

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área de
Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Carreño Mejía, Ana Belén

Br. Torres Sánchez, María Fernanda

Asesor:

Dr. Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/10/01

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. **Francisco Ramos Flores**

Secretario : Mg. **Efraín Chuecas Wong**

Vocal : Mg. **Miguel Flores Ramírez**

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento Humano y la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021”.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Carreño Mejía Ana Belen



Br. Torres Sanchez Maria
Fernanda

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi fortaleza y guía, su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mis padres quienes con su esfuerzo y gran amor me han permitido llegar a cumplir este sueño, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Carreño Mejía, Ana Belen

La presente tesis la dedico principalmente a Dios por haberme permitido llegar hasta el final en mi formación profesional.

A mis padres que estuvieron siempre brindándome su apoyo incondicional para culminar mi carrera profesional universitaria, y a todas las personas que en todo momento me apoyaron en la realización de mi tesis.

Torres Sanchez, Maria Fernanda

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios, por habernos orientado con sabiduría, e iluminar nuestras vidas, guiándonos por el camino del bien y así poder concluir esta investigación.

Agradecer a nuestros padres por habernos brindado su amor y comprensión ante cualquier situación presente.

Agradezco a mi asesor Dr. Sánchez Pacheco, Luis Alberto por su dedicación y orientación con los conocimientos brindados en cada una de sus asesorías, lo cual ha sido puntos claves para culminar esta tesis.

Agradezco a todos los docentes que fueron participes directa e indirectamente en este proceso de formación académica.

Los autores

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021. Se formulo la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021? El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 32 colaboradores del área de administración la Municipalidad Provincial de Sullana, a quienes se les aplicó un cuestionario Likert, conformado por 15 ítems para la variable Gestión del Talento Humano y 12 ítems para la variable Motivación, ambos cuestionarios fueron respectivamente validados por los jueces expertos en el tema, los cuales fueron aplicados mediante el formulario Google Forms, cuyos resultados se analizaron estadísticamente a través de la prueba Rho Spearman. Se formulo la siguiente hipótesis: Existe relación directa entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,817, la cual demostró una alta relación entre variables gestión del talento humano y motivación.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Motivación.

ABSTRACT

The main objective of the present work was to determine the relationship between the management of human talent and the motivation of the collaborators of the administration area of the Provincial Municipality of Sullana in the year 2021. The type of research is basic, non-experimental and cut cross. The sample consisted of 32 collaborators from the Provincial Municipality of Sullana, to whom a Likert questionnaire was applied, consisting of 15 items for the Human Talent Management variable and 12 items for the Motivation variable, both questionnaires were respectively validated by the judges experts on the subject, which were applied using the Google Forms form, whose results were statistically analyzed through the Rho Spearman test. Likewise, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the management of human talent and the motivation of the collaborators of the administration area of the Provincial Municipality of Sullana in the year 2021, being the Rho Spearman correlation coefficient of 0.817, which showed a high relationship between variables Human Talent Management and Motivation.

Keywords: Human Talent Management, Motivation.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.1.3. A nivel local.....	20
2.2. Marco teórico	22
2.2.1. Gestión de talento humano.....	22
2.2.1.1 Definición de gestión de talento humano	22
2.2.2 La motivación.....	26
2.2.2.1 Definición	26
2.3. Marco conceptual	30
2.4. Hipótesis	32
2.5. Variables	33
III. MATERIAL Y MÉTODOS	35
3.1. Material	35
3.1.1. Población	35
3.1.2. Marco muestral	36
3.1.3. Unidad de análisis	36
3.1.4. Muestra.....	36

3.2. Métodos	36
3.2.1. Diseño de contrastación	36
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	37
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	38
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
4.1. Presentación de resultados	39
4.2. Discusión de resultados	50
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	33
Tabla 2. Distribución de la población.....	35
Tabla 3. Relación entre gestión del talento humano con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021	40
Tabla 4. Relación entre organización de personas con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021	41
Tabla 5. Relación entre compensación de personas con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021	42
Tabla 6. Relación entre Talento Humano con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.	43
Tabla 7. Resultado de correlación entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021	44
Tabla 8. Resultado de correlación entre organización de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021	45
Tabla 9. Resultado de correlación entre compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021	46
Tabla 10. Resultado de correlación entre Talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.....	40
Figura 2. Organización de personas con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.....	41
Figura 3. Compensación de personas con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.....	42
Figura 4. Talento humano con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.....	43

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Durante décadas se explicó que la responsabilidad de las personas en una organización sufrió significativos y progresivos cambios, pues a un inicio se daba a notar como la mano de obra de la persona, después ya se le conocía como recursos humanos, donde a un trabajador se le trataba como un recurso más. En las empresas, hoy en día, hay una reflexión y mención regular de los términos motivación, talento humano, conocimiento y creatividad. A nivel global la gestión del talento humano en los organismos públicos como municipios y gobierno central son complejas y requiere mucho esfuerzo para lograr los objetivos institucionales, como lo señala (Lopez , 2016), al señalar que en las instituciones públicas de Ecuador, el desempeño laboral en las entidades Municipales Ecuatorianas ha ido disminuyendo cada vez más ya que hoy en día las personas tienden a sentir estrés debido a la sobrecarga laboral y ambiente de trabajo difícil por parte de los empleados, afectando la productividad y rendimiento, es por ello que al momento de desarrollar sus funciones en la organización pierden la concentración, otra de las causas principales es la falta de capacitaciones permanentes y un inadecuado control del talento humano lo que a la vez refleja el incumplimiento de objetivos.

En el Perú, la gestión del talento humano es compleja, en el año 2020, según el Ministerio de Economía y Finanzas, existen 196 municipalidades provinciales, 1678 municipalidades distritales y 2740 municipalidades de centros poblados, pues estas desarrollan dos acciones importantes, la primera, que está actualmente en vigor, es contestar a las obligaciones y dando servicios a los residentes de una jurisdicción de territorio. La segunda es mirar futuro para asegurar que los residentes y los colaboradores que se encuentren laborando en instituciones públicas como municipalidades logren sus sueños juntos, hacia un futuro mejor y diferente, con el fin de hacer realidad la visión, las empresas que se encuentran en desarrollo, coordinación y relación con los vecinos, para hacer que se cumplan las metas trazadas, es importante que se cuente con una excelente gestión del talento humano, la cual sea capaz de hacer cumplir los cargos municipales en completa satisfacción de los usuarios.

En el ámbito nacional, la política del Perú es la razón principal por la que distintos egresados de universidades que completan estudios son incapaces de poner en práctica sus habilidades, también es cierto que muchos profesionales que completan sus estudios son incapaces de encontrar la motivación adecuada para poner en práctica sus habilidades. Muchos jóvenes se enfrentan a un grave desafío a la hora de solicitar un empleo porque no están suficientemente motivados, lo que tiene un impacto negativo a largo plazo en la sociedad.

En la región San Martín (Tarapoto) las instituciones públicas, debido a las fallas administrativas en algunas áreas que afectan la productividad de los trabajadores, los gerentes tratan de motivar a sus empleados mediante el uso de una variedad de estrategias, pero todavía hay fallas. Sentirse muy motivado para proporcionar servicios eficaces y de alta calidad, además, su rendimiento profesional se está deteriorando, lo que se traduce en una completa discordia entre usuarios y colaboradores.

En el contexto de la región Piura se cuenta con 19 municipalidades supervisadas por Contraloría de la República. La municipalidad de Sullana, materia de la presente investigación, es parte total de municipalidades, con 300450 habitantes según INEI 2017, 2018), registrada bajo el RUC: 20154477021, como tipo de empresa: Institución Pública, condición Activo, dirección legal: Calle Bolívar N° 160, con inicios de actividades un 4 de noviembre de 1991. Cuenta con un total de 451 trabajadores. Se observa que la planificación de recursos humanos no se desarrolla como un proceso, por lo contrario, se utiliza para cumplir con la formalidad y cumplir con el aspecto legal. Se presta poca atención al desarrollo del talento humano en el aspecto de desarrollo profesional y formación. Los colaboradores no cuentan con adecuado ambiente laboral y nadie asume el reto de proporcionarles un ambiente motivador. Como consecuencia, cuando se realiza un trámite dentro del municipio, no se realiza correctamente. Es de dominio público que uno de los aspectos más motivadores de cualquier profesión es el salario y el reconocimiento. Concluyendo que la gestión de recursos humanos y la motivación se encuentra en situaciones difíciles hoy en día en la municipalidad de Sullana.

Es por ello que el estudio tiene como propósito proveer a la Municipalidad provincial de Sullana en el año 2021, información para tomar medidas correctivas de motivación en la gestión de recursos humanos para sus trabajadores y alcanzar los

resultados para que la jefatura de administración pueda desarrollar una gestión adecuada y eficaz de los recursos humanos, a fin de mantener un entorno de trabajo saludable y conseguir resultados favorables.

1.1.2. Enunciado del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la organización de personas de gestión de talento humano con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?

¿Qué relación existe entre compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?

¿Qué relación existe entre el talento humano con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?

1.2. Justificación

Teórica

La investigación es pertinente porque permite generar aportes teóricos y contribuir desarrollo científico del tema de investigación, ya que será de beneficio para los colaboradores y aquellos que quieran profundizar en el tema. Los resultados obtenidos se utilizarán para complementar los conocimientos existentes y beneficiarán en el desarrollo científico en el campo de del derecho administrativo en nuestro país. Los resultados a obtener tienen validez y son adecuados por una particular atención y organización, recopilando y procesando la información. Asimismo, los resultados obtenidos apoyaran en el marco teórico propuesto.

Práctica

Este trabajo de investigación se basa en la necesidad de mejorar la motivación que reciben los trabajadores de la municipalidad provincial de Sullana en el año 2021 y presentar un informe sobre la gestión de recursos humanos y motivación de este. Los resultados, conclusiones y recomendaciones pueden ser socializados y pueden ser tomados como referencia por los gobiernos locales con el objetivo de mejorar la administración de recursos humanos.

Metodológica

Para conseguir los objetivos planteados se llevará a cabo un diagnóstico situacional con la población que representa a los laboradores de la municipalidad. La finalidad es construir instrumentos para recoger información sobre la Gestión del talento humano y la Motivación, para lo cual se basa en instrumentos como el cuestionario, para la medición de la gestión del talento humano y la motivación, y luego de su validación en contextos locales, puede recomendarse para uso periódico en locales de la región.

Social

Los gobiernos locales desempeñan un papel importante en los asuntos territoriales porque son directamente responsables de prestar servicios a la comunidad. Son responsables de interactuar con sus vecinos para apoyar su desarrollo a través de la inversión pública. Sin embargo, debido a la falta de recursos, el personal que trabaja en estas entidades estatales (municipalidades) a menudo se siente limitado y no tiene buena gestión territorial.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la organización de personas de gestión de talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Diagnosticar la relación entre la compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Evaluar la relación entre el talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

(Galvis & Cárdenas , 2016) en su artículo *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia*. Universidad Francisco de Paula Santander. Colombia. El objetivo es analizar las empresas públicas en la selección y retención de empleados en la organización. Presenta un diseño descriptivo ya que identifica teóricamente investigaciones relacionadas con la gestión del talento, a partir de información recopilada de bases de datos bibliográficas. Se llega a las siguientes conclusiones: La gestión del talento debe mejorar la retención del talento, como componente esencial de cualquier organización pública, incidiendo en el logro de los objetivos estratégicos. El rol del gerente o administrador de talentos deben trabajar de forma eficaz, eficiente, creativa e innovadora, y sobre todo conocer la importancia del trabajo en equipo, pero hay que destacar algunas de sus responsabilidades como, por ejemplo: seleccionar a los empleados más idóneos y velar por el correcto desempeño de sus funciones. Esta tesis contribuye a esta investigación por que analiza cómo se gestiona el talento humano en entidades públicas.

(Jara, Asmat, Alberca , & Medina , 2018) en su artículo *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*, Universidad de Zulia. El objetivo fue definir la relación de la gestión del talento en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral de los empleados del Departamento Central del Ministerio de Salud del Perú en el año 2018. Utiliza métodos de hipótesis e inferencia, con un diseño transversal no experimental. La población incluye trabajadores de la oficina central del Ministerio de Salud. Se utilizó un muestreo no probabilístico. El estudio concluye: La gestión del talento incide en la mejora de la administración pública en el aspecto de selección de personal de la Agencia Administrativa Central del Ministerio de Salud, al probar la posibilidad de que dos variables dependientes muestren el nivel de importancia, es decir, 0,000; Se aclara el impacto de la variable mejora de la administración pública sobre la variable desempeño laboral. La gestión del talento incide en la mejora de la administración pública en cuanto a la evaluación de los empleados por parte de la Agencia Administrativa Central del Ministerio de Salud, al contrastar la probabilidad

de que la variable dependiente muestre un nivel significativo de 0,000. Muestra el efecto en la mejora de los aspectos de planificación de la administración pública. Esta tesis contribuye a la investigación ya que me ayudara a entender la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

(López, 2016), realizo la investigación *Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos en Ecuador*, para optar título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, el objetivo fue crear un manual de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño de los empleados del Cantón Cevallos Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Este estudio utilizo un diseño cualitativo- cuantitativo para estudiar a 41 personas que formaban parte de la población. La técnica utilizada fue una entrevista y una encuesta, con el cuestionario como instrumento y la entrevista como guía. Concluyendo que la gestión del talento humano en el GAD Municipal del Cantón Cevallos dificulta el proceso de la institución, se debe establecer un Manual de Gestión de Talento Humano para mejorar la eficacia de los colaboradores de la institución. Esta tesis ayudara a nuestra investigación al permitirnos comprender la teoría detrás de nuestras variables de Gestión de Recursos Humanos y Motivación en el lugar de trabajo, que servirán de guía durante la investigación.

2.1.2. A nivel nacional

(Inca, 2015), en su investigación titulada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*, el municipio provincial de Andahuaylas, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Se utilizó un diseño de investigación correlacional transaccional, y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario con una pregunta para cada variable. El cuestionario de la variable Gestión de Recursos Humanos consistió en 12 ítems, cada uno con una aptitud escala de Likert y la variable de desempeño laboral, con un total de 06 ítems. Se determinó la validez y consistencia del instrumento, de acuerdo con el coeficiente Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron de 0.894 para el tema de gestión de talento humano y desempeño laboral, haciéndolo confiable y consistente. Se aplicó el coeficiente de vinculo de Spearman. Concluyendo con

respecto al valor de “sig”, se obtuvo un resultado de 0.000, que es mínimo a 0.05 (nivel de significancia) y por último un valor de 0.819 lo que se destaca que, si existe una correlación eficaz alta, por ende, se concluyó que si existe relación relevante entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas. Esta tesis contribuye a mi investigación ya que me ayudara a entender la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

(LaRosa, 2015), presento su investigación titulada *Gestión del Talento Humano y la motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao 2014*, Presentada en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo por objetivo general de determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao 2014. Se utilizo el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de gestión del talento humano de 30 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), y el cuestionario de motivación laboral de 32 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), las cuales dieron información con lo referente a la relación que existente entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral, en sus dimensiones distintas; en los cuales los resultados se observan textualmente y gráficamente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: hipótesis, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.609 lo que representó una moderada correlación entre las variables.

(Carnaqué, 2013), presento su investigación “*Sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Abaco Chiclayo*”, para optar el grado Magestro en Gestión del Talento Humano. Presentada en la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo 2014, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado (IESTP) Abaco Chiclayo – 2013. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional expresada en términos cuantitativos aplicada al total de la población que estuvo conformada por los 52

trabajadores que laboraban en el instituto a la fecha del estudio, es decir entre noviembre 2013 a febrero del 2014. La investigación concluye que ante la situación abarca una gran responsabilidad por parte del dueño y los directivos de la empresa u organización, sin embargo, antes de empezar algún tipo de alteración deberán tener un radical y decidido compromiso para poder dar empuje a esta propuesta y hacer posible su realización, asegurando de esta manera la calidad del servicio que le permita alcanzar sus objetivos que apoyen un futuro completo de la empresa u organización.

2.1.3. A nivel local

(Fiestas, 2014), presento su investigación titulada *“La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Hospital la Amistad Perú Corea II-2 Santa Rosa Piura- 2014*, para obtener el grado de Licenciado en Administración Facultad de Ciencias Empresariales. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo por objetivo determinar la relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital la Amistad Per Corea II- 2 Santa Rosa- 2014. Se utilizó un diseño cuantitativo de investigación transversal. Un total de 433 empleados del hospital formaba parte de la población. El cuestionario fue el instrumento que utilizaron para recopilar datos. Concluyendo a través de la gestión del talento humano, es posible mantener el control sobre los empleados y, como resultado, fomentar la colaboración efectiva entre los empleados que están preocupados por alcanzar los objetivos de la institución. Como resultado, el desempeño laboral es importante porque los empleados tienen responsabilidades y políticas que deben cumplir. Esta tesis contribuye a mi investigación ya que nos ayudara a entender como gestionamos nuestro talento humano.

(Farfán, 2020), realizo la investigación titulada: *“Motivación y Satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Piura- 2019”*, tesis sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Administración, el objetivo de la investigación estuvo orientado en Para determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el municipio de Piura - 2019, el enfoque metodológico del estudio fue un diseño no experimental, transversal y correlacional.

Se concluye que: indican la existencia de una relación negativa y significativa entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral, el coeficiente Rho de Spearman en un nivel significativo p , que significa que cuanto mayor es el estrés, menor es el trabajo satisfacción de los empleados del municipio provincial de Piura, lo que permite al mismo tiempo aceptar la hipótesis general de la presente encuesta. Los principales factores o aspectos que afectan esta relación deficiencias en infraestructura, equipamiento y mobiliario un ambiente de trabajo inadecuado provoca al mismo tiempo malas relaciones interpersonales, tasas de trabajo o carga de trabajo, la falta de incentivos profesionales y la repetibilidad constante de las funciones. Esta tesis aporta a mi investigación en lo referente a la motivación en este caso de instituciones públicas como son las municipalidades.

(Ramírez, 2016), realizó un estudio sobre *“La relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Paita, año 2016. Para obtener una licenciatura en administración. El objetivo del estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. En 2016, los empleados de la unidad de gestión educativa local de Paita eligieron un diseño de investigación descriptivo transversal en lugar de un estudio experimental, con un total de 52 participantes.*

En sus conclusiones, señalan que el consenso organizacional es de una calidad media, es decir, eficiente, y que a través del proceso de entrevista, conocerían el nivel del desempeño en sus colaboradores de acuerdo con la función a la que están asignados, aseguran que menos de la mitad de los colaboradores trabajen juntos para lograr los objetivos y trazadas metas importantes, la mayoría se une para lograr sus metas y objetivos, la mayoría prefiere trabajar personal y busca sus objetivos individuales.

Esta investigación nos aporta que es fundamental e importante un buen uso del talento humano, ya que depende de esta una organización puede crecer poco a poco y logran sus metas trazadas.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión de talento humano

2.2.1.1 Definición de gestión de talento humano

(Chávez, 2019, pág. 16), menciona la gestión de los recursos humanos en la organización es cada vez más significativo como recurso diferenciador basado en un significativo avance de capacidades tanto profesionales y personales de los trabajadores con el objetivo de convertirlos en activos estratégicos. Es necesario desarrollar capacidades y destrezas en los colaboradores que sean evidentes en su desempeño y que está orientada al logro de objetivos estratégicos para lograr mejores resultados organizacionales. El desarrollo del potencial humano en las organizaciones se transforma en un competitivo elemento sostenible que se entrega al interior de la organización a través de la creación de procesos innovadores de producto competitivos y de liderazgo como una estrategia componente.

De Acosta (2012), indican a la gestión del talento humano como “resultado, que importante hacer un proceso de evaluación los cuales son los muchos modos de dirigir el potencial humano en las instituciones. Como resultado es necesario revelar la concepción del hombre de las perspectivas de varias escuelas de pensamiento administrativo y nuevos enfoques en el campo”. (p.4)

(Gonzales & Orozco , 2020), “La gestión del talento humano tiene como objetivo alcanzar utilizar las capacidades de cada colaborador, incluyendo la selección de colaboradores con los desafíos necesarios para desarrollar una labor, en el interiorde cualquier empresa o institución, en función del rol que se encargara de la entidad”. (p.49)

Lledó, Pablo (2011) afirma que el talento humano tiene una perspectiva de practica y aplicación de las labores fundamentales dentro de la empresa u organización, siendo así la gestión del talento humano un soporte muy importante para el exitoso desarrollo de los progresos, es así que al final las personas son las más responsables de realizar sus labores porque los objetivos empresariales no se fomentan por sí solos.

2.2.2.2. Dimensiones de la Gestión del Talento humano.

(Espinoza & Vilchez, 2019), lo definen como el proceso administrativo que se utiliza para aumentar y mantener las aptitudes, practicas, sabiduría y competencias aquellos colaboradores que laboran dentro de una empresa u organización. Como resultado, se compone de seis dimensiones.

Admisión de personas:

Se refiere a los candidatos por comunicación de solicitudes, anunciando oportunidades de trabajo para la selección del mejor candidato para el trabajo.

Aplicación de personas:

Es la designación personal apropiada y se basa en la función del área de trabajo.

Compensación de personas:

Son habilidades y destrezas que los empleados aportan a sus puestos de trabajo mediante el aprendizaje continuo y el cambio de su comportamiento, por lo que son compensados en forma de salarios, bonificaciones, comisiones, oportunidades de desarrollo y reconocimiento.

Desarrollo de personas:

Se promueven capacitaciones y talleres a los empleados de la empresa para que puedan aplicar lo aprendido en el lugar de trabajo.

Mantenimiento de las personas:

Para el desarrollo de las tareas asignadas a los colaboradores, con índole a lo que respecta a elementos psicológicos o ambientales.

Evaluación de las personas:

(Espinoza & Vilchez , 2019), "Los resultados de la satisfacción de un colaborador con alcanzar metas trazadas que los beneficie durante un periodo de tiempo infinito. Del mismo modo, estos son procesos que permiten la evaluación de la perfección y las capacidades de una persona".

Procesos de Gestión del talento humano:

(Cupe, 2018, pág. 19), menciona que los procesos claves de gestión de talento humano son claves por el hecho de conseguir o retener talentos para la organización, es importante para seguir creciendo como empresa y actualmente es utilizado por organizaciones competitivas.

La organización empresarial:

La organización empresarial se define como un sucesivo orden de funciones necesarias y de recursos importantes para cumplir con las metas de una empresa. La organización de un negocio supone el establecimiento de una serie de progresivos recursos que ya existen, a través de la agrupación de deberes, correlación y jerarquías, con el objetivo de alcanzar diferentes funciones dentro de una organización determinada y de la manera más correcta que exista.

Por otro lado, para que se presente una correcta comprensión de lo que constituye la organización de una empresa, es necesario prestar mucha atención a sus objetivos. El objetivo principal es hacer que todo sea de manera sencilla para quienes trabajan en la organización, así como para los clientes. Todo esto se verá ayudado por una coordinación adecuada y optimización de los recursos.

Proceso de selección:

El área de Gestión de Talento Humano siempre ha requerido mucho tiempo y estudio para la selección de personal, ya que el responsable de la selección tiene responsabilidad de seleccionar el mejor candidato para el puesto, ya que no se puede hacerlo resultaría en una pérdida de tiempo y dinero para la organización.

Es fundamental elegir a la persona adecuada para el trabajo en que se está buscando en la organización, porque esas personas serán parte de los equipos, trabajarán hacia los objetivos de la organización, etc. Como resultado, un proceso bien diseñado que incluya la selección adecuada del candidato será extremadamente beneficioso en términos de ahorro de costos y tiempo.

Retención del Talento Humano:

La retención de recursos humanos es el resultado de la necesidad de las empresas conservar sus activos más valiosos. Una vez que las organizaciones han identificado su talento más esencial deben diseñar estrategias para asegurar que estos colaboradores sean debidamente compensados, reconocidos y se les den oportunidades de desarrollo profesional, porque estos trabajadores tienen el conocimiento, la experiencia y la capacidad y mientras que pasa el tiempo, se especializaran en procesos y llegan a ser más eficientes.

Es fundamental entender el propósito de los incentivos y buscar una combinación efectiva de lograr aquellas metas y un buen clima organizacional dentro de la misma. Como resultado, el sistema de incentivos se puede utilizar para encontrar, atraer, retener, incentivar, alinear al personal.

2.2.2 La motivación

2.2.2.1 Definición

(Pérez, 2018, pág. 40), menciona que la motivación es aquel procedimiento que está determinada por intereses, necesidades, valores, expectativas, necesidad de logro y atribuciones, se debe a la importancia de la motivación en el desempeño de las organizaciones empresariales, distintas disciplinas científicas aplicadas como la sociología, psicología, etc., donde desarrollan actividades técnicas para la correspondiente evaluación.

Por otro lado, la motivación tiene que ver con deseos, impulsos y obligaciones que hacen a las personas a realizar diferentes actividades o a tener un comportamiento con el fin de determinados logros, deseos y de satisfacer ciertos requerimientos.

La motivación se ocupa de estudiar:

Impulsan a las necesidades que las personas deben realizar en determinadas actividades.

Objetivos o metas y la forma de conseguirlos de cada persona.

Los motivos que conllevan a las personas a realizar determinadas actividades.

Motivación en el entorno laboral

(García, 2014), menciona en la que la hipótesis básica es el sentimiento de equidad que tiene el colaborador entre lo que da a la empresa y lo que recibe de ésta, se puede decir que un importante factor motivador del centro de trabajo ocurre cuando el colaborador se compara con los demás trabajadores. Los factores que aumentan de la motivación en el centro laboral pueden ser:

Condiciones laborales: por ejemplo, mejorando condiciones físicas, salarios, horario flexible, entre otros.

La delegación y la participación: es importante, dado que aumenta el autocontrol y la responsabilidad, por lo tanto, la responsable libertad del trabajador.

Por otro lado, basado en la teoría de las expectativas, se dice que se encuentran una serie de incentivos (extrínsecos e intrínsecos) que inciden en la conducta de una u otra manera de los colaboradores. Los incentivos tienen un gran rendimiento de los trabajadores dentro del centro donde laboran:

La norma tiene peso, esto se da en trabajadores que realicen su trabajo, pero no a que los mismos hagan por encima del mínimo ni para generar conductas innovadoras y de cooperación.

Los incentivos, permanecen en la empresa. Constan de un estímulo para el correcto cumplimiento, por lo tanto, una incitación para hacer un aumento por encima del mínimo, ni tampoco para estimular buenas conductas.

Los incentivos de carácter grupal o individual, suponen también un estímulo para permanecer e incorporarse en una organización. Tienen incidencia en el aumento por encima del mínimo.

Influye el liderazgo en la persistencia en la organización, también influye el gran esfuerzo por encima del mínimo e incide conductas de innovadoras.

Un grupo tiene la aceptación, pero no incide sobre unir a la organización o empresa, pero sí claramente de permanecer en la misma; incide en el desarrollo, en el esfuerzo por encima del mínimo, en la cooperación e innovación.

La implicación y la identificación con los objetivos inciden en el desarrollo por encima del mínimo, y en las conductas de cooperación e innovación.

En cuanto a la motivación y las condiciones laborales, se dice que hay condiciones internas y externas. En lo que respecta a las condiciones externas son como la estabilidad, el salario, compensaciones y seguridad en el puesto. Son relacionadas como condiciones primarias. Por otro lado, las condiciones internas constan de un modo organizativo y hacen referencia a factores como el enriquecimiento del centro laboral, grado de participación, como incentivos motivadores para un correcto desarrollo de actividades.

Factores de la motivación

Pérez (2016), menciona que la motivación es esencial para que cualquier persona y en cualquier aspecto de la vida los objetivos que desea. Además, motivación es un factor fundamental para que los alumnos alcancen las metas que se han propuesto y lleguen hasta el final en el plano académico y posteriormente en su vida laboral puedan desarrollar plenamente su trabajo.

No todos los factores influyen de igual manera a todos los trabajadores.

Podemos mencionar:

Niveles profesionales o jerárquicos de los que forman parte.

Tipo de tarea y contenido del trabajo: éstos son básicos, ya que los trabajadores deben tener el sentimiento de que están realizando un trabajo valioso y que tienen la capacidad y competencia suficiente para realizarlo.

La recompensa y la retribución tienen múltiples repercusiones sobre la vida individual y social del sujeto porque además de atender a necesidades elementales y básicas, también cumplen funciones simbólicas y de reconocimiento de competencia, estatus y poder.

El reconocimiento verbal o de méritos del trabajador por parte de los superiores y compañeros

Las condiciones laborales en las que desempeñan su trabajo.

El clima laboral existente en la empresa.

Incentivo motivacional:

(Soto & Raigosa, 2008), refiere que, los incentivos monetarios son los más utilizados y conocidos en organizaciones grandes y medianas, ya que constan de una gran motivación para los trabajadores. Los incentivos psicológicos, como la capacitación, muestran una importante presencia, pues esta tiene un lugar importante en la mente de los trabajadores.

Las empresas se basan en un concepto repetitivo que consta al dinero como lo que motiva en mayor grado al trabajador. Por lo tanto, este elemento se convierte en una baja a largo plazo, debería ir seguido de otros indicadores que no estén relacionados a factores financieros, y que resultan fundamentales a nivel personal y profesional.

Proceso de motivación

García (2010), define la motivación como todo aquello que referencia a un individuo a asumir una forma específica, o a tener propósito de hacerlo. La motivación comienza, mantiene y dirige una correcta conducta de la persona en un determinado sentido. Por lo tanto, se define la motivación como la influencia de una persona al tener un comportamiento para alcanzar un logro determinado. Es fundamental que anteriormente se satisfaga requerimientos, bien primarias o físicas, o sociales, también conocidas como secundarias.

El proceso de motivación se explica que es fundamental tener en cuenta dos factores relacionados entre sí: las necesidades y el comportamiento humano. El primero es índole para que se pueda dar el primero: deben ser unos requerimientos que satisfacer. El segundo es causado, es decir, tiene sus motivos externos o internos.

Compensación de personas

Richards (2003) menciona que, los sistemas de compensación son una de las estructuras organizacionales que son un reflejo de valores dentro de la empresa y se encuentran predominadas. Una de las maneras en donde las estrategias de salarios muestran los valores es el grado en que la empresa u organización se considera realmente la ayuda de los empleados. Los programas de reconocimiento, mérito y las recompensas para los colaboradores tienen el poder de mandar un fuerte mensaje a estos sobre el gran valor que son para la empresa u organización. Poder llegar a conocer los distintos factores detrás de una exitosa implementación de estrategias de compensaciones, esto llega a ayudar a las organizaciones en el uso exitoso e importante de méritos o recompensas para lograr objetivos organizacionales que lleven a la organización a tener un valor agregado en comparación a otras utilizando su capital humano.

2.3. Marco conceptual

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano que hace más relevante en las organizaciones como un elemento que hace la diferencia entorno al cumplimiento de capacidades tanto profesionales como personales de los colaboradores al hacerlos en un estratégico recurso. (Toledo, 2018)

Plan de Motivación

Un plan de incentivos es esencial al momento de establecer la estrategia en la satisfacción de los colaboradores, pero debe basarse en una buena definición de los objetivos de acuerdo con el propósito; por tal sentido, se debe apuntar en miras a la satisfacción de las necesidades, tanto de los trabajadores como de la institución. (Bohórquez, 2008)

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño una importante herramienta que casi todos los momentos no es muy amigable con los trabajadores, se ha demostrado en ocasiones, que la amplia imparcialidad de las evaluaciones dio como lugar a ambientes en el centro de laboral que serían bastante tensos ya que depende de la evaluación para que se quedaran en su cargo. (Baldonado, 2018)

Clima organizacional

Para que exista clima en la organización es bastante importante que los encargados que tiene puestos altos ejerzan un eficaz liderazgo, lo que necesita disponibilidad en el uso de adecuado liderazgo para cada situación que se presente y por el cumplimiento de una cultura de equipo, que llegue a unir a todos los miembros hacia los mismos objetivos. (Alves, 2000).

Organización de Personas

Las personas (Colaboradores) pueden ser observadas como socias de las empresas u organizaciones. Como tales, son portadoras de capacidades, habilidades, conocimientos y, poniendo énfasis en la gran contribución a las

organizaciones que lograr ver ese capital humano y capital intelectual del colaborador: la inteligencia, que permite la toma de decisiones lógicas e imprime rumbo y significado a los objetivos generales de la misma. En así que, las personas desarrollan el capital intelectual de la empresa u organización. Muchas de las organizaciones muy exitosas manifiestan esto y tratan a sus colaboradores como parte fundamental es decir como socios del negocio, mas no como simples empleados desde ahí radica la buena y productiva organización de personas (Chiavenato, 2002: 8).

Desempeño laboral

define que en las organizaciones se hace importante el desempeño como un elemento permanente de la gestión del talento humano, no solo debería ser el procedimiento de estimular o medir si no de crear valor de la excelencia, y de aquellas cualidades de un trabajador que desempeña una labor dentro de la organización. (Quispe, 2020)

Modelo de Relaciones laborales

El modelo de relaciones laborales implica un nuevo e importante marco normativo de regulación autónomo. También, lo define como una relación entre dos o más personas en el centro de labores. La relación del trabajo hace hincapié a la relación entre las personas que brindan relaciones laborales. Durán (1994)

Satisfacción

Es de suma importancia el concepto de satisfacción laboral puesto que podría determinar la manera como se desempeña un trabajador y en la calidad de sus tareas realizadas, es por ello se debe encontrar satisfecho en el lugar donde labora, eso garantiza el correcto cumplimiento de los objetivos y satisfacción. (Guzmán, 2015).

2.4. Hipótesis

2.4.2 Hipótesis general

H1: Existe relación directa entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación directa entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

2.4.3 Hipótesis específicas

Existe relación directa entre la organización de personas de Gestión del Talento Humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Existe relación directa entre la compensación de personas con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Existe relación directa entre el Talento Humano con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del talento humano	(Chiavenato, 2002), afirma que la gestión del talento humano se refiere al conjunto de políticas y prácticas requeridas para gestionar posiciones de liderazgo que involucren personas o recursos; Prácticas de formación, selección y recompensa, entre otros procesos.	En función a la sumatoria de las respuestas correspondientes a los ítems de cada dimensión (Organización de personas, Compensación de personas), las cuales han sido valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente.	Organización de Personas	Diseño de puestos	Cualitativa	Ordinal
				Orientación del talento	Cualitativa	Ordinal
			Compensación de personas	Estimulo psicológico	Cualitativa	Ordinal
				Reconocimiento y merito	Cualitativa	Ordinal
			Talento Humano	Nivel del talento	Cualitativa	Ordinal

VARIABLE DEPENDIENTE	Motivación es el estímulo emocional que nos hace	En función a la sumatoria de las Respuestas	Necesidad de sentirse valorado	Confianza del trabajo	Cualitativa	Ordinal
-----------------------------	--	---	---------------------------------------	-----------------------	-------------	---------

Motivación	actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que lleva a ciertos comportamientos. En el lugar de trabajo, es la combinación de todos los factores del ambiente de trabajo que son la fuente de esfuerzos positivos o negativos. (Dalton , Hoyle, & Watts, 2007, pág. 56)	correspondientes a los ítems de cada dimensión (Necesidad de sentirse valorado, Necesidad de sentirse desarrollado), se obtendrá del nivel de motivación.	Necesidad desentirse desarrollado	Grado de responsabilidad Convocatoria a Reuniones	Cualitativa	Ordinal
				Designación de responsabilidad	Cualitativa	Ordinal

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

(Fernández & Baptista, 2014, pág. 174), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”

Una población se define por sus características definitivas. Como resultado, la colección de componentes que llegan a tener alguna particularidad se conoce como el universo o la población. Dicho de otro modo, la población es la totalidad del fenómeno investigado, teniendo cada unidad de población una característica común que se observa y da lugar a los datos del estudio.

Cuando elegimos algunos elementos con el objetivo de aprender más sobre una específica población, debemos centrarnos en una serie de elementos como guía. Como resultado, en la exposición sea cierto para toda la población. La información que se llega a encontrar estaría de manera significativa en la que fue dada la muestra.

Nuestra población en la investigación está conformada por 32 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Tabla 2. Distribución de la población

Descripción	N° Colaboradores
Contabilidad	2
Tesorería	8
Informática	6
Abastecimiento	5
RR. HH	11
Total, de Colaboradores	32

Nota: Planilla de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021

3.1.2. Marco muestral

Según Carrillo (2015), el marco muestral es “el listado en el que encontramos las unidades elementales que componen la población” (p. 6).

Con lo que respecta al marco muestral serán los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis está representada por la Municipalidad Provincial de Sullana y sus colaboradores del área de administración.

3.1.4. Muestra

(Tamayo, 2006, pág. 176) define la muestra, como la que se determina en una cuantificada población. Es así, que la muestra refleja varias de las características que define la población y descansa en el principio donde las partes representan un todo dado.

Para Sánchez y Reyes (2015) la muestra representa significativamente a la población, debido a lo complicado que es medir a toda la población, requiere dedicarle tiempo, esfuerzo y recursos necesarios, con respecto de la muestra es un subconjunto que será la imagen reflejada del conjunto de la población.

La muestra para esta investigación está conformada por el total de la población de los colaboradores del área de administración en planilla, equivalente a 32 colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

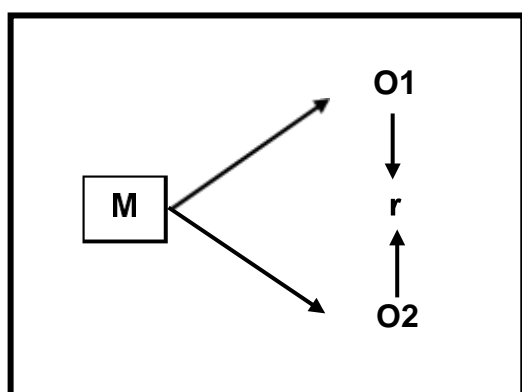
Esta investigación es de tipo no experimental, dado que las variables de estudio no serán manipuladas.

Según Kerlinger (1979) "Un diseño de investigación no experimental se define como: "La investigación no experimental o post factual es cualquier estudio en el que las variables no pueden manipularse, la asignación aleatoria a los sujetos o el litigio posible" (p. 116). Esto refiere a que no existen condiciones o estímulos a los que estén expuestos los sujetos del estudio. Los sujetos se observan en su entorno natural, en su realidad.

Al ser de diseño no experimental, el presente trabajo de investigación es de corte transversal por qué las variables se miden en un espacio y tiempo únicos.

El diseño de contrastación es no experimental y correlacional, por lo que se refiere a que ambas variables no han sido manipuladas por el autor, sino que se buscó que ambas variables se asocien en una relación hipotética y con un sentido claro en la población de estudio.

Para esta investigación se aplica el diseño de investigación Correlacional.



Donde:

M: Muestra

O1: Gestión del Talento Humano

O2: Motivación

r: Correlación entre dichas variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica

(Arias, 2012, pág. 112), la encuesta es una estrategia cuyo fin es obtener información y puede variar en el tiempo. (p.32)

Encuesta: Para poder determinar la Gestión del Talento Humano y la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana, se utilizará la técnica de la encuesta con su instrumento,

este llevado a cabo de manera coherente y sencilla, para que se pueda desarrollar sin ninguna dificultad.

Instrumento

Para Rodríguez (2017) un instrumento de investigación “es un método o forma de recopilación de información que utiliza un investigador para medir el comportamiento o las características de las variables” (p. 58).

Cuestionario: Se aplicará un formulario con 27 preguntas al personal del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021, con el fin de conocer y detectar en que partes se basaría nuestra investigación.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El procedimiento y análisis estadístico de los resultados aplicados al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Sullana se mostrará a través de tablas con las interpretaciones adecuadas, y el tratamiento d los datos se llevará a cabo utilizando el programa Microsoft Excel versión 2016.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los datos presentados obedecen a los objetivos de investigación, se aplicó un cuestionario en escala de Likert con 27 preguntas para medir las variables gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021. Utilizamos la escala de Likert para responder a cada una de las interrogantes, las respuestas son: Siempre con valoración 5, Casi Siempre con valoración 4, A veces con valoración 3, Casi Nunca con valoración 2 y Nunca con valoración 1. Los resultados obtenidos reflejan las distintas opiniones de los colaboradores con respecto a las dimensiones e indicadores visualizadas en las preguntas seleccionadas que responden a cada uno de los objetivos propuestos anteriormente y mostrados a continuación. Se utilizó Microsoft Office Excel 2019 y el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para este proceso. Hemos de aclarar que la escala de Likert fue reagrupada en tres niveles: Alto contiene siempre y casi siempre, Medio a su vez contiene a veces, por último, Bajo contiene casi nunca y nunca.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

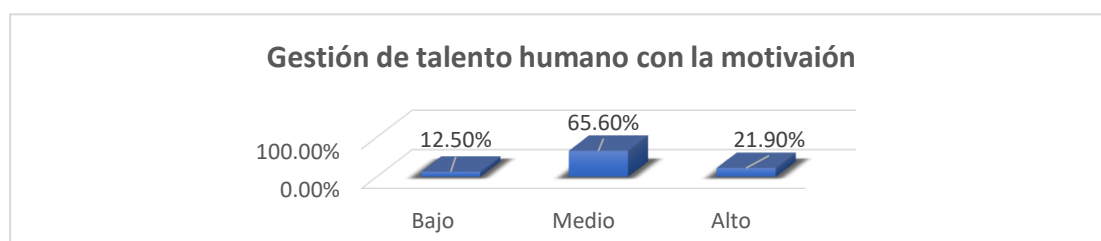
Tabla 3. Relación entre gestión del talento humano con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

		Motivación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9.4%	3.1%	0.0%	12.5%
	Medio	Recuento	1	19	1	21
		% del total	3.1%	59.4%	3.1%	65.6%
	Alto	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0.0%	3.1%	18.8%	21.9%
Total	Recuento	4	21	7	32	
	% del total	12.5%	65.6%	21.9%	100.0%	

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3, se puede observar que 4 colaboradores manifestaron que existe un nivel bajo representado por el 12.5%, por otro lado, 21 colaboradores indicaron que presentan un nivel medio representado por 65.6% y por último 7 colaborador manifestó que existe un nivel alto, quien representa el 21.9% de los colaboradores encuestados, se concluye que el grado de relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Sullana es de un rango medio.

Figura 1. Gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021



Nota: Base de datos del cuestionario

Objetivos específico 1: Determinar la relación entre la organización de personas de Gestión del Talento Humano con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en año 2021.

Tabla 4. Relación entre organización de personas con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

		Motivación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Organización de personas	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	9.4%	0.0%	0.0%	9.4%
	Medio	Recuento	1	14	1	16
		% del total	3.1%	43.8%	3.1%	50.0%
	Alto	Recuento	0	7	6	13
		% del total	0.0%	21.9%	18.8%	40.6%
Total	Recuento	4	21	7	32	
	% del total	12.5%	65.6%	21.9%	100.0%	

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 4, se observa que la relación entre el nivel de organización de personas con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021 se obtuvo como resultado para el rango bajo un 9.4%, medio equivale al 50.0% y alto un 40.6%. En conclusión, la relación entre la selección del personal con la motivación es de rango medio.

Figura 2. Organización de personas con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021



Nota: Base de datos del cuestionario

Objetivo específico 2: Diagnosticar la relación entre la compensación de personas con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

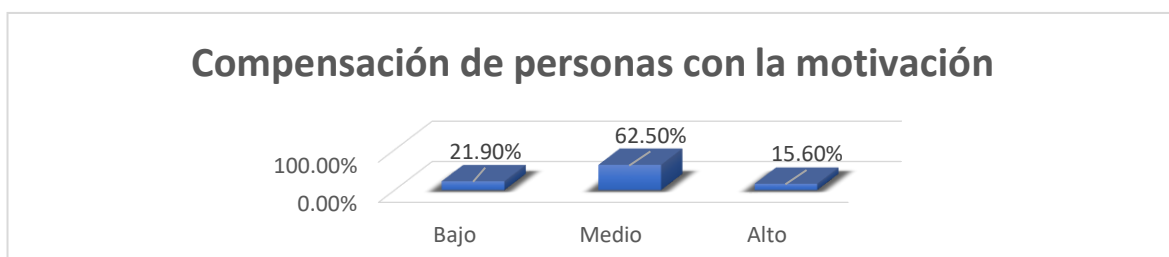
Tabla 5. Relación entre compensación de personas con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

		Motivación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Compensación de personas	Bajo	Recuento	4	3	0	7
		% del total	12.5%	9.4%	0.0%	21.9%
	Medio	Recuento	0	17	3	20
		% del total	0.0%	53.1%	9.4%	62.5%
	Alto	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0.0%	3.1%	12.5%	15.6%
Total	Recuento	4	21	7	32	
	% del total	12.5%	65.6%	21.9%	100.0%	

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5, se observa que la relación entre el nivel de compensación de personas con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021, se obtuvo como resultado para el rango bajo un 21.9%, medio equivale al 62.5% y alto un 15.6%. En conclusión, la relación entre la compensación de personas con la motivación es de rango medio.

Figura 3. *Compensación de personas con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021*



Nota: Base de datos del cuestionario

Objetivo específico 3: Evaluar la relación entre el Talento Humano con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

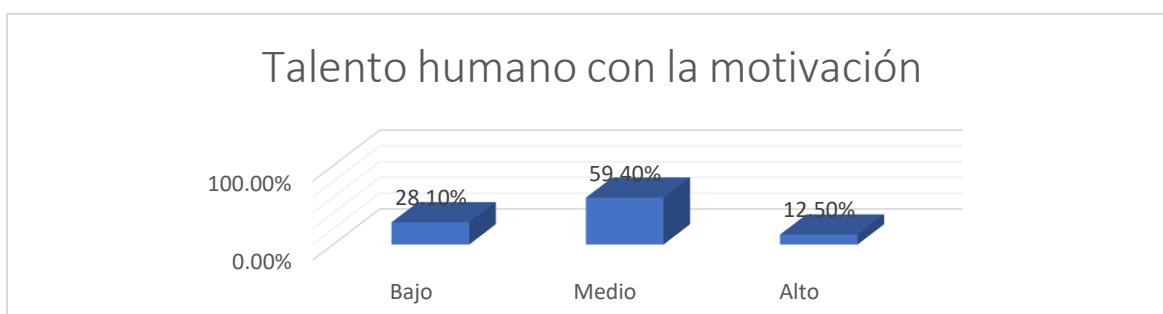
Tabla 6. Relación entre Talento Humano con motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

		Motivación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Talento Humano	bajo	Recuento	3	6	0	9
		% del total	9.4%	18.8%	0.0%	28.1%
	medio	Recuento	1	15	3	19
		% del total	3.1%	46.9%	9.4%	59.4%
	Alto	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%
Total	Recuento	4	21	7	32	
	% del total	12.5%	65.6%	21.9%	100.0%	

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 6, se observa que la relación entre el nivel de talento humano con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021, se obtuvo como resultado para el rango bajo un 28.1%, medio equivale al 59.4% y alto un 12.5%. En conclusión, la relación entre el talento humano con la motivación es de rango medio.

Figura 4. Talento humano con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021



Nota: Base de datos del cuestionario

Prueba de normalidad

Para la docimasia de la hipótesis se aplicó el coeficiente de relación de Spearman para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación directa entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación directa entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Tabla 7. Resultado de correlación entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Motivación
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,817**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		32	32
	Motivación	Coeficiente de correlación	,817**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N			32	32

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

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7, se muestra la relación entre la gestión del talento humano y la motivación, utilizamos la estadística Rho de Spearman, el p-valor (significación bilateral) es 0,000 siendo menor que 0,05, en consecuencia, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA Y SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto

indica que existe una relación entre en la gestión del talento humano y la motivación. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,817 el cual se interpreta que existe una correlación positiva baja. En conclusión, se afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativa y modernamente baja con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Hipótesis específicas N°1

H1: Existe relación directa entre la organización de personas de Gestión del Talento Humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación directa entre la organización de personas de Gestión del Talento Humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Tabla 8. Resultado de correlación entre organización de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Correlaciones				
			Organización de personas	Motivación
Rho de Spearman	Organización de personas	Coeficiente de correlación	1.000	,648**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	Motivación	Coeficiente de correlación	,648**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8, se presentan los resultados de correlación entre organización de personas y la motivación, utilizamos la estadística Rho de

Spearman el p-valor (significación bilateral) es 0,000, siendo mayor que 0,05 (nivel de significancia), por lo que, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA Y SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto indica que no existe una relación entre la organización de personas y la motivación. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,648, el cual se interpreta que existe una correlación negativa muy baja. En conclusión, se afirma que la organización de personas se relaciona negativamente con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Hipótesis Específicas N°2

H1: Existe relación directa entre la compensación de personas con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación directa entre la compensación de personas con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Tabla 9. Resultado de correlación entre compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Correlaciones				
			Compensación de personas	Motivación
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coeficiente de correlación	1.000	,721**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	Motivación	Coeficiente de correlación	,721**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 9, se presentan los resultados de correlación entre compensación de personas y la motivación, utilizamos la estadística Rho de Spearman el p-valor (significación bilateral) es 0,000, siendo mayor que 0,05 (nivel de significancia), por lo que, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA Y SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto indica que no existe una relación entre la compensación de personas y la motivación. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,721, el cual se interpreta que existe una correlación negativa muy baja. En conclusión, se afirma que la compensación de personas se relaciona negativamente con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Hipótesis específica N°3

H1: Existe relación directa entre el Talento Humano con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

H0: No existe relación directa entre el Talento Humano con la Motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Tabla 10. Resultado de correlación entre Talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

Correlaciones				
			Talento Humano	Motivación
Rho de Spearman	Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,642**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	Motivación	Coeficiente de correlación	,642**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Nota: Aplicación de cuestionario – elaboración propia

Interpretación: En la tabla 10, se presentan los resultados de correlación entre el talento humano y la motivación, utilizamos la estadística Rho de Spearman el p-valor (significación bilateral) es 0,000, siendo mayor que 0,05 (nivel de significancia), por lo que, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA Y SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, esto indica que no existe una relación entre el talento humano y la motivación. Asimismo, se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,642, el cual se interpreta que existe una correlación negativa muy baja. En conclusión, se afirma que el talento humano

se relaciona negativamente con la motivación de los colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

4.2. Discusión de resultados

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021. Se propone la teoría de Toledo (2018), la gestión del talento humano que hace más relevante en las organizaciones como un elemento que hace la diferencia entorno al cumplimiento de capacidades tanto profesionales como personales de los colaboradores al hacerlos en un estratégico recurso. Así mismo la motivación es factor determinante en el rendimiento, tal como afirma Pérez (2016), la motivación tiene que ver con deseos, impulsos y obligaciones que hacen a las personas a realizar diferentes actividades o a tener un comportamiento con el fin de determinados logros, deseos y de satisfacer ciertos requerimientos. En la investigación se utilizó la correlación de la prueba de Rho de Spearman, para demostrar cómo se relacionan las variables de estudio, al obtener como resultado de significancia 0.00 y como correlación 0,817, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe una correlación positiva muy alta, por tanto, existe relación directa positiva entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana. Estos resultados guardan relación con la tesis de La Rosa (2015), la cual concluyo que existe evidencia significativa para afirmar que: hipótesis, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.609 lo que representó una moderada correlación entre las variables. Esto coincide con lo encontrado en la investigación, ya que, la gestión del talento humano si tiene relación con la motivación laboral de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana, donde se dio a conocer que las variables si tenían relación debido a que se debe incentivar y reconocer al colaborador de forma permanente, con eso se obtiene un alto nivel de la motivación en su centro de trabajo y así estos colaboradores se sientan cómodos y motivados para alcanzar la mayor rentabilidad en la organización y así obtener un buen nivel de motivación.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre la organización de personas de Gestión de talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021, se plantea la teoría de Chiavenato (2002), quien afirma que las personas (Colaboradores) pueden ser observadas como socias de las empresas u organizaciones. Como tales, son portadoras de capacidades, habilidades, conocimientos y, poniendo énfasis en la gran contribución a las organizaciones que lograr ver ese capital humano y capital intelectual del colaborador: la inteligencia, que permite la toma decisiones lógicas e imprime rumbo y significado a los objetivos generales de la misma. Es así que, las personas desarrollan el capital intelectual de la empresa u organización. Muchas de las organizaciones muy exitosas manifiestan esto y tratan a sus colaboradores como parte fundamental es decir como socios del negocio, mas no como simples empleados, desde ahí radica la buena y productiva organización de personas. Los resultados de la tabla 4 se evidencio que predomina la relación medio entre la organización de personas con la motivación según el criterio de los 32 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana lo cual represento el 50%. Asimismo, estos resultados guardan relación con la tesis de Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), en la cual concluyó que la organización de personas de gestión del talento incide en la mejora de la administración pública en el aspecto de selección de personal de la Agencia Administrativa Central del Ministerio de Salud, al probar la posibilidad de que dos variables dependientes muestren el nivel de importancia, es decir, 0,000. Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, dado que, se puede apreciar que, si existe una relación entre organización de personas de gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana, de manera que es sumamente fundamental la organización de personas de gestión del talento humano para que cada colaborador que se incorpore a la municipalidad se le brinde información y capacitación adecuada para el puesto al cual se acoplara, además gracias a la buena organización cada colaborador administrativo dará un mejor capital humano.

El segundo objetivo específico de la investigación fue diagnosticar la relación entre compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021. Se plantea la teoría de Richards (2003), quien afirma que los sistemas de compensación son una de las estructuras organizacionales que son un reflejo de valores dentro de la empresa y se encuentran predominadas. Una de las maneras en donde las estrategias de salarios muestran los valores es el grado en que la empresa u organización se considera realmente la ayuda de los empleados. Los programas de reconocimiento, mérito y las recompensas para los colaboradores tienen el poder de mandar un fuerte mensaje a estos sobre el gran valor que son para la empresa u organización. Poder llegar a conocer los distintos factores detrás de una exitosa implementación de estrategias de compensaciones, esto llega a ayudar a las organizaciones en el uso exitoso e importante de méritos o recompensas para lograr objetivos organizacionales que lleven a la organización a tener un valor agregado en comparación a otras utilizando su capital humano. En la tabla 5, se evidencio que la compensación de personas se encontró en un nivel medio, según el criterio de 32 colaboradores encuestados de la Municipalidad Provincial de Sullana la cual represento el 62.50% es decir los colaboradores promueve el deseable desempeño de sus funciones. Estos resultados guardan relación con la tesis de Carnaqué, A. (2013) la cual concluyo, que en el IESTP Abaco Chiclayo la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es positiva alta, se obtuvo un índice de correlación de 0.705 lo que indica que ante una mejora en el sistema de compensación salarial se logrará incrementar el desempeño laboral del trabajador. Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, puesto que, se puede apreciar que, si existe una relación entre compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración la Municipalidad Provincial de Sullana, esto quiere decir que un colaborador compensado en su trabajo será mucho más productivo dentro de ella, lo cual permitirá que la organización alcance sus objetivos trazados de manera eficaz, además el colaborador al ser compensado frecuentemente este de fidelizará con su centro de trabajo lo que ayudaría en gran medida a la empresa a

posicionarse dentro del mercado laboral.

El tercer objetivo específico de la investigación fue evaluar la relación entre el talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la municipalidad provincial de Sullana en el año 2021. Se plantea la teoría de Lledó, Pablo (2011), quien afirma que el talento humano tiene una perspectiva de practica y aplicación de las labores fundamentales dentro de la empresa u organización, siendo así la gestión del talento humano un soporte muy importante para el exitoso desarrollo de los progresos, es así que al final las personas son las más responsables de realizar sus labores porque los objetivos empresariales no se fomentan por sí solos. Los resultados de la tabla 6 se observó que el talento humano se encontró en un nivel medio según el criterio de 32 colaboradores encuestados de la Municipalidad Provincial de Sullana la cual represento el 59.40%. Estos resultados guardan relación con la tesis de Inca (2015) la cual concluyo con respecto al valor de "sig", se obtuvo un resultado de 0.000, que es mínimo a 0.05 (nivel de significancia) y por último un valor de 0.819 lo que se destaca que, si existe una correlación eficaz alta, por ende, se concluyó que si existe relación relevante entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, con lo presentado se puede decir que existe una relación significativa y directa entre el talento humano con la motivación, debido a que se les proporciona un reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño de los colaboradores por ende esto mejora la motivación por parte de la municipalidad, quiere decir que se les brinda una serie de méritos y conocimiento profesional. Esto coincide en ciertos aspectos con los resultados encontrados en la investigación, donde se puede apreciar que, si existe una relación entre el talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración la Municipalidad Provincial de Sullana, de esta manera es inevitable el capital humano haciendo buen uso de ello, esto quiere decir que se centran en retener, desarrollar y atraer a los colaboradores más comprometidos y productivos para la organización, asimismo, los colaboradores tienen ciertas necesidades por cubrir es ahí donde la organización debe poner énfasis para que este se encuentre lo suficiente motivado dentro de la misma.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano con la motivación de la municipalidad Provincial de Sullana, debido a que sus dimensiones se relacionan de nivel medio, por tal razón la municipalidad debe establecer políticas para restablecer el talento humano y destacar en lograr una buena motivación en el trabajo siempre que la dirección ejecute correctamente la compensación a los colaboradores, el trabajo en equipo y las técnicas para retener a los colaboradores para que produzcan y se comprometan con la organización.
2. Existe correlación negativa muy baja entre la organización de personas con la motivación de la municipalidad Provincial d Sullana en el año 2021, como conclusión se analiza que no emplean los procedimientos adecuados para la organizar a los colaboradores para trabajar en las distintas áreas que pertenecen de Administración de la municipalidad.
3. Existe correlación negativa baja entre la compensación de personas con la motivación de la municipalidad Provincial de Sullana en el año 202, como resultado se observa que no utilizan estrategias para motivar a los colaboradores con reconocimientos económicos, esto puede ser útil para el crecimiento del personal e implica que los colaboradores tomen buenas decisiones y aumenten el crecimiento del área de administración de la municipalidad.
4. Existe una correlación positiva baja entre el talento humano con la motivación de la municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021; se tiene como deducción que para atraer y retener el talento humano se debe tener una motivación personalizada para el bienestar emocional que aporte un buen clima laboral a los colaboradores del área de administración de la municipalidad.

RECOMENDACIONES

1. Se debe buscar que los colaboradores contribuyan con sus actividades ejerciendo a cumplir con la misión, objetivos y metas del área de Administración de la municipalidad, mediante la motivación constante realizando correctamente un trabajo en equipo, reconocimiento a los trabajadores y retención de los colaboradores.
2. Establecer una correcta comunicación en el área de Administración de la municipalidad para poder saber los problemas que se están dando en el área y poder determinar relaciones sociales con el fin de obtener los objetivos y metas propuestas.
3. Establecer y poner en práctica los reconocimientos económicos o estímulos económicos a sus colaboradores, reconociendo el mérito a la labor realizada a través de resoluciones para que los colaboradores se sientan más fidelizados y motivados tomen buenas decisiones para la municipalidad.
4. Poner en práctica una cultura organizacional, para que el colaborado se sienta escuchado y poner ver que es lo que se está fallando es por eso que se da una motivación personalizada para el bienestar del colaborador y así aporte buenas decisiones para la municipalidad.

REFERENCIAS

- Arias. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Carnaqué, P. (2013). *Sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Abaco Chiclayo*. Chiclayo.
- Chávez. (2019). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial*.
- Chiavenato. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Editorial Practice Hill.
- Cupe. (2018). *Procesos claves de gestión del talento humano*.
- Dalton , M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. Mexico : International Thomson Editores S.A.
- Espinoza, & Vilchez . (9 de Setiembre de 2019). Obtenido de <https://www.webyempresas.com/proceso-administrativo/>.
- Espinoza, & Vilchez. (9 de Setiembre de 2019). Obtenido de <https://www.webyempresas.com/proceso-administrativo/>.
- Farfán. (2020). *Motivación y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019*. Piura.
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* . Mexico: Interamericana Editores S.A.
- Fiestas. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Hospital la Amistad Perú Corea II-2 Santa Rosa Piura –2014*. Piura.
- Galvis , R. P., & Cárdenas , L. (2016). *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia* . Colombia .
- García. (2014). *"Motivación Laboral y Desempeño Laboral de los Directivos del Corporativo Adventista del Norte de Mexico"*. Mexico.

- Gonzales, C., & Orozco , L. (2020). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR FUNDAMENTAL PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN UNA ORGANIZACIÓN*. Colombia.
- Inca. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas.
- Jara, Asmat, Alberca , & Medina . (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Venezuela.
- LaRosa. (2015). *Gestión del Talento Humano y la motivación laboral en la Autoridad Portuaria Nacional, Callao 2014*. Lima.
- Lopez , M. A. (2016). *GESTION DEL TALENTO HUMANO Y MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTONOMO DECENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CEVALLOS*. Ambato .
- López. (2016). *Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos en Ecuador*. Ecuador.
- Pérez. (2018). *El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector economico popular y solidaria de la provincia de Pichincha*. Lima, Perú.
- Ramírez. (2016). *La relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Paita, año 2016* . Piura.
- Soto , G. J., & Raigosa, J. A. (2008). *La motivación en equipos de ventas. Plan de motivación*. Medellín, Colombia.
- Tamayo. (2006). *Técnicas de investigación*. Mexico : Editorial Mc Graw Hill.

ANEXOS



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DESULLANA

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas**. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

 Masculino
Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

GESTION DE TALENTO HUMANO						
	DIMENSIONES	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
	ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	5	4	3	2	1
01	La organización que existe en la municipalidad está acorde con las normas vigentes.					
02	Consideras que el diseño de puestos en lamunicipalidad es la adecuada.					
03	Al incorporarse a municipalidad se le orientaadecuadamente sobre la labor que van a desarrollar.					

04	Hay una oportuna orientación y/o acompañamiento al momento de desempeñar su labor.					
05	El diseño de puestos está de acuerdo a la necesidad de la municipalidad.					
06	Consideras que la gestión del talento humano por parte del área administrativa, es una prioridad en la municipalidad.					
07	Considera usted que el Área de Recursos Humanos asigna a las personas según especialidad en el puesto.					
08	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral					
09	Considera usted que las personas son designadas en el área de administración según su perfil.					
	COMPENSACIÓN DE PERSONAS	5	4	3	2	1
10	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas					
11	Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal					
12	Considera usted que el puesto está debidamente remunerado.					
	TALENTO HUMANO	5	4	3	2	1
13	Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño					
14	Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa					
15	Considera usted que existe un incentivo económico por los resultados óptimos en función a objetivos					
MOTIVACIÓN						
	NECESIDAD DE SENTIRSE VALORADO	5	4	3	2	1
16	Considera usted que reconocen el esfuerzo personal					
17	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona					
18	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo					
19	Considera usted que su responsabilidad laboral es valorado en general					

20	Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad					
21	Considera usted que es reconocido los logros personales y grupales					
	NECESIDAD DE SENTIRSE DESARROLLADO	5	4	3	2	1
22	Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales					
23	Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo					
24	Considera usted que su participación es importante para el área de trabajo					
25	Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo					
26	Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo					
27	Considera usted que los trabajadores necesitan capacitaciones para mejorar los niveles de servicio que se ofrece.					

Gracias por su colaboración


TÍTULO: Gestión del Talento Humano y la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MARCO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.INDEPENDIENTE Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACION Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional No experimental POBLACIÓN Y MUESTRA 32 colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana. TÉCNICA(S) E INSTRUMENTO(S) DE RECOJO DE DATOS Encuesta – Cuestionario
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.	Existe relación directa entre la gestión del talento humano con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.	Gestión del talento <ul style="list-style-type: none"> • Organización de personas • Compensación de personas • Talento humano 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DEPENDIENTE Y DIMENSIONES	
¿Qué relación existe entre la organización de personas de Gestión del Talento Humano con la motivación según los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?	Determinar la relación entre la organización de personas de Gestión de Talento Humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.	Existe relación directa entre la organización de personas de Gestión de Talento Humano con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.	Motivación -Necesidad de sentirse valorado -Necesidad de sentirse desarrollado	
¿Qué relación existe entre la compensación de personas con la motivación según los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?	Diagnosticar la relación entre la compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.	Existe relación directa entre la compensación de personas con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.		

<p>¿Qué relación existe entre el talento humano con la motivación según los colaboradores del área de Administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021?</p>	<p>Evaluar la relación del Talento Humano con la motivación de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.</p>	<p>Existe relación directa entre el talento humano con la motivación de los colaboradores del área de Administración de la municipalidad provincial de Sullana en el año 2021.</p>		
--	---	--	--	--

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto			
Apellidos y nombres	REYES PEÑA FERNANDO ARTURO		
Profesión	LIC. ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
Especialidad	MASTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA		
Experiencia profesional	UNP-UPAO-PRODEUNPSULLANA- ETSUNP		
Institución	UPAO		
Fecha de Validación	18/07/2021		
E- mail	nanoreyespe819@gmail.com		
Datos del trabajo de Investigación			
Título	Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.		
Investigadores	Carreño Mejía Ana Belen		
	Torres Sanchez Maria Fernanda		
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado		
Rangos de valoración	Alto	Medio	Bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.		
Variable Independiente: Gestión del talento humano			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. La organización que existe en la municipalidad está acorde con las normas vigentes.	x		
2. Consideras que el diseño de puestos en la municipalidad es la adecuada.	x		
3. Al incorporarse a municipalidad se le orienta adecuadamente sobre la labor que van a desarrollar.	x		
4. Hay una oportuna orientación y/o acompañamiento al momento de desempeñar su labor.	x		
5. El diseño de puestos está de acuerdo a la necesidad de la municipalidad.	x		
	x		


6. Consideras qué la gestión del talento humano por parte del área administrativa, es una prioridad en la municipalidad.			
7. Considera usted que el Área de Recursos Humanos asigna a las personas según especialidad en el puesto.	x		
8. Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	x		
9. Considera usted que las personas son designadas en el área de administración según su perfil.	x		
10. Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	x		
11. Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal	x		
12. Considera usted que el puesto está debidamente remunerado.	x		
13. Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño	x		
14. Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa	x		
15. Considera usted que existe un incentivo económico por los resultados óptimos en función a objetivos	x		
Variable Dependiente: Motivación			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. Considera usted que reconocen el esfuerzo personal	x		
2. Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona	x		
3. Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo	x		
4. Considera usted que su responsabilidad laboral es valorada en general	x		
5. Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad	x		
6. Considera usted que es reconocido los logros personales y grupales	x		

7. Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales	X		
8. Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo	X		
9. Considera usted que su participación es importante para el área de trabajo	X		
10. Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo	X		
11. Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo	X		
12. Considera usted que los trabajadores necesitan capacitaciones para mejorar los niveles de servicio que se ofrece	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
Apellidos y Nombres REYES PEÑA FERNANDO ARTURO	Comentarios finales		
DNI: _____ 02786907 _____			
FIRMA			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto			
Apellidos y nombres	Mendoza Otiniano Royer		
Profesión	Licenciado en Administración		
Especialidad	Marketing y Ventas		
Experiencia profesional	16 años en empresas públicas y privadas		
Institución	UPAO		
Fecha de Validación	15/07/21		
E- mail	rmendozao@upao.edu.pe		
Datos del trabajo de Investigación			
Título	Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.		
Investigadores	Carreño Mejia Ana Belen		
	Torres Sanchez Maria Fernanda		
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado		
Rangos de valoración	Alto	Medio	Bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.		
Variable Independiente: Gestión del talento humano			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
16. La organización que existe en la municipalidad está acorde con las normas vigentes.	x		
17. Consideras que el diseño de puestos en la municipalidad es la adecuada.	x		
18. Al incorporarse a municipalidad se le orienta adecuadamente sobre la labor que van a desarrollar.	x		
19. Hay una oportuna orientación y/o acompañamiento al momento de desempeñar su labor.	x		
20. El diseño de puestos está de acuerdo a la necesidad de la municipalidad.	x		

21. Consideras qué la gestión del talento humano por parte del área administrativa, es una prioridad en la municipalidad.	x		
22. Considera usted que el Área de Recursos Humanos asigna a las personas según especialidad en el puesto.	x		
23. Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	x		
24. Considera usted que las personas son designadas en el área de administración según su perfil.	x		
25. Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	x		
26. Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal	x		
27. Considera usted que el puesto está debidamente remunerado.	x		
28. Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño	x		
29. Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa	x		
30. Considera usted que existe un incentivo económico por los resultados óptimos en función a objetivos	x		
Variable Dependiente: Motivación			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
11. Considera usted que reconocen el esfuerzo personal	x		
12. Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona	x		
13. Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo	x		
14. Considera usted que su responsabilidad laboral es valorada en general	x		
15. Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad	x		
16. Considera usted que es reconocido los logros personales y grupales	x		

17. Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales	X		
18. Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo	X		
19. Considera usted que su participaciones importante para el área de trabajo	X		
20. Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo	X		
11. Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo	X		
12. Considera usted que los trabajadores necesitan capacitaciones para mejorar los niveles de servicio que se ofrece	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
Apellidos y Nombres Mendoza Otiniano Royer	Comentarios finales Ninguno		
DNI: 4101388 _____			
			
FIRMA			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	García Crisanto ,Segundo Alex			
Profesión	Ingeniero Agrónomo			
Especialidad	Mg. Administración y Dirección de Empresas			
Experiencia profesional	35 años de experiencia en la Cooperación Internacional y Empresas Agroexportadoras .			
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego -Piura			
Fecha de Validación	19 Julio 2021			
E- mail	agarcia19@upao.edu.pe>			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.			
Investigadores	Carreño Mejía Ana Belen			
	Torres Sanchez Maria Fernanda			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y la Motivación de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.			
Variable Independiente: Gestión del talento humano				
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
31. La organización que existe en la municipalidad está acorde con las normas vigentes.	.			
32. Consideras que el diseño de puestos en la municipalidad es la adecuada.	.			
33. Al incorporarse a municipalidad se le orienta adecuadamente sobre la labor que van a desarrollar.	.			
34. Hay una oportuna orientación y/o acompañamiento al momento de desempeñar su labor.	.			
	.			

35. El diseño de puestos está de acuerdo a la necesidad de la municipalidad.			
36. Consideras que la gestión del talento humano por parte del área administrativa, es una prioridad en la municipalidad.	•		
37. Considera usted que el Área de Recursos Humanos asigna a las personas según especialidad en el puesto.	•		
38. Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral	•		
39. Considera usted que las personas son designadas en el área de administración según su perfil.	•		
40. Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	•		
41. Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal	•		
42. Considera usted que el puesto está debidamente remunerado.	•		
43. Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño	•		
44. Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa	•		
45. Considera usted que existe un incentivo económico por los resultados óptimos en función a objetivos	•		
Variable Dependiente: Motivación			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
21. Considera usted que reconocen el esfuerzo personal	•		
22. Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona	•		
23. Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo	•		
24. Considera usted que su responsabilidad laboral es valorada en general	•		
25. Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad	•		
	•		

26. Considera usted que es reconocido loslogros personales y grupales			
27. Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales	.		
28. Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo	.		
29. Considera usted que su participaciones importante para el área de trabajo	.		
30. Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo	.		
11. Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo	.		
12. Considera usted que los trabajadores necesitan capacitaciones para mejorar los niveles de servicio que se ofrece	.		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	.		
Apellidos y Nombres GARCIA CRISANTO ALEX SEGUNDO DNI: 02640565 FIRMA: 	Comentarios finales		