionalmente?					
15.	¿Se asignan los puestos de acuerdo al perfil?					
16.	¿Se implementan iniciativas de mejora?					
17.	¿Se evalúa el desempeño con frecuencia?					
18.	¿Se fomenta con el ejemplo los principios éticos y deontológicos?					
MOTIVACIÓN LABORAL						
Dimensión Autonomía						
19.	¿Se puede actuar y expresar con libertad?					
20.	¿Se otorga autonomía e independencia en la realización de sus funciones?					
21.	¿Se le designa en puestos de responsabilidad?					
Dimensión Propósito						
22.	¿Sabe de qué forma contribuye con la entidad?					
23.	¿Conoce por qué su trabajo es importante?					

24.	¿Conoce claramente la visión, misión y metas de su entidad?						
25.	¿Se le encarga equipos de trabajo?						
	Dimensión Maestría						
26.	¿En su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades y competencias?						
27.	¿Cree que trabajando con responsabilidad y dedicación puede crecer profesionalmente en la institución?						
28.	¿Le facilitan la oportunidad de desarrollarse en su carrera						
29.	¿Se respeta el principio de meritocracia para el crecimiento profesional?						
30.	¿Se tiene políticas de progresión en la carrera (ascensos)?						

ANEXO 4

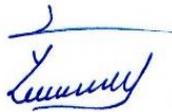
Validacion del instrumentos que mide la Gestion del Talento Humano

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien suscribe, Yuri Reina Marín , identificado con DNI N° 09671063, de Grado académico Magister con mención en Supply Chain Mangement mediante la presente dejo constancia, que el Instrumento para la Recolección de Datos (cuestionario) del Trabajo: **“Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”**, presentado por la Bachiller: Elena Guzmán Guzmán, ha sido analizado con respecto a su COHERENCIA, PERTINENCIA, INDEPENDENCIA E IMPACTO, cumpliendo satisfactoriamente con el propósito para el cual ha sido diseñado y reúne los requisitos necesarios para ser válido y por ende, cumple con los objetivos que se plantean en la investigación.

Por tal razón, se extiende la siguiente constancia en señal de APROBACIÓN del instrumento de estudio.

Chachapoyas, 05 de Mayo del 2019



Nombre: Yuri Reina Marín

DNI. 09671063

**ANEXO 4-4
FICHA DE VALIDACIÓN**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA,

ÍTEM	CRITERIOS															JUICIO							
	Coherencia					Pertinencia					Independencia					Impacto					Eliminar	Modificar	Confirmar
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1				X					X					X					X				X
2		X					X					X					X						X
3				X					X					X					X				X
4				X					X					X					X				X
5				X					X					X					X				X
6	X						X							X					X				X
7		X							X					X					X				X
8		X							X				X						X				X
9				X				X					X						X				X
10				X				X					X						X				X
11				X				X					X						X				X
12		X						X					X						X				X
13	X							X				X					X						X
14	X						X					X					X						X
15				X				X					X						X				X
16	X							X					X						X				X
17				X				X					X						X				X
18				X				X					X						X				X
19	X							X					X					X					X
20				X				X					X					X					X
21		X						X					X					X					X
22			X					X					X					X					X
23		X						X				X						X					X
24		X		X				X				X						X					X
25		X						X			X				X				X				X
26		X						X				X						X					X
27				X				X					X					X					X
28	X							X					X					X					X
29		X						X					X					X					X
30				X				X					X					X					X
31				X				X					X					X					X

OBSERVACIONES: Las preguntas con signos de interrogación y --- ?
 6: ¿Las remuneraciones satisfacen las ^{necesidades} del servidor público?
 13: ¿Las necesidades ---
 14: ¿Cuál es su percepción de Tendencia --- ?
 16: ¿Se complementan iniciativas ---
 19: ¿Se puede actuar y expresarse con libertad ?
 23: ¿Cómo percibe --- ?
 28: ¿Cree que trabajando con responsabilidad y dedicación puede crecer --- ?
 29: ¿Le facilitan la oportunidad --- ?

LUGAR Y FECHA: TRUJILLO, 20-05-2019

Experto ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Identificación ROSAS MALLQUI CIRILO LORENZ	
Afiliación FACEA - UNTRM.	
Título y Grados Académicos Mg. GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA	
	FIRMA

**ANEXO 4-4
FICHA DE VALIDACIÓN**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA,

ÍTEM	CRITERIOS															JUICIO												
	Coherencia					Pertinencia					Independencia					Impacto					Eliminar	Modificar	Confirmar					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5								
1				X					X					X					X									X
2				X					X					X					X									X
3				X					X					X					X									X
4				X					X					X					X									X
5				X					X					X					X									X
6				X					X					X					X									X
7				X					X					X					X									X
8				X					X					X					X									X
9				X					X					X					X									X
10				X					X					X					X									X
11				X					X					X					X									X
12				X					X					X					X									X
13				X					X					X					X									X
14				X					X					X					X									X
15				X					X					X					X									X
16				X					X					X					X									X
17				X					X					X					X									X
18				X					X					X					X									X
19				X					X					X					X									X
20				X					X					X					X									X
21				X					X					X					X									X
22				X					X					X					X									X
23				X					X					X					X									X
24				X					X					X					X									X
25				X					X					X					X									X
26				X					X					X					X									X
27				X					X					X					X									X
28				X					X					X					X									X
29				X					X					X					X									X
30				X					X					X					X									X
31				X					X					X					X									X

OBSERVACIONES:

Se es el cronograma y resultados de las encuestas permitan un mejoramiento de la calidad de los servicios planteados en el área de la institución.

LUGAR Y FECHA:

Experto	ESTADÍSTICA y Metodología de la Investigación
Identificación	DR. BENJAMÍN ROLDAN PALO ESCOBAR
Afiliación	COLEGIO INGENIEROS DEL PERÚ - COLEGIO ESTADÍSTICO.
Título y Grados Académicos	DR. Gestión Pública y Gobernabilidad

FIRMA 

ANEXO 05

Coeficientes para toma de decisiones

De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación

Coeficiente de Pearson y/o Spearman (r)

Intervalo de la Variación, puede variar entre -1 a +1

ANEXO 06

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS CUESTIONARIO: TALENTO HUMANO

Casos	N°	%
Validos	18	100
Excluidos (*)	0	0.0
Total	18	100

(*) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
0.829	18

Estadística del total de elementos

	Preguntas	Dimensiones	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	1	Admisión	0.799
Item2	2		0.815
Item3	3		0.825
Item4	4		0.799
Item5	5		0.895
Item6	6	Compensación	0.887
Item7	7		0.878
Item8	8		0.859
Item9	9		0.809
Item10	10		0.898
Item11	11	Desarrollo	0.709
Item12	12		0.877
Item13	13		0.799
Item14	14		0.889
Item15	15		0.759
Item16	16		0.769
Item17	17		0.890
Item18	18		0.759

**CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL**

Casos	N	%
Validos	13	100
Excluidos (*)	0	0.0
Total	13	100

(*) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
0.849	13

Estadística del total de elementos

	Preguntas	Dimensiones	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item19	19	Autonomía	0.814
Item20	20		0.829
Item21	21		0.838
Item22	22	Propósito	0.878
Item23	23		0.869
Item24	24		0.895
Item25	25		0.887
Item26	26		0.889
Item27	27	Maestría	0.918
Item28	28		0.879
Item29	29		0.849
Item30	30		0.708
Item31	31		0.790