



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal
asistencial de una institución de salud en Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gonzales Palacios, Pablo Pedro (ORCID: 0000-0003-3883-2139)

ASESOR:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión ambiental y del territorio

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Al Dios Vivo que me da vida, que me invita a servir y dar siempre lo mejor.

A mi familia y a las personas con las que comparto la vida y mi servicio.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la formación recibida. De manera especial a nuestro asesor Dr. Hugo Prado.

A las personas que hicieron posible el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3. 1. Tipo y diseño de investigación	23
3. 2. Variables y operacionalización	24
3. 3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3. 5. Procedimientos	30
3. 6. Método de análisis de datos	31
3. 7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	62

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable GTH	24
Tabla 2: Operacionalización de la variable ML	25
Tabla 3: Ficha Técnica del instrumento de la primera variable	27
Tabla 4: Ficha Técnica del instrumento de la segunda variable	28
Tabla 5: Validez de los instrumentos GTH y ML	29
Tabla 6: Confiabilidad del Instrumento variable uno	29
Tabla 7: Confiabilidad del Instrumento variable dos	30
Tabla 8: Resultados descriptivos de GTH	33
Tabla 9: Nivel de la Variable Motivación laboral	35
Tabla 10: Nivel de la dimensión Motivación Intrínseca	37
Tabla 11: Nivel de la dimensión Motivación Extrínseca	39
Tabla 12: Nivel de la dimensión Motivación trascendente	41
Tabla 13: Prueba de normalidad	42
Tabla 14: Correlación GTH y Motivación Laboral	43
Tabla 15: Correlación GTH y Motivación intrínseca	44
Tabla 16: Correlación GTH y Motivación extrínseca	45
Tabla 17: Correlación GTH y Motivación trascendente	46

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del Diseño de Investigación	23
Figura 2: Nivel de la variable de Gestión del Talento Humano	33
Figura 3: Nivel de la variable motivación laboral	35
Figura 4: Nivel de la dimensión motivación intrínseca	37
Figura 5: Nivel de la dimensión motivación extrínseca	39
Figura 6: Nivel de la dimensión motivación trascendente	41

Resumen

El presente trabajo de investigación, Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud en Lima, 2021; presentó como objetivo general: Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.

Es un tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, de diseño transversal y enfoque cuantitativo. La muestra de estudio fue de 62 participantes que son personal asistencial de una institución de salud. Se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumentos de recolección de datos a la escala de gestión del talento humano y la escala de motivación laboral. La validez del instrumento fue ratificada a juicio de expertos y la confiabilidad se alcanzó a través del alfa de Cronbach, siendo la fiabilidad de 0,887 y 0,881 de los instrumentos respectivamente.

De acuerdo al objetivo planteado, se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, con un resultado de $r = ,710$ y un p valor de $,000$. Esto indica que cuando la organización realiza una adecuada gestión del talento humano, habrá mayor motivación laboral entre los colaboradores.

Palabras clave: gestión, talento, humano, motivación, laboral

Abstract

The present research work, Management of human talent and work motivation in the healthcare personnel of a Health Institution in Lima, 2021; presented as general objective: Establish the relationship that exists between Human Talent Management and Work Motivation in the healthcare personnel of a Health institution in Lima, 2021.

It is a type of basic research, descriptive correlational level, cross-sectional design and quantitative approach. The study sample consisted of 62 participants who are healthcare personnel from a health institution. The survey technique was used, having as data collection instruments the human talent management scale and the work motivation scale. The validity of the instrument was ratified in the opinion of experts and the reliability was achieved through Cronbach's alpha, the reliability of the instruments being 0, 887 and 0.881 respectively.

According to the proposed objective, it was concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and work motivation, with a result of $r = .710$ and a p value of $.000$. This indicates that when the organization performs an adequate management of human talent, there will be greater work motivation among employees.

Keywords: management, talent, human, motivation, labor

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2020 se ha visto desvelada la capacidad de atención de la salud pública a nivel mundial, verificándose deficiencias en su desarrollo. En muchos países se ha vivido el reto de no poder superar la gran demanda revelándose el hecho de que la salud ha estado relegada por buen tiempo, quedándose solo en la atención primaria, por asuntos presupuestales. En este proceso el capital humano actúa fundamentalmente para el éxito o fracaso de cualquier institución. Ya que diversas indagaciones han desarrollado lo valioso que es la motivación de los trabajadores para el avance en el cumplimiento de sus oficios laborales y el impacto que genera en la institución, notando la contribución de la motivación laboral por alcanzar propósitos y fines institucionales. Razón que genera preocupación por tener gente altamente idónea y atenta a las necesidades e ideales de la institución. Un aspecto que preocupa a empleadores es que el personal va en busca de mejores ofertas laborales que se ajustan a sus deseos, necesidades y un buen salario.

Por otro lado, muchas instituciones han descuidado el hecho de que sus trabajadores cuenten con un adecuado nivel de motivación, y ante los diversos cambios que se dan a nivel tecnológico, social, laboral, que cultivan en el campo profesional, se ha generado una mayor exigencia y carga laboral que suscita en los trabajadores dificultades a nivel motivacional para el desempeño de sus funciones. Últimamente hemos ido encontrando estrategias con ventajas muy competitivas, acordes a las exigencias de los tiempos. En varios sitios se observa que los trabajadores presentan poco interés por desarrollar labores que impliquen una colaboración conjunta, en grupo ya que el grado de motivación y si se quiere estar en la organización es solo para llevar a cabo sus funciones de manera precisa y lo más rápido posible para ocuparse en otras ocupaciones que le generen más grandes resultados personales.

Sabemos que las instituciones están reinventando estrategias para atraer o agregar el mejor capital humano con el fin de llevar al éxito las metas de los empleadores. Los objetivos se consiguen con un trabajo eficiente, comprometido y dedicado. El enfoque por hacer se articula con ingenio humano, virtud y capacidad intelectual, bajo el liderazgo de una administración que necesita de un elemento humano (Chiavenato, 2009). Hoy tenemos la posibilidad de

mencionar que las causas básicas por las que el personal de una organización dictamina irse o quedarse en su centro de labor está relacionada con la magnitud de sus emociones, o sea, ser parte y sentirse valorados por los integrantes de la organización.

La administración del talento humano visto un procedimiento integral, es de vital importancia, en todos los países, la explicación es aclarar la increíble importancia de la capacidad humana, los gestores de los recursos humanos de la institución, como una forma de incidir enfáticamente en su capacidad, contribuir, y mejorar los resultados ordenados. En este sentido, se consideran algunas hipótesis inspiradoras que afectan las prácticas y perspectivas de la fuerza de trabajo y moldean resultados como la eficiencia, el cumplimiento y otros, con ellos, las consecuencias de la asociación formando un grupo compacto. En este vínculo causal entre la capacidad humana de los ejecutivos y los resultados autoritarios, las pruebas de la administración humana asumen un papel mayor porque permiten la adquisición, mantenimiento y desarrollo de los trabajadores con mejor potencial para sumar la ejecución jerárquicamente. Por su amplitud, se ha optado por concentrar el artículo principalmente en el espacio de mantenimiento e inspiración de la capacidad humana y su relación con la realización del trabajo o la prosperidad con modelos claros.

Puede tener todo el capital monetario ideal, el mejor marco, la organización, el impulso y la inspiración para brindar un buen servicio, pero sin los recursos humanos adecuados para la institución, varios esfuerzos pueden ser en vano. Asimismo, como en toda organización se racionaliza la exhibición de capital monetario y la especulación, también se deben realizar mayores esfuerzos para trabajar las competencias y por ende favorecer la presentación de RRHH para transformarlos en "humanos" recursos ya que nos damos cuenta de que no debemos hablar de los individuos solo como simples RRHH pues no son criaturas ociosas, sin sentirse, como el próximo activo material, especializado y monetario que, si bien tienen un nivel de importancia, su administración es metódica y programada. Por otro lado, hablar de capacidad humana se vuelve una idea más complicada, porque los recursos humanos están enmarcados por las personas, no por el puesto, por la experiencia que tienen dentro y fuera de la empresa, organización, por la capacidad de afrontar problemas de forma inmediata. gracias a su perspicacia y habilidades, pues nos

enfrentamos a criaturas intuitivas con deseos, intereses, ganas de dominar, con necesidades, problemas y sentimientos que en la medida en que como administradores sabemos canalizar, podemos llegar a donde nos proponemos.

Por el valor extraordinario que aportan las personas y lo cual significan para la implementación institucional, a lo largo de esta investigación hablaremos respecto a cómo mejorar capacidades, aspectos y administración, impulsar dones, sueños y anhelos, ofrecer rienda suelta a la inventiva, la utilización, la proactividad, el dinamismo y la eficiencia de lo más relevante que poseemos las personas. La administración del talento humano presente supera la gestión de individuos, debido a disponibilidad para la dirección con personas. Por eso se trata de determinar la relación de este aspecto con la motivación para trabajar en la institución y que se sugieran aspectos importantes para la mejora del servicio.

Frente a esto, se percibe que el reto en el desempeño de la institución no es solo remover los inconvenientes, sino iniciar un espacio que propicie el crecimiento de la confianza y respeto entre todos, dentro de la institución. Esto se prueba por las ausencias y consecuentes demoras en el personal, así como se ha visto que los colaboradores incumplen cabalmente con sus compromisos, lo cual conlleva un retraso en la ejecución adecuada de las labores asignadas a cada puesto de trabajo dentro de la institución.

El Instituto de Salud, motivo del presente estudio cuenta con diez (10) salas de hospitalización, un (1) centro quirúrgico, uno de emergencia, una unidad de cuidados intensivos, que son trabajadores que actúan como funcionarios administrativos, asistenciales y, técnicos, en la que se ve falta de identidad con la institución. Eso se evidencia por la ausencias y consecuentes demoras en el personal, así como se notó que los empleados no responden cabalmente a sus responsabilidades, lo que conlleva a un retraso en la ejecución oportuna de los compromisos en cada área laboral.

Siendo conscientes que es posible mejorar en cuanto se refiere al talento humano y la motivación laboral, nos preguntamos: ¿Qué relación hay entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal asistencial en una institución de salud en lima, 2021? de nuestra interrogante general emergen tres problemas específicos que tienen que ver con las relaciones entre GTH y

Motivación Laboral en sus dimensiones, motivación intrínseca, extrínseca y trascendente la muestra de una Institución de Salud en Lima 2021.

Además, nos planteamos como objetivo general: Establecer la relación que existe entre GTH y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Lima, 2021; de acuerdo a ello surgen nuestros objetivos específicos: Establecer la relación entre GTH y Motivación laboral en las dimensiones anteriormente indicadas, en el personal asistencial de una institución de salud en Lima, 2021.

Entre tanto, consideramos como hipótesis global que, existe relación significativa entre Gestión del talento Humano y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Lima, 2021; y, en consecuencia, existe relación significativa entre GTH y Motivación Laboral en sus dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendente, en el personal de la Institución en estudio.

Por otro lado, podemos señalar que entre las raíces de la desmotivación en el trabajo está el cambio de área del trabajador, lo que les obliga a volver a iniciar el paso de adaptación. Entre tanto, se ha analizado que el trabajador no recibe la capacitación adecuada a sus oficios, de igual forma, no beneficia el reconocimiento, los incentivos económicos, conveniente a la función que realiza, todo esto suscita al personal a llevar a cabo un deber ineficiente, lo que genera el desatiendo de objetivos en la institución. Por ello, resulta apropiado suscitar una investigación que oriente de manera teórica aspectos claves sobre la gestión del talento humano para diagnosticar la relación que pueda tener con la motivación laboral del trabajador, con el fin de apoyar al cambio, mejora, reflexión y renovación de la institución. Eso se puede lograr a través de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos determinados para el presente estudio de tal manera que se pueda reconocer la validez de los mismos en su aplicación y se constate la hipótesis propuesta. A nivel práctico, es responsabilidad social orientarse hacia la búsqueda de estrategias que permitan mejorar la clase del servicio en una institución, sin olvidar el valor de las personas que están al servicio de la salud, de allí que a través del presente trabajo se pretende orientar hacia la reflexión y toma de decisiones para mejorar el servicio y por ende que favorezca el cuidado del personal asistencial, para que empoderados puedan sentirse a gusto en el encargo y se desarrollen de manera óptima y oportuna.

II.- MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta el aporte de diversos autores en el panorama internacional, tenemos a Díaz y Quintana (2021), quienes se propusieron con empeño estudiar la calidad de la gestión del talento humano y ver que se puede reflejar en la productividad del negocio, utilizando un enfoque consistente, análisis ordenado y enfocado. Su investigación fue bibliográfica, descriptiva, cualitativa y correlacional, analizando los criterios de diversos autores sobre el tema. Concluyen que el talento humano es un elemento importante por el cual la productividad aumenta o disminuye.

Por su parte, Zambrano (2018) se fijó como objeto de investigación evaluar la influencia del ambiente organizativo del talento humano de las instituciones de salud, para la investigación de esta área de gestión desarrolló las variables aplicando distintas técnicas y herramientas adaptadas a las características del caso de estudio, identificando qué mecanismos influyen en él y cómo mejorarlas. Este diseño de estudio es no experimental, correlacional, cuantitativo y transversal, por lo que el ambiente profesional afecta su desempeño y satisfacción, los estándares laborales afectan la labor que los empleados brindan a los usuarios y; los servidores son recompensados por el deber que realizan y reciben un trato imparcial y respetuoso

Además, Galvis y Cárdenas (2016) señalaron en su artículo la propuesta para definir cómo el gerente del talento humano une al personal en distintas técnicas de estrategias, consiguiendo incentivarlos, haciéndolos adaptarse a los diversos cambios de mejora continua de la institución para convertirse en elemento importante del éxito de la entidad. Usó el método descriptivo debido a la teoría específica de la formación relacionada con la gestión del talento humano, a partir de artículos y datos bibliográficos. Concluye que toda entidad debe prestar valor al interés al talento humano, como medio de éxito para alcanzar los objetivos vitales de la institución.

Por otro lado, Özlen y Hadžiahmetović (2014), realizaron un estudio en el cual, a través de una muestra de 193 empleados entre 25 y 35 años, determinaron que el nivel de gestión de los recursos humanos en las compañías de Bosnia y Herzegovina, figuraba como muy bajo, por lo que en las

conclusiones recomiendan cambios e implementación de estrategias que ayuden a establecer una mejor eficacia en su organización.

Así mismo, Barrios et al (2020), en una investigación de corte cuantitativa y de tipo descriptiva exploratoria, aplicaron un conjunto de métodos para obtener datos puros en 70 directivos de diversas empresas y determinar las condiciones de la administración de recursos humanos que favorecen al perfeccionamiento del servicio. Concluyeron que en la medida que se genere un colaborativo y de liderazgo indicado y se favorezcan espacios de compartir conocimiento, se obtendrá mejores resultados.

Ismartaya et al (2021), en su exploración se propusieron evaluar la afinidad entre motivación laboral y desempeño basado en el liderazgo de los empleados de una compañía holandesa. La manifestación estuvo conformada por 85 empleados utilizando cuestionarios y concluyeron que la motivación alta injiere mucho en el trabajo laboral, sobre todo si existe organización y liderazgo muy correctamente definido.

Riwukore y Habaora (2021) se propusieron determinar el efecto de la capacidad y la motivación laboral sobre el desempeño en docentes de una escuela en Indonesia, y a través de entrevistas, documentación y observación aplicada a 447 personas, determinaron que existe efecto significativo en el desempeño docente. Por lo que establecen como recomendación que los líderes de diversas instituciones deben tener en cuenta fortalecer la motivación en los trabajadores para que ello redunde en mejoras en el servicio que se ofrece y buenos logros en los planes establecidos.

Ming-Chang et al (2016), en un artículo sobre servicio del talento humano destaca el valor de la implementación del programa de gestión que tenga como base principal potenciar el recurso humano y preparar a los profesionales con perfiles acordes con las exigencias del mercado laboral. Destacaron como aspecto necesario la óptima comunicación entre los que dirigen una institución educativa superior y empleados ya que una buena organización genera eficacia y desarrollo de talentos. El buen desempeño es el resultado de la satisfacción laboral, las relaciones humanas (clima) y calidad de vida laboral.

Callaghan (2018), en un artículo pone en consideración lo valioso que son los recursos humanos, cuestionando el lenguaje moderno que se quiere implantar perdiendo la orientación de lo esencial en una empresa en lo que se refiere al talento humano y a lo principal que es la persona como recurso humano. Por lo que resalta ciertos problemas y desafíos dentro de lo que se refiere en el mundo moderno a los recursos humanos. Resalta la importancia de la estrategia para un buen manejo de este aspecto y de esta manera no solo mirar el recurso humano como potencial para generar ingresos, sino como parte fundamental de la organización de una institución.

Molina-Marím, et al (2016), estudiaron las condiciones laborales del empleado en salud pública. A través de un escrito descriptivo de una división transversal en un rango representativa de 672 individuos a fines a instituciones de salud. Resultados: los aciertos indican que en gran medida al personal equiparable a oficios y proyectos de salud pública gozan de enseñanza en medicina, botiquín, enfermería y odontología, ambientes profesionales inciertas por las contrataciones de corto tiempo. Finalmente se probó la dificultad en la educación, la capacitación e incorrectas condiciones laborales del empleado que trabajaba en las instituciones de salud pública.

Buchelli et al (2016), en su artículo nos presenta el estudio realizado en 174 trabajadores del Hospital San José en Colombia, cuyo propósito fue caracterizar prácticas de responsabilidad social versus GTH. A nivel exploratorio descriptivo se pudo observar debilidades en la comunicación que existe en todo el lugar de estudio, además del desconocimiento de mecanismos de diálogo frente a la responsabilidad social. Por lo que se propone la revisión de las fallas para implementar un plan de mejora.

Escobar (2020) nos presenta la inquietud sobre el desafío de innovar en salud y lo conveniente preparación del talento humano de los profesionales en la salud se convierte en una meta seria que implica preparar personal que responda a los cambios que se han dado a raíz de esta pandemia histórica y sin precedentes. Es interesante reconocer que más que preocuparse solo por el paciente y la enfermedad, hoy es prudente pensar en la salud y el ser humano con todo su contexto. Considero que desde ese punto es importante la motivación trascendente del personal que debe mirar más allá de la rutina y

ofrecer un servicio desinteresado y óptimo, pero es necesario considerar que eso será posible si es bien reconocido y motivado.

Ruperti et al (2017), nos presenta los logros obtenidos de un estudio que tuvo como intención identificar los inconvenientes en torno a la GTH en el personal de un centro de salud de Manta (Ecuador). A partir de un diagnóstico realizado se pudo establecer los lineamientos de una estrategia que favorezca al personal y como consecuencia a los pacientes que acuden a este lugar. Además, a través de este estudio se pudo constatar que era urgente establecer un plan de mejora debido al servicio de baja calidad que se venía ofreciendo.

Fajardo et al (2020), en su investigación descriptiva documental, registraron los datos a través de una matriz de categorías, que les permitió llegar a la conclusión de que el TH es un recurso primordial en las Instituciones de salud, de allí que sea importante todo esfuerzo que lleve a una adecuada gestión, lo que redundará en un desempeño óptimo y logros de metas.

Del mismo estilo consideramos los aportes a nivel franquista de Rojas y Vilchez (2018), quienes intentaron medir la relación entre la administración del talento humano y el desempeño laboral del trabajador, desde el encuadre cuantitativo, tipo de análisis aplicada, de diseño no empírico y grado correlacional. Para ello usaron como técnica el análisis, la entrevista, el sondeo, y el instrumento a través de pregunta validado por Inca K. para terminar, concluyeron que existe afinidad estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la tarea en conjunto en el desempeño laboral del empleado.

También, Cárdenas (2021), en su indagación señaló que la gestión del ingenio humano está vitalmente ligada a la tarea laboral. Utilizó la metodología de diseño no positivo, transversal y correlacional. La técnica aplicada es la indagación y su instrumento es una prueba que contenía 34 ítems con cinco alternativas de respuesta en la escala Likert, que nos permitirá saber si la hipótesis es correcta.

Importante es el aporte que Huamán (2018), realizó en su investigación en el Centro de Salud Belén pampa – Cusco. La investigación se da en estudio con enfoque correlacional cuyo principal objetivo fue fijar la causa y la relación profesional entre los trabajadores. Aplicó la herramienta de recojo de datos por

medio de una encuesta, cuya validez y confiabilidad se determinaron conforme el multiplicador Alpha de Cronbach. Finaliza con un nivel de credibilidad del 95% que existe unión significativa por un lado con la motivación y la motivación profesional ente los empleados de salud.

Oyague (2018) en su estudio sobre la motivación y ocupación de los trabajadores del centro de salud de San Luis, tomó como eje general poner la relación entre las dos variables. Usando el método deductivo hipotético, este fue un nivel básico de investigación correlacional, enfoque cuantitativo para el diseño transversal no experimental. El registro estaba formado por 58 empleados. La técnica aplicada para recoger los datos fue la encuesta y las herramientas para obtener la información fueron los cuestionarios validados por expertos. Concluir que existe una correlación vital entre la motivación y el desempeño laboral.

Zecevich (2018), realizó un estudio priorizando establecer la unión de la motivación laboral y la GTH. Su investigación estuvo enmarcada dentro del nivel básico descriptivo correlacional. La técnica del cuestionario recogió la información de 24 trabajadores. Finalizando que hay relación entre las variables de publicación en un nivel negativo medio.

Marín et al (2017), se propusieron descubrir la relación de la motivación y agrado laboral del individual de socios en salud sucursal - Perú. Su análisis fue manifiesto, observacional, transversal del tipo relacional. El modelo fue de 136 empleados que completaron un sondeo autoadministrado. El coeficiente de Spearman fue 0,336. Puntualizando que cuando se está motivado en el trabajo la labor es agradable de los socios en salud. Completó el estudio con la unión entre la motivación y la riqueza laboral teniendo una relación positiva débil.

Peña y Perero (2018), en su estudio, tienen como objetivo analizar el impacto motivacional en el talento humano e identificar las causas que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. Aplicó el enfoque interpretativo, comenzando con un examen bibliográfico. Finalizaron de que la conducta del trabajador en la institución depende de los factores motivadores aplicados para satisfacer sus necesidades básicas, como la buena relación laboral, la satisfacción laboral, el entorno, etc., el entorno laboral positivo y los resultados de satisfacción laboral.

López (2017) en su tesis siguió un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo, los instrumentos manejados fueron la encuesta y la escala para medir factores motivacionales: intrínsecos, extrínsecos y adaptados trascendentalmente de Frederick Herzberg y Juan Pérez López. La mira de su investigación fue determinar la motivación laboral. Las conclusiones de este estudio indicaron que la motivación trascendente prevalece, es decir, su motivación radica en la generosidad o disposición para brindar el servicio. Es decir, crece la motivación trascendente como un impulso o fuerza que inspira su comportamiento para lograr sus metas laborales, y esta motivación tiene un impacto positivo en los trabajadores de la institución.

Gastañaduy (2013) realizó su estudio sobre las variables intrínseca, motivación extrínseca y bienestar psicológico. Su objetivo general era especificar los tipos de motivación que ocurren en trabajadores. Uso el instrumento escala tipo Likert que mide la motivación para el trabajo, adaptada por el autor. Se obtuvo que los trabajadores que reciben salario son los que laboran con el tipo externo y están dentro de la gama alta, el mismo rango se presenta en los trabajadores que no perciben, pero están dentro del tipo de motivación intrínseca. Por último, es altamente satisfactorio el resultado que prevalece en los trabajadores.

Para determinar la definición de nuestra variable de GTH, partimos del significado de la palabra gestión procede del latín gestio, gestionis, acción de llevar a cabo (algo), derivado del supino de genere – ejecutar. El término talento deriva del latín talentum y este del griego tálanton. Es probable que la parábola que encontramos en (Mateo 25, 14 – 30) los servidores sacaron provecho de los talentos. El señor no entrega los talentos para medir o poner a prueba la capacidad de los trabajadores sino para que la multipliquen durante la ausencia. Se entiende por talento humano el conjunto de diversas peculiaridades de una persona, desde el conocimiento, la voluntad y el poder.

En el mismo sentido, Balza (2010) especifican cómo se vinculan con los conocimientos y acciones de las personas y el grupo de empleados institucionales, con su actitud, habilidad, creencia, valores, motivaciones y expectativas de la persona, organización del trabajo y la sociedad, Igualmente, Silva (2017), define como la razón para desafiar a determinados puestos

laborales, creando así un valor añadido a la empresa en la que se ubican e influyendo correctamente en la consecución de sus objetivos. Además, implica la interacción de las capacidades de la persona, de sus características esenciales que garantizan su participación y su bienestar cuando se insertan en un contexto laboral.

En cuanto al concepto de GTH, a través del tiempo ha evolucionado y es complejo incluso determinar una definición final; de tal manera que genera un valor significativo en las organizaciones de hoy, creando su propio campo y formando expertos cuyo objetivo es hacer del trabajador el más sustancial de una institución. Nos centraremos en los aportes de Chiavenato (2009), quien las llegó a denominar en un primer momento relaciones laborales luego recursos humanos; su valor añadido radica en la capacidad e idoneidad del personal para su desempeño, relacionándolo con su motivación y bienestar personal. En tal sentido, afirma que la gestión del talento humano describe al conjunto de estrategias y acciones básicas para administrar puestos relacionados con el liderazgo de las personas, a través de la implementación de procesos para reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el compromiso del personal con fin de crecer productivamente, teniendo como telón de fondo el compromiso y la motivación, de tal manera que identificando necesidades se pueda encaminar al cumplimiento de metas y objetivos en un organismo.

Por otro lado, Eslava (2004) alega que se trata de un estudio de orientación vital buscando lograr la mejor formación de valor para la institución, por un conjunto de tareas encaminadas a tener la altura del juicio, aptitudes y habilidades, y dar resultados necesarios para ser un competidor en el hoy y mañana. También Dessler, Garay (2006), manifiesta que son la praxis y las políticas precisas para gestionar los riesgos lo que concierne a las relaciones humanas de la administración del trabajo; Estos incluyen la contratación, la evaluación, la formación, la remuneración y la provisión de un entorno seguro y justo para todos los trabajadores.

Asimismo, Mondy, R Wayne (2005), asevera que la gestión de los talentos humanos concierne a la gestión de los individuos como capital para lograr las metas de la institución y Lledo (2011) prueba que los recursos humanos presuponen un curso de estudio y el ejercicio de las tareas primordiales en la

institución, con la gestión de los talentos humanos como eje importante para mejorar el éxito del progreso, los trabajadores son responsables de las tareas para el logro ya que los proyectos no son desarrollados por sí mismo.

Además, nuestro tema de estudio, tiene un compromiso con la dimensión humana en la institución para consensuar las personas que tienen las habilidades necesarias y ocupar un puesto, así como hacerse cargo de los recursos humanos para promover un medio de retención del talento por parte de la institución la única forma de organizar, asociar, ejecutar, coordinar y controlar los procedimientos específicos para el avance de la productividad del personal según busca la institución, medios que permitan a los sujetos que se integran alcanzar las metas singulares directa o indirectamente relacionadas con el trabajo, Chiavenato (2009).

Así mismo, ahora vemos que ha ido sustituyéndose la manera de organizare a través del tiempo suscitando cambios en el oficio de recursos humanos, hasta llegar a la comprensión de Gestión del Talento. Igualmente, en tal sentido integrada a la institución creaba poder humano y de esa manera capital intelectual, como pilar para forjar ganancias en la institución.

En tal sentido, estamos en tiempo de organizarse para renovar conocimientos y variar sus experiencias empleadas para reunir y manejar mejor las tareas de los trabajadores. En este tiempo se habla de la destreza de los recursos humanos respecto de las personas, con la mira de que ayuden a la institución a liderar sobre el resto. Por eso, todos deben ser comprendidas hoy día como copartícipes, que como empleados por la institución ya que abastecen sapiencias, prácticas, capacidades y sobre todo talento para tomar decisiones razonados y dar dirección a los objetivos. Por otro lado, creo que hacia allá es donde han de ir las instituciones, ya que perder un talento hoy, es dejar un activo valioso, de allí la importancia de darle más atención.

La gestión de recursos humanos refuerza la virtud organizativa a partir de otras acciones, todos estos manejos y destrezas se sintetizan en algo básico, (Chiavenato 2009) los cuales son:

1. Integrar: técnicas que traen a nuevas personas a la institución. Sirven para facilitar personas. Contiene la incorporación y la elección. Vásquez (2015), en su tesis insiste en la importancia de la selección del personal, que es una tarea que debe partir de estudiar más la motivación del personal, y si se ajusta a la cultura de la institución, de esa manera será mejor gestionar el Talento Humano en el transcurso de la ocupación laboral a nivel personal y colectivo, ya que la adaptación será oportuna;

2. Organizar: métodos que ayuden a trazar los trabajos que se ejecutarán en la institución, y ejecutar bien el trabajo. Abarca delinear y organizar los puntos de estudio y desarrollo de los mismos, distribuir bien el personal y valorar su labor;

3. Recompensar: Términos encaminados a estimular al trabajador y compensar sus urgencias. Adjunta premios, estipendios, ayudas y asistencias sociales;

4. Desarrollar: es el procedimiento capacitador para aumentar el progreso de la familia institucional. Involucra estudio y mejora, gestionar el saber y de las capacidades, enseñanzas, esquemas de mejoras;

5. Retener: para instaurar contextos gratos al personal: supone dirección del ambiente institucional, tiempo, orden, limpieza, seguridad, distinción de vida y las uniones laborales; y

6. Auditar a las personas: término orientado a procurar importancia y vigilar las labores de las personas para confirmar los logros. Engloba banco de cifras y métodos de información empleada.

Al mismo tiempo, deja al aire el asunto de desunión, como que el que entra ya no sale de la institución, algo lógico tal vez en otro tiempo, pero no óptimo en este tiempo.

Considerando nuestra segunda variable, partimos de comprender que, en la actualidad, motivar correctamente a los trabajadores es fundamental para suscitar espíritu de pertenencia y las tareas que desarrollan contribuyen al progreso de la institución. Es necesario iniciar de la comprensión conceptual de la motivación. Hay una serie de conceptos que tratan de la motivación que son

el resultado de investigaciones que se han elaborado sobre el tema, detallaremos algunas de ellas a continuación.

Chiavenato (2000) señaló que la motivación incumbe con la persona y está basada en la conducta. Es producida por elementos ad-intra y ad-extra, en los cuales los deseos y necesidades suscitan la energía requerida para guiar al personal a realizar tareas que les permitan alcanzar sus metas.

Así como Delgado (1999) precisa que la motivación es el proceso por la que las personas deciden hacer un esfuerzo para lograr una meta y propósito específicos con el fin de satisfacer una determinada necesidad y / o expectativa, así como sus necesidades y / o expectativas al realizar una actividad. La satisfacción depende más o menos de sus esfuerzos para acciones futuras. González (2008) señaló que la motivación es un conjunto de procesos mentales que se relacionan con los estímulos externos, mantienen la comunicación con la personalidad, y al mismo tiempo se ven afectados por ella para producir satisfacción.

Ahora destacamos el aporte de RAE, que demuestra que la palabra motivación es la raíz de una acción. Deriva de motivación, del latín *motivus* (movimiento), que es también la base de la palabra: motivación, negatividad, motivación y negatividad. Anima a una persona a actuar o hacer algo, todo lo cual está determinado por factores internos y externos. Influir en las emociones de alguien de cierta manera. Estimule a alguien o despierte su interés. Según Chiavenato (2009), la motivación es el fruto de la interacción entre la persona y la situación, dependiendo del entorno de vida del individuo en ese momento y de su estilo de vida, habrá interacciones entre él y el entorno, que motivarán o no al individuo. Es la fuerza o impulso que nos lleva a realizar y/o mantener una determinada tarea dando nuestras capacidades físicas y mentales para realizar. En tal sentido, nos empeñamos con intensidad y perseverancia para tal fin que es lograr la satisfacción con la tarea y el rendimiento logrado.

El ser humano genera miles de necesidades todos los días, es la falta de las necesidades internas que quiere satisfacer. De esta manera, la motivación se convierte en el elemento perfecto para compensar estas necesidades. Deje

que los empleados se sientan motivados en el trabajo, se desempeñen mejor y crezca la identidad con la institución

La motivación laboral es la consecuencia de la interrelación entre los incentivos personales e institucionales para crear alicientes y animar a los empleados a alcanzar sus objetivos. En otras palabras, es el impulso de los trabajadores para satisfacer sus necesidades en la autorrealización de buenas condiciones laborales, y la satisfacción de las necesidades personales se convierte en el detonante para inducir a los trabajadores a reaccionar para lograr el máximo confort que trae la implementación de las metas. Para Arias y Heredia (2006), citado por Marin y Placencia (2017), nuestra variable se define como ese estado a nivel interno que agiliza y orienta nuestras inclinaciones, todo en relación con los elementos que mueven, suscitan, cuidan y dirigen el actuar hacia un objetivo, generando conductas oportunas que se ven reflejadas en el comportamiento de las personas.

Maslow, (1908), psicólogo americano, impulsó la teoría de la motivación en las personas, crea grados de las necesidades que las personas ansían satisfacer.

La motivación es el arte de provocar que la persona genere una acción que ayude a alcanzar sus necesidades y algún objetivo deseado por la institución (Sexton, 1977). Además, es el deseo de crear un gran esfuerzo para lograr las metas de la institución. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por alcanzar la meta, por tanto, unida a las organizacionales hacer brillar nuestro interés inicial en las conductas relacionadas con la motivación y el sistema de bienes que manda la institución. Por su parte Robbins (2013) especifica que la motivación es el esfuerzo que hace una persona para llegar a la meta, cuyo proceso incluye intensidad, dirección y persistencia. El ímpetu se refiere al esfuerzo que hace una persona para lograr sus objetivos, la cual es el centro de las investigaciones motivacionales.

La motivación es el ideal de forjar esfuerzos para lograr las metas de la institución marcadas por satisfacer la necesidad individual. En este sentido, Stoner (1996), especifica la motivación como algo peculiar de la psicología

humana, que contiene elementos que provocan, regulan y sustentan el comportamiento humano, es decir, lo que hace que las personas trabajen. A partir de ello entendemos que la motivación es como el motor que genera un buen trabajo que notamos en la productividad institucional.

Según Puchol (2010) la motivación es convencer voluntariamente a los trabajadores de que hagan lo que deben hacer. Es el impulso interior que ayuda a satisfacer las necesidades. Según Levy y Leboyer (2004), la comunicación y la motivación están relacionadas porque una estimula a la otra. A través de la comunicación, los trabajadores saben qué hacer, cómo lo están haciendo y qué hacer para mejorar. La motivación se estimularía generando metas específicas, retroalimentando lo logrado en el camino hacia la misma y, además, reforzando la conducta deseada.

En lo referente a la motivación intrínseca: Acciones que realizan las personas de manera natural y espontánea cuando tienen libertad para insistir en sus intereses propios (Deci y Ryan, 2000b, p.23). En cuanto se genere un pensamiento en la persona (suscitada por la razón, la memoria o el subconsciente), las ideas, sentimientos y emociones, que terminan en una actitud, tanto positivos o negativos, intervienen varios elementos, como la autoimagen, las creencias, los valores, los principios éticos y morales de la persona. Si el sentido de actitud es óptimo, inmediatamente se da una excusa para realizar la acción. A esto se llama motivación intrínseca. En casos especiales, un pensamiento no genera necesariamente un sentimiento. Esto puede ocasionar pensamientos o actitudes que lleven a la motivación para la acción. Asimismo, un sentimiento, por ejemplo, el amor, puede generar actitud, motivación y acción sin la necesidad de la razón.

Según Cerejido (2012), la motivación es intrínseca cuando la persona se esfuerza por estudiar o trabajar y se evidencia su crecimiento y personalidad en el logro de sus metas y aspiraciones. Según el autor, la persona se involucra en una acción por la alegría y satisfacción que concibe mientras estudia, alcanza o intenta comprender algo nuevo. Este tipo de motivación depende únicamente de la persona y de su visión del mundo.

En este sentido, podemos asumir el reto de un trabajo, por su complejidad o dificultad, motiva a la persona a comprometerse más y demostrar sus habilidades; Así, la experiencia laboral es un proceso que expande la motivación intrínseca, lo que puede reducir la ausencia; Además, si se incluye la autonomía del empleado y la delegación de responsabilidad personal para decidir, se puede lograr un aumento productivo, la calidad de los resultados laborales y, por supuesto, la satisfacción del trabajador con su tarea (Cerejido, 2012).

Dubrin (2003), por su parte, afirmó que la motivación intrínseca es motivar a las personas con trabajos interesantes. También consiste en la creencia de una persona en determinar hasta qué punto una actividad podría satisfacer su necesidad de capacidad y autonomía. Entonces, cuando empleado quiera mucho su trabajo, está intrínsecamente motivada, además, consiste en la satisfacción interior que una persona siente por su trabajo. Como también está relacionado con el hecho de que estás trabajando para ti mismo y con la alegría y satisfacción de participar (Vallerand et al., 1992)

Asimismo, Mahillo (1996) afirma que la motivación es el primer paso en la acción. Es decir, para que una persona pueda realizar determinadas acciones, debe tener el deseo de hacerlo e influir en la motivación. Si en realidad se observa que algo no está funcionando, es necesario darle movimiento y al mismo tiempo generar gasto adicional de energía. Sin embargo, si se logra el objetivo, los frutos serán fructíferos, por lo que quienes dirigen las instituciones deben contar con estrategias claras para incentivar el buen desempeño de sus trabajadores, para que no se lleven a cabo acciones fallidas.

En cuanto a la motivación intrínseca, genera actividad porque son sencillos y ayuden o no a lograr la meta deseada. Esta parte de la motivación sostiene que los beneficios intrínsecos son oportunidad de avance, crecimiento personal, libertad laboral, exigencia, y otros elementos que motivan a los trabajadores en la institución.

Las conductas intrínsecamente motivadas encarnan el prototipo de actividades autodeterminadas, justos como acciones que las personas realizan de forma natural y espontánea para el logro de los intereses propios (Deci y Ryan, 2000). Los autores creen que esta motivación es una función fundamental

del crecimiento psicológico a lo largo de la vida, asociada a la mejora del aprendizaje, el rendimiento y la dicha.

Teniendo en cuenta la Teoría de la Evaluación Cognitiva de Deci y Ryan, (2000) se consideran factores sociales y ambientales, que dimensionan a la motivación intrínseca; además favorece o frustra la satisfacción de necesidades psicológicas.

Primero, se aclara que, ante las recompensas, amenazas, controles y otros, los individuos pueden sentirse intervenidas mediante estos factores, lo que provoca el pensamiento de que la conducta es regulada de forma externa. Esto origina disminución en la motivación intrínseca, sumado a la disminución de la creatividad y poca disposición a resolver situaciones complejas. Es por eso que Deci y Ryan (2000b) argumentan que es necesario promover el aumento de la confianza en las personas acerca de su desempeño.

En segundo lugar, los autores anteriormente mencionados, encuentran que existen eventos positivos como la retroalimentación positiva, que transmite eficacia, y aumenta la motivación intrínseca, además de fortalecer en las personas la autonomía.

Y para concluir este tema, argumentan que junto a la autonomía y la competencia que son factores claves para la motivación intrínseca se debe considerar el factor relación para un mejor crecimiento.

En cuanto a la motivación extrínseca se puede afirmar que se siguen metas, pero desde la obtención de recompensas principalmente objetivas, materiales. Es decir, las personas desean cultivar habilidades debido a ciertas ventajas a nivel económico, promoción, reconocimiento ya sea a nivel individual o grupal. (Cerejido, 2012). En ese sentido, este tipo de motivación incluye aspectos externos. Es decir, las personas trabajan por recompensas visibles. Si esto no ocurre viene la desmotivación. En este caso, no hay ninguno de los dos tipos de motivación. Y las personas que no están motivadas tienen sentimientos de incompetencia y expectativas incontrolables (Vallerand et al., 1992)

Se genera motivación cuando los componentes externos actúan sobre elementos receptores como el pensamiento, sentimiento y acción. Por tanto, es

necesario generar una diferenciación en la percepción de la persona, si hablamos de un caso concreto es el salario, el cual no es un factor motivador en sí, pero si se da crea una causa externa que actúa sobre el pensamiento y / o sentimiento que motiva por un lapso de tiempo a obtener mejores resultados si este es el objetivo hasta el final. Una actitud negativa desmotiva a la persona, resistiéndose al cambio, que se refleja en los resultados de su trabajo.

Deci y Ryan (2000) señalan que existen cuatro tipos de regulación de la motivación extrínseca: regulación externa, cuando el comportamiento está controlado por eventualidades externas; regulación introyectada, tiene que ver con el control y presiones a nivel interno pero que implican el orgullo, el ego, el evitar quedar mal, pero siguen siendo externas. Además, la regulación identificada, la cual tiene que ver con la apropiación de normas a nivel personal relacionado con el disfrute y satisfacción intrínseca; y por último la regulación integrada, cuando las normas son asimiladas, el individuo se identifica con ellas, convirtiéndose en autorregulación, pero, aunque esté regida por la voluntad no deja de ser extrínseca.

Según Reeve (2010), la motivación extrínseca deriva de las consecuencias e incentivos del entorno que rodea a la persona, y se encuentra explícitamente en el contrato de comportamiento, en el que existe un comportamiento requerido para recibir o recibir el cambio, por lo que se sigue que un Prevalece el atractivo incentivo ambiental, es decir, es una razón creada en el ambiente. Al respecto, Gerena (s.f.) afirma que el comportamiento del individuo es controlado por terceros porque es el resultado de variables externas como precios, presiones sociales, sanciones e incentivos.

Según Sandoval (2017), la motivación trascendente se basa en principios, valores, creencias que siempre benefician a otras personas y descartan su propio bienestar, lo que significa que la persona tiene importantes diferencias internas como la amistad, el servicio y el amor.

Muchos son los ámbitos que integran nuestra vida, de gran significancia cada una de ellas para nuestro crecimiento y ajuste a la realidad social. En tal sentido, la laboral en la que nos ocupamos para desarrollarnos en diversas actividades que conlleve nuestra vida a generar algún servicio para la sociedad.

Cuando ejecutamos nuestro trabajo, porque nos gusta, no necesariamente es para subsistir, sino que es la causa de nuestra realización, es decir, es la fuente de nuestra motivación, sólo así nos vinculamos estrechamente en cada tarea para aumentar el rendimiento y a la vez estar satisfechos con lo realizado.

En el curso del tiempo, muchos son los autores que han aportado sobre el tema viendo el valor y la importancia que conlleva la motivación del trabajador. Remarcando algunas teorías para ver qué genera la motivación laboral que permite la satisfacción de una serie de necesidades.

El aporte realizado por McClelland (1950) respaldado por Murray, coinciden que hay tres grandes necesidades que remarcar a la hora de motivar al trabajador. Mejorar la propia actuación para ser eficientes, necesidad de logro, con el binomio éxito y desafío y así la necesidad de poder, y finalmente la necesidad de pertenencia, más cercanos a otros.

Una teoría de corte psicológica impulsada por Maslow (1943) propone que las necesidades básicas, nacen de la privación, a las más complejas y de ordenan piramidalmente, veamos: necesidades fisiológicas (comer, respirar, etc), de seguridad, sociales, de estimación y autorrealización.

La teoría plenamente centrada en lo laboral en la que Herzberg (1950) realizó los factores de higiene y motivación. Para que el trabajo sea satisfactorio es determinante el factor de higiene como tener buenas relaciones personales, estabilidad económica y supervisión. Más aún, para que sea motivador es necesario la responsabilidad, el ascenso laboral, el reconocimiento y la realización personal.

Por otro lado, McGregor (1943) realizó una visión más humanista de las teorías X e Y. La teoría X supone la rutina y ser pasivo para evitar responsabilidades. Y la teoría Y es más novedosa donde el trabajador es productivo, activo no sólo necesitado de cosas fisiológicas sino también sociales de autorrealización. El trabajador tiene sus propios objetivos y capacidades para asumir responsabilidades, pero es necesario apoyarle a potenciarse, desafiar los retos y asumir compromiso.

Además, hay otras teorías que ven cómo nos motivamos para que surja la motivación laboral. En tal sentido vemos ahora algunas teorías relevantes:

La teoría de valencias y expectativas de Vroom (1960) (y aporte de Porter y Lawler). Manifiestan que el valor del nivel de esfuerzo del trabajador pende de dos principios, mediados por la presencia de las necesidades. El primero es la valencia de los resultados ya que tienen un valor preciso para el sujeto. La segunda es la confianza de que el empeño genera resultados o autoeficacia. Introdujeron el concepto de que el esfuerzo genera reconocimiento, además profetiza la motivación y realización del esfuerzo. Además, Sirota (2005) con sus encuestas en su empresa personal logra identificar aspectos que no pueden faltar en la institución, como mínimo tienen que estar la equidad, el logro y el compañerismo. Amable (2011) destaca la importancia de que las personas sientan que están progresando en lo que hacen.

También Locke (1938) con la teoría de la fijación de metas, la motivación se da unida a la intención del empeño para lograr el objetivo buscado. De la misma manera en la teoría de la equidad que Adams (1965) sustentó que todo parte de la valoración que el trabajador de a su tarea y el reconocimiento que tiene de sus compañeros. El trato justo suscitó la satisfacción por tanto influye en la motivación laboral.

Además, una de las teorías que nos ha llamado la atención es la propuesta por Pérez (1985), citado por García (2004), de quien hemos considerado las dimensiones, de acuerdo a la clasificación que el autor nos propone. Pérez, considera tres tipos de motivación: intrínseca, extrínseca y trascendente. Se resalta la motivación trascendente como aquel impulso que lleva a servir a otros desde la mirada de la entrega y compromiso generoso.

Me doy cuenta de que la motivación trascendente es un tema poco considerado en el tema de lo laboral. Se puede pensar que no es para otros. Es interesante que las personas que la poseen suelen vivir para el servicio desinteresado en la vida cotidiana y asumen la responsabilidad de atender sin esperar recompensas tangibles. El servicio es algo que los caracteriza y que tiene que ver incluso con lo espiritual (Lucas 22, 27). Es actuar con la certeza de que el otro necesita del servicio y se orienta a la acción. Es el desarrollo de la

generosidad que hace que la persona no sea indiferente a las necesidades de otros seres.

Esta forma de motivación tiene relación con las creencias, principios y valores de la persona cuando no piensa en su beneficio personal, sino que lo mueven actitudes internas como la solidaridad, amor y caridad, es actuar en bien de los demás. Además, esta motivación trascendente está ligada al hecho de establecer un estado de vida que orienta a promover grandes proyectos. Es la búsqueda del Reino de Dios en primer lugar (Mt. 6, 33); pero es necesario que el líder la promueva, ya que si se vive en equipo los resultados son más óptimos.

En una sociedad que promueve mucho la competitividad resulta todo un desafío promover lo trascendente. Oriol (2017) asegura que es importante fomentar la confianza y la colaboración para grandes resultados. Es necesario entonces fortalecer la autoestima para promover el amor a uno mismo y desde allí poder promover el servicio y amor a los demás.

III. METODOLOGÍA

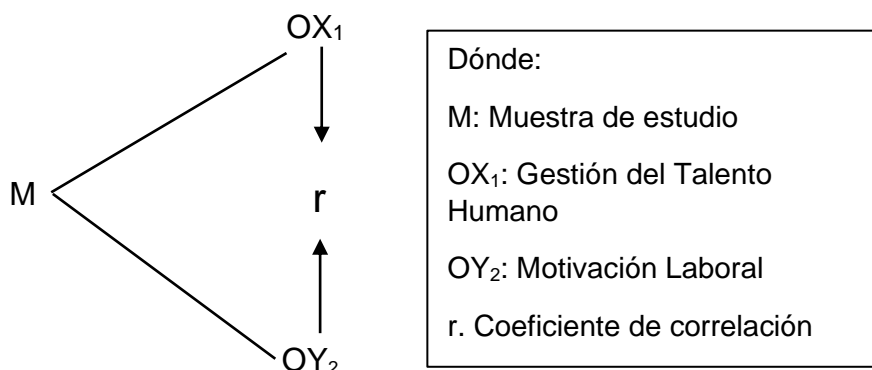
3. 1. Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación se ubica dentro del tipo básico, ya que las conclusiones de la misma clarificarán si existe relación entre las variables de la indagación. De acuerdo a lo que Carrasco (2013) nos indica, se puede afirmar que este estudio es básico, ya que con el desarrollo del mismo se pretende acrecentar el aspecto teórico con los resultados que se obtienen en el contexto determinado, teniendo en cuenta el aporte de diversas disciplinas de tipo científicas.

Del mismo modo, Hernández (2014), nos ilustra que es básica porque abre la posibilidad de que se realicen nuevas investigaciones y concuerda con el autor anterior de que se puede incrementar el conocimiento científico. Ahora, teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación señalamos que pertenece al grupo del tipo cuantitativo, esto se afirma porque se basa en resultados medibles, que luego se podrán interpretar. Estos resultados son de una realidad objetiva. Del mismo modo, es de nivel correlacional, ya que se podrá establecer el nivel de relación entre las variables GTH y la motivación laboral, pero no será necesario manipular ninguna de las variables mencionadas (Hernández, 2014). De acuerdo a lo temporal es de corte transversal, esto debido a que la información requerida será obtenida y recogida en un determinado momento.

Figura 1

Esquema del Diseño de Investigación



3. 2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual:

Es el conjunto de estrategias y acciones necesarias para administrar puestos relacionados con el liderazgo de las personas, a través de la implementación de procesos para reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el trabajo del personal con el propósito de aumentar la productividad, teniendo como telón de fondo el compromiso y la motivación, de tal manera que identificando necesidades se pueda encaminar alcanzar la meta y objetivo de la institución. (Chiavenato, 2009)

Definición operacional:

La presente variable se medirá con la Escala de Gestión del Talento Humano, en la cual se consideran seis dimensiones y tres indicadores para cada una, logrando un total de 36 ítems. La escala de medición es ordinal tipo Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Gestión del Talento Humano

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	E. MEDICIÓN
Variable uno: Gestión del Talento Humano	Procesos para integrar personas	Convocatoria Perfil laboral Cronograma	Ordinal
	Procesos para organizar a las personas	Especialidad Funciones Designación de área	Politómica
	Procesos para recompensar a las personas	Estimulo psicológico Estímulo económico Reconocimiento y merito	Escala de Likert
	Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	
	Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral Ambiente social Ambiente personal	
	Procesos para auditar a las personas	Monitoreo Acompañamiento Evaluación	

Fuente: Soto (2016)

Variable 2: Motivación Laboral

Definición conceptual:

Es un estado a nivel interno que agiliza y orienta nuestras inclinaciones, todo en relación a los principios que mueven, inducen, conservan y dirigen el actuar hacia un objetivo, generando conductas oportunas que se ven reflejadas en el comportamiento de las personas. Es la voluntad que distingue a la persona por su propio esfuerzo de querer lograr los objetivos de la institución, adecuados a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.

Definición operacional:

La presente variable se medirá con el nivel para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental. Esta herramienta presenta tres dimensiones y tres indicadores para cada una, haciendo un total de 25 ítems. La escala de medición es ordinal tipo Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Motivación Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Motivación Laboral	Motivación intrínseca	Desarrollo personal Autonomía. Competencia profesional.	Ordinal Politómica
	Motivación extrínseca	Condiciones laborales Sueldo atractivo y recompensas. Reconocimiento del entorno.	Escala de Likert
	Motivación trascendente	Participación y servicio. Relaciones interpersonales. Apoyo y solidaridad.	

Fuente: López (2016)

3. 3. Población, muestra y muestreo

La población es el universo de personas que son motivo de estudio y que forman parte de una realidad observada. Arias (2020) nos define a la población como el universo de individuos que poseen características parecidas.

En el caso de nuestra investigación la población elegida son los individuos que son el personal asistencial de un Instituto de Salud. El total de trabajadores son de 200 personas al servicio de la salud.

Muestra

Para Muñoz (2016) la muestra es la porción representativa de un universo y que es seleccionada para que a través de una técnica aplicada nos pueda proporcionar información sobre las variables que son el motivo de nuestro estudio.

Ésta puede ser probabilística o no probabilística. En nuestro caso se ha considerado la selección por muestreo no probabilístico a juicio del investigador. Teniendo en cuenta que los seleccionados tienen las características de la población en general y debido a la situación generada por el tipo de servicio que a raíz de la emergencia sanitaria se viene realizando. Es decir, una parte del personal está en trabajo remoto y otro en presencialidad.

Criterios de inclusión:

El trabajador asistencial que labora en la Institución que es motivo de estudio, que respondan el cuestionario dentro del tiempo establecido por el investigador.

Criterios de exclusión:

Las personas que han dejado de laboral en la Institución desde el año 2020.

Unidad de análisis:

Personal asistencial que labora en una institución de salud y que desempeña diversos cargos, así mismo de diferente condición laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hablar de técnicas es señalar la manera mediante la cual se van a recolectar los datos necesarios para un estudio. Para elegir la técnica de nuestro estudio se procedió a delimitar la información a obtener, por lo tanto, se determina la técnica de la encuesta por ser la más oportuna, y el instrumento elegido es el cuestionario. Además, teniendo en cuenta la operacionalización de nuestras variables de estudio se consideró aplicar el instrumento mediante preguntas bien estructuradas. Según Baena (2017), los instrumentos apoyan a la técnica a cumplir su propósito.

Arias (2020) nos indica que la encuesta es un medio favorable que ayuda en la recolección de datos, los cuales luego pueden ser cuantificables y nos pueden proporcionar información importante para nuestra investigación sobre opiniones o percepciones de los participantes de la investigación.

Para la variable uno se ha considerado la escala de gestión de talento humano.

Tabla 3

Ficha Técnica del Instrumento de la Variable Gestión del Talento Humano

INDICADORES	DESCRIPCIÓN
Nombre	Escala de Gestión del Talento Humano
Autor	Jerzy Sandro Soto Salazar (2016) Considerada de acuerdo a la teoría de Chiavenato (2013) sobre GTH
Adaptación	Pablo Gonzáles Palacios (2021)
Tiempo de aplicación	25 min
Muestra	Personal asistencial de una Institución de salud
Forma de aplicación	De forma individual y colectiva (Presencial y virtual)
Puntuación	De acuerdo a escala ordinal
Escala	Escala Likert (Politómicas) 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A Veces, 4. Casi siempre 5. Siempre
Objetivo	Determinar los niveles de GTH en el personal asistencial de una institución de salud
Estructura	Compuesta por 6 dimensiones – Distribuidas en 36 Ítems.
Psicometría	El Instrumento presenta niveles y rangos: Eficaz: 132– 180 Medianamente eficaz: 84– 131 Ineficaz: 36 – 83
Validez	Juicio de expertos con criterios como coherencia, claridad y pertinencia.
Confiabilidad	Alpha de Cronbach, 0, 887

Fuente: Adaptado de Soto (2016)

Y para la segunda variable se aplicó la escala para medir factores motivacionales.

Tabla 4

Ficha Técnica del Instrumento de la Variable Motivación Laboral

INDICADORES	DESCRIPCIÓN
Nombre	Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental.
Autor	López (2016) adaptado del aporte de Juan Pérez López.
Adaptación	Pablo Gonzáles (2021)
Tiempo de aplicación	15 min. aproximadamente.
Muestra	Personal asistencial de una Institución de salud
Forma de aplicación	Individual (Presencial y virtual)
Puntuación	De acuerdo a escala ordinal
Escala	Tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Objetivo	Identificar el grado de motivación laboral en el personal asistencial de una institución de salud.
Estructura	3 dimensiones, distribuidas en 25 ítems.
Psicometría	Mide la percepción del trabajador referente al nivel de motivación laboral apreciado en su centro de trabajo. Muy alto: 105 – 125 Alto: 85 – 104 Promedio: 65 – 84 Bajo: 45 – 64 Muy bajo: 44 – 25
Validez	Se sometió a Juicio de expertos con criterios como coherencia, claridad y pertinencia.
Confiabilidad	Coefficiente de Alfa = 0, 881

Fuente: Adaptado de López (2016)

Validez

Hernández (2014) considera que el instrumento se considera válido cuando mide con precisión las variables a estudiar. Por lo tanto, es importante detectar su aplicabilidad.

En nuestro caso se ha sometido a juicio de expertos para que nos otorguen la validez respectiva.

A continuación, las respuestas a la solicitud de validación:

Tabla 5

Validez de los Instrumentos GTH y ML

Validador	Resultado
Dr. Hugo Ricardo Prado López	Aplicable
Mg. Jorge Gabriel Marroquin Ballon	Aplicable
Mg. Blanca Felicita Capuñay Ysique	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando otorga resultados coherentes y dentro del marco de la consistencia al aplicarse a diversos contextos cuyos individuos tengan características similares.

Hernández (2014) nos indica que la confiabilidad de un instrumento consiste en la manera cómo éste al aplicarse a diferentes muestras da los mismos resultados.

En el estudio se ha considerado la adaptación de dos instrumentos que miden las variables.

Además, se procedió a aplicar una prueba piloto con una muestra que tienen características similares a nuestra muestra original de estudio.

Luego se procedió al análisis mediante el sistema SPSS, lo cual nos dio el siguiente resultado:

Tabla 6

Confiabilidad del Instrumento Escala para medir la Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,887	N de elementos 36

Tabla 7

Confiabilidad del Instrumento Escala para medir la Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,881	N de elementos 25

3. 5. Procedimientos

Después de observar la situación del personal asistencial del centro sanitario, el cual nos motiva al presente estudio, el proceso a seguir es el siguiente:

Primero, se procedió a pedir el permiso correspondiente al director de la Institución de Salud, para tener acceso a la investigación sobre el personal asistencial que labora en dicho centro. Se realizó el primer paso presentando la carta otorgada por nuestra institución universitaria.

Luego se difundió entre el personal los objetivos de la presente investigación, de manera presencial y virtual según cada caso debido a la coyuntura originada por la pandemia (Covid 19). Se explicó además la forma de responder las encuestas y la confidencialidad de los resultados, al igual que los datos de los participantes.

Es así que, posteriormente se aplicaron las encuestas de manera unificada a los participantes seleccionados a juicio del investigador y cuidando tener en cuenta los criterios de inclusión. Las escalas (cuestionarios) estarán en dos formas: impresas para personal presencial y en google forms para personal de trabajo remoto. En la segunda forma, las encuestas fueron enviadas vía WhatsApp. Se brindó indicaciones del tiempo establecido y una vez cumplida la fecha asignada se dará por concluido el proceso de recolección de datos.

3. 6. Método de análisis de datos

Se organizaron los datos alcanzados haciendo uso del programa Excel, siempre con el cuidado de verificar bien la información de los cuestionarios desarrollados por los participantes. Luego se aplicó el análisis de los mismos a través del aplicativo SPSS, desde el cálculo de porcentajes, correlaciones, pruebas de significación. Se usó la estadística descriptiva para luego unificar los datos a través de tablas y gráficos.

Una vez organizados los datos, se procedió a la descripción de los mismos siempre teniendo en cuenta las indicaciones dadas por el asesor del curso de diseño.

Es necesario aclarar que para la contrastación de las hipótesis se procedió a determinar la prueba estadística y el coeficiente de correlación utilizando también el Sistema SPSS. Se inició aplicando la prueba de normalidad para determinar el estadístico a aplicar en la correlación, de acuerdo a ello se orienta el trabajo hacia la aplicación del estadístico de Pearson para pruebas paramétricas y así determinar el grado de correlación, todo esto teniendo en cuenta los resultados de la prueba de normalidad aplicada.

En la respectiva discusión de resultados se tuvo en cuenta los estudios previos, el marco teórico y nuestras hipótesis. De allí se derivan también las conclusiones y se plantearon las recomendaciones pertinentes.

3. 7. Aspectos éticos

Nuestra investigación está enmarcada dentro de los criterios determinados por la Universidad César Vallejo para el tipo de diseño cuantitativo, considerando la guía de productos de investigación de postgrado y de acuerdo a lo establecido en la RCU N° 0262-2020/UCV. Es así como se cumplen los requisitos de considerar de manera honesta las investigaciones realizadas con anterioridad al presente trabajo. Se referenciará a los autores de manera oportuna.

Por otro lado, es necesario señalar que la información y resultados que se obtuvieron han sido utilizados con veracidad y transparencia, todo en concordancia a los fines que se quiere alcanzar en la presente actividad de investigación científica. Además, se ha tenido en cuenta las indicaciones sobre el tema de confiabilidad dada por la institución en estudio.

Los resultados y las conclusiones, se pretenden socializar con las autoridades del lugar de estudio como motivación para mejorar la calidad del servicio del centro.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos:

Los resultados descriptivos se presentan a través de tablas de frecuencia-porcentajes y gráficos de barras, este resultado permite realizar la medición cuantitativa de los niveles/rangos (baremos), de los instrumentos aplicados, generando así una identificación del comportamiento de las variables estudiadas en la población aplicada.

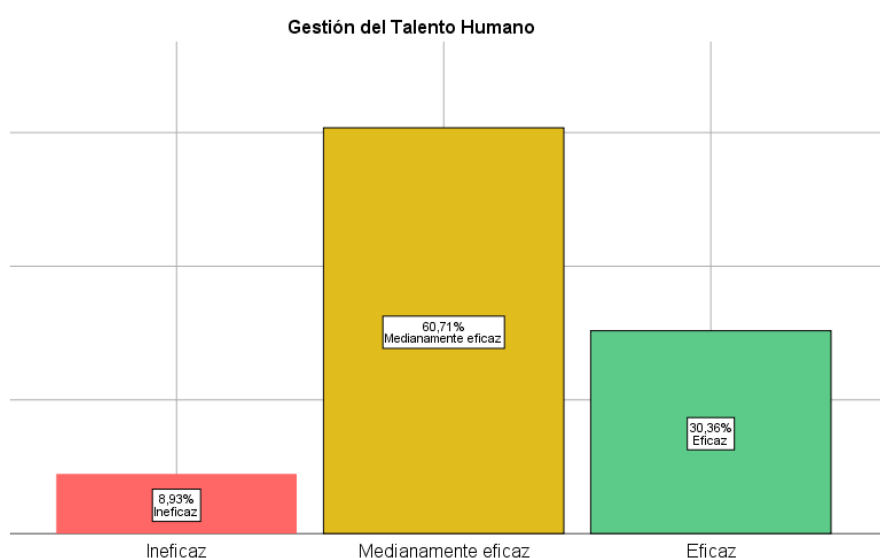
Tabla 8

Resultados descriptivos de GTH

Gestión del Talento Humano			
	Participantes	Porcentaje	
Niveles	Ineficaz	5	8.9%
	Medianamente eficaz	37	60.7%
	Eficaz	20	30.4%
Total	62	100%	

Figura 2

Nivel de la variable de Gestión del Talento Humano



En la tabla ocho y figura dos, se verifica que el 30.4% de participantes se encuentran en un nivel eficaz de gestión del talento humano, por su parte el 60.7% se coloca en el nivel medianamente eficaz y el 8.9% localizándose en el nivel ineficaz.

Esto refiere que 20 colaboradores perciben que la gestión del talento humano, las técnicas para integrar, organizar y recompensar personas son eficaz, por su parte 37 personas sienten que estos procesos pueden mejorar y culminando con 5 personales asistenciales, perciben que la gestión de talento humano que se realiza es ineficaz en todos sus procesos.

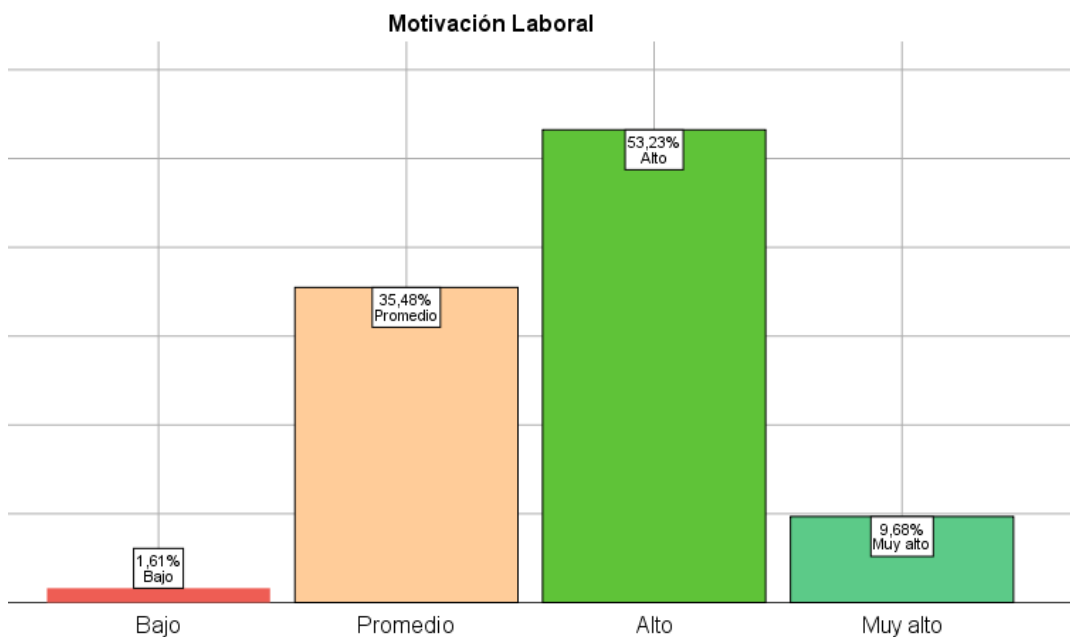
Tabla 9

Nivel de la Variable Motivación laboral

		Motivación Laboral	
		Participantes	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.6%
	Promedio	22	35.5%
	Alto	33	53.2%
	Muy alto	6	10%
Total		62	100%

Figura 3

Nivel de la variable motivación laboral



En la tabla nueve y figura tres, se observa que el 10% de participantes se identifican con un muy alto nivel de motivación laboral, seguido por el 53.2% del personal que se localizan en nivel alto, a continuación, el 35.5% se ubica en nivel promedio y el 1.6% percibe en nivel bajo en motivación laboral

Esto nos refiere que 6 personas perciben el ambiente laboral motivado por su parte 33 colaboradores sientes que pueden desarrollarse personalmente, teniendo autonomía, competencia profesional, así como las condiciones laborales son adecuadas, el sueldo es adecuado y reciben el reconocimiento que necesitan, así como el ambiente laboral permite amistades solidarizarías y tienen apoyo, seguido a ello tenemos a 22 personal asistencial que sienten que se encuentran en proceso de motivación laboral, tanto internamente como externamente y por ultimo un colaborador no se siente motivado laboralmente.

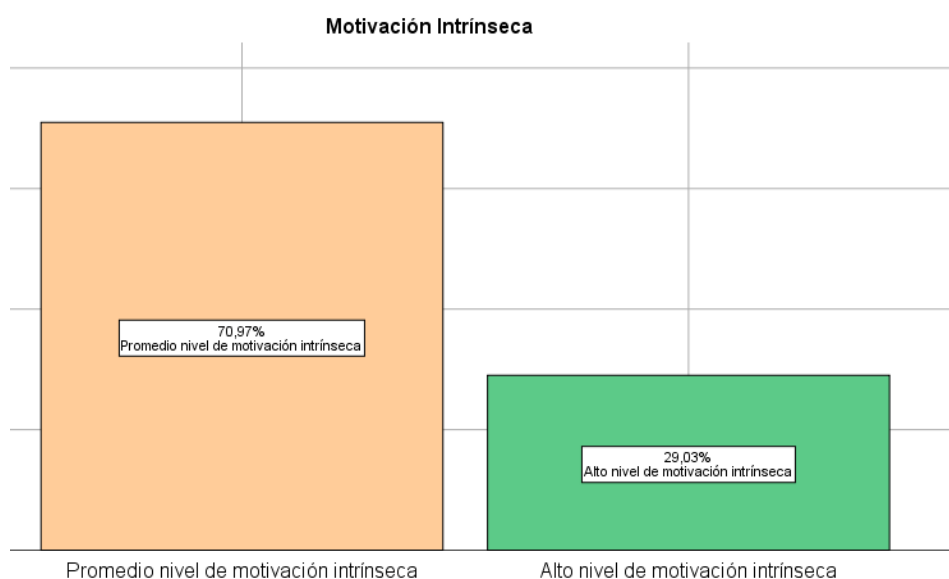
Tabla 10

Nivel de la dimensión Motivación Intrínseca

Motivación Intrínseca			
		Participantes	Porcentaje
Niveles	Promedio nivel de MI	44	71%
	Alto nivel de MI	18	29%
	Total	62	100%

Figura 4

Nivel de la dimensión motivación intrínseca



En la tabla diez y figura cuatro, se puede identificar que el 71%, equivalente a 44 participantes se hallan en un nivel promedio de motivación intrínseca, esto sintiendo que aún no logran el desarrollo personal, autonomía y competencia profesional en su centro de labores, esto puede ser influenciado por problemas personales - familiares, tratando de lidiar con esto, sin que perjudique su desempeño y labor cotidiana, por su parte el 29% representado por 18

colaboradores se ubican en una motivación alta, lo que nos refiere que lograron manejar sus tiempos de manera adecuada, tienen una flexibilidad y vocación de servicio, así como adecuadas estrategias de afronte ante situaciones problema en el ámbito personal y laboral, lo que permite tener una armonía y clima propicio en las actividades dentro de la organización.

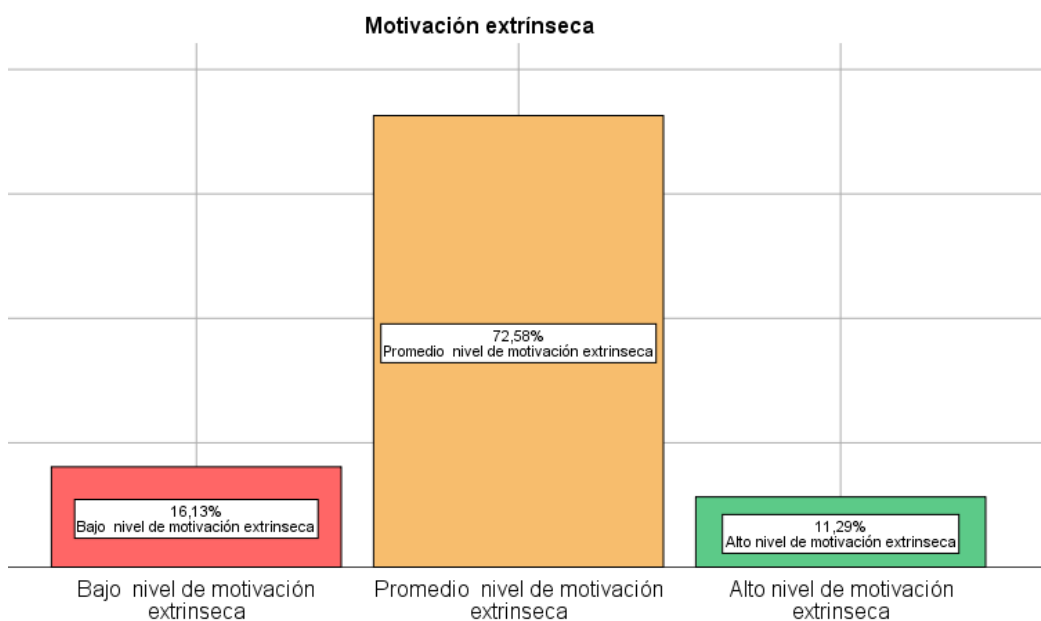
Tabla 11

Nivel de la dimensión Motivación Extrínseca

Motivación extrínseca			
		Participantes	Porcentaje
Niveles	Bajo nivel de ME	10	16.1%
	Promedio nivel de ME	45	72.6%
	Alto nivel de ME	7	11.3%
Total		62	100%

Figura 5

Nivel de la dimensión motivación extrínseca



En la tabla 11 y figura cinco, se visualiza que el 11.3%, equivalente a 7 colaboradores están en un nivel alto de motivación extrínseca, lo que nos indica que se encuentran de acuerdo con las condiciones laborales, así como con el pago y/o retribuciones externas, generando en ellos satisfacción en sus labores administrativas, logrando el reconocimiento necesario para un mejor desempeño en sus actividades, por su parte el 72.6% representados por 45 personas, andan en un nivel promedio de motivación extrínseca, lo que nos refiere que si bien no se encuentran del todo de acuerdo con la retribución salarial, como con las

recompensas y/o reconocimientos, esto los mantiene en un punto neutro dentro de la organización, culminamos con el 16.1% equivalente a 10 colaboradores se ubican en un nivel bajo de motivación extrínseca, pudiendo no estar de acuerdo con las condiciones laborales, como retribuciones salariales, y/o reconocimientos extras no son suficiente para ellos, sintiéndose inconforme en su ambiente laboral.

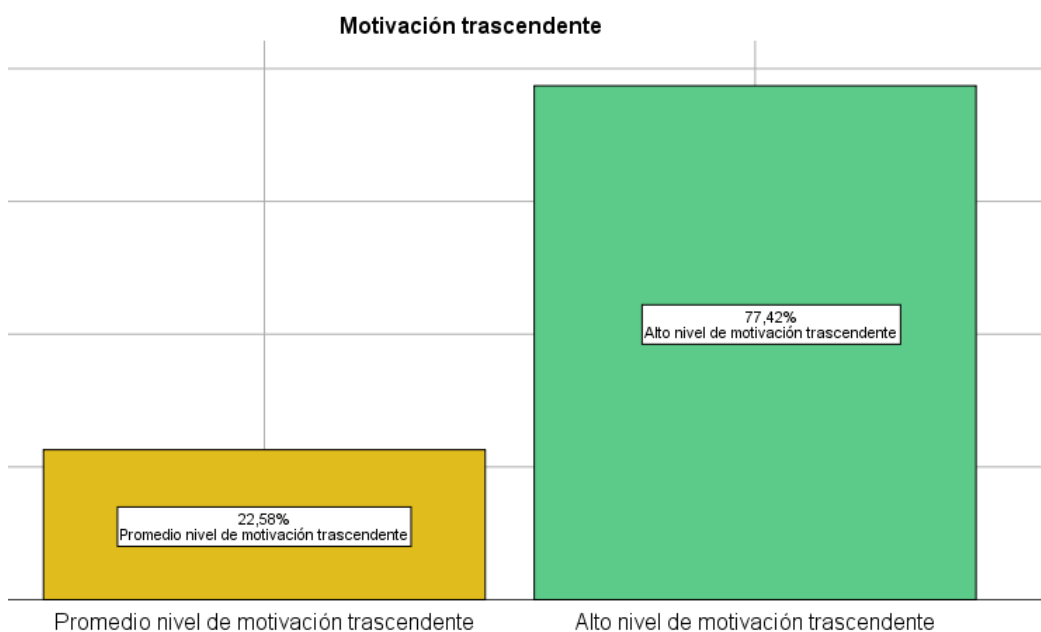
Tabla 12

Nivel de la dimensión Motivación trascendente

Motivación trascendente			
		Participantes	Porcentaje
Niveles	Nivel promedio de MT	14	22.6%
	Alto nivel de MT	48	77.4%
	Total	62	100%

Figura 6

Nivel de la dimensión motivación trascendente



En la tabla 12 y figura seis, se visualiza el 77.4% equivalente a 48 participantes, se identifican en un nivel alto de motivación trascendente, lo que nos refiere que participan en las actividades dentro de la organización, se relacionan de forma adecuada con sus compañeros de trabajo, logrando un equipo de apoyo y solidario entre ellos, generando un clima laboral satisfactorio y agradable, por su parte el 22.6% representados por 14 colaboradores, se ubican en un nivel promedio de motivación trascendente, lo que nos menciona que si bien les

agrada el ambiente laboral, el compañerismo y las actividades recreativas dentro de la organización prefieren mantenerse en una posición neutral.

Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permite identificar y elegir el estadístico de correlación a utilizar en la investigación.

Regla de decisión

Si el Sig >0.05 tiene distribución normal por lo tanto es paramétrica y se elige el estadístico $r=Pearson$

Si el Sig <0.05 NO tiene distribución normal, por lo tanto, es No paramétrica, se elige el estadístico $Rho = Spearman$

Tabla 13

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	0.115	62	0.141
Motivación Laboral	0.087	62	,200*

Se realiza la medición mediante Kolmogorov-Smirnov, ya que este estadístico es para muestras mayores a 50 participantes.

Se visualiza que ambas variables cumplen con el criterio de significancia estadística mayor a 0.5, por lo tanto, se utiliza el **estadístico r =Pearson**, ya que tienen distribución normal - paramétricas.

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021

H1: Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021

Regla de decisión:

Si sig < 0,05 se acepta la hipótesis del investigador

Si sig > 0,05 No se acepta la hipótesis del investigador

Tabla 14

Correlación GTH y Motivación Laboral

		Correlación GTH - ML	
		Gestión del Talento Humano	Motivación Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	62	62
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	62	62

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

En la tabla 14 se puede observar la relación existente entre la variable gestión del talento humano y la motivación laboral, con un resultado de $r = ,710$ y un p valor de $,000$. Esto nos indica que cuando la organización realiza una adecuada gestión del talento humano, habrá mayor motivación laboral entre los trabajadores.

Decisión

Si $p < 0.05 =$ menor del 0.05 \rightarrow se acepta la hipótesis del investigador.

Por lo tanto, se afirma la existencia de relación bilateral entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral en personal asistencial en una institución de salud en Lima, 2021.

Hipótesis específica uno

H0: No existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación intrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación intrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.

Regla de decisión:

Si sig es <0,05 se acepta la hipótesis del investigador

Si sig >0,05 No se acepta la hipótesis del investigador

Tabla 15

Correlación GTH y Motivación Intrínseca

Correlación GTH - Motivación Intrínseca			
		Gestión del Talento Humano	Motivación Intrínseca
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	62	62
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	,890**	1
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	62	62

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

En la tabla 15 se aprecia, la correlación entre la variable gestión de talento humano y la dimensión motivación intrínseca, obteniendo un $r = ,890$ y una significancia estadística de $,00$, esto quiere decir, que una mejor gestión del talento humano, habrá mayor motivación intrínseca y bilateral en la población de estudio.

Decisión

Si $p < 0.05 =$ menor del 0.05 \rightarrow se acepta la hipótesis del investigador.

Se afirma que, si existe relación entre las variables gestión del talento humano y la dimensión motivación intrínseca en el personal asistencial en una institución de salud en Lima, 2021.

Hipótesis específica dos

H0: No existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación extrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación extrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.

Regla de decisión:

Si sig es <0,05 se acepta la hipótesis del investigador

Si sig >0,05 No se acepta la hipótesis del investigador

Tabla 16

Correlación GTH y Motivación Extrínseca

		Correlación GTH - Motivación extrínseca	
		Gestión del Talento Humano	Motivación extrínseca
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	62	62
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	62	62

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

Se puede apreciar en la tabla 16, la relación de $r=,734$ con un p valor = ,00 entre la variable GTH y la dimensión dos, indicándonos que, a mayor motivación extrínseca, habrá una adecuada gestión del talento humano y viceversa.

Decisión

Si $p < 0.05$ = menor del 0.05 → se acepta la hipótesis del investigador.

Por lo tanto, afirmamos la existencia de relación entre la variable de estudio y la dimensión motivación extrínseca en el personal asistencial en una institución de salud en Lima, 2021.

Hipótesis específica tres

H0: No existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación trascendente en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación trascendente en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.

Regla de decisión:

Si sig es $< 0,05$ se acepta la hipótesis del investigador

Si sig $> 0,05$ No se acepta la hipótesis del investigador

Tabla 17

Correlación GTH y Motivación Trascendente

Correlación GTH - Motivación trascendente			
		Gestión del Talento Humano	Motivación Trascendente
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	0.794
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	62	62
Motivación trascendente	Correlación de Pearson	0.794625	1
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	62	62

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

En la tabla 17, se visualiza la correlación entre la variable GTH y la dimensión motivación trascendente, la cual brinda un $r = 0,794$ con un p valor = ,00. Esto nos

refiere a mayor gestión del talento, se presentará la motivación trascendente en los colaboradores.

Decisión

Si $p < 0.05$ = menor del 0.05 → se acepta la hipótesis del investigador.

Se afirma la existencia de relación entre la variable de estudio y la dimensión motivación trascendente en el personal asistencial en una institución de salud en Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

A partir de lo que se encontró en el estudio se procedió, viendo los antecedentes y la teoría que la fundamentan la investigación y en razón al objetivo general, se determinó que la GTH se vincula con la motivación laboral en el personal asistencial en salud en lima – 2021. Se accedió a la información con 62 participantes quedando la posibilidad de apoyo a futuras investigaciones respecto a las variables de estudio. Cabe indicar también que los instrumentos manejados pasaron por juicio de tres expertos de manera que señalaron su aplicación. Además, tenemos resultado positivo en la confiabilidad.

Según lo observado de los resultados descriptivos vemos que en la tabla ocho y figura dos, constatamos un nivel medianamente eficaz de GTH en los participantes expresado en el 60.7%, lo cual nos indica que a través de planes de acción se puede mejorar ese resultado. Si bien es cierto que este estudio nos permite visualizar mejor nuestra atención en la posibilidad de aplicar mejor proyectos y programas con el fin de lograr motivar a los trabajadores de la institución. En este sentido podemos referirnos que los autores señalados en el marco teórico elaboraron sus investigaciones, muchos de ellos enfocados en la efectividad de la GTH. Así como Chiavenato (2002), y Zambrano (2018), precisaron en sus estudios que la GTH es susceptible ya que en muchas instituciones depende de varios aspectos y todas repercuten en la vida del trabajador. Como vemos todo depende de las actividades y la manera en que se realizan todos los procesos. En razón de lo manifestado analizamos que es urgente la organización de actividades, a nivel holístico, con todas las áreas de la institución. El personal que forma parte activa de la institución requiere más atención consciente de parte del empleador. La GTH en la institución es el oficio que aprueba la ayuda eficaz para los colaboradores, y así alcanzar los objetivos de la institución y personal, es decir, darse cuenta de que su progreso va de la mano del personal que trabaja para ella y por ende este obtiene una posición concreta en la institución. Cada actividad relacionada a la GTH es inevitable ya que tienen logros y no deben ser dejadas ya que es indiscutible la necesidad de que la GTH se articule más para que los trabajadores se vean motivados en su labor.

En lo que refleja la tabla nueve y figura tres el 53.2% del personal se manifiesta con el nivel alto de motivación, y el 35.5% se plasma en un nivel promedio, en sí es lo esperado, de tal manera que nos lleva a cavilar que, si la GTH verdaderamente causa la motivación, lo que se anhela, en el personal de la institución ya que este año ha sido muy particular por la coyuntura en la que nos encontramos aún por la COVID-19. Por lo tanto, las circunstancias juegan también un papel decisivo. Es valioso ver la afirmación y el aporte de Ismartaya et al (2021) que la motivación alta injiere mucho en el trabajo laboral. No dejamos de tomar con seriedad también que el 1.6% percibe nivel bajo en motivación laboral, en este sentido Buchelli et al (2016), puntualizó proponer la revisión en qué se está fallando para poder implementar un proyecto de mejora. Lo cual considero que es sumamente significativa lograr que el trabajador se sienta motivada para sus tareas.

Con relación a lo encontrado que se plasma en la tabla diez y figura cuatro constatamos que el 71% de los que participaron en el estudio se encuentran en un nivel promedio de motivación intrínseca, esto quiere decir que, los encuestados aún no se realizaron profesionalmente, como puede ser por limitaciones en el desarrollo profesional o por los inconvenientes familiares, pero a pesar de ello están respondiendo. Lo cual nos da pie a permitirnos dar mayores responsabilidades con el fin de suscitar interés en su crecimiento personal y profesional. Por otro lado, el 29% están en motivación alta y de acuerdo a la literatura, Marín et al (2017), puntualizó que cuando se está motivado en el trabajo la labor es agradable. Además, enfatizó que se espera que tengan un mejor rendimiento y desempeño en sus tareas diarias ya que el ser humano es capaz de suscitar grandezas desde la nada, obviamente si se está motivada. La positividad de los logros alcanzados por el estudio nos da el valor para seguir generando mejores servidores públicos. Es destacado la investigación de Oyague (2018), manifestando que existe unión imprescindible entre la motivación y el desempeño laboral. Los resultados del estudio fueron alentadores ya que por medio de estrategias y planes se logrará empoderar a los trabajadores en sus competencias respectivas y así enfrentar nuevos desafíos laborales dentro de la institución. Concluyo esta parte recordando lo que nos dice Fajardo et al (2020), que es importante el empeño que lleve a una

adecuada gestión, lo que beneficiará en un desempeño extra para lograr las metas y llevar buenos resultados al finalizar la tarea superando la improductividad, es por ello que, nuestro estudio, al ser no experimental, deja la posibilidad de seguir su aplicación de los planes o programas para la mejora de los trabajadores en la institución.

En cuanto a lo que nos refleja la tabla 11 y la figura cinco respecto a la motivación extrínseca un 72.6%, es decir, 45 trabajadores están en un nivel promedio y un 16.1% equivalente a 10 personas están en un nivel bajo pero un 11.3%, o sea, 7 colaboradores se encuentran en un nivel alto, estos resultados nos llevan a discernir sobre el nivel de motivación extrínsecas del personal dentro de la institución, esto quiere decir que, están y se sienten a gusto con las tareas encomendadas, considerando que desde el año pasado estamos en una situación muy particular, ya que los trabajadores están de acuerdo con las condiciones laborales: semi presencial y virtual o remoto. Es preciso analizar que según lo afirmado por Peña y Perero (2018), que la conducta del trabajador en la institución obedece a los elementos motivadores direccionados para satisfacer sus necesidades básicas, como gozar de buen trato laboral, todo esto generará ambiente ocupacional positivo con buenos resultados queridos por la institución y su personal. Por la que considero que es factible y muy acertado, pues si queremos tener al personal altamente competitivo no descuidar este aspecto de la vida.

Con respecto a los resultados que manifiesta la tabla 12 y figura seis de la variable motivación laboral en su dimensión trascendente se refleja que el 77.4% indica que 48 servidores se encuentran muy bien motivados en su profesión laboral, esto quiere decir, que siempre están participando de todas las actividades dentro de la institución y esto les permite lograr tener empatía y buena relación con sus compañeros de labor fomentándose un ambiente más solidario en las responsabilidades y de esta manera ir promoviendo un buen clima laborable, alegre, agradable y tranquilo. Además, se sienten motivados para seguir siendo buenos servidores de los demás, promoviendo una cultura colaborativa y solidaria, con apertura siempre hacia el otro. En tal sentido, Escobar (2020), consideró que es fundamental la motivación trascendente en el personal de la institución que debe ver superar la rutina y dar un servicio sin

esperar nada a cambio y óptimo, pero es necesario considerar que eso será posible si es bien reconocido y motivado en la institución. Como también vemos reflejado que el 22.6%, es decir, 14 trabajadores se consideran en un nivel promedio, es decir, se acomodan dentro del marco de la institución en una imparcialidad.

Así mismo cabe recordar que los colaboradores desarrollan la motivación trascendente en la medida que saben cómo actuar ante diversas circunstancias, en esta razón el trabajador, a pesar de encontrarse con muchos obstáculos y teniendo dificultades puede disminuir su labor profesional, así como lo señaló Sandoval (2017), que la esencia de la persona, sus criterios, principios, religiosidad y valores están para el bien de todas las personas ya que ello incrementa su propio bienestar porque sabe de la calidad de su amistad, amor y servicio. Además, sus principios y sentimientos de ser empático con sus compañeros de labor permanecen sin mermar su vocación de servicio.

Por otro lado, en los resultados inferenciales, se notó la prueba de normalidad poblacional a través de la medición de Kolmogórov-Smirnov, dado que este estadístico es aplicable para muestras mayores a 50 colaboradores. Se observa que las dos variables cumplen con el juicio de significancia estadística mayor a 0.05, por lo tanto, se utiliza el estadístico $r = \text{Pearson}$, ya que tienen distribución normal - paramétricas.

A partir de lo que se encontró y vemos reflejado en la tabla 14, se establece una correlación positiva alta de las variables GTH y motivación laboral con un criterio de $r = .710$ y un sig., $.000$, mayor a > 0.05 entre ambas variables, por tanto, esto quiere señalar que a mayor GTH en la institución se demostrará una mejor motivación laboral entre los trabajadores, en consecuencia ante lo descrito se admite la hipótesis de investigación en la que se señala que hay relación bilateral significativa entre las variables GTH y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud en Lima, 2021. En estos resultados hay relación con el estudio realizado por Chiavenato (2009), quien destaca la GTH en las instituciones y se nota que hay implicancia en el ejercicio laboral de parte de los colaboradores, enmarcando el rumbo de las actividades dentro de la institución, en tal sentido se opta por priorizar el aspecto humano

para mejorar su realización en el desempeño laboral y profesional. Por lo tanto, la GTH que tenga en consideración el aspecto motivacional encontrará buenos resultados en el desempeño laboral de parte de los trabajadores de la institución, encontrándose así coincidencia de la relación entre las variables planteadas.

Así mismo, ante el resultado de la correlación principal nos sostenemos que hay similitud con la investigación de Zambrano (2018) que al enfocar su estudio en los espacios organizativos de salud remarcó la influencia del talento humano para mejorar el ambiente profesional en su desempeño superando los estándares laborales con buenas y sanas repercusiones tanto para la institución como para ellos mismos. En tal sentido, ya que el nivel es alto nos lleva a interpretar que a mejor GTH se puede alcanzar trabajadores muy motivados. Aquí es vital el aporte de Galvis y Cárdenas (2016) quienes en su artículo científico afirman cómo el gestor del talento humano busca la oportunidad de buenas relaciones humanas, además los incorpora en diversas técnicas de estrategias, proyectando a los trabajadores a lograr resultados esperados por la institución.

Los resultados encontrados en la primera hipótesis específica, como se ve reflejado en la tabla 15, se precisó una correlación entre la variable GTH y la dimensión motivación intrínseca logrando un $r=,890$ con una significancia estadística de ,00, el cual indica que a mayor GTH, se evidencia que habrá mayor motivación intrínseca y bilateral en el grupo de investigación. Ante el reflejo de lo hallado se refuta la hipótesis nula aceptando la hipótesis específica de estudio aseverando que, si existe relación entre las variables GTH y la dimensión motivación intrínseca en el trabajador asistencial en una institución de salud en Lima, 2021.

En cuanto a la literatura aportada por Oyague (2018), afirmó en su investigación que en la motivación y desempeño de los trabajadores hay una correlación significativa, que se da una correlación vital entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral; que se manifiesta por medio de sentimientos de compañerismo, fraternidad, satisfacción y bienestar del trabajador con la institución; ante lo mencionado se corrobora con Marín et al (2017) quienes señalan que cuando se está motivado los quehaceres laborales son satisfactorias, por ende agradables. Dicho en otras palabras, tiene su origen en

la predisposición de la persona, siendo natural y espontánea; en tal sentido observando los resultados y lo referenciado, mientras haya una fuente de motivación intrínseca el trabajador demostrará su compromiso en las responsabilidades asignadas en la institución. Por su parte Dubrin (2003), en su investigación, afirmó que la motivación intrínseca es motivar a las personas con labores atractivas Finalmente recogiendo lo manifestado por Peña y Perero (2018), en su investigación enfatizó el impacto de la motivación en la GTH, por ende, tiene sus repercusiones en el plano laboral influyendo en resultados personales e institucionales.

En cuanto a los hallazgos obtenidos de la segunda hipótesis específica, que se aprecia en la tabla 16, se estableció que existe relación positiva de $r=,734$ con un p valor $=,00$ bilateral, el cual indica que entre la variable GTH y la dimensión dos, ante lo cual se puede afirmar que, a mayor motivación extrínseca, habrá apropiada GTH y viceversa. Por la que, se refuta la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica de la investigación de acuerdo a la regla de decisión, en tal sentido, afirmamos la efectividad de relación entre la variable de estudio y la dimensión motivación extrínseca en el personal asistencial en una institución de salud en Lima, 2021. Estos resultados son corroborados por Huamán (2018), que puntualiza en su investigación que hay relación significativa entre la motivación y la GTH en el personal de la institución; también es parecido el estudio de Delgado (1999), remarcó la motivación como el impulsor para que las persona decidan hacer un esfuerzo para alcanzar un fin y propósito específicos con la finalidad de satisfacer sus necesidades al realizar una actividad. En tal sentido, la satisfacción depende sólo y exclusivamente de sus esfuerzos laborales futuras; así como aduce claramente González (2008), que un conjunto de procesos mentales nos motiva a través de estímulos externos, cuidando la sintonía con la personalidad, es decir, somos llevados a la realización de nuestras necesidades. En tal sentido, el trabajador está predispuesto y atento a lo que encuentra en la institución y a todo lo que le brinde, así pues, la motivación externa se halla en el contexto donde se desarrolla el personal, solo así se crea espacios agradables en la labor y de paso empoderamos la motivación extrínseca.

Y, para terminar, los resultados extraídos de la tercera hipótesis específica, reflejado en la tabla 17, se observa la correlación entre la variable GTH y la dimensión motivación trascendente, la cual manifiesta un $r=,794$ siendo un p valor $=,00$. El cual indica que, a mayor GTH, se mostrará la motivación trascendente en los trabajadores. Por consecuencia, se refuta la hipótesis nula, dejando aceptada la hipótesis específica de la investigación. Se afirma la efectividad de relación entre la variable de la investigación y la dimensión motivación trascendente en el personal asistencial en una institución de salud en Lima, 2021, este resultado es semejante al de López (2017), que en su estudio indicó que la motivación trascendente predomina, es decir, aumenta como un impulso o fuerza que inspira su actuación para lograr sus metas laborales, por ende, tiene un impacto real en los servidores de la institución ya que toman sus decisiones basadas en los principios que fortalece la relación con sus compañeros, la solidaridad y servicio laboral. Es necesario puntualizar que López (2017), toma como referencia la teoría antropológica de Pérez (1985), en la que se considera quien resalta la fuerza interior que posee el ser humano para actuar en bien de los demás, un aporte significativo y meramente humano. Finalmente, Escobar (2020), indica que la motivación trascendente es superar la rutina y dar servicios sin esperar nada a cambio, todo es posible si es reconocido y motivado, como para Sandoval (2017), se basa en criterios que siempre benefician a los demás y descartan su propio bienestar, lo que significa que la persona posee importantes valores como la empatía, amistad, servicio y el amor desinteresado.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

De acuerdo a lo establecido en nuestro objetivo general y habiéndose evaluado los resultados se determinó una relación significativa alta entre las variables de estudio gestión del talento humano y motivación laboral, con un alcance $r = ,710$ y un p valor de $,000$.

SEGUNDA

De acuerdo a nuestro objetivo específico uno, se evidenció significancia estadística de $,00$ y un $r = ,890$ entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación intrínseca en el personal motivo de nuestro estudio.

TERCERA

Se concluye que entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación extrínseca existe relación de $r = ,734$ con un p valor $= ,00$. Siendo un resultado de relación significativa.

CUARTA

Se evidenció un $r = ,794$ con un p valor $= ,00$ entre la variable gestión del talento humano y la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente, lo cual nos indica una relación significativa en el personal asistencial.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las DIRIS que integren en sus planes de acción actividades relacionadas con la capacitación oportuna y eficaz para los trabajadores buscando potenciar sus dones y capacidades, cuyos frutos se vean reflejados en el servicio que ofrecen en las instituciones de salud.
2. La Institución de salud podría buscar estrategias para que sus trabajadores se sientan motivados intrínsecamente a través de potenciar su motivación personal y pueda redundar en logros observables en el servicio diario al paciente.
3. Las instituciones de salud pueden establecer alianzas con entidades externas para brindar estímulos de capacitación en talento humano y así motivar a su personal y establecer una mejor comunicación con el área de RRHH.
4. Siendo conocedores de la capacidad humana de servicio la oficina encargada de personal puede establecer criterios que motiven a los trabajadores a potenciar su generosidad para el servicio con los más necesitados.

REFERENCIAS

- Arias, J. y Gallardo, M. (2020). Diseño y metodología de la Investigación. Enfoques Consulting. EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Baena, P. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Balza, A. (2010). El Talento Humano como el Principal Activo de la Organización. <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/>
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Buchelli, E., Yara, Y., & Africano, E. (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 109–117. <https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>
- Callaghan C.W. (2018). Strategic human resources management or talent management: a theoretical non sequitur? *Journal of Contemporary Management*, 15(redo), 763–783. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssas&AN=edssas.journal.10520.EJC.154b6e0285&lang=es&site=eds-live>.
- Cerejido I. (2012). *Desmotivados = Improductivos. Las verdaderas razones de la falta de productividad. Cómo mejorar la competitividad con el compromiso de todos*. Argentina; Estados Unidos: Empresa Activa.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

- Deci, E., & Ryan, R. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self Determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109–134.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000b). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Garay, D. (2009) "Human resource management". Traducción de la 11a. ed. inglesa: Human resource management. Pearson education, 2008
<http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1558>
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Thomson Paraninfo.
- Escobar, C. (2020). La Innovación en salud y la formación del talento humano en salud. Reflexiones en medio de la pandemia. *Revista Salud Bosque*, 10(1), 1–3. <https://doi.org/10.18270/rsb.v10i1.3100>
- Eslava, E. (2004). Gestión del talento Humano como factor clave de desarrollo. Ecuador. <https://www.eumed.net.desarrollo-organizacional>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión Estratégica Del Talento Humano en El Sector Salud De Ecuador. *Revista Orbis*, 16(47), 107–117. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=148705498&lang=es&site=eds-live>.
- Ferreiro, P., & Alcázar, M. (2001). Gobierno de Personas en la Empresa. (U. de Piura, Ed.). Piura, Perú.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., ...Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–19
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gastañaduy, K. (2013). Motivación Intrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

- Huamán Álvarez, M. F. (2018). *Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores Asistenciales Del Centro De Salud Belenpampa, Cusco*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37187>
- Ismartaya, Safuan Safuan, Yulianingsih, Budiandru, & Arief Ristia Pangestu. (2021). The Influence of Work Motivation and Discipline on Work Achievement through Leadership. *Modern Management Review*, 26(1), 19–27. <https://doi.org/10.7862/rz.2021.mmr.02>
- Levy R, Leboyer A. *Habilidades Directivas México*: Mc GRAW-HILL; 2004.
- Lopez C, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de mayo de Villa Paccha – distrito de Chulucanas, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura
- López y Gratacos (2013) El Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Revista de Estudios sobre Educación*, (24). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=42520>
- Lledó, Pablo. (2009) *Director profesional de proyectos: cómo aprobar PMP sin morir en el intento*. Victoria, BC, Canadá. P. 41. <https://www.alpha-consultoria.com/gestion-del-talento-2/>
- Marin S., Helen S., & Placencia M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Ming-Chang Wu, Didik Nurhadi, & Siti Zahro. (2016). Integrating the Talent Management Program as a New Concept to Develop a Sustainable Human Resource at Higher Educational Institutions. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 146–160. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=114725527&lang=es&site=eds-live>.
- Molina-Marím, G., Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., Lagos-Campos, N., Almanza-Payares, R., Chavarro-Medina, M., Goenaga-Jiménez, E., & Arboleda-Posada, G. (2016). *Talent Management in Public Health; an Analysis of Five*

- Colombian Cities, 2014. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 108–125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
- Mondy R. Wayne. *Administración de recursos humanos* (2010) México. <http://hdl.handle.net/123456789/161>
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021). The Influence of Competence and Work Motivation to Teacher Performance in Smp Negeri At Kota Kupang . *Ilkogretim Online*, 20(1), 1010–1017. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.73>
- Oriol, N. (2017) *Habilidades directivas en todos los másteres de Spain Business School*.
- Oyague Huamán, D. Y. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20859>
- Özlen, M. K., & Hadžiahmetović, N. (2014). The Role of Human Resource Management in Employee Motivation. *European Researcher*, 75(5–2), 970–979. <https://doi.org/10.13187/issn.2219-8229>
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Puchol L. (2010) *El libro de las habilidades directivas*. 3era ed. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Reeve, J. (2010) *Motivation and emotion*. (5 ed.) México. https://www.academia.edu/29980263/Motivacion_y_Emocion_LIBRO
- Robbins, S. (1998). *La administración en el mundo de hoy*. México: Pearson.
- Sandoval W. (2017) *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa* (Vol. II, No. 2, 2017)
- Silva Luis Antonio Alvares (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. Ecuador. <https://es.slideshare.net/lesilva40>
- Vallerand, R. J., & Lalande, D. R. (2011). *The MPIC model: The perspective of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. Psychological

Inquiry, 22, 45-51.
https://www.researchgate.net/publication/233102230_The_MPIC_Model_The_Perspective_of_the_Hierarchical_Model_of_Intrinsic_and_Extrinsic_Motivation

Vallerand, R. J. (2001). *A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise*. En G. C. Roberts (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 263-319). Champaign: Human Kinetics.
<https://psycnet.apa.org/record/2007-05407-018>

Vázquez Blanco, S. (n.d.). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edstdx&AN=edstdx.10803.362628&lang=es&site=eds-live>.

Zecevich Trujillo, S. (2020). *La Motivación Laboral y su Relación con el talento Humano de la Caja Arequipa en Tingo María – 2018*. *Universidad de Huánuco; Repositorio Institucional - UDH*.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.BE2F8B14&lang=es&site=eds-live>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TEMA: Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud en Lima, 2021							
AUTOR: Pablo Pedro Gonzáles Palacios							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1: Gestión del Talento Humano (Chiavenato, 2009)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre la gestión del talento Humano y la Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021?	Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.	Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.	Procesos para integrar personas	Convocatoria Perfil laboral Cronograma	1,2 3,4 5,6	Escala de Likert Siempre (S)= 5 Casi Siempre (CS)= 4 Algunas Veces (AV)= 3 Casi Nunca (CN)= 2 Nunca (N) = 1	Eficaz: 132–180 Medianamente eficaz: 84– 131 Ineficaz: 36 – 83
			Procesos para organizar a las personas	Especialidad Funciones Designación de área	7,8 9, 10 11, 12		
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:	Procesos para recompensar a las personas	Estimulo psicológico Incentivo económico Reconocimiento y merito	13, 14 15, 16 17, 18		
			Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	19, 20 21, 22 23, 24		
¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral en su dimensión motivación intrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021?	Establecer la relación entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación intrínseca en el personal asistencial de una institución	Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación intrínseca en el personal asistencial de una institución	Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral Ambiente social Ambiente personal	25, 26 27, 28 29, 30		

¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral en su dimensión motivación extrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021?	de Salud en Lima, 2021. Establecer la relación entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación extrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.	de Salud en Lima, 2021. Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación extrínseca en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.	Procesos para auditar a las personas	Monitoreo Acompañamiento Evaluación	31, 32 33, 34 35, 36		
	Variable 2: Motivación laboral						
¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral en su dimensión motivación trascendente en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021?	de Salud en Lima, 2021. Establecer la relación entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación trascendente en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.	de Salud en Lima, 2021. Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en su dimensión motivación trascendente en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	Desarrollo personal Autonomía. Competencia profesional.	1-2 3-4 5-6-7-8	Escala de Likert 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A Veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre	Muy alto 105 – 125 Alto 85 – 104
Motivación extrínseca	Condiciones laborales Sueldo atractivo y recompensas. Reconocimiento del entorno.	9-10-11 12-13-14 15-16-17	Promedio 65 – 84 Bajo 45 – 64 Muy bajo 44 – 25				
Motivación trascendente	Participación y servicio. Relaciones interpersonales. Apoyo y solidaridad.	18-19 20-21-22 23-24-25					

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

TEMA: Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud en Lima, 2021

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Es el conjunto de estrategias y acciones necesarias para administrar puestos relacionados con el liderazgo de las personas, a través de la implementación de procesos para reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño del personal con la finalidad de aumentar la productividad, teniendo como telón de fondo el compromiso y la motivación, de tal manera que identificando necesidades se pueda encaminar hacia el logro de metas y objetivos en	La presente variable se medirá con la Escala de Gestión del Talento Humano, en la cual se consideran seis dimensiones y tres indicadores para cada una, logrando un total de 36 ítems. La escala de medición es ordinal tipo Likert.	Procesos para integrar personas	Convocatoria Perfil laboral Cronograma	Ordinal Politómica Escala de Likert
			Procesos para organizar a las personas	Especialidad Funciones Designación de área	
			Procesos para recompensar a las personas	Estimulo psicológico Estímulo económico Reconocimiento y merito	
			Procesos para desarrollar a las personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	
			Procesos para retener a las personas	Ambiente laboral Ambiente social Ambiente personal	
			Procesos para auditar a las personas	Monitoreo Acompañamiento Evaluación	

	un organismo. (Chiavenato, 2009)				
Variable 2: Motivación Laboral	Es el resultado de la interrelación del individuo y el incentivo de la institución para crear elementos que inspiren y alienten al empleado a alcanzar una meta. Es la voluntad que distingue a la persona por su propio esfuerzo de querer alcanzar los objetivos de la institución, adecuados a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.	La presente variable se medirá con la escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendente. Este instrumento presenta tres dimensiones y tres indicadores para cada una, haciendo un total de 25 ítems. La escala de medición es ordinal tipo Likert.	Motivación intrínseca	Desarrollo personal Autonomía. Competencia profesional.	Ordinal Politémica Escala de Likert
			Motivación extrínseca	Condiciones laborales Sueldo atractivo y recompensas. Reconocimiento del entorno.	
			Motivación trascendente	Participación y servicio. Relaciones interpersonales. Apoyo y solidaridad.	

ANEXO 3: VALIDEZ INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS							
1	Considera usted que el área de recursos humanos publica la convocatoria de personal en diversos medios	X		X		X		
2	Considera usted que la convocatoria es pública clara y explícita relacionada al puesto laboral que se necesita	X		X		X		
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido	X		X		X		
4	Considera usted que el Término de Referencia (TDR) tiene claridad con respecto a los indicadores del perfil laboral	X		X		X		
5	Considera usted que el Término de Referencia (TDR) explica bien los procesos de selección de personal	X		X		X		
6	Considera usted que los procesos se cumplen de manera ordenada y en el tiempo establecido	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS							
7	Considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según su especialidad	X		X		X		
8	Considera usted que el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad del personal	X		X		X		
9	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	X		X		X		



35	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño mediante gestión por resultados	X		X		X		
36	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de funciones	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Prado Lopez Hugo Ricardo **DNI:** 43313069

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, Octubre de 2021

Firma del experto informante

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, JORGE GABRIEL MARROQUIN BALLON, con DNI N.º 06719901 A través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Pablo Pedro Gonzáles Palacios, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “**Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud, Lima - 2021**”.

Lima, 18 de octubre de 2021

Atentamente



Firma

DNI: 06719901

35	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño mediante gestión por resultados	X		X		X	
36	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de funciones	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Jorge Gabriel Marroquín Ballón

DNI: 06719901

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
²Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 18 octubre de 2021



Firma del experto informante

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Blanca Felicitá Capuñay Ysique, con DNI N.º 16791412, a través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Pablo Pedro Gonzáles Palacios, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “**Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud, Lima - 2021**”.

Lima, 13 de Octubre de 2021

Atentamente



Firma

DNI: 16791412

25	Considera usted que su trabajo aporta al crecimiento de la institución	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Blanca Felicitá Capuñay Ysique **DNI:** 16791412

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de Octubre de 2021



Firma del experto informante

ANEXO 4: CONFIABILIDAD

PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30	G31	G32	G33	G34	G35	G36	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9		
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	2	5	2	5	2
4	1	5	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	5	5	5	5	3	3	1	3	1	3		
5	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
6	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	
7	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	
8	3	4	2	1	1	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	1	2	2	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	
9	1	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	5	5	2	4	3	4	3	3	
10	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	

Resultado PILOTO I1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

ultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de elemento
Estadísticas de total de el
Estadísticas de escala

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	36

Resultado PILOTO I2.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades An

Resultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARI
Título
Resumen de
Estadísticas
Estadísticas
Estadísticas
Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	25

Estadísticas de elemento

Media	Desv. Ponderación	N

30	Considera usted que existe condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área laboral						
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales						
32	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados						
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo						
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales						
35	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño mediante gestión por resultados						
36	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de funciones						

BLOQUE II: MOTIVACIÓN LABORAL

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

11	Considera usted que las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas						
12	Considera usted que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza.						
13	Considera usted que los premios y/o incentivos que recibe son adecuados.						
14	Considera usted que recibe los beneficios de acuerdo a ley.						
15	Considera usted que tiene buenas relaciones con mis compañeros de trabajo						
16	Considera usted que en su trabajo existen oportunidades de hacer una carrera y desarrollarse profesionalmente.						
17	Considera usted que le brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona profesional.						
18	Considera usted que realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de los enfermos o el bienestar de otras personas.						
19	Considera usted que su trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución en salud.						
20	Considera usted que realiza labor de apoyo frecuente al compañero.						
21	Considera usted que se preocupa por la calidad del trabajo que realiza.						
22	Considera usted que se preocupa por sus compañeros de trabajo.						
23	Considera usted que en su trabajo crea un clima de unidad con espacios y acciones para integrar al personal de la institución.						
24	Considera usted que su trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad						
25	Considera usted que su trabajo aporta al crecimiento de la institución						