

“Año del diálogo y la reconciliación nacional”
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por ley N° 25265)



FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

TRABAJO ACADÉMICO

**EL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN LUIS GONZAGA
DE ICA.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y TUTORÍA**

PRESENTADO POR:

ONTIVEROS BOHORQUEZ, CECILIA RAQUEL

HUANCAMELICA 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA DE SUSTENTACION DE TRABAJO ACADEMICO

En la ciudad de Paturpampa, auditorio de la Escuela Académico Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, a los 04 días del mes Agosto del año 2018 siendo las 8:00 pm se reunieron; los miembros de jurado calificador, que está conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE: Dra: Gladys Margarita Espinoza Herrera

SECRETARIO: Mg: Milagros Pina Zamudio

VOCAL: Mg: Giovanna Victoria Cano Azambuja

Designado con la resolución N° 0826-2018-D-FED-UNTI del Trabajo

académico titulado El talento humano y la Motivación Laboral de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Ica.

Siendo los autores (es)

Ontiveros Bohorquez Cecilia Raquel

A fin de proceder con la calificación de la sustentación del trabajo académico antes citado.

Finalizado la sustentación; se invitó al público presente y a los sustentantes abandonar el recinto y luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

Egresado: Ontiveros Bohorquez Cecilia Raquel.

APROBADO POR Mayoría

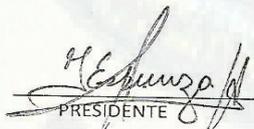
DESAPROBADO POR _____

Egresado: _____

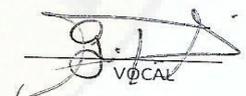
APROBADO POR _____

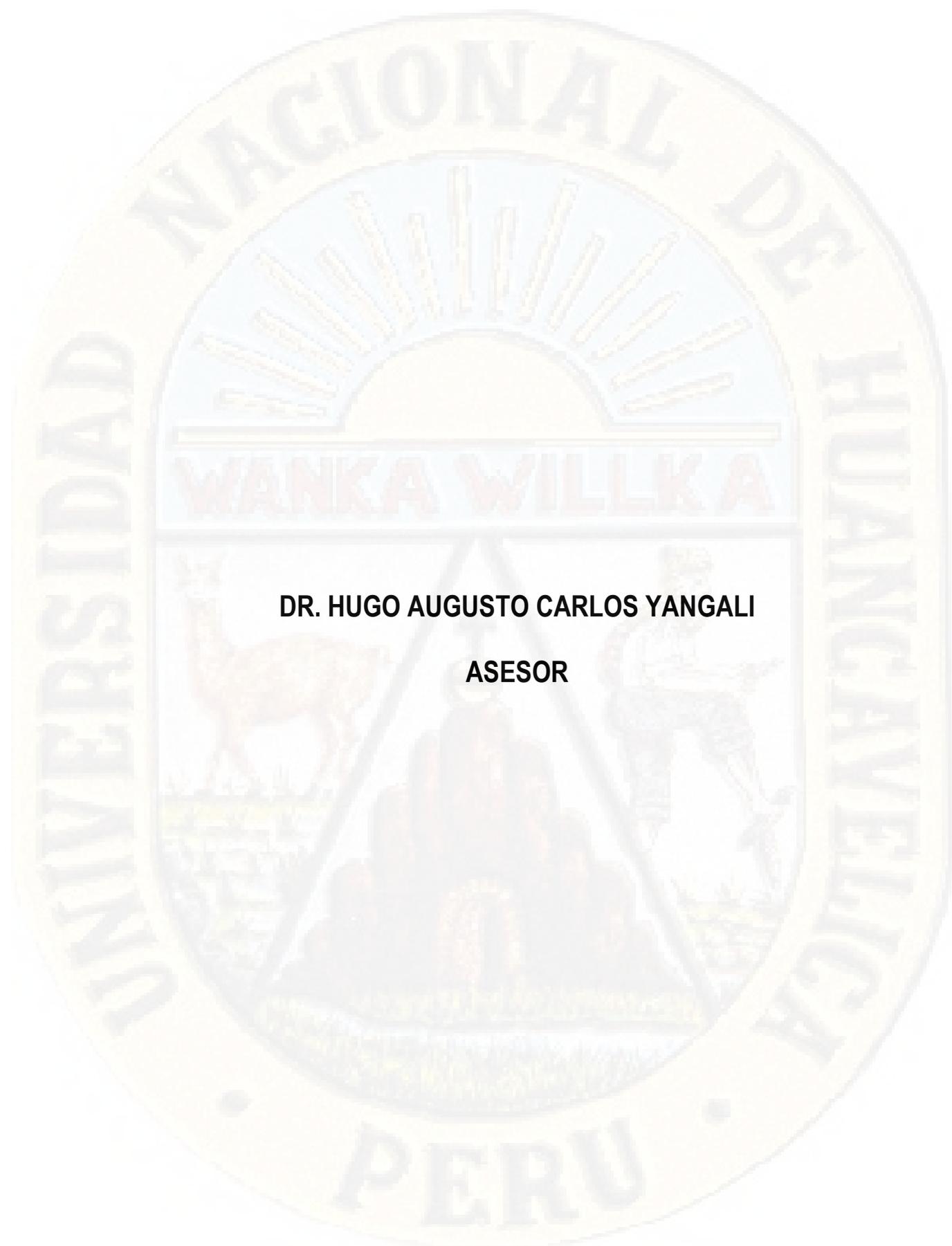
DESAPROBADO POR _____

En conformidad a lo actuado firmamos al pie del presente


PRESIDENTE

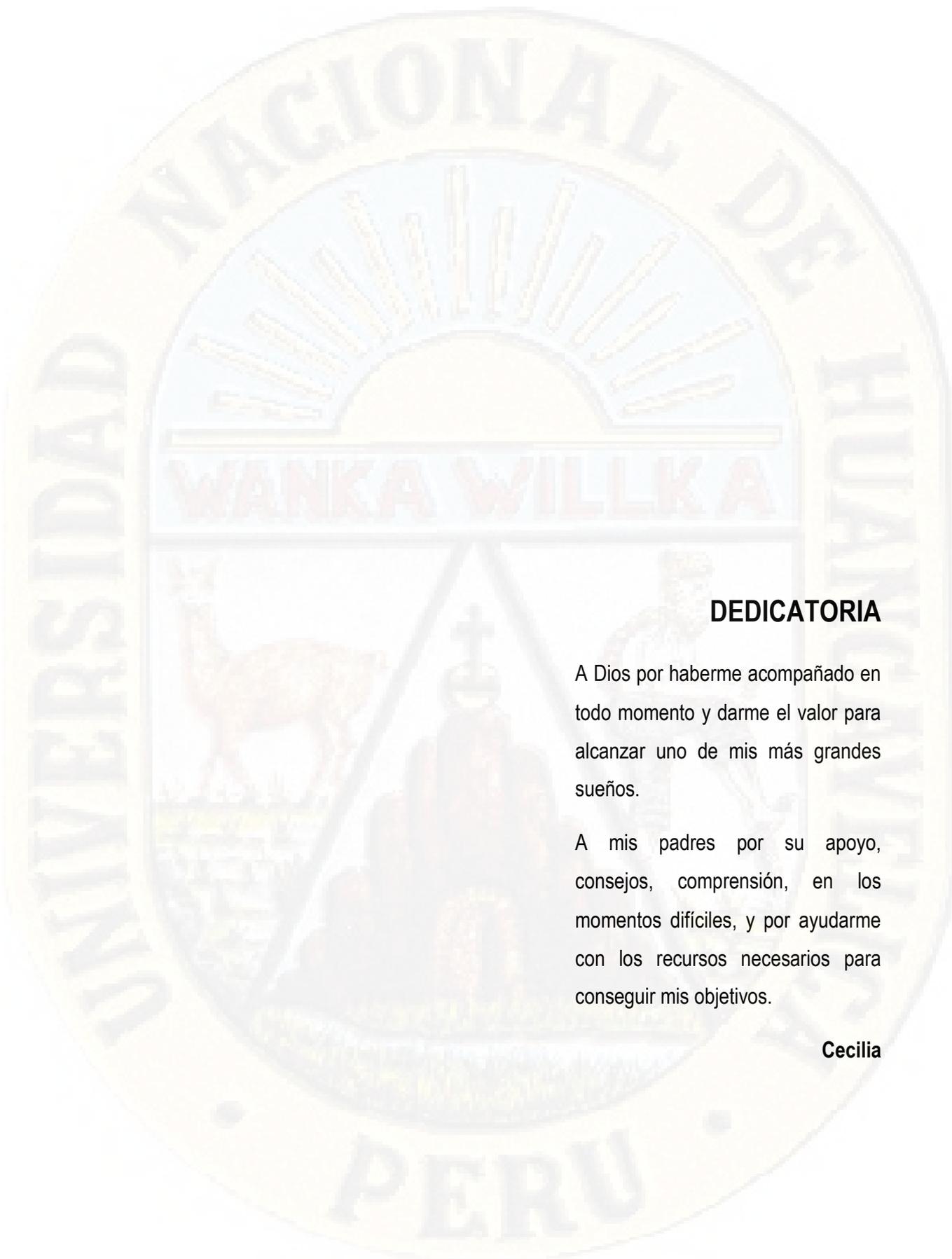

SECRETARIO


VOCAL



DR. HUGO AUGUSTO CARLOS YANGALI

ASESOR



DEDICATORIA

A Dios por haberme acompañado en todo momento y darme el valor para alcanzar uno de mis más grandes sueños.

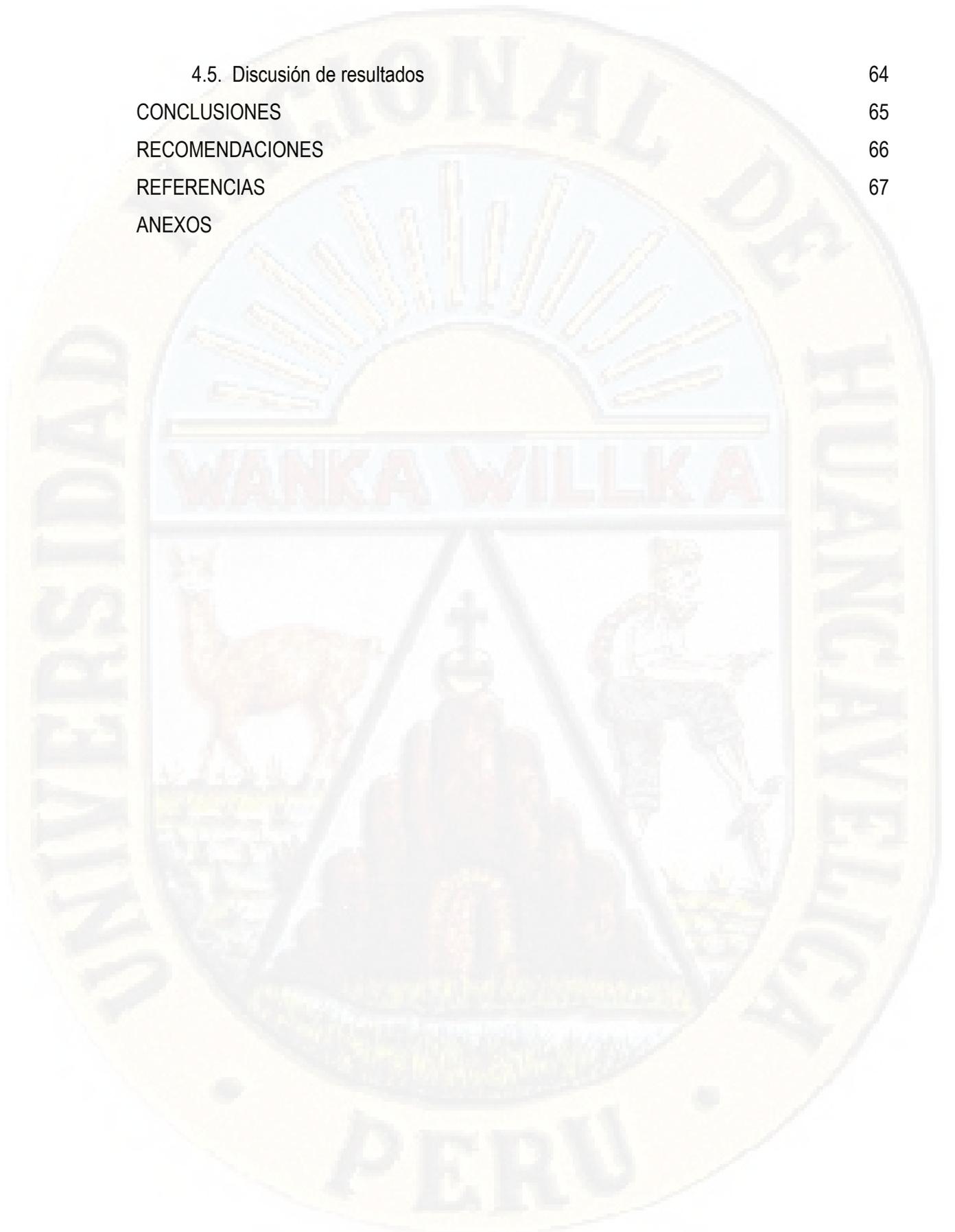
A mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para conseguir mis objetivos.

Cecilia

ÍNDICE

PORTADA	I
ACTA DE SU SUSTENTACIÓN	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
INDICE	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO I	9
PRESENTACIÓN DE LA TEMÁTICA	
1.1. Fundamentación del tema	9
1.2. Objetivos de estudio	11
1.2.1. Objetivo general	11
1.2.2. Objetivos específicos	11
1.3. Justificación del estudio	11
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudio	13
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Definición de términos básicos	30
CAPÍTULO III	33
DISEÑO METODOLÓGICO	
3.1. Método del estudio	33
3.2. Técnicas de recolección de datos	34
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS	
4.1. Descripción de las actividades realizadas	37
4.2. Desarrollo de estrategias	37
4.3. Actividades e instrumentos empleados	38
4.4. Logros alcanzados	39

4.5. Discusión de resultados	64
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS	



RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad describir como es la gestión talento humano y la motivación laboral en docentes de la institución educativa, "San Luis Gonzaga" de Ica.

Considerando que es una investigación de nivel básica se utilizó el diseño descriptivo simple, con una muestra de 50 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios uno sobre gestión del talento humano y el otro sobre motivación laboral. Para el procesamiento de los datos se utilizaron la estadística descriptiva mediante tablas y gráficos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede determinar que la gestión del talento humano se encuentra en nivel regular ya que se ha obtenido una media aritmética de 9,12 puntos. Por otro lado la motivación laboral se encuentra en un nivel medio ya que se ha obtenido una media aritmética de 9,58 puntos.

Palabras claves: Gestión de talento humano, motivación laboral y capital humano.

INTRODUCCIÓN

El Talento Humano ha ido cobrando importancia en los últimos años al convertirse en un factor que permite generar ventajas competitivas a partir del único elemento racional e inteligente que forma parte de la estrategia corporativa, es decir, el capital humano. Y es que resulta inevitable no pensar, que en medio de un ambiente de alta competitividad, sólo las empresas ágiles y capaces de anticipar el cambio serán las que sobrevivirán (Leandro, 2014).

El reconocimiento de la importancia de las personas dentro de las organizaciones ha sido motivo de mucho interés, con frecuencia se exigen resultados, eficiencia y eficacia sin considerar sus sentimientos, pensamientos y aportes, es por ello que debido al avance de la tecnología sobre los procesos de recursos humanos, la globalización y nuevas formas de gestionar las empresas, la gestión del talento humano se ha vuelto un reto en las instituciones de hoy (Coronel y Fárez, 2010).

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que, representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN DE LA TEMÁTICA

1.1. Fundamentación del tema

En estos nuevos tiempos donde la globalización y cambios tecnológicos, la función del talento humano constituye un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para toda institución; asimismo en la actualidad es importante también que exista motivación, pues es considerado como un elemento fundamental para que los docentes de todas las instituciones educativas tengan un buen desempeño laboral, es por ello que se considera como un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo (Sum, 2015).

En el contexto internacional, el desarrollo del talento humano ha cobrado interés ya que se ha relacionado el fracaso de las instituciones en el logro de sus objetivos con el desarrollo del talento humano; es decir aquellas instituciones que no centran su atención en la importancia del capital humano no han logrado en forma óptima sus objetivos institucionales, según González (2011) el talento humano es complejo, se mueve en función de anhelos y necesidades específicas, éste hecho tiene una incidencia muy concreta en el mundo de las relaciones laborales; se deben reconocer como legítimas las necesidades de sus empleados y procurar mejorarlas con los planteamientos de los directivos, de tal manera que el esfuerzo de todos tienda hacia la consecución de la meta común.

En cuanto a la motivación laboral García (2012) Señala que ante la situación económica que afronta un país, actualmente en, el trabajo es considerado como una fuente económica la cual solo permite la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador; lo cual muchas veces resulta ser desmotivador en la vida laboral del trabajador, por lo que muchas veces limitará un mejor desempeño; como se sabe una persona que reciba un tipo de motivación, aportará con una

mejor productividad, tendrá una mayor identidad con la institución, involucrándose en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el contexto nacional, en la investigación realizada por Castillo (2010), manifiesta que en el Perú tradicionalmente, el talento humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional; pero esta concepción está cambiando con las nuevas organizaciones quienes observan que el talento humano se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Por otro lado se muestra de una u otra forma una gran desmotivación del personal docente y administrativo, el mismo que repercute en el desempeño de sus actividades programadas en el calendario académico, siendo lo más funesto, el perjuicio a los estudiantes en el logro de su rendimiento académico (Reátegui, 2017)

En el contexto local la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica no es ajena a la realidad que se evidencia en otras instituciones educativas del país, es por ello que se observa un poco interés por el desarrollo del talento humano, por lo que no existe una preocupación por desarrollar conocimientos sobre pedagogía así como el poco fortalecimiento de las capacidades en el manejo de los recursos didácticos, muchas veces no se valora el conocimiento de los actores educativos, no se prepara al docente en la creación de un clima propicio para el aprendizaje; asimismo no existen condiciones de liderazgo que motiven el logro de la visión y misión institucional, no existe preocupación por parte de la institución por fortalecer en los docentes la reciprocidad. En cuanto a la motivación laboral, se sabe que los docentes muchas veces no se dedican exclusivamente a la docencia y esto se debe a la retribución económica que reciben por su labor, lo cual no es suficiente, convirtiéndose en un factor desmotivador; no se desarrollan estrategias que logren motivar el desempeño laboral que impulse al docente a enfocar todas

sus habilidades y destrezas a fin de brindar una educación de calidad, partiendo de esta realidad es necesario realizar la presente investigación titulada: EL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN LUIS GONZAGA DE ICA; con la cual se busca determinar la relación que existe entre las variables de estudio, de manera que se puedan establecer las estrategias pertinentes a fin de revertir esta problemática.

1.2. Objetivos de estudio

1.2.1. Objetivo general

Determinar el nivel de la gestión talento humano y la motivación laboral en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica.

1.2.2. Objetivos específicos

Describir el nivel la gestión talento humano en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica.

Describir el nivel de motivación laboral en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica.

1.3. Justificación del estudio

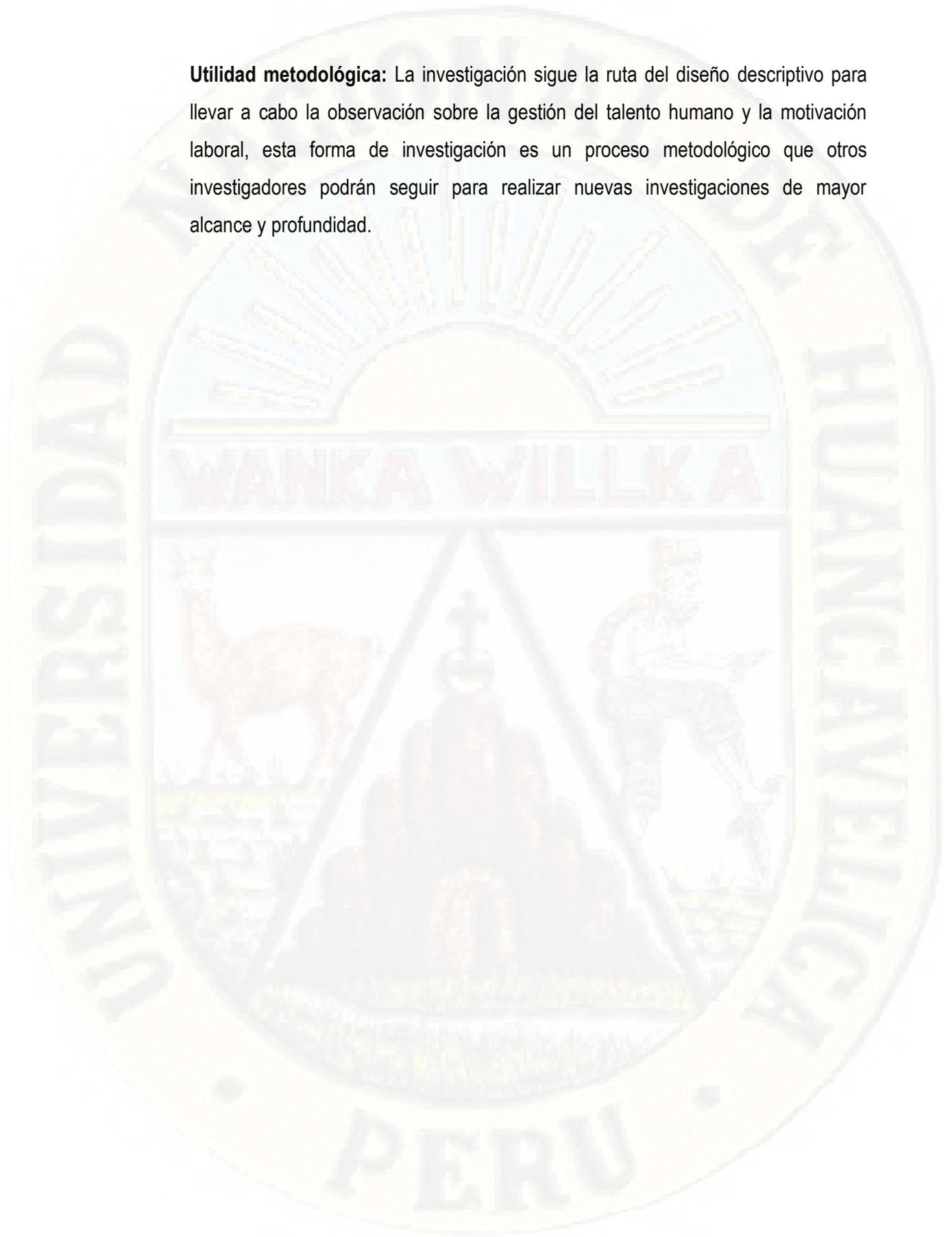
El presente trabajo académico se justifica por los siguientes aspectos:

Aporte teórico: En la investigación se ha recopilado, analizado y sistematizado información actualizada con respecto al talento humano y motivación laboral con la finalidad de brindar un mejor entendimiento teórico de las variables, dicha información quedará disposición de los futuros investigadores.

Aporte práctico: Se analizó los resultados de la investigación con la finalidad de brindar conclusiones y recomendaciones a la población de estudio.

Su relevancia social: La ejecución del presente trabajo académico permitió beneficiar directamente a los docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica; e indirectamente a los estudiantes.

Utilidad metodológica: La investigación sigue la ruta del diseño descriptivo para llevar a cabo la observación sobre la gestión del talento humano y la motivación laboral, esta forma de investigación es un proceso metodológico que otros investigadores podrán seguir para realizar nuevas investigaciones de mayor alcance y profundidad.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

González (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda en el primer semestre del 2011*. Trabajo de investigación de nivel de maestría de la Universidad Nacional San Antonio de Junín. Enfoque cuantitativo. El presente trabajo se desarrolló en base a un tipo aplicada, con una muestra de 92 docentes. Para logra una eficiente obtención de datos, fue necesario el uso y aplicación de cuestionarios. Las conclusiones señalan que en la institución educativa estudiada en la investigación se presentan las siguientes problemáticas; un nivel muy bajo de gestión, un clima desfavorable, niveles deficientes de práctica de valores y de comunicación, deficiente gestión de liderazgo, falta de interés e importancia por la capacitación y mejoramiento de los conocimientos del Talento Humano.

Castañeda y Zuluaga (2012). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. Tesis de la Universidad Católica de Manizales; Colombia. Enfoque cuantitativo. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. La unidad de análisis fueron los docentes. Se empleó el cuestionario. Se arribó a la conclusión: se determinó que el talento que poseen las personas son beneficiosos para el crecimiento y desarrollo de una institución u organización. En la actualidad son imprescindibles ya que ellos son hábiles para resolver situaciones que suelen presentarse en el momento. Los resultados encontrados permiten señalar que para lograr brindar un servicio educativo de calidad se hace necesario que cada trabajador cumple eficazmente con sus responsabilidades y esto se logra a través de una gestión optima de los trabajadores y de sus talentos, donde cada uno asuma una función sobre la cual este altamente capacitado.

Rojo (2012). *Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica*. (Tesis de maestría). Universidad Alverto Hurtado; Chile. Presenta un enfoque cualitativo y tipo exploratoria. La muestra de estudio quedó conformada por (6) participantes de la universidad. Se aplicaron la ficha de observación y el cuestionario. Se arribó a la conclusión: se determinó que el talento de las personas es la capacidad para desarrollar con facilidad y habilidad una actividad. Por ello, hoy en día será relevante que las personas con talentos serán de gran aporte en el desarrollo de una institución. Los resultados encontrados permiten señalar que tan importantes el talento humano dentro de cualquier organización, lo cual se caracteriza por ser las distintas capacidades con que cuenta cada individuo, dependiendo de esta si se desarrollan o no.

Mantilla (2012). *La administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los Molinos Miraflores S.A. Ecuador*. En la investigación se trabajó con una población conformada por un total de 39 trabajadores distribuidos en dos poblaciones: jefes departamentales 5, entre empleados y obreros 34. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado un contacto directo con los trabajadores de la empresa Molinos Miraflores S.A. a quienes se les aplicó una encuesta de que concluida la tabulación respectiva de datos se logra señalar que la empresa, carece de herramientas técnicas que le permitan dirigir de manera eficaz al talento humano que posee, como también subestima los recursos que tiene y puede utilizarlos para este fin. Al carecer la empresa de instrumentos técnicos para los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y el mejoramiento del clima laboral en los Molinos Miraflores S.A., es muy difícil elevar el desempeño laboral de los trabajadores de esta empresa.

A nivel nacional

Yuaricasa (2014). *"Talento humano y calidad educativa en la institución educativa-Huaytará, 2014"*. (Tesis de maestría). UCV, Ica. Enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. La unidad de análisis estuvo conformada por 58 docentes. El instrumento que utilizaron fueron los cuestionarios para ambas

variables. Se concluye: se evidencio que la variable independiente se relaciona significativamente con la variable dependiente obteniendo un resultado de $r = 0.761$ lo que indica, que gracias a la talento humano la institución brinda servicio de calidad educativa. Los resultados encontrados permiten señalar que el talento humano es uno de los más grandes influyentes en el desarrollo institucional u organizacional. Por otro lado también se ve beneficiada el nivel de calidad que se refleja al momento de brindar el servicio.

Altez (2008). *Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo*. Investigación de tipo descriptivo con diseño correlacional, se utilizó para la recolección de datos dos instrumentos, uno denominado cuestionario motivación profesional y otro denominado cuestionario de liderazgo. El investigador llego a las siguientes conclusiones: En la caracterización de la motivación profesional de los docentes se comprobó la primera hipótesis específica que plantea que los docentes presentan niveles promedio de motivación profesional, se halló también nivel motivacional de tendencia alta. En la caracterización del liderazgo de los docentes; se encontró que el estilo predominante de los docentes es el racional presentándose en 70,5%. Siguiéndole los estilos generativo nutritivo (21,3%) y generativo punitivo (8,2%). No presentó ningún caso, el estilo emotivo libre, emotivo indócil y emotivo dócil. Se comprueba la segunda hipótesis específica que plantea que los estilos de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Huancayo son heterogéneos, destacando en predominancia el estilo racional. En cuanto a la relación entre la motivación profesional y los estilos de liderazgo de los docentes, se observa que existe correlación directa y altamente significativa ($p < 01$) entre motivación profesional y el liderazgo generativo punitivo ($r = 0,26$), lo que indica que a mayor motivación profesional existe mayor liderazgo generativo punitivo y a menor motivación profesional existe menor liderazgo generativo punitivo. Por otro lado, existe correlación indirecta y altamente significativa entre motivación profesional y el liderazgo emotivo indócil ($r = -0,261$), indicando que a mayor motivación profesional existe menor liderazgo emotivo indócil y a menor motivación profesional existe mayor liderazgo emotivo indócil. No se aprecian correlaciones

significativas ($p > 05$) entre motivación profesional y los estilos de liderazgo. Estos resultados fueron procesados con la prueba Z de Gauss para la significación estadística del coeficiente de correlación r de Pearson, al 95% de probabilidad. 6). Los resultados indican que existe correlación entre motivación profesional y liderazgo generativo punitivo.

A nivel local

Coello (2017). *Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Sede Ica. La metodología en este estudio fue cuantitativa de tipo no experimental con diseño Descriptivo correlacional. La población está constituida por 120 docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017 por otro lado la muestra 117 docentes, además se han elaborado dos cuestionarios sobre la gestión del talento humano y de competencia profesionales analizados con confiabilidad y validados por juicio de expertos. Los métodos de análisis de datos fueron analizados mediante la estadística descriptiva e inferencial. Señala la siguiente conclusión: Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las competencias profesionales del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017 reflejado con un valor $r = 0,572$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall que indica a mayor nivel de gestión del talento humano mayor será las competencias profesionales.

Ontiveros, C. (2016). *Desarrollo del talento humano y motivación laboral en los docentes de la institución educativa- Ica, 2015*. Universidad César Vallejo sede Ica. Investigación de tipo básica con diseño correlacional se utilizó el método cuantitativo. La población objeto de estudio estuvo constituida por 57 docentes y la muestra quedo conformada por 50 docentes, elegidos a través del muestreo probabilístico. Para la recolección de los datos se diseñaron un cuestionario de desarrollo del talento humano y un cuestionario de motivación laboral. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial, para tal efecto se determinaron las medidas de tendencia central y dispersión para la presentación

de resultados. Llega a la siguiente conclusión: Los resultados obtenidos determinaron que existe una relación directa entre las variables: desarrollo del talento humano y motivación laboral; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,686 que indica a un mayor nivel de desarrollo del talento humano le corresponde un mayor nivel de motivación laboral, o cuanto menor sea el nivel de desarrollo del talento humano menor será nivel de motivación laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Talento humano

2.2.1.1. Definición de talento humano

Para Balza (2010), como el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad.

Para Eslava (citada en Yauricasa, 2014) es el nivel conocimientos, capacidades y habilidades que poseen los individuos que permiten obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas por la empresa para la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

En una definición propia, Yauricasa (2014) señala que el talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad)), que constituyen la pieza clave para lograr los objetivos de una institución

En este sentido Coronel y Fárez (2010) señala que la optimización del talento humano se centra en la buena organización y desenvolvimiento de los colaboradores, que parte del buen manejo de estrategias y técnicas que tiene como finalidad motivar a desarrollar un mejor desempeño y lo cual potencialice el talento humano de cada uno de ellos.

Chiavenato (2009) mencionó que el talento humano “es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño” (p. 47).

2.2.1.2. Importancia del talento humano

Según Dender (2016, p.9) señala que es un factor importante para el éxito institucional, ya que permite que los cargos cumplan óptimamente con sus funciones, dentro de una rutina de trabajo que no improvisan.

Por lo tanto, la administración del talento humano en cualquier organización conlleva a que cada trabajador tenga la capacidad de crear, innovar y hasta equivocarse en sus labores, todo esto con fines de mejora tanto en el aspecto personal como organizacional.

Donde los individuos tienen la facilidad para deliberar, inferir y manejar lo más sofisticado, su inteligencia, al servicio de la organización o institución. Son las instituciones donde las personas deben añadir valor, mejorar la calidad de lo que hacen y servir al usuario.

El talento humano es un concepto mucho más complejo de lo que parece pues en él se implican diversos elementos; la cual se encuentra subordinada a la mentalidad y los objetivos predominantes dentro de las organizaciones, depende en gran medida de la cultura organizacional, procesos internos, a la estructura que influye en los flujos de comunicación, el contexto en los rubros académicos. De ahí que el factor humano y su esfuerzo (sus habilidades y capacidades) sean indispensables para el funcionamiento, desarrollo y operación de las organizaciones al existir una relación dependiente. Es por ello de la importancia a dar prioridad al talento humano (Chiavenato, 2009).

Por lo que el talento humano toma importancia ya que a través de ella con la visión moderna que propone se puede mantener y motivar al capital humano de la organización. El valorar el talento humano contribuye a que la institución logre sus objetivos, es por ello que se puede inferir que el talento humano es el principal actor

que contribuye directamente al éxito institucional por medio de su entusiasmo y dinamismo (Orrego, 2013).

2.2.1.3. Dimensiones del talento humano

Según Chiavenato (2009) las dimensiones son:

-Admisión de personas; las actividades que se realizan para lograr reclutar e incluir colaboradores a una empresa. Logran designarse como métodos de abastecimiento o suministro de individuos, en donde se hace presente la organización y obtención de colaboradores, siempre buscando las mejores opciones. Esta dimensión comprende atraer, seleccionar, contratar y asignar personal competente y motivado a la organización.

-Aplicación de personas; los diferentes procesos empleados para proyectar las ocupaciones que realizarán los colaboradores en la institución donde se desenvolverán, y también encaminarlos en su desarrollo laboral. Contienen el diseño organizacional y diseño de cargos, observación y especificación de cargos, orientación de las personas y acompañamiento del cargo. Esta dimensión comprende el análisis, evaluación y diseño de cargos, así como la evaluación del desempeño.

-Compensación de las personas; los diferentes métodos empleados para estimular, motivar a los colaboradores y producir una satisfacción plena de las necesidades de cada uno de ellos. También aquí se tiene presente los diferentes estímulos y beneficios sociales. Esta dimensión abarca el diseño de estructuras salariales, la asignación de incentivos y bonificaciones y la asignación de beneficios y servicios complementarios.

-Desarrollo de personas; son las distintas actividades realizadas con el fin de capacitar y lograr un mayor nivel de profesionalismo en los colaboradores de la organización. Aquí podemos encontrar la buena preparación de las personas, materias de cambio, desarrollo de los cursos y sistemas de comunicación e integración. Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales

internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. El objetivo es mostrar como las personas y las organizaciones se desarrollan en razón del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento (Chiavenato, 2009, p.366).

-Mantenimiento de personas; son las diferentes acciones que se utilizan para establecer contextos ambientales y psicológicas que crean un buen desarrollo de las actividades que realizarán los colaboradores, también se observa en este contexto, el control de la disciplina, limpieza, protección, calidad de vida y conservación de las relaciones que se desarrollan en la organización. Esta dimensión involucra la capacitación y desarrollo, asignación de bonificaciones y participaciones y asignación de beneficios y servicios complementarios.

-Evaluación de personas; son las técnicas usadas para poder asociarse e inspeccionar las labores de los colaboradores y examinar sus avances en la organización. Comprende un conjunto de base de datos y sistemas de información gerenciales. Esta dimensión considera el diseño de los sistemas de información para la administración del personal, el registro de sus files personales, los documentos relacionados con los movimientos y acciones de personal, así como las bases de datos para las acciones de control.

2.2.1.4. Características del talento humano

Según Calderón y Naranjo (2004) se caracteriza por:

-Debe existir una relación entre el talento del trabajador y el área en que se desenvolverá, pues en otras palabras las responsabilidades que se le asignan en la empresa dependerá del nivel de talento que posea el trabajador.

-Van de la mano con los intereses personales e institucionales, sin embargo, suelen ser afectadas por el accionar de las empresas, accionistas, dirigentes, colaboradores, sociedad, a través de la capacitación u otras actividades de desarrollo profesional.

-Permite lograr gestar las evoluciones culturales producidas en un determinado tiempo en la entidad, empresa u organización, ya que involucra que debe desarrollar el importante rol de protector del statu quo y pasar a desarrollar un rol

activo frente al cambio; debe tener la capacidad de reconocer la importancia de realizar cambios, instaurar las condiciones para que sea posible que los individuos se adapten a dicho cambio e inclusive vaticinar cambios que puedan producirse en un futuro y promover una cultura abierta a dichas tendencias.

-Su selección se centra en las problemáticas de alto nivel de la entidad, empresa u organización, es decir, partiendo de su especificidad debe de buscar la manera de brindar solución a contextos como la decadencia del ciclo de producción (por las demandas de mayor oportunidad que está haciendo el cliente final), disminución de desperdicios, aumento del nivel de calidad y reforzamiento del cumplimiento de la responsabilidad social de la organización.

- Actitud activa ante los problemas y las situaciones, capacidad para tomar iniciativas y no actuar siempre reactivamente. Estas cualidades denominan capacidad de emprender. No se trata de montar una empresa, sino de ser capaz de hacer proyectos y llevarlos a cabo.

- Capacidad para aprender eficazmente a lo largo de toda la vida. Aprender no es asimilar conceptos o ideas, sino competencias, capacidades, facultades. El talento está siempre deseoso de aprender.

- Capacidad para crear, se produce intencionadamente novedades eficaces.

- Debe tener las virtudes de la acción, de la realización y del cumplimiento.

2.2.1.5. Objetivos del talento humano

Según Chiavenato (2004), plantea los siguientes objetivos:

-Las personas constituyen el principal activo de la institución, por lo tanto, su incorporación permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

-Aumentar las fortalezas de una institución, debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

-Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión; la función del talento humano es componente fundamental de la institución.

-Proporcionar competitividad a las instituciones: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.

-Suministrar a la organización trabajadores bien capacitados; dar reconocimiento a los trabajadores de manera que se le brinde la motivación, con la que se mejore el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.

-Administrar el cambio; en las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales y políticos.

2.2.1.6. Teoría del talento humano

Según Pinto (2014) se sustenta en la Teoría Clásica. En primer lugar, se encuentra Frederick Taylor, quien despertó el interés por las personas (principios de la gerencia estratégica), preparando el desarrollo del comportamiento organizacional). Entonces Taylor fue la primera persona interesada en entender el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, descubrió que los trabajadores se mueven por la remuneración que obtengan de su trabajo, señala que los trabajadores son máquinas que deben realizar una labor específica, entonces los trabajadores para este enfoque se dedicarán a realizar las tareas designadas sin realizar otras (es decir actividades repetitivas, de ahí viene la comparación con la eficiencia de las máquinas), para obtener su salario, que es su principal motivación. Seguido de Taylor aparece el francés Henri Fayol que concordaba con la idea del autor estadounidense sobre la división y especialización de las labores para cada uno de los trabajadores, realizó diversos estudios en las empresas industriales demostrando que la división de labores permite una unidad de mando, genera responsabilidad y autoridad dentro de los rangos de poder y se logran subordinar los intereses personales para poder llevar a cabo el interés principal, maximizar la utilidad de la organización. En este momento los trabajadores deberán tener un sentido de pertenencia para imponer los intereses de la organización por encima de los propios.

Según Torres (citado en Pinto, 2014) de la Universidad de la Amazonía el enfoque clásico, demuestra la normatividad y la estructura rígida que manejaban las organizaciones para ese entonces, afirma: La teoría clásica se caracterizó por un

enfoque normativo; el cual consiste en determinar cuáles son las funciones propias de la empresa y el prescriptivo se refiere a los principios generales del administrador en su actividad. Esta teoría concibe la organización como una estructura, forma y disposición de las partes que la constituyen, los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo.

La rigidez y miedo al cambio dentro de las organizaciones clásicas, planteaba que los trabajadores solo se dedicaban a subordinar intereses personales y a cumplir las labores estipuladas por sus gerentes, en esta perspectiva no se tenía en cuenta la importancia del talento humano, justificando que las labores realizadas dentro de la organización podían ser remplazadas por cualquiera siempre y cuando fuera un trabajo de mano de obra, entonces si un trabajador no era eficiente y mantenía ciertos niveles de productividad se prescindía del mismo y se buscaba otro que realizara mejor la labor.

A continuación, sigue Max Weber, el alemán a través de sus discursos de política y economía descubrió que el Estado tiene los mismos aspectos que una organización privada, por esta razón trato de aportar ciertas ideas al comportamiento y a la estructura de las empresas, dentro de ellas estaba el trato a los trabajadores en donde se respetaba cierta jerarquía, es decir, manejar un modelo burocrático. El punto clave dentro de la burocracia además de la eficiencia y la precisión en las labores es la jerarquización y la supervisión de la misma, Weber habla de una cadena de mando estructurada en una pirámide en donde la cúspide estará constituida por los patronos y altos funcionarios que tienen en sus manos la capacidad de dirigir, controlar y coordinar a los trabajadores que para este caso serán los últimos de la estructura y los más subordinados, en la obra de Weber "el político y el científico" se habla de que toda empresa que requiera administración debe estar encaminada a las actividades humanas con obediencia por parte de los trabajadores hacia los "señores portadores de poder político.

Por esta razón el autor alemán enfatiza que la autoridad y el poder, reconocidos para cada persona que haga parte de la organización no es propia de la persona sino del estatus que le dé su puesto y las labores que desarrolla en la organización, entre más cercano se encuentre este individuo a la cima de la pirámide más poder e

influencia es la que ejerce sobre los demás. Por la imposición de las normas escritas y la jerarquización los trabajadores deberían seguir diversos estatutos o políticas impuestas por la organización, sin darles opción a los trabajadores de aportar más que una labor. Con este aparte se cierra la teoría clásica, demostrando que el trabajo es indispensable dentro de la organización, pero no los trabajadores ya que estos podían ser reemplazados, pues solo aportaban labores cotidianas y no se preocupaban por pertenecer de lleno a las empresas, con la burocracia se demuestra que las políticas dictaminaban como debía actuar cada uno de los integrantes de la organización, sin darle oportunidades a ninguno de contribuir con más a la organización.

2.2.2. Motivación laboral

2.2.2.1 Definición de motivación laboral

Para Meyer, Becker y Vandenberghe (2004), la motivación laboral es el estímulo que induce a los empleados a tomar acción, el estímulo que influye la forma, dirección, intensidad, y duración del comportamiento o conducta. En otras palabras, la motivación determina qué los empleados están motivados a alcanzar, cómo intentarán alcanzarlo, cuánto se esforzarán al llevar a cabo las tareas y cuánto persistirán hasta alcanzar el objetivo.

Por su parte Morales et. al. (2002), la define como aquella energía interna que activa la conducta e impulsa a las personas a trabajar con el fin de alcanzar una meta o resultado pretendido, e implica un compromiso con su trabajo, con la organización en la que lo desarrolla y con los objetivos de la misma.

También Frías (2010) indica que la motivación laboral se debe definir en el ámbito del compromiso entre la organización y el individuo, para la consecución de unos objetivos que redundan en beneficio común y que se fundamenta en factores intrínsecos (propios del trabajador) y factores extrínsecos (propios de la organización hacia el trabajador).

Así mismo Robbins (2006, p.36) define la motivación como el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Por otro lado Reeve (2010), lo define como a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Energía implica que la conducta tiene fortaleza; dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico.

González (2008) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

2.2.2.2. Importancia de la motivación laboral

Según Prettel, (2015), la importancia de la motivación laboral en el centro educativo, radica en que un docente con un buen nivel de motivación, se esforzara por cumplir eficazmente con sus funciones, por alcanzar las metas y objetivos educativos, tanto generales o particulares de cada institución, participando activamente en actividades tanto dentro y fuera del aula de clases, orientando y aconsejando a los estudiantes, innovando en el desarrollo de su práctica profesional, y además, evaluará y analizará cada una de las actividades que realiza, a fin de detectar aquellos factores limitantes de su labor, estableciendo las medidas correctivas para superarlas. En este sentido Gil (2013), indica que tener un personal motivado es de suma importancia en toda institución, ya que esto se refleja en la productividad de cada área y de la institución en general, por lo tanto, se debe de velar por establecer estrategias que permitan elevar significativamente el nivel de motivación en el trabajador, ya que esto genera beneficios para la institución en general.

Según Martínez (2011) afirma: Personal y rendimiento son dos pilares fundamentales en la organización. La dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo y este, a su vez, centra su esfuerzo a sus propias necesidades. Para que la motivación tenga éxito, intereses personales y empresariales deberán coincidir (p.22).

2.2.2.3. Dimensiones de la motivación laboral

Según Delgado (1998), las dimensiones son las expectativas, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales.

-Expectativas, que están relacionadas con el nivel de Vida, naturaleza de la labor, estatus, responsabilidad, remuneraciones laborales, decisiones laborales, administración y políticas de la institución, crecimiento y el progreso. Además la conducta del trabajador es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente, y las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización, en base a sus necesidades, deseos y metas, la cual conducirá a un resultado determinado.

-Condiciones de trabajo, muchas veces determinada por la constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc., las que generan una serie de condiciones que pueden afectar los niveles de motivación laboral, son las denominadas condiciones de trabajo, a las que podemos definir como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social.

-Relaciones Interpersonales, que guardan relación a la motivación laboral es el grado de aceptación de la interacción con otras personas del entorno de la institución. Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece. Complementa su concepto afirmando que también es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean.

2.2.2.4. Características de la motivación laboral

Gil (2013), la motivación laboral se caracteriza porque: -Su nivel de desarrollo se ve condicionada por la interacción entre las expectativas y condiciones propias del trabajador, y las expectativas y condiciones que ofrece la institución.

-Es cambiante en el tiempo, ya que está vinculada con los intereses y deseos personales, por lo tanto, pueden variar en relación a las condiciones que presenta el empleado.

-El nivel de motivación que despliega el empleado es dependiendo del nivel de formación y puesto que ocupa dentro de la institución, donde los directivos institucionales deben de demostrar altos niveles de motivación, de modo que puedan inculcarlo a los demás empleados.

Por otro lado Furnham (2011), las características de la motivación laboral son:

-Es un estado interno que experimenta el individuo. Aunque factores externos, incluidas otras personas, pueden influir en el estado motivacional del sujeto, éste se desarrolla dentro de él y es singular.

-El sujeto experimenta un estado motivacional de una forma tal que da origen a un deseo, intención o presión para actuar.

-La motivación tiene un elemento de elección, intención o deseo. Es decir, la persona que experimenta un estado de estimulación (provocada en el plano externo o interno), responde eligiendo actuar de una manera y con una intensidad que ellos determinan.

-La acción y el desempeño son una función, por lo menos en parte, de la motivación. Por tanto, es muy importante en nuestra habilidad para prever y comprender las acciones y el desempeño.

- La motivación tiene diversas facetas. Se trata de un proceso complejo con diferentes elementos y la posibilidad de muchos determinantes, opciones y resultados.

- Los individuos difieren en términos de su estado motivacional y de los factores que influyen en el mismo.

- Además, el estado motivacional de una persona es variable; es distinto a lo largo del tiempo y las situaciones.

2.2.2.5. Factores que influyen en la motivación laboral

Ramírez (2009), entre los principales factores que se pueden mencionar se tienen:

-Adecuados procesos de comunicación; donde todos los procesos de transmisión de información dentro de la institución deben ser oportunos y precisos, sin la presencia de factores que alteren la información brindada y que además, esta comunicación se desarrolle en la tolerancia y el respeto mutuo.

-Trabajo en equipo, debido a que la colaboración y apoyo mutuo influye significativamente en el desarrollo de la motivación en los trabajadores, donde todos trabajan y participan en la búsqueda de los logros institucionales establecidos.

-Relaciones interpersonales; donde los procesos de interacción entre todos los miembros de la institución, sustentados en el respeto y la empatía, que permitan crear un clima de cordialidad, que apoye al desarrollo de la motivación en cada uno de los trabajadores.

-Reconocimiento; que comprende el proceso de valoración y felicitación a los empleados por las actividades que realiza y los aportes que estos significan para el logro de los objetivos institucionales, ya sea de forma individual y de área.

Elementos tangibles; agrupando todos aquellos bienes y enseres con los que cuentan los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, los cuales facilitan significativamente el desarrollo de sus actividades, y logra desarrollar una actitud positiva en el trabajador.

-Sistemas de incentivos; comprende los planes de la institución para brindar a los empleados determinadas incentivos económicos, adicionales a su salario, por el logro de las metas establecidas, o por el cumplimiento responsable y productivo de sus funciones, lo que impulsa al trabajador a demostrar una mayor productividad.

2.2.2.6. Teoría de la motivación laboral

Según García (2012) se sustenta en la Teoría de las Necesidades Aprendidas desarrollada por McClelland: por el año 1965. La teoría de McClelland dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural. Por ello existirán personas con diferentes grados de necesidades en función de las conductas que ha adquirido o aprendido de los entornos donde han vivido durante tiempo. McClelland define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona. Las personas pueden actuar en función de cuatro factores motivadores diferenciados:

-Motivador de afiliación: Es aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita ser parte de

un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio. A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.

-Motivador de logro: Es el impulso o fuerza que hace que las personas actúen en buscar del mayor éxito en todo trabajo que desarrollen. En la investigación de McClelland del factor motivador de logro, encontró que la diferencia se centraba en el deseo de ciertos individuos de realizar mejor, que los que les rodean, sus actos o tareas. Estos individuos buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de proponer soluciones a los problemas que existen, situaciones en las que pueden obtener una retroalimentación inmediata sobre de su desempeño, con el fin de conocer si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan establecer metas desafiantes; no obstante a estos individuos les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren tener el desafío de trabajar en un problema y asumir la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, estos individuos motivados hacia el logro consiguen evitar las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar barreras o impedimentos para la consecución de sus objetivos, necesitan o desean sentir que el resultado de su desempeño, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones.

-Motivador de poder: El deseo de controlar a los demás y el entorno por parte del individuo, adquiriendo la autoridad para modificar situaciones. El poder que se ejerce puede ser de dos tipos, personal o socializado. El poder personal se desarrollará cuando se trate de influir o controlar a la persona, y el poder socializado se desarrollará cuando se utilice el poder para conseguir el beneficio de la empresa o de su equipo poder para beneficio de su equipo y de la empresa.

-Motivador de la competencia: El deseo de la persona de obtener los mejores o máximo resultados en las tareas que desarrolla, y así conseguir diferenciarse de los demás trabajadores que ocupan su mismo puesto.

Esta teoría tiene mucha utilidad en selección de personal y en promoción laboral, ya que los distintos tipos de motivación de los trabajadores van a determinar sus distintas expectativas laborales.

2.3. Definición de términos básicos

Talento humano; según Eslava (citada en Yauricasa, 2014) es el nivel conocimientos, capacidades y habilidades que poseen los individuos que permiten obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas por la empresa para la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

-Admisión de personas; las actividades que se realizan para lograr reclutar e incluir colaboradores a una empresa. Logran designarse como métodos de abastecimiento o suministro de individuos, en donde se hace presente la organización y obtención de colaboradores, siempre buscando las mejores opciones (Chiavenato, 2009).

-Aplicación de personas; los diferentes procesos empleados para proyectar las ocupaciones que realizarán los colaboradores en la institución donde se desenvolverán, y también encaminarlos en su desarrollo laboral. Contienen el diseño organizacional y diseño de cargos, observación y especificación de cargos, orientación de las personas y acompañamiento del cargo (Chiavenato, 2009).

-Compensación de las personas; los diferentes métodos empleados para estimular, motivar a los colaboradores y producir una satisfacción plena de las necesidades de cada uno de ellos. También aquí se tiene presente los diferentes estímulos y beneficios sociales (Chiavenato, 2009).

-Desarrollo de personas; son las distintas actividades realizadas con el fin de capacitar y lograr un mayor nivel de profesionalismo en los colaboradores de la organización. Aquí podemos encontrar la buena preparación de las personas, materias de cambio, desarrollo de los cursos y sistemas de comunicación e integración (Chiavenato, 2009).

-Mantenimiento de personas; son las diferentes acciones que se utilizan para establecer contextos ambientales y psicológicas que crean un buen desarrollo de las actividades que realizarán los colaboradores, también se observa en este contexto, el control de la disciplina, limpieza, protección, calidad de vida y conservación de las relaciones que se desarrollan en la organización (Chiavenato, 2009).

-Evaluación de personas; son las técnicas usadas para poder asociarse e inspeccionar las labores de los colaboradores y examinar sus avances en la organización. Comprende un conjunto de base de datos y sistemas de información gerenciales (Chiavenato, 2009).

-Motivación laboral; para Meyer, Becker y Vandenberghe (2004), la motivación laboral es el estímulo que induce a los empleados a tomar acción, el estímulo que influye la forma, dirección, intensidad, y duración del comportamiento o conducta. En otras palabras, la motivación determina qué los empleados están motivados a alcanzar, cómo intentarán alcanzarlo, cuánto se esforzarán al llevar a cabo las tareas y cuánto persistirán hasta alcanzar el objetivo.

-Expectativas, que están relacionadas con el nivel de Vida, naturaleza de la labor, estatus, responsabilidad, remuneraciones laborales, decisiones laborales, administración y políticas de la institución, crecimiento y el progreso. Además la conducta del trabajador es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente, y las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización, en base a sus necesidades, deseos y metas, la cual conducirá a un resultado determinado (Delgado, 1998).

-Condiciones de trabajo, muchas veces determinada por la constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc., las que generan una serie de condiciones que pueden afectar los niveles de motivación laboral, son las denominadas condiciones de trabajo, a las que podemos definir como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social (Delgado, 1998).

-Relaciones Interpersonales, que guardan relación a la motivación laboral es el grado de aceptación de la interacción con otras personas del entorno de la institución. Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece. Complementa su concepto afirmando que también es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una

meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean (Delgado, 1998).



CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Método del estudio

Tipo

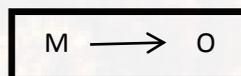
El trabajo de investigación según su nivel de profundidad es una investigación **descriptiva**: Es decir es una investigación descriptiva porque se busca conocer las características o elementos de las variables de estudio (Carrasco, 2006).

Nivel

La investigación fue de nivel **básica**; la cual tuvo como finalidad ampliar y profundizar el conocimiento de la realidad. Su objetivo consiste en ampliar y profundizar en el saber de la realidad y en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico, su propósito será el de obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías). (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Diseño de investigación

Se considera que la investigación sigue un diseño descriptivo simple que permite recoger datos y describir con mayor precisión y fidelidad posible, una realidad o fenómeno. (Vara, 2012). En este caso en la presente investigación se analizó el comportamiento de la gestión del talento humano y la motivación laboral.



Donde:

M: Muestra de estudio

O: Observación.

Métodos de investigación

El presente trabajo académico se ubica dentro método cuantitativo. Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011, p. 69) “ el método cuantitativo utiliza la

recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

3.2. Técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleadas fueron:

Técnica	Instrumentos
Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre gestión del talento humano. • Cuestionario sobre motivación laboral

Encuesta: Es un instrumento de la investigación, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica, siendo sus objetivos hallar la solución o la causa de un problema, evaluar la factibilidad y la viabilidad. Es un método científico de recolección de datos, a través de la utilización de cuestionarios estandarizados, administrados por el que realiza la investigación.

Cuestionario sobre gestión del talento humano.

Su aplicación tiene como **finalidad** determinar el nivel de gestión de talento humano. Su **forma de administración** fue de manera individual cuya duración aproximadamente es de 30 minutos. El **ámbito de aplicación** estuvo dirigido a docentes de la institución educativa institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica. La **estructura** del instrumento consta de 12 ítems distribuidos de la siguiente manera: D1: Reclutamiento y Selección del personal (4 ítems), D2: Capacitación y especialización (4 ítems), D3: Evaluación de desempeño (4 ítems). Cada ítem del

instrumento presenta 3 respuestas con una **escala de valoración** de Siempre (2 puntos), a veces (1 punto) y Nunca (0 puntos). Siendo sus categorías: Deficiente [0-7>, Regular [7-14>, Bueno [14-21].

Cuestionario sobre motivación laboral

Su aplicación tiene como **finalidad** determinar el nivel de motivación laboral. Su **forma de administración** fue de manera individual cuya duración aproximadamente es de 30 minutos. El **ámbito de aplicación** estuvo dirigido a docentes de la institución educativa institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica. La **estructura** del instrumento consta de 12 ítems distribuidos de la siguiente manera: D1: Expectativas (4 ítems), D2: condiciones de trabajo (4 ítems), D3: relaciones interpersonales (4 ítems). Cada ítem del instrumento presenta 3 respuestas con una **escala de valoración** de Siempre (2 puntos), a veces (1 punto) y Nunca (0 puntos). Siendo sus categorías: Bajo [0-7>, Medio [7-14>, Alto [14-21]

Validación del instrumento

La Validez es la mejor aproximación posible a la “verdad” que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión. Esto se dio a través de juicio de expertos, es decir que profesionales conocedores del tema analizaron cada uno de los instrumentos y dieron su venia para poder aplicar en la muestra de estudio.

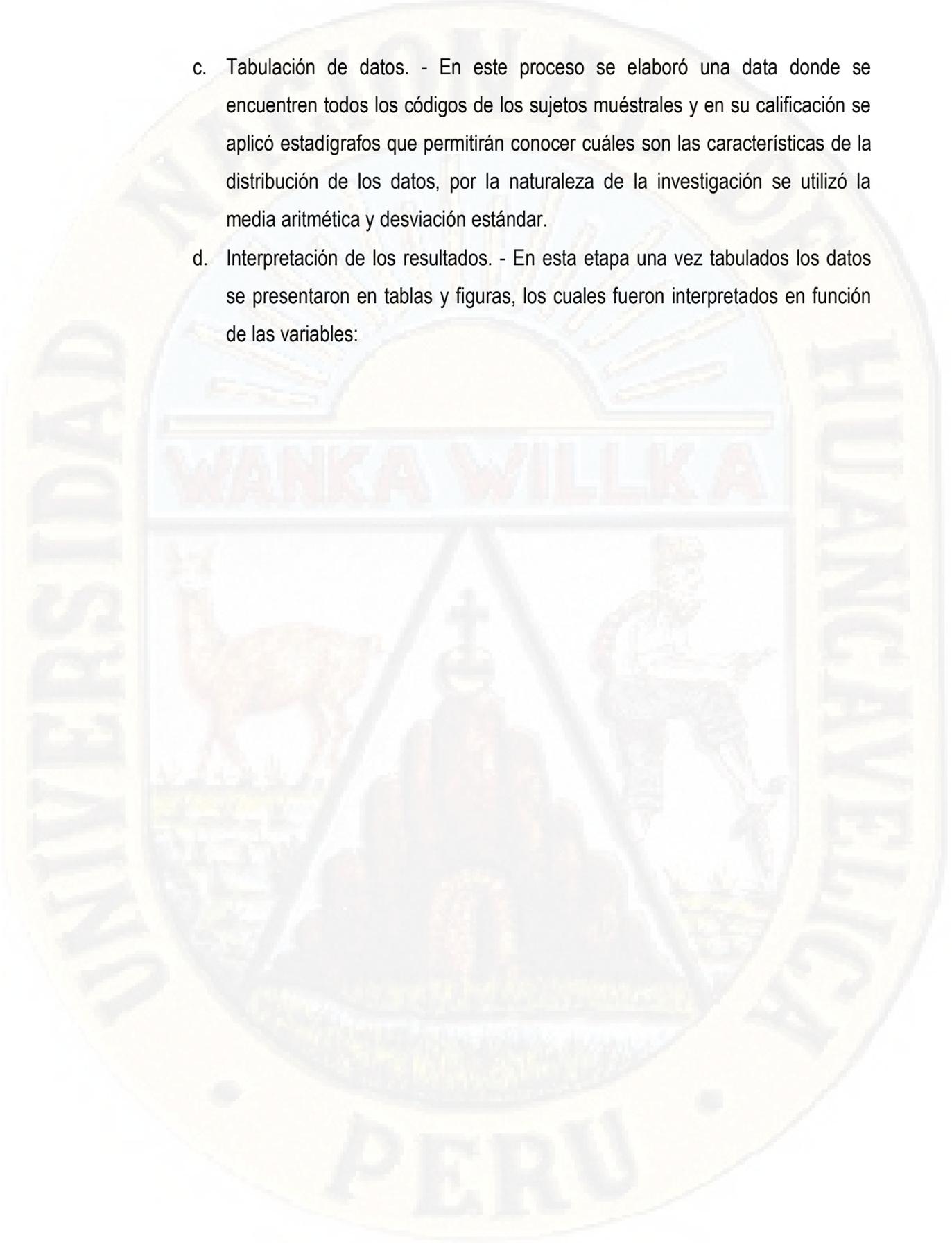
Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad hace referencia a si la escala funciona de manera similar bajo diferentes condiciones.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenidos los datos se procedió a su análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

- a. Codificación. - La información fue seleccionada y se generó códigos para cada uno de los sujetos muestrales.
- b. Calificación. - Consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en cada cuestionario para cada respuesta.

- 
- The background of the page features a large, semi-transparent watermark of the University of Wanka logo. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSIDAD WANKA WILKA HUANCAYELICH PERU'. Inside the circle, there is a sun at the top, a central figure of a person, and a llama on the left.
- c. Tabulación de datos. - En este proceso se elaboró una data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó estadígrafos que permitirán conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.
- d. Interpretación de los resultados. - En esta etapa una vez tabulados los datos se presentaron en tablas y figuras, los cuales fueron interpretados en función de las variables:

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de las actividades realizadas

Las actividades realizadas en el contexto del desarrollo de la investigación están en relación al diseño utilizado en tal sentido se detallan a continuación:

Primero: Planificación de la investigación señalando los recursos, técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de la información.

Segundo: Conformación de la muestra de estudio constituido docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica.

Tercero: Recolección de la información sobre la gestión del talento humano y motivación laboral en docentes.

Cuarto: Procesamiento de la información, los datos recogidos de la muestra son procesados mediante la estadística descriptiva.

Quinto: Formulación de conclusiones sobre gestión del talento humano y motivación laboral

Sexto Propuesta de actividades para el desarrollo de la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal docente de las instituciones educativas.

4.2. Desarrollo de estrategias

Se han desarrollado las siguientes estrategias:

- Búsqueda de información.

La búsqueda de información, es el conjunto de operaciones o tareas que tienen por objeto poner al alcance del estudiante o del docente la

información que dé respuesta a sus preguntas, mediante la localización y acceso a los recursos de información pertinentes.

La búsqueda de información tiene como finalidad fundamental teóricamente tanto la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes

- Procesamiento de la información.

Se concentra en la forma en que las personas prestan atención a los sucesos del medio, codifican la información que debe aprender y la relaciona con los conocimientos que ya tiene, almacena la nueva información en la memoria y la recupera cuando la necesita.

El procesamiento de la información posibilita la construcción del nuevo conocimiento de la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes.

- Sistematización de la información,

La sistematización es el proceso por el cual se pretende ordenar una serie de elementos, pasos y etapas con el fin de otorgar jerarquías a los diferentes elementos.

Las personas siempre buscan el orden. Podríamos decir incluso que todas las actividades requieren de un orden. La sistematización de la información posibilita jerarquizar el conocimiento sobre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes.

4.3. Actividades e instrumentos empleados

Las actividades realizadas fueron:

- Planificación de la investigación
- Conformación de la muestra de estudio
- Recolección de la información
- Procesamiento de la información
- Formulación de conclusiones
- Propuesta de actividades para el desarrollo de la gestión del talento humano y motivación laboral.

Los instrumentos utilizados:

Cuestionario sobre motivación laboral

Cuestionario sobre gestión del talento humano

4.4. Logros alcanzados

Luego de haber realizado el trabajo académico sobre la gestión del talento humano y motivación laboral se han alcanzado los siguientes logros:

Se ha logrado sistematizar y describir la información sobre la gestión de talento humano en el personal docente de una institución educativa.

Se ha logrado sistematizar y describir la información sobre el nivel de motivación laboral en el personal docente de una institución educativa.

Se ha logrado encuestar a docentes para describir cómo perciben la gestión del talento humano y como se refleja en su motivación laboral, para tal efecto se elaboró dos instrumentos de recolección de datos.

Se han diseñado actividades de aprendizaje como propuesta para el desarrollo gestión del talento humano y motivación laboral en el personal docente.

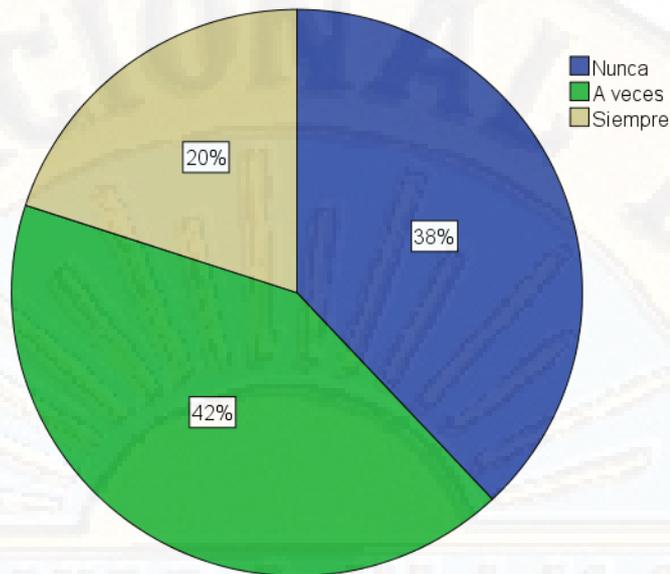
TALENTO HUMANO

D1: Reclutamiento y Selección del personal

Tabla 1: La institución educativa se basa en procedimientos para reclutar a su personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	38	38
	A veces	21	42	80
	Siempre	10	20	100
	Total	50	100	

Figura 1: La institución educativa se basa en procedimientos para reclutar a su personal.

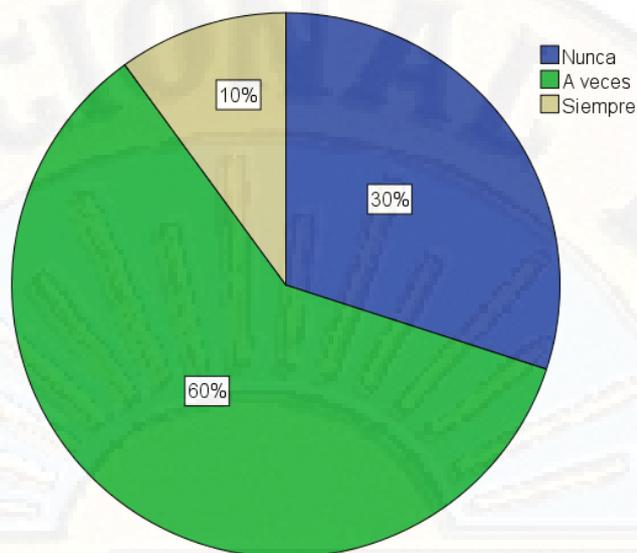


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 1 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (42%) señalaron que a veces la institución educativa se basa en procedimientos para reclutar a su personal, seguido por el (38%) que respondieron nunca y solo un (20%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 2: La institución educativa recluta al personal de acuerdo a los requisitos exigidos para el puesto o cargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	30	30
	A veces	30	60	90
	Siempre	5	10	100
	Total	50	100	

Figura 2: La institución educativa recluta al personal de acuerdo a los requisitos exigidos para el puesto o cargo.

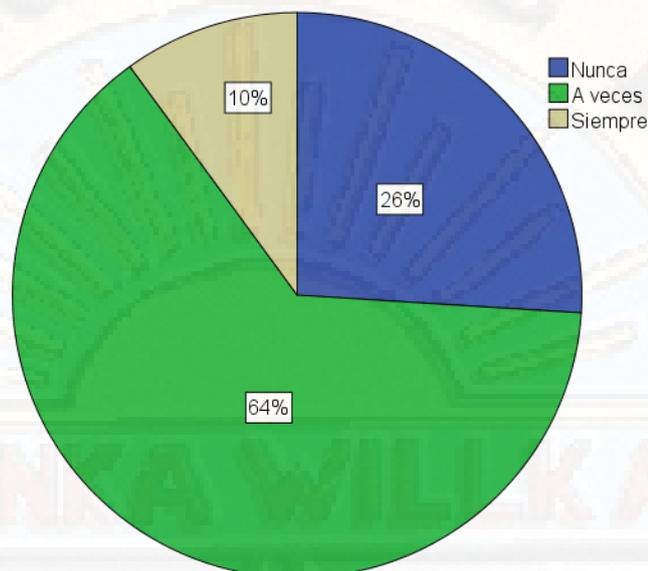


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 2 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, San Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (60%) señalaron que a veces la institución educativa recluta al personal de acuerdo a los requisitos exigidos para el puesto o cargo, seguido por el (30%) que respondieron nunca y solo un (10%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 3: En la institución educativa se lleva a cabo una adecuada selección del personal docente, administrativo y/o auxiliar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	26	26
	A veces	32	64	90
	Siempre	5	10	100
	Total	50	100	

Figura 3: En la institución educativa se lleva a cabo una adecuada selección del personal docente, administrativo y/o auxiliar.

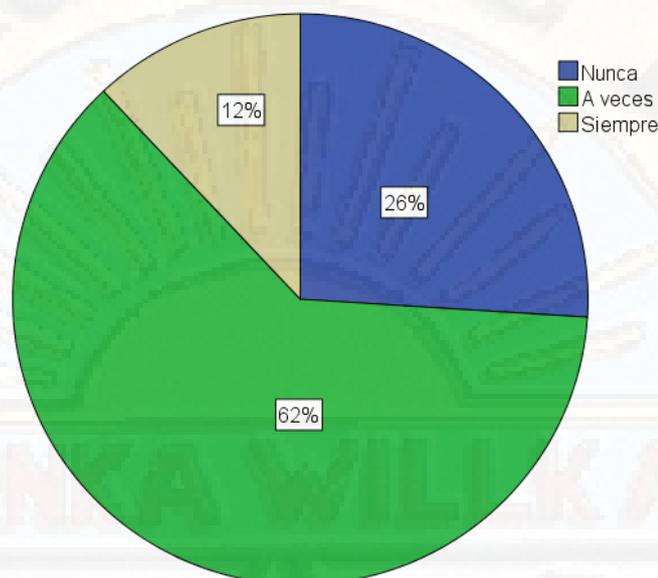


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 3 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (64%) señalaron que en la institución educativa a veces se lleva a cabo una adecuada selección del personal docente, administrativo y/o auxiliar, seguido por el (26%) que respondieron nunca y solo un (10%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 4: La institución educativa planifica las selecciones de personal de manera oportuna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	26	26
	A veces	31	62	88
	Siempre	6	12	100
	Total	50	100	

Figura 4: La institución educativa planifica las selecciones de personal de manera oportuna



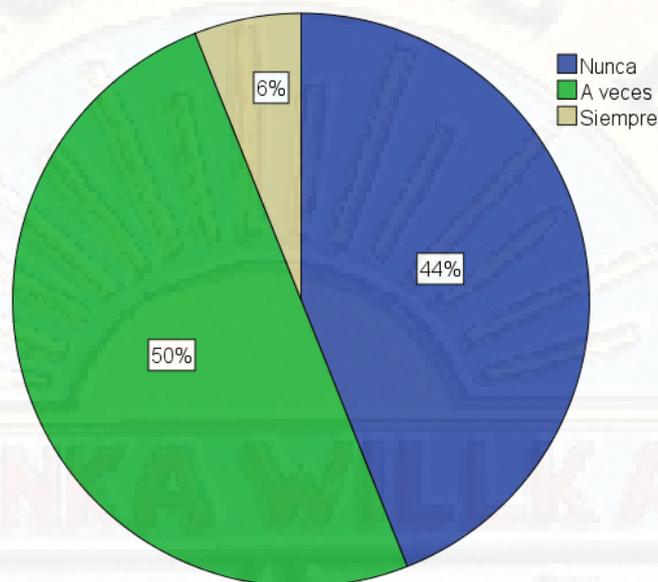
INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 4 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (62%) señalaron que la institución educativa a veces planifica las selecciones de personal de manera oportuna, seguido por el (26%) que respondieron nunca y solo un (12%) de los docentes respondieron que siempre.

D2: Capacitación y especialización

Tabla 5: En la institución educativa se capacita al personal en temas relacionado al marco curricular.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	44	44
	A veces	25	50	94
	Siempre	3	6	100
	Total	50	100	

Figura 5: En la institución educativa se capacita al personal en temas relacionado al marco curricular.

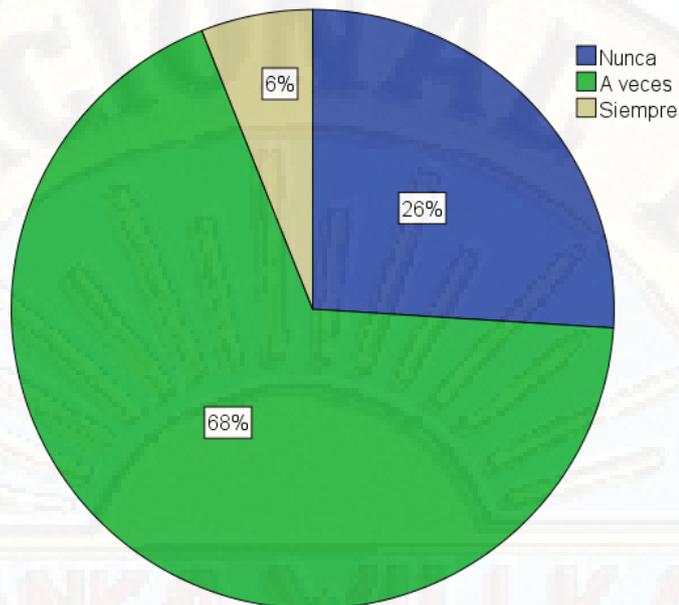


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 5 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (50%) señalaron que en la institución educativa a veces se capacita al personal en temas relacionado al marco curricular, seguido por el (44%) que respondieron nunca y solo un (6%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 6: Se capacita a los docentes en temas relacionados a la pedagogía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	26	26
	A veces	34	68	94
	Siempre	3	6	100
	Total	50	100	

Figura 6: Se capacita a los docentes en temas relacionados a la pedagogía.

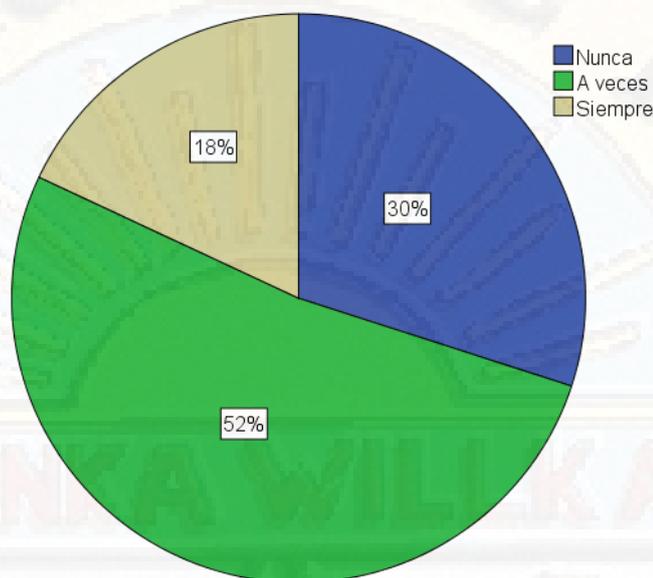


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 6 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (68%) señalaron que a veces se capacita a los docentes en temas relacionados a la pedagogía, seguido por el (26%) que respondieron nunca y solo un (6%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 7: Se brindan facilidades para la formación continua de los docentes en estudios de postgrado a nivel de maestría y /o doctorado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	30	30
	A veces	26	52	82
	Siempre	9	18	100
	Total	50	100	

Figura 7: Se brindan facilidades para la formación continua de los docentes en estudios de postgrado a nivel de maestría y /o doctorado.

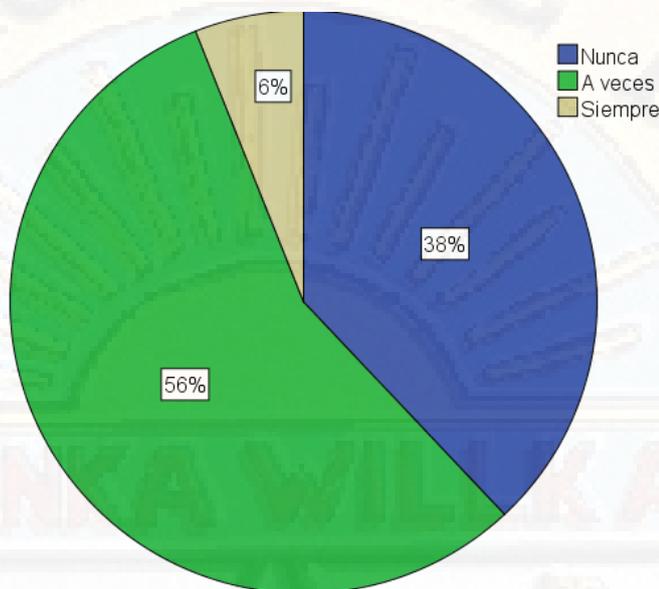


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 7 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (52%) señalaron que a veces se brindan facilidades para la formación continua de los docentes en estudios de postgrado a nivel de maestría y /o doctorado, seguido por el (30%) que respondieron nunca y solo un (18%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 8: Se promueve la participación de los docentes en cursos de especialización y/o segunda especialidad profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	38	38
	A veces	28	56	94
	Siempre	3	6	100
	Total	50	100	

Figura 8: Se promueve la participación de los docentes en cursos de especialización y/o segunda especialidad profesional.



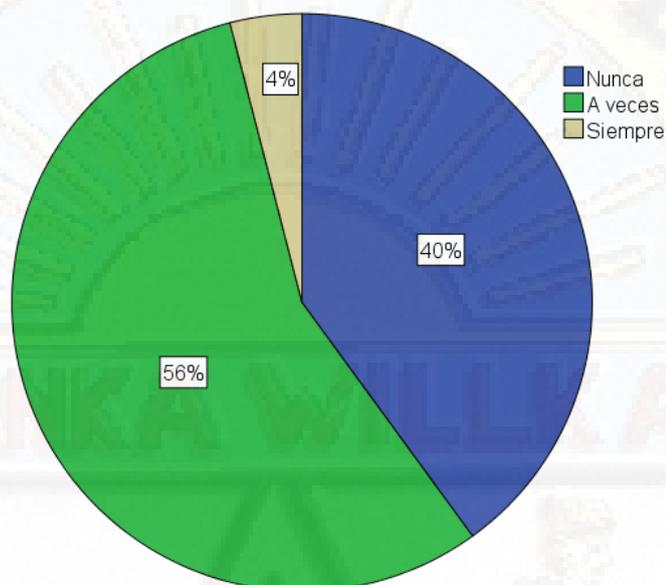
INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 8 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (56%) señalaron que a veces se promueve la participación de los docentes en cursos de especialización y/o segunda especialidad profesional, seguido por el (38%) que respondieron nunca y solo un (6%) de los docentes respondieron que siempre.

D3: Evaluación de desempeño

Tabla 9: Se evalúa el desempeño docente en la planificación de la programación curricular.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	40	40
	A veces	28	56	96
	Siempre	2	4	100
	Total	50	100	

Figura 9: Se evalúa el desempeño docente en la planificación de la programación curricular.

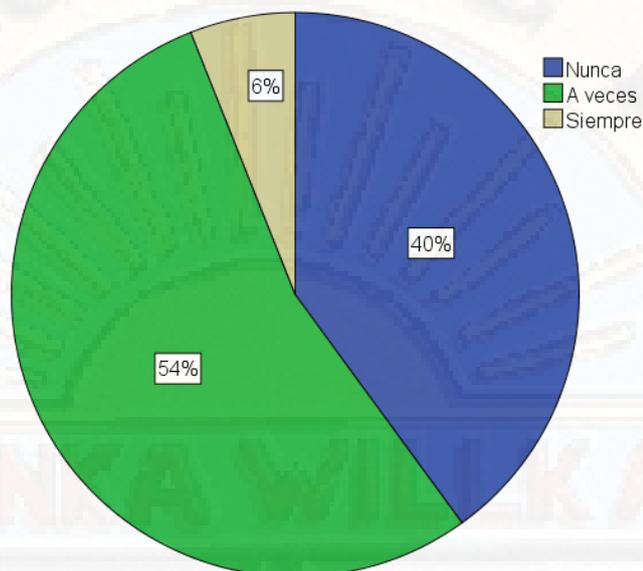


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 9 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (56%) señalaron que a veces se evalúa el desempeño docente en la planificación de la programación curricular, seguido por el (40%) que respondieron nunca y solo un (4%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 10: Se evalúa el desempeño de los docentes en la aplicación de estrategias didácticas pertinentes al grado de escolaridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	40	40
	A veces	27	54	94
	Siempre	3	6	100
	Total	50	100	

Figura 10: Se evalúa el desempeño de los docentes en la aplicación de estrategias didácticas pertinentes al grado de escolaridad.

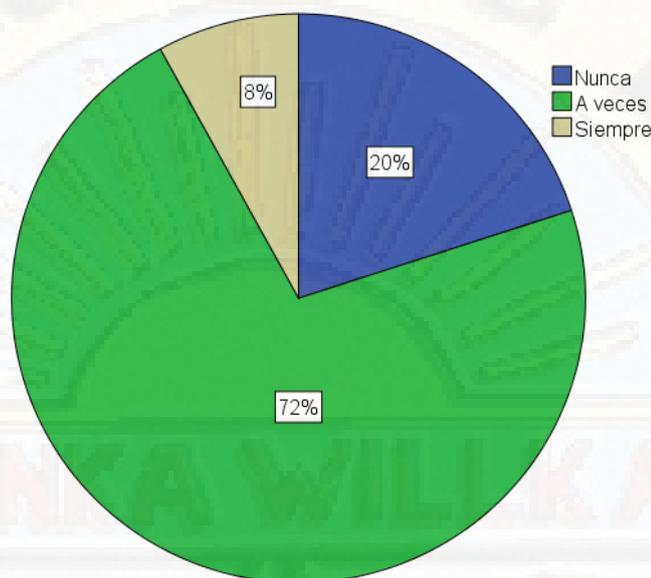


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 10 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (54%) señalaron que a veces se evalúa el desempeño de los docentes en la aplicación de estrategias didácticas pertinentes al grado de escolaridad, seguido por el (40%) que respondieron nunca y solo un (6%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 11: Se evalúa el desempeño docente en relación al manejo de recursos didácticos en aula.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	20	20
	A veces	36	72	92
	Siempre	4	8	100
	Total	50	100	

Figura 11: Se evalúa el desempeño docente en relación al manejo de recursos didácticos en aula.

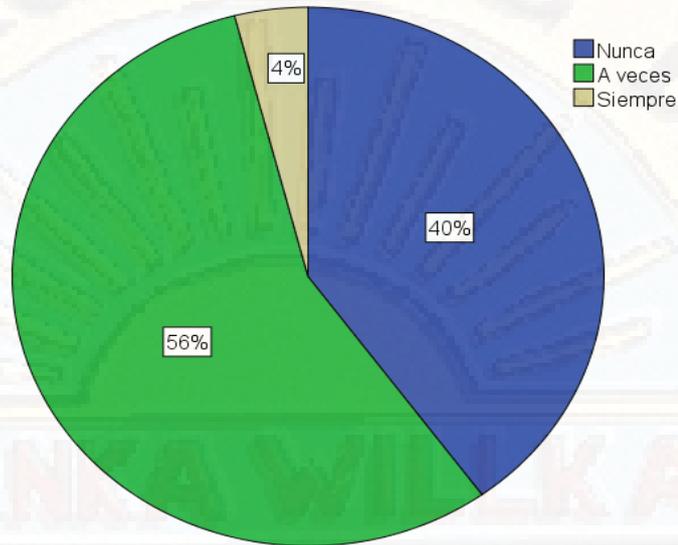


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 11 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (72%) señalaron que a veces se evalúa el desempeño docente en relación al manejo de recursos didácticos en aula, seguido por el (20%) que respondieron nunca y solo un (8%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 12: Se evalúa el desempeño docente en relación al dominio de la especialidad para emprender acciones de mejora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	40	40
	A veces	28	56	96
	Siempre	2	4	100
	Total	50	100	

Figura 12: Se evalúa el desempeño docente en relación al dominio de la especialidad para emprender acciones de mejora.



INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 12 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre gestión del talento humano, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (56%) señalaron que a veces se evalúa el desempeño docente en relación al dominio de la especialidad para emprender acciones de mejora, seguido por el (40%) que respondieron nunca y solo un (4%) de los docentes respondieron que siempre.

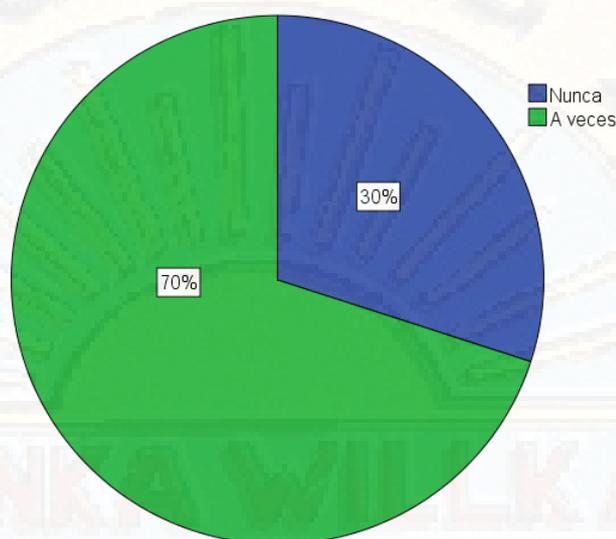
MOTIVACIÓN LABORAL

D1: Expectativas

Tabla 13: El trabajo en la institución educativa (I.E.) me motiva porque existe la posibilidad de mejorar mi nivel de vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	30	30
	A veces	35	70	100
	Siempre	0	0	100
	Total	50	100	

Figura 13: El trabajo en la institución educativa (I.E.) me motiva porque existe la posibilidad de mejorar mi nivel de vida.

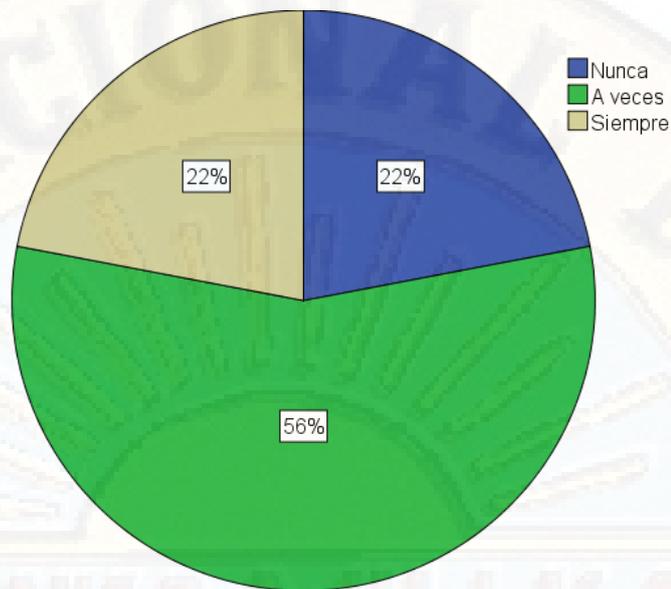


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 1 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, San Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (70%) señalaron que a veces el trabajo en la institución educativa lo motiva porque existe la posibilidad de mejorar su nivel de vida, seguido por el (30%) de los docentes que respondieron nunca.

Tabla 14: Considero que me siento realizado con la labor pedagógica que desempeño en la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	22	22
	A veces	28	56	78
	Siempre	11	22	100
	Total	50	100	

Figura 14: Considero que me siento realizado con la labor pedagógica que desempeño en la institución educativa.

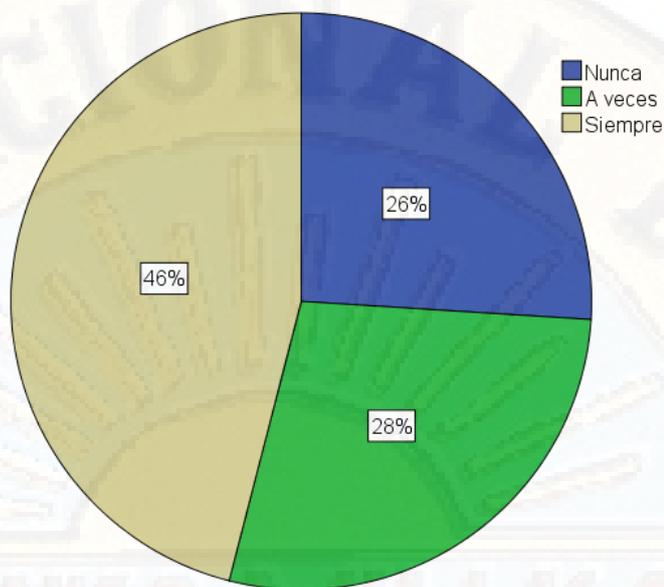


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 2 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (56%) señalaron que a veces se sienten realizados con la labor pedagógica que desempeñan en la institución educativa, seguido por el (22%) que respondieron nunca y solo un (22%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 15: Me motiva la función docente que desempeño en la institución educativa porque me genera un mejor estatus social.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	26	26
	A veces	14	28	54
	Siempre	23	46	100
	Total	50	100	

Figura 15: Me motiva la función docente que desempeño en la institución educativa porque me genera un mejor estatus social.

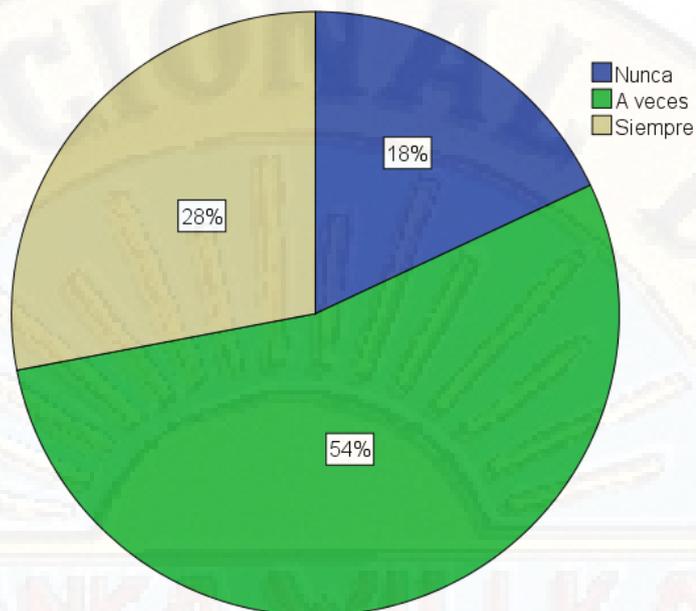


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 3 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (46%) señalaron que siempre se sienten motivado por la función docente que desempeñan en la institución educativa porque le genera un mejor estatus social, seguido por el (28%) que respondieron a veces y solo un (26%) de los docentes respondieron que nunca.

Tabla 16: El incremento de la remuneración mejoraría mi desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	18	18
	A veces	27	54	72
	Siempre	14	28	100
	Total	50	100	

Figura 16: El incremento de la remuneración mejoraría mi desempeño docente.



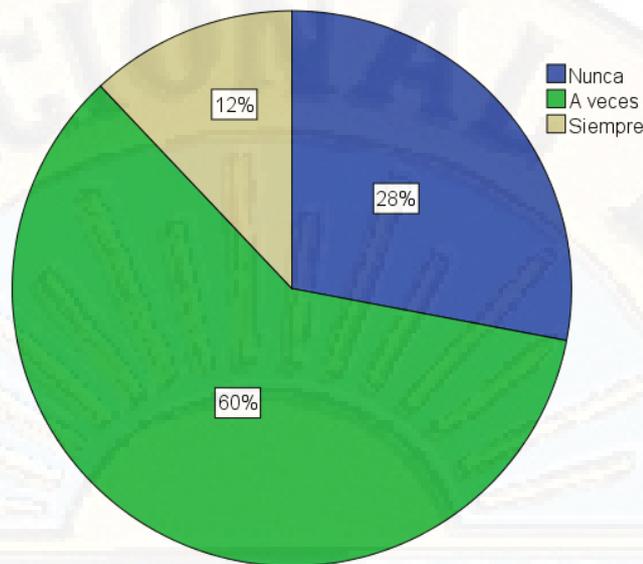
INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 4 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, San Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (54%) señalaron que a veces el incremento de la remuneración mejoraría su desempeño docente, seguido por el (28%) que respondieron siempre y solo un (18%) de los docentes respondieron que nunca.

D2: Condiciones de trabajo

Tabla 17: Me motiva la existencia de un ambiente físico agradable para el desempeño de la labor pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	28	28
	A veces	30	60	88
	Siempre	6	12	100
	Total	50	100	

Figura 17: Me motiva la existencia de un ambiente físico agradable para el desempeño de la labor pedagógica.

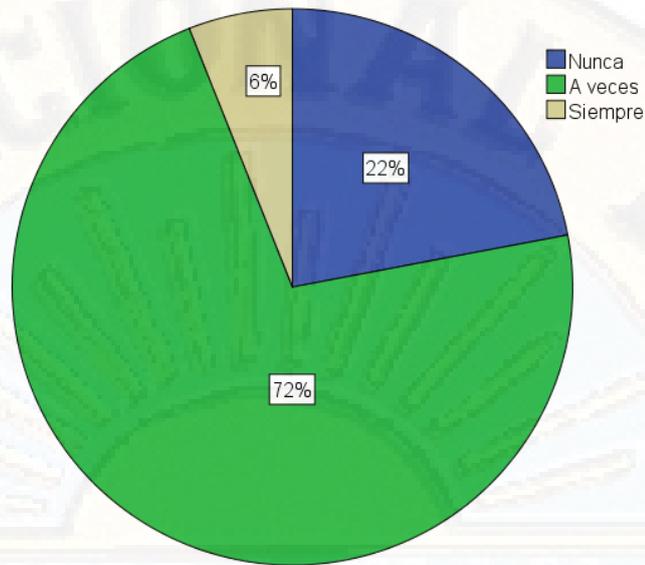


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 5 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (60%) señalaron que a veces les motiva la existencia de un ambiente físico agradable para el desempeño de la labor pedagógica, seguido por el (28%) que respondieron nunca y solo un (12%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 18: La ambientación de aulas generan un ambiente propicio para promover aprendizajes en los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	22	22
	A veces	36	72	94
	Siempre	3	6	100
	Total	50	100	

Figura 18: La ambientación de aulas generan un ambiente propicio para promover aprendizajes en los estudiantes.

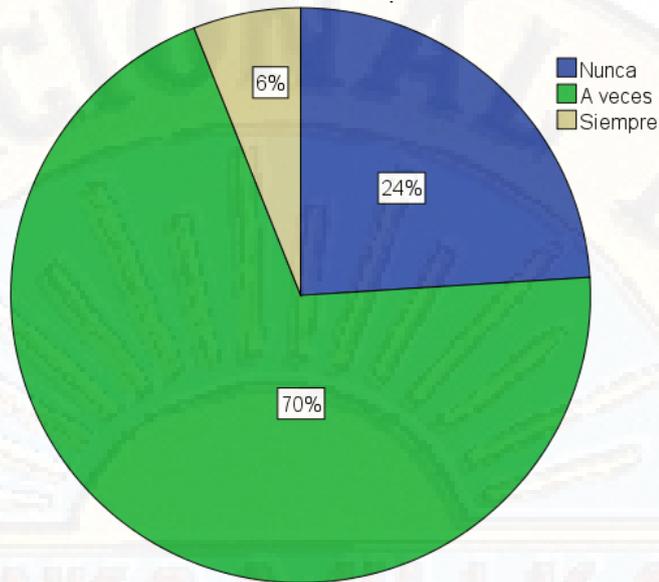


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 6 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (72%) señalaron que la ambientación de aulas a veces generan un ambiente propicio para promover aprendizajes en los estudiantes, seguido por el (22%) que respondieron nunca y solo un (6%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 19: La institución educativa promueve la comunicación e integración entre todo el personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	24	24
	A veces	35	70	94
	Siempre	3	6	100
	Total	50	100	

Figura 19: La institución educativa promueve la comunicación e integración entre todo el personal.

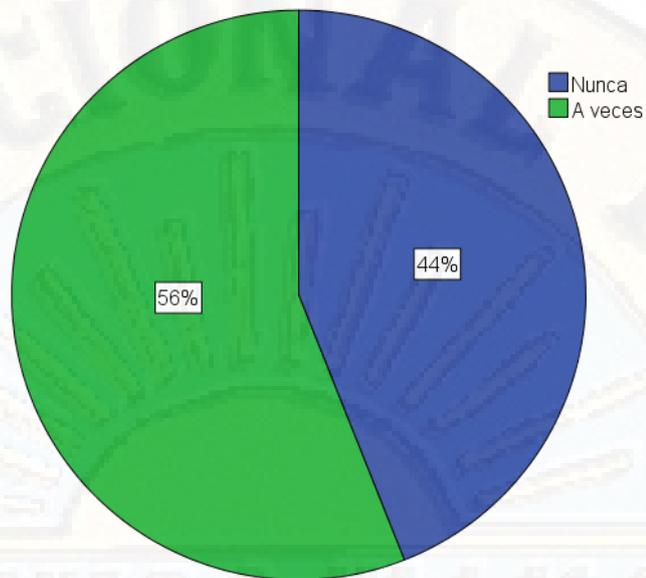


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 7 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (70%) señalaron que la institución educativa a veces promueve la comunicación e integración entre todo el personal, seguido por el (24%) que respondieron nunca y solo un (6%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 20: En la institución educativa existe un clima laboral que motiva a dar lo mejor de uno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	44	44
	A veces	28	56	100
	Siempre	0	0	100
	Total	50	100	

Figura 20: En la institución educativa existe un clima laboral que motiva a dar lo mejor de uno.



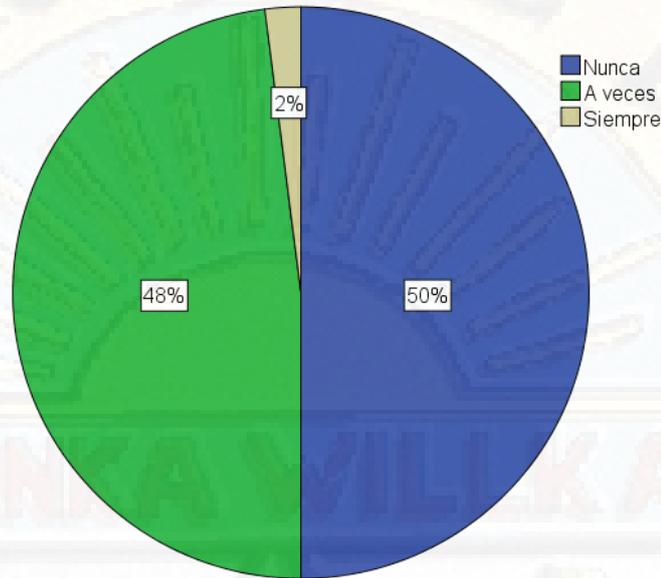
INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 8 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (56%) señalaron que en la institución educativa a veces existe un clima laboral que motiva a dar lo mejor de uno y el (44%) de los docentes respondieron que nunca.

D3: Relaciones interpersonales

Tabla 21: Me motiva el estilo de comunicación horizontal entre docentes y estudiantes de la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	50	50
	A veces	24	48	98
	Siempre	1	2	100
	Total	50	100	

Figura 21: Me motiva el estilo de comunicación horizontal entre docentes y estudiantes de la institución educativa.

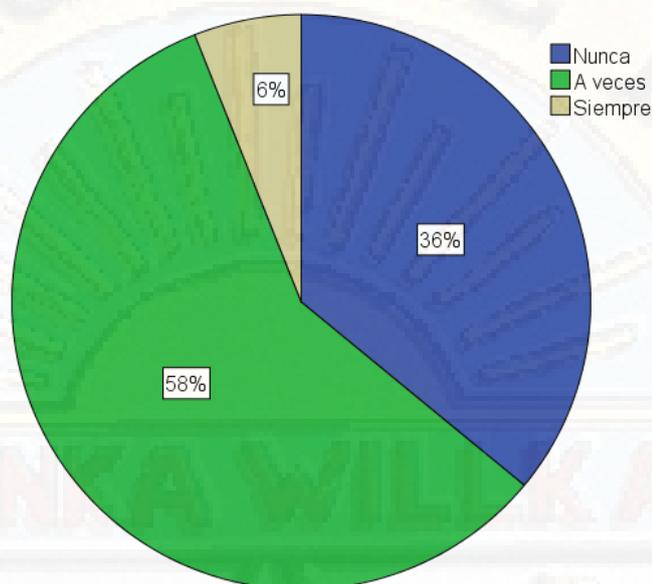


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 9 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (50%) señalaron que nunca les motiva el estilo de comunicación horizontal entre docentes y estudiantes de la institución educativa, seguido por el (48%) que respondieron a veces y solo un (2%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 22: Me siento motivado por la comunicación asertiva que existe en las reuniones a nivel de los docentes de la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	36	36
	A veces	29	58	94
	Siempre	3	6	100
	Total	50	100	

Figura 22: Me siento motivado por la comunicación asertiva que existe en las reuniones a nivel de los docentes de la institución educativa.

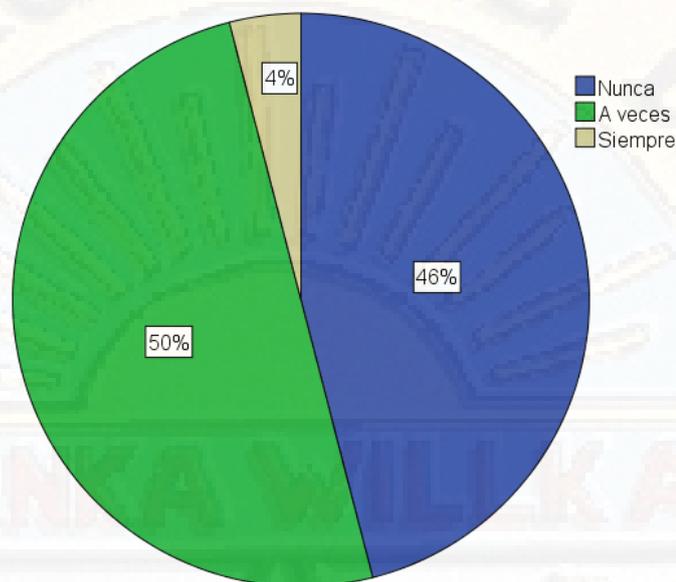


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 10 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (58%) señalaron que a veces se sienten motivados por la comunicación asertiva que existe en las reuniones a nivel de los docentes de la institución educativa, seguido por el (36%) que respondieron nunca y solo un (6%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 23: En la institución educativa existen condiciones para el trabajo en equipo lo cual motiva la participación activa de los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	46	46
	A veces	25	50	96
	Siempre	2	4	100
	Total	50	100	

Figura 23: En la institución educativa existen condiciones para el trabajo en equipo lo cual motiva la participación activa de los docentes.

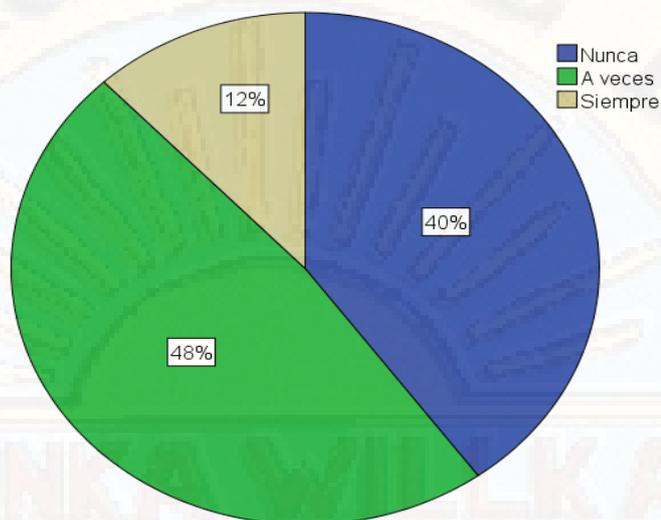


INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 11 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (50%) señalaron que en la institución educativa a veces existen condiciones para el trabajo en equipo lo cual motiva la participación activa de los docentes, seguido por el (46%) que respondieron nunca y solo un (4%) de los docentes respondieron que siempre.

Tabla 24: En la institución educativa se privilegia el trabajo en equipo para la resolución de problemas institucionales situación que motiva la labor docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	40	40
	A veces	24	48	88
	Siempre	6	12	100
	Total	50	100	

Figura 24: En la institución educativa se privilegia el trabajo en equipo para la resolución de problemas institucionales situación que motiva la labor docente.



INTERPRETACIÓN: De acuerdo al ítem 12 se presenta los resultados de los 50 docentes de la institución educativa, san Luis Gonzaga de Ica, quienes participaron de la aplicación del cuestionario sobre motivación laboral, en la que se puede observar que el mayor porcentaje de docentes (48%) señalaron que en la institución educativa a veces se privilegia el trabajo en equipo para la resolución de problemas institucionales situación que motiva la labor docente, seguido por el (40%) que respondieron nunca y solo un (12%) de los docentes respondieron que siempre.

Estadísticos descriptivos

	N	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Media aritmética	Desviación estándar
Gestión del Talento humano	50	2,00	21,00	9,1200	3,94679
Motivación Laboral	50	2,00	18,00	9,5800	3,22041
Valid N (listwise)	50				

Categorías para gestión del talento humano: Deficiente [0-7>, Regular [7-14>, Bueno [14-21]. Categorías para motivación laboral: Bajo [0-7>, Medio [7-14>, Alto [14-21]

4.5. Discusión de resultados

La discusión de resultados se ha elaborado considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que la gestión del talento humano se encuentra en nivel regular ya que se ha obtenido una media aritmética de 9,12 puntos. Por otro lado la motivación laboral se encuentra en un nivel medio ya que se ha obtenido una media aritmética de 9,58 puntos.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a Yuaricasa (2014) quien evidenció que el talento humano se relaciona con la calidad educativa. Por otro lado González (2011) determinó en su investigación que existe una relación entre gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico señalado por Balza (2010), como el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. Por otro lado Meyer, Becker y Vandenberghe (2004), señalo que la motivación laboral es el estímulo que induce a los empleados a tomar acción, el estímulo que influye la forma, dirección, intensidad, y duración del comportamiento o conducta. En otras palabras, la motivación determina qué los empleados están motivados a alcanzar, cómo intentarán alcanzarlo, cuánto se esforzarán al llevar a cabo las tareas y cuánto persistirán hasta alcanzar el objetivo.

CONCLUSIONES

Primera: En base a los resultados se puede señalar que los docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica, manifestaron que la gestión del talento humano es regular y que la motivación laboral se ubica en un nivel medio.

Segunda: Se puede señalar que el nivel la gestión talento humano presenta un nivel regular desde la percepción de los docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica. Esto se refleja en el 64% de docentes quienes manifestaron que a veces se lleva a cabo una adecuada selección del personal docente, administrativo y/o auxiliar, el 50% opinaron que en la institución educativa a veces se capacita al personal en temas relacionado al marco curricular y el 56% señalaron que se evalúa a veces el desempeño docente en la planificación de la programación curricular.

Tercera: En base a los hallazgos encontrados se ha podido determinar que la motivación laboral se encuentra en un nivel medio desde la perspectiva de los docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica. Esto se refleja en el 70% de docentes que señalaron que a veces el trabajo en la institución educativa lo motiva porque existe la posibilidad de mejorar su nivel de vida, el 60% opinaron que a veces les motiva la existencia de un ambiente físico agradable para el desempeño de la labor pedagógica y el 58% manifestaron que a veces se sienten motivados por la comunicación asertiva que existe en las reuniones a nivel de los docentes de la institución educativa.

SUGERENCIAS

Primera: A la directora de la Dirección Regional de Educación de Ica, promover capacitaciones sobre el manejo de estrategias y técnicas para el desarrollo de la gestión del talento humano en las instituciones educativas.

Segunda: Al director de la institución educativa, "San Luis Gonzaga" de Ica, promover talleres para fortalecer el talento humano de los docentes.

Tercera: A los docentes de la institución educativa, "San Luis Gonzaga" de Ica, mejorar su estilo de comunicación horizontal y asertiva con sus compañeros de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Altez, A. (2008). Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo.
- Balza, A. (2010). Educación, investigación y aprendizaje: una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario. Guárico: APUNESR
- Calderón, G. y Naranjo, J. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. No. 23, enero – junio.
- Carrasco, J. (2006). Metodología de la investigación. Lima. Grafica
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2012). Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. Tesis de la Universidad Católica de Manizales; Colombia.
- Castillo, F. (2010). Importancia de la gestión del talento humano. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (2004). Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. (5ta. Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Coello (2017) Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Sede Ica.
- Coronel, T. y Fárez, M. (2010). Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la Empresa Duramas Cía. Ltda. (Tesis de grado) Universidad de Cuenca; Ecuador.
- Delgado, N. (1998). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada.

- Dender, R. (2016). Gestión del talento humano por competencias de los docentes de la carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Esmeraldas - Ecuador.
- Frías, J. (2010). Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual. *Educere*, vol. 14, núm. 48, pp. 21-27 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.
- Furnham, A. (2011). *Psicología Organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford University Press México.
- García, V. (2012). La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis de grado) Universidad de Valladolid, España.
- Gil, C. (2013). Efecto de la aplicación de un programa de motivación al recurso humano y su relación con el grado de satisfacción del cliente externo en el laboratorio clínico ROE – sede central San Isidro-2009. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas
- González, W. (2011). “La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del 2011”. Tesis de maestría de la Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición, McGraw- Hill, México.
- Leandro, O. (2014). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano aplicado en las MYPES de calzado peruanas como ventaja competitiva que les permita, por medio de la gestión por procesos y asociatividad, mejorar la productividad para abastecer pedidos de gran envergadura. (Tesis de grado) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima – Perú.
- Mantilla (2012). La administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los Molinos Miraflores S.A. Ecuador.

- Martinez, M. (2011) "La Gestión empresarial" España, Edit. Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Meyer, J., Becker, T., y Vandenberghe, C. (2004). Compromiso de los empleados y de motivación: un análisis conceptual e Integrativa Modelo. Revista de Psicología Aplicada. Pág.89 (6), 991-1007.
- Moquillaza, M. (2014). El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, año 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima, Perú.
- Morales et al (2002). Influencia de la organización en la motivación laboral. Aplicación al caso de una Administración Pública. Capital Humano, N°152, pp26-36
- Ñaupas, H. et al. (2011). Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis. Ediciones de la Universidad de Bogotá.
- Ontiveros, C. R. (2016). Desarrollo del talento humano y motivación laboral en los docentes de la institución educativa- Ica, 2015. Universidad César Vallejo sede Ica.
- Orrego, A. (2013). Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo – Perú.
- Pretell, M. (2015). Relación entre la Gestión del talento humano y la Motivación laboral en Docentes de la Institución Educativa N° 22295 "San Luisito" - Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Pinto, J. (2014). Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Ramírez, C. (2009). Elementos a considerar en la motivación de personal en las bibliotecas. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México; México.

- Reátegui, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú.
- Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. México: McGraw Hill.
- Robbins, S. (2006). Comportamiento Organizacional. México, Prentice Hall.
- Rojo, G. (2012). Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica. (Tesis de maestría). Universidad Alverto Hurtado; Chile.
- Rondón, F. (2013). Gestión del talento humano en las organizaciones. Disponible en: <http://gerentedelsiglo21.blogspot.com/2013/05/enfoques-modernos-de-la-gestion-humana.html>
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México.
- Vara, A. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Disponible en: <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Yuaricasa, R. (2014). "Talento humano y calidad educativa en la institución educativa-Huaytará, 2014". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica.



ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITUTLO: EL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN LUIS GONZAGA DE ICA.

AUTORA: ONTIVEROS BOHORQUEZ, CECILIA RAQUEL

Problemas	Objetivos	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo es la gestión talento humano y la motivación laboral en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica?</p>	<p>Objetivo general Describir como es la gestión talento humano y la motivación laboral en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica.</p>	<p>a) Variable:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GESTIÓN DE TALENTO HUMANO • MOTIVACIÓN LABORAL <p>DIMENSIONES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO D1: Reclutamiento y Selección del personal D2:Capacitación y especialización D3: Evaluación de desempeño</p> <p>DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN LABORAL D1: Expectativas D2: Condiciones de trabajo D3:Relaciones interpersonales</p>	<p>Tipo de investigación: Investigación de tipo descriptiva Diseño de investigación: Diseño descriptivo</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>M → O</p> </div> <p>Donde: M: Muestra de estudio O: Observación. Muestra: En esta investigación la población estuvo conformada por 50 docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica. Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre gestión del talento humano. Cuestionario sobre motivación laboral</p>
<p>Problemas específicos: PE1.¿Cómo es el nivel la gestión talento humano en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica? PE2.¿Cómo es el nivel de motivación laboral en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica?</p>	<p>Objetivos específicos: OE1.Describir el nivel la gestión talento humano en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica. OE2.Describir el nivel de motivación laboral en docentes de la institución educativa, “San Luis Gonzaga” de Ica.</p>		

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desarrollo del talento humano	La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2004)	El desarrollo del talento humano fue evaluado a través de un cuestionario elaborado en función de las siguientes dimensiones: selección y ubicación del personal, capacitación y especialización y evaluación de desempeño.	Reclutamiento y Selección del personal	Reclutamiento del personal docente, administrativo y/o auxiliar.
				Planificación de Selección del personal para ocupar plazas y cargos temporales
			Capacitación y especialización	Capacitación relacionada al currículo y pedagogía
				Especialización a nivel de postgrado y especialización y/o segunda especialidad
		Evaluación de desempeño	Desempeño en la planificación	
			Desempeño en la conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación laboral	La motivación laboral se debe definir en el ámbito del compromiso entre la organización y el individuo, para la consecución de unos objetivos que redundan en beneficio común y que se fundamenta en factores intrínsecos (propios del trabajador) y factores extrínsecos (propios de la organización hacia el trabajador). (Frias, 2010)	La motivación laboral fue evaluado a través de un cuestionario elaborado en función de las siguientes dimensiones: expectativas, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.	Expectativas	Realización y mejora de nivel de vida
				Estatus social y expectativas personales
				Expectativas con las políticas institucionales
			Condiciones de trabajo	Ambiente físico y ambientación del aula
				Clima laboral
			Relaciones interpersonales	Equipamiento en bibliotecas, laboratorio de ciencias y aula de innovación
Comunicación interpersonal				
	Capacidad de trabajo en equipo			

Cuestionario sobre gestión del talento humano

Código:

Fecha:

INSTRUCCIONES: Marcar con “X” la valoración asignada al cuestionario.

Ítems	Escala de valoración		
	Siempre 2	A veces 1	Nunca 0
D1: Reclutamiento y Selección del personal			
1. La institución educativa se basa en procedimientos para reclutar a su personal.			
2. La institución educativa recluta al personal de acuerdo a los requisitos exigidos para el puesto o cargo.			
3. En la institución educativa se lleva a cabo una adecuada selección del personal docente, administrativo y/o auxiliar.			
4. La institución educativa planifica las selecciones de personal de manera oportuna			
D2: Capacitación y especialización			
5. En la institución educativa se capacita al personal en temas relacionado al marco curricular.			
6. Se capacita a los docentes en temas relacionados a la pedagogía.			
7. Se brindan facilidades para la formación continua de los docentes en estudios de postgrado a nivel de maestría y/o doctorado.			
8. Se promueve la participación de los docentes en cursos de especialización y/o segunda especialidad profesional.			
D3: Evaluación de desempeño			
9. Se evalúa el desempeño docente en la planificación de la programación curricular.			
10. Se evalúa el desempeño de los docentes en la aplicación de estrategias didácticas pertinentes al grado de escolaridad.			
11. Se evalúa el desempeño docente en relación al manejo de recursos didácticos en aula.			
12. Se evalúa el desempeño docente en relación al dominio de la especialidad para emprender acciones de mejora			
Total			

FICHA TECNICA

A. NOMBRE:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de gestión del talento humano en docentes que laboran en el Institución de Educación “San Luis Gonzaga” de Ica.

C. AUTORA:

Ontiveros Bohorquez, Cecilia Raquel

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes que laboran en el Institución de Educación “San Luis Gonzaga” de Ica.

G. TÉCNICA:

- Encuesta

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Nunca
1	A veces
2	Siempre

Cuestionario sobre motivación laboral

Código:

Fecha:

INSTRUCCIONES: Marcar con "X" la valoración asignada al cuestionario.

Ítems	Escala de valoración		
	Siempre 2	A veces 1	Nunca 0
D1: Expectativas			
1. El trabajo en la institución educativa (I.E.) me motiva porque existe la posibilidad de mejorar mi nivel de vida.			
2. Considero que me siento realizado con la labor pedagógica que desempeño en la institución educativa.			
3. Me motiva la función docente que desempeño en la institución educativa porque me genera un mejor estatus social.			
4. El incremento de la remuneración mejoraría mi desempeño docente.			
D2: Condiciones de trabajo			
5. Me motiva la existencia de un ambiente físico agradable para el desempeño de la labor pedagógica.			
6. La ambientación de aulas generan un ambiente propicio para promover aprendizajes en los estudiantes.			
7. La institución educativa promueve la comunicación e integración entre todo el personal.			
8. En la institución educativa existe un clima laboral que motiva a dar lo mejor de uno.			
D3: Relaciones interpersonales			
9. Me motiva el estilo de comunicación horizontal entre docentes y estudiantes de la institución educativa.			
10. Me siento motivado por la comunicación asertiva que existe en las reuniones a nivel de los docentes de la institución educativa.			
11. En la institución educativa existen condiciones para el trabajo en equipo lo cual motiva la participación activa de los docentes.			
12. En la institución educativa se privilegia el trabajo en equipo para la resolución de problemas institucionales situación que motiva la labor docente.			
Total			

FICHA TECNICA

A. NOMBRE:

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de motivación laboral en docentes que laboran en el Institución de Educación “San Luis Gonzaga” de Ica.

C. AUTORA:

Ontiveros Bohorquez, Cecilia Raquel

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes que laboran en el Institución de Educación “San Luis Gonzaga” de Ica.

G. TÉCNICA:

- Encuesta

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Nunca
1	A veces
2	Siempre

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Ramos Córdova, Gabriela Olivia.
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de investigación ISPP JUAN XXIII.
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre motivación laboral
- 1.4 Investigadora: ONTIVEROS BOHORQUEZ, CECILIA RAQUEL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. Objetividad	Está expresada en conducta observada.					✓
3. Actualidad	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. Organización	Existe una organización lógica.					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y claridad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					✓
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.					✓
8. Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones.					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación					✓

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Es aplicable _____

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Ica, junio del 2018.


 Mg. Gabriela O. Ramos Córdova
 C. P. N. N° 1343935230

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Ramos Córdova, Gabriela Olivia.
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de investigación ISPP JUAN XXIII.
- 1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre gestión del talento humano
- 1.4 Investigadora: ONTIVEROS BOHORQUEZ, CECILIA RAQUEL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. Objetividad	Está expresada en conducta observada.					✓
3. Actualidad	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. Organización	Existe una organización lógica.					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y claridad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					✓
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.					✓
8. Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones.					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación					✓

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Es aplicable _____

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Ica, junio del 2018.


 Mg. Gabriela O. Ramos Córdova
C.P.P. N° 1347915230

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

Talento Humano													
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	S_T^2
1	2	2	1	0	2	2	0	0	1	1	1	1	13.00
2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	21.00
3	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10.00
4	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	6.00
5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	17.00
6	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	13.00
7	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	7.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	10.00
9	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4.00
10	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	5.00
r	0.37	0.42	0.79	0.58	0.69	0.86	0.66	0.49	0.62	0.88	0.87	0.76	8.00
Si²	0.29	0.36	0.40	0.36	0.29	0.49	0.61	0.36	0.41	0.56	0.36	0.49	4.98
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	0
K	12												
ΣSi²	4.98												
S_T²	27.04												
α	0.890												

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

Talento Humano

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	ST ²
1	2	2	1	0	2	2	0	0	1	1	1	1	13.00
2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	21.00
3	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10.00
4	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	6.00
5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	17.00
6	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	13.00
7	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	7.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	10.00
9	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4.00
10	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	5.00
r	0.37	0.42	0.79	0.58	0.69	0.86	0.66	0.49	0.62	0.88	0.87	0.76	8.00
Si²	0.29	0.36	0.40	0.36	0.29	0.49	0.61	0.36	0.41	0.56	0.36	0.49	4.98

Valido Valido

0

K	12
ΣΣt²	4.98
ST²	27.04
α	0.890

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

Motivacion Laboral

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	S_T^2
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	1	1	13.00
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	18.00
3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	17.00
4	2	2	1	1	1	0	1	2	0	2	2	1	15.00
5	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	20.00
6	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	16.00
7	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	0	2	17.00
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24.00
9	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	22.00
10	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22.00
r	-0.06	0.16	0.77	0.77	0.59	0.44	0.18	0.58	0.63	0.74	0.45	0.71	5.96
Si²	0.25	0.24	0.24	0.24	0.24	0.44	0.25	0.24	0.45	0.44	0.45	0.24	3.72
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	

K	12
$\sum Si^2$	3.72
S_T^2	11.04
α	0.723