



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU
RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE EPSEL S.A.
CHICLAYO, 2017**

Autor (es):

Bach. Díaz Marrufo Neily Roxana

Bach. Mendoza Guarderas Alfredo José

Asesor (a):

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Línea de Investigación:

Talento Humano y Comportamiento Organizacional

**Pimentel – Perú
2019**



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS:
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EPSEL
S.A. CHICLAYO, 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (a):
Bach. Díaz Marrufo Neily Roxana
Bach. Mendoza Guarderas Alfredo José**

**Pimentel – Perú
2019**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EPSEL
S.A. CHICLAYO, 2017

Asesor(a): Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Córdova Chirinos José William

Nombre Completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina De Lourdes

Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. García Yovera Abraham José

Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

A Dios, por guiarnos cada día por nuestro sendero y brindarnos sabiduría, fortaleza y salud durante esta trayectoria de vida universitaria.

A nuestros queridos padres, ya que con su amor, trabajo, ejemplo y dedicación han logrado que culminemos nuestra carrera universitaria.

A todas las personas que usen esta investigación como guía para gestionar o como base para investigaciones futuras.

Díaz Marrufo Neily Roxana

Mendoza Guarderas José Alfredo

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres.

Por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser unas personas de bien, pero más que nada, por su amor y preocupación frente a nosotros para llevar a cabo de manera exitosa nuestra investigación.

A nuestros hermanos (as).

Que nos apoyaron incondicionalmente en la realización de esta tesis.

A nuestros docentes.

Mg. Flor Delicia Heredia Llatas por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestra tesis y de nuestros estudios profesionales.

Finalmente, a la empresa Epsel S.A. por aceptar realizar la investigación y brindarnos la información adecuada para la realización de esta tesis.

Los autores

RESUMEN

La presente investigación se basa en una situación problemática actual que se ve en las empresas, ya que muchas organizaciones públicas o privadas tienen la inseguridad de proponer programas de gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los colaboradores y aumentar la eficiencia en las organizaciones.

Por eso nuestra tesis busca como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. el método que se aplicó fue cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva, correlacional y propositiva.

Según el estudio mostró una correlación positiva débil de 0,166; según coeficiente de Pearson de las variables gestión del talento humano y la motivación laboral de la empresa en estudio, para la recolección de los datos se elaboró una encuesta en base a un cuestionario en forma de escala de Likert, obteniendo como resultado el 40% de encuestados considera bueno gestionar el talento humano dentro de la empresa, respecto a la motivación laboral el 50% indica que existe un alto grado de motivación laboral en la empresa EPSEL S.A.

Los resultados demostraron que, si aplica la propuesta, programa de gestión del talento humano se mejorara la motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.

Finalmente concluimos con el diseño de la propuesta donde estará detallado los pasos a aplicar dentro de la organización para aumentar la motivación laboral.

PALABRAS CLAVES

Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral.

ABSTRACT

This research is based on a problematic situation that is seen in companies, since many public or private organizations have insecurity propose human talent management programs to improve the performance of employees and increase efficiency in the organizations.

That general objective of our thesis seeks to determine the relationship between the human talent management and labour motivation of the collaborators of EPSEL S.A. the method that I apply was quantitative, with a kind of descriptive, correlational and purposeful research.

The study showed a correlation positive weak 0,166; According to coefficient of Pearson of the variable management of human talent and work motivation of the company in the study, for the collection of data was elaborated a survey based on a questionnaire in the form of Likert scale, resulting in 40% of respondents considered good to manage human talent within the company, with respect to labour motivation 50% indicates that there is a high degree of labor motivation in the company EPSEL S.A.

The results showed that if you apply the proposal, human talent management programme will improve labour motivation of the collaborators of EPSEL S.A.

Finally conclude with the design of the proposal where it will be detailed the steps to be used within the Organization to increase motivation work.

KEYWORDS

Management of human talent and work motivation.

ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	iii
------------------------------------	-----

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
PALABRAS CLAVES.....	vi
ABSTRACT.....	vi
KEYWORDS.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad Problemática.....	16
1.2. Trabajos previos.....	26
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	35
1.3.1. Gestión del Talento Humano.....	35
1.3.2. Motivación laboral.....	40
1.3.3. Teorías de la motivación laboral.....	41
1.3.4. Variables de investigación.....	52
1.4. Formulación del Problema.....	53
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	53
1.6. Hipótesis.....	54
1.7. Objetivos.....	54
1.7.1. Objetivo General.....	54
1.7.2. Objetivos específicos.....	54
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	56
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	56
2.2. Población y muestra.....	58
2.3. Variables, Operacionalización.....	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	64
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	66
2.6. Aspectos éticos.....	66
2.7. Criterios de Rigor científico.....	67
III. RESULTADOS.....	69
3.1. Tablas y Figuras.....	69
3.1.1. Análisis de correlación de las variables “gestión del talento humano y su incidencia en la motivación laboral” de los colaboradores de EPSEL S.A. del Distrito de Chiclayo, 2017.....	70
3.1.2. Análisis del nivel de gestión del talento humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	71
3.1.3. Análisis del nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	79

3.1.4.	Análisis del nivel de los indicadores de la variable gestión del talento humano de EPSEL S.A. del Distrito de Chiclayo, 2017.....	91
3.1.5.	Análisis del nivel de los indicadores de la variable motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. del Distrito de Chiclayo, 2017.	107
3.2.	Discusión de resultados	127
3.3.	Aporte científico	130
3.3.1.	Introducción	131
3.3.2.	Propuesta	131
3.3.3.	Selección del personal.....	135
3.3.4.	Objetivos	150
3.3.5.	Cronograma de Actividades	150
3.3.6.	Presupuesto Total	151
3.3.7.	Medición de las mejoras una vez aplicada la propuesta.....	152
3.3.8.	Cuadro consolidado.....	154
3.3.9.	Financiamiento	159
3.3.10.	Conclusiones de la propuesta	159
3.3.11.	Responsable de la propuesta.....	159
3.3.12.	Proyección de beneficios.....	160
3.4.12.	Análisis Costo Beneficio de la propuesta.....	160
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	161
	CONCLUSIONES.....	162
	RECOMENDACIONES	163
	REFERENCIAS	164
	ANEXOS.....	174

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variables de investigación.....	52
Tabla 2: Operacionalización de la variable independiente	60
Tabla 3: Operacionalización de la variable dependiente.....	62
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de encuesta gestión del talento humano y motivación laboral..	65
Tabla 5: Aspectos éticos.....	66
Tabla 6: Criterios de rigor científico	67
Tabla 7: Nivel de Coeficiente de Correlación de Pearson de la Variable Gestión del talento Humano y Motivación Laboral.....	70
Tabla 8: Nivel de Gestión del Talento Humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017...71	71
Tabla 9: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión admisión de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	72
Tabla 10: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión aplicación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	73
Tabla 11: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión compensación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	74
Tabla 12: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión desarrollo de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	75
Tabla 13: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión mantenimiento de condiciones de trabajo de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	76
Tabla 14: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión evaluación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	77
Tabla 15: Nivel de gestión del talento humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017, según dimensiones.	78
Tabla 16: Nivel de Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	79
Tabla 17: Nivel de motivación laboral, según la dimensión logro de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	80
Tabla 18: Nivel de motivación laboral, según la dimensión reconocimiento de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	81
Tabla 19: Nivel de motivación laboral, según la dimensión responsabilidad de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	82
Tabla 20: Nivel de motivación laboral, según la dimensión crecimiento de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	83
Tabla 21: Nivel de motivación laboral, según la dimensión progreso de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	84
Tabla 22: Nivel de motivación laboral, según la dimensión política y administración de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	85
Tabla 23: Nivel de motivación laboral, según la dimensión condiciones laborales de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	86
Tabla 24: Nivel de motivación laboral, según la dimensión calidad de supervisión de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	87
Tabla 25: Nivel de motivación laboral, según la dimensión salario de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	88
Tabla 26: Nivel de motivación laboral, según la dimensión relación con los compañeros de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.....	89
Tabla 27: Nivel de Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017, según dimensiones.....	90
Tabla 28: La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto.....	91
Tabla 29: En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal. .92	92
Tabla 30: La institución brinda un periodo de inducción adecuado para garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto.	93
Tabla 31: La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.	94

Tabla 32: En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto. ...	95
Tabla 33: En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo. ...	96
Tabla 34: La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción.	97
Tabla 35: La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.	98
Tabla 36: La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades	99
Tabla 37: La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores.	100
Tabla 38: Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales.	101
Tabla 39: La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.	102
Tabla 40: En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización.	103
Tabla 41: La institución ofrece incentivos laborales que promueven la retención de las personas.	104
Tabla 42: La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas.	105
Tabla 43: La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas.	106
Tabla 44: Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización.	107
Tabla 45: El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.	108
Tabla 46: Me esfuerzo y doy todo de mí para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización.	109
Tabla 47: La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas.	110
Tabla 48: La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral.	111
Tabla 49: De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).	112
Tabla 50: La empresa promueve el progreso laboral (línea de carrera).	113
Tabla 51: Cumpló con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.	114
Tabla 52: Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente.	115
Tabla 53: Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.	116
Tabla 54: Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).	117
Tabla 55: En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado.	118
Tabla 56: El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad.	119
Tabla 57: Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados.	120
Tabla 58: Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales.	121
Tabla 59: Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato.	122
Tabla 60: La institución valora el trabajo de los colaboradores.	123
Tabla 61: La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos.	124
Tabla 62: Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye.	125
Tabla 63: Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución.	126
Tabla 64: Celebración de fechas importantes.	140
Tabla 65: Cronograma de Actividades.	141
Tabla 66: Presupuesto estimado para la Etapa 1.	142
Tabla 67: Cronograma de actividades	146
Tabla 68: Cronograma de actividades	149

Tabla 69: Presupuesto estimado para la etapa tres	149
Tabla 70: Cronograma de actividades de las tres etapas	150
Tabla 71: Presupuesto Total	151
Tabla 72: Medición de las mejoras una vez aplicada la propuesta	152
Tabla 73: Cuadro consolidado	154

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Gestión del Talento Humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017...	71
---	----

Figura 2: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión admisión de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	72
Figura 3: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión aplicación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	73
Figura 4: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión compensación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	74
Figura 5: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión desarrollo de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	75
Figura 6: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión mantenimiento de condiciones de trabajo de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	76
Figura 7: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión evaluación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	77
Figura 8: Nivel de Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	79
Figura 9: Nivel de motivación laboral, según la dimensión logro de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	80
Figura 10: Nivel de motivación laboral, según la dimensión reconocimiento de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	81
Figura 11: Nivel de motivación laboral, según la dimensión responsabilidad de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	82
Figura 12: Nivel de motivación laboral, según la dimensión crecimiento de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	83
Figura 13: Nivel de motivación laboral, según la dimensión progreso de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	84
Figura 14: Nivel de motivación laboral, según la dimensión política y administración de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	85
Figura 15: Nivel de motivación laboral, según la dimensión condiciones laborales de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	86
Figura 16: Nivel de motivación laboral, según la dimensión calidad de supervisión de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	87
Figura 17: Nivel de motivación laboral, según la dimensión salario de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	88
Figura 18: Nivel de motivación laboral, según la dimensión relación con los compañeros de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.	89
Figura 19: La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto.	91
Figura 20: En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal.	92
Figura 21: El 28% del total de encuestados indica estar de acuerdo, el 22% manifiesta estar indiferente y el 13% considera estar totalmente de acuerdo, que en la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal.	92
Figura 22: La institución brinda un periodo de inducción adecuado para garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto.	93
Figura 23: La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.	94
Figura 24: En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto.	95
Figura 25: En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo.	96
Figura 26: La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción.	97
Figura 27: La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.	98
Figura 28: La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades.	99
Figura 29: La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores.	100
Figura 30: Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos	

organizacionales.....	101
Figura 31: La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.	102
Figura 32: En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización.	103
Figura 33: La institución ofrece incentivos laborales que promueven la retención de las personas.	104
Figura 34: La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas.	105
Figura 36: La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas.....	106
Figura 37: Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización	107
Figura 38: El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales	108
Figura 39: Me esfuerzo y doy todo de mi para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización.	109
Figura 40: La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas..	110
Figura 41: La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral.	111
Figura 42: De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).	112
Figura 43: De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).	113
Figura 44: Cumpló con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.	114
Figura 45: Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente.	115
Figura 46: Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.	116
Figura 47: Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).	117
Figura 48: En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado.	118
Figura 49: El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad.	119
Figura 50: Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados.	120
Figura 51: Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales.	121
Figura 52: Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato.....	122
Figura 53 La institución valora el trabajo de los colaboradores.....	123
Figura 54: La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos	124
Figura 55: Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye.	125
Figura 56: Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución.....	126

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

A nivel internacional

Meza, E (2017) en su revista menciona que el rol de los trabajadores en una industria se ve influenciado por la propia organización, quién propicia su desempeño y permanencia a través de factores extrínsecos al individuo para mantener la satisfacción y clima adecuado que pueden ser percibidos en forma diferente para hombres y para mujeres. Por lo que el objetivo del estudio es analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. Se utilizaron variables de clima psicológico-organizacional (Cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y satisfacción laboral (Conformidad con el trabajo, relaciones laborales e identificación con el trabajo). El estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, con una muestra de 132 trabajadores de una grande empresa del sector industrial, utilizando el estadístico t de student de muestras independientes. Los resultados exponen que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada. Estos hallazgos afirman los resultados de otros estudios realizados en cuanto a la relación de estas tres variables. Por lo que se concluye que en dicha empresa existe un nivel equitativo para hombres y mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral.

Beatriz, P; Reynaldo, V; Miguel, T. (2017) mencionan en su trabajo de estudió el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de dos empresas de programación y automatización de la región holguinera. Se seleccionó al total de trabajadores de ambas entidades debido a la reducida cantidad de los mismos. El instrumento empleado fue elaborado a partir de una revisión teórica y metodológica del constructo clima organizacional. Su validez y confiabilidad fueron debidamente demostradas. Los datos se procesaron con el programa del SPSS V 20 (2011). Los resultados mostraron un estrecho vínculo entre clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas estudiadas, encontrándose ambos en un estado satisfactorio, a pesar de señalarse deficiencias sobre las que trabajar en pos de la mejora organizacional, y esto comparando con nuestra tesis tiene una relación ya que si se desarrolla o aplica la gestión del talento humano más motivados se siente los colaboradores de EPSEL S.A.

Majad (2016) en su artículo gestión del talento humano en instituciones educativas. La gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad. La investigación evalúa por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. Es un modelo de gestión del talento humano en organizaciones educativas. Investigación descriptiva, de campo, modalidad proyecto factible, enmarcada en el paradigma cuantitativo, no experimental, transeccional. La población fueron 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal; las unidades informantes fueron 431 docentes, 40 directivos. Se usó la encuesta para recolectar datos. Los instrumentos se validaron por juicio de expertos; la confiabilidad con Alfa de Cronbach siendo 0,95. Se evidenciaron necesidades en las dimensiones gestión, talento humano y trabajo corporativo. Se concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano.

Zarauz & Ruiz (2016) en su revista tuvo como objetivo conocer las motivaciones, satisfacción intrínseca, percepción y creencias sobre las causas del éxito en el deporte de los atletas veteranos españoles (mayores de 35 años) que entrenan y compiten habitualmente en pista. También, obtener unos modelos predictivos suficientemente sólidos, por género, de sus motivaciones atendiendo a estas variables psicológicas. Se partió de la hipótesis de que debía existir baja motivación, moderada motivación extrínseca y elevada motivación intrínseca. La motivación intrínseca se podría predecir por puntuar alto en orientación a la tarea, esfuerzo y diversión y bajo en aburrimiento y uso de técnicas de engaño. La motivación extrínseca, por puntuar alto en orientación al ego, diversión y uso de técnicas de engaño y bajo en esfuerzo y aburrimiento. La motivación, por puntuar alto en aburrimiento y técnicas de engaño y bajo en diversión. Los resultados confirmaron que la motivación más alta fue la intrínseca, sobre todo en mujeres. En ambos géneros, la percepción de éxito en el deporte por tarea es similar al ego, resultándoles muy satisfactorio obtener medallas y, mejor aún, récords en su categoría de edad, mediante el esfuerzo que implica el dominio de su especialidad, siendo poco importante el uso de técnicas de engaño. Por último, se obtuvieron unos modelos predictores de las motivaciones que concordaron en gran medida con la hipótesis y referencias.

Gonzales, M; Molina, A (2016) mencionan que la gestión del talento es un término muy ligado al sistema empresarial. Surgió en los años 90 y se reconoce como el proceso para incorporar nuevos talentos o empleados de valor en la empresa, además de que busca retener y desarrollar el recurso humano que ya existe en ella. Propende a que esta tenga un mayor número de empleados de alto potencial que aumenten su valor. En el sector de la salud, cobra una importancia capital. Se necesitan profesionales altamente calificados que puedan ofrecer servicios de calidad. Pero no basta con la preparación académica, no basta con que las personas tengan los conocimientos suficientes. Hace falta que los empleen adecuadamente, sobre la base de valores sólidamente formados. Una vía que impulsa esto es el desarrollo organizacional. Los autores consideran que es muy importante tener en cuenta que la gestión del talento no es solo garantizar que una institución cuente con los profesionales más competentes, sino que logre que estos se sientan bien, adquieran un sentido de pertenencia que los lleve a involucrarse afectivamente con todos los procesos de la institución para concretar los objetivos empresariales.

Heredia, R. Olea, E. Elena, M. Espin, E. (2015). En su artículo científico indica que: La tendencia de la gestión de talento humano en el sector público. Revista de Guayaquil de investigación Ecociencia, 2 (2). Las tendencias para las instituciones públicas son enfrentar un mundo en el que los sistemas de producción cambian constantemente, la gestión del talento humano, ofrece un valor agregado en un marco riguroso en la actualidad, es necesario generar cambios a través del ejemplo, confiar en abandonar esquemas rígidos y complejos en Instituciones públicas; en Ecuador, la agencia líder en Gestión de Recursos Humanos es el Ministerio de Relaciones Laborales. El objetivo es establecer las razones que impiden o limitan su capacidad para lograr un alto rendimiento en los servidores públicos, el beneficiario directo de mejorar sus condiciones de trabajo, ser el servidor público, y un trabajo satisfactorio mejora la vida de las personas, desarrolla sus ambiciones y también se convierte en Un objetivo para todos los países. Un desafío para el Ecuador es mejorar el empleo del sector público actual; incorporando un concepto básico, un buen servicio que le dará solo lo que los buenos servidores públicos comprometidos con el cambio orientado al cliente.

A nivel nacional

Cáceres, C (2018) menciona que las relaciones humanas en la organización. Muchos coinciden en que las personas son el activo máspreciado y, por lo tanto, en los equipos la participación de todos los miembros es igualmente importante. Se afirma que los equipos deben ser más horizontales y que el mérito está en lograr que los responsables dejen de organizar y dirigir al equipo y pasen a aquel en que cada miembro cuenta porque todos son necesarios para lograr los resultados esperados. Por otro lado, se afirma que la alta dirección debe vivir la unidad y lograr que toda la jerarquía que depende de ellos se sienta involucrada, pues es fundamental que todos aporten a los resultados. La desorientación es una realidad muy negativa, que juega en contra de los objetivos de la organización. En conclusión, hay que entender que los resultados de la organización dependen directamente del trabajo de equipo. El éxito empresarial se sostiene en los esfuerzos grupales. La eficacia del equipo depende principalmente de la alta dirección.

Miranda, M. (2018) Lima. Indica en su trabajo ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de lima metropolitana para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresa El objetivo principal del trabajo es reconocer la relación entre la motivación y el ambiente laboral en agencias comerciales de una aseguradora. Se utilizó una investigación no experimental de modelo transversal, de enfoque cuantitativo y nivel relacional. La población fue 3000 empleados en la región Lima y se utilizó una muestra por conveniencia de 31 empleados de la sede de san isidro. El instrumento utilizado fue una encuesta de validación de contenidos por juicio de experto. Lo que obtuve de resultado general por dicho instrumento y por comentarios que aparecieron mientras se realizaba esta actividad, es que el ambiente donde se trabaja tiene mucha importancia en el desempeño de las personas, a pesar de que había un problema con la motivación, las personas involucradas aún se sentían cómodas con las relaciones creadas dentro de la organización, lo cual ayuda al desempeño de sus tareas.

Diario Gestión. (2017) Lima. Indica que Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. En la actualidad la orientación de las empresas ha cambiado. No solo se enfocan en alcanzar los objetivos propuestos, sino también en la inteligencia emocional.

Así lo indicó Enrique Pérez-Wicht, coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa. Añadió que, si en la empresa se maneja una baja inteligencia emocional, dicho porcentaje puede reducir a un 50% su productividad. La inteligencia emocional es hacer liderazgo de manera inteligente. Tomar las decisiones adecuadas, no solo considerando las metas y objetivos de la empresa, pero también comprendiendo a los trabajadores.

De acuerdo al especialista, un equipo de trabajo sin inteligencia emocional, tendrá dificultades para comprender lo que sucede dentro del equipo. Las relaciones interpersonales pueden ser superficiales, lo que conlleva a que sean menos productivos. "Es importante identificar las emociones de los trabajadores pues no basta con conocer cómo se siente el equipo, sino saber tomar decisiones prudentes al respecto", recalcó el docente. Tomando en cuenta la búsqueda del crecimiento óptimo de la empresa, Pérez-Wicht, remarcó algunos consejos significativos para mejorar la inteligencia emocional de la empresa:

Preocuparse por el equipo. Entre más auténtica sea la persona en expresar lo que piensa, dice o siente más confianza se generará, siendo este un aspecto fundamental para el trabajo en equipo. Evitar el miedo a expresar las emociones. Crear un puente de comunicación con los trabajadores fomentará seguridad y alentará al empeño en conjunto de los trabajadores por alcanzar los objetivos de la empresa. Saber utilizar las herramientas tecnológicas. Gracias a la tecnología las decisiones se toman con más rapidez; sin embargo, representan también un alto riesgo de evitar profundizar en las relaciones interpersonales. Reevaluar los procesos de selección. Es necesario dar más énfasis al coeficiente emocional que al intelectual, sin perder de vista al otro. Ambos son igual de importantes.

Otro problema que reduce la productividad es el clima laboral. Si el trabajador percibe que su jefe no lo escucha o se toman decisiones sin tomarlo en consideración, percibirá que se no cuenta con el apoyo de su equipo ni se trabaja en equipo, lo cual es perjudicial para la empresa. "Entender las emociones de los trabajadores ayudará a generar empatía en el equipo de trabajo. Entre más humanos sean los directivos, más humana es la empresa y más productiva será la organización", finalizó el experto.

Cáceres (2017). Piura. Destaca que un trabajador motivado es clave en la organización. Consiste en trabajar correctamente en la generación de un buen clima laboral

y en la motivación de cada colaborador. Así, la motivación de la persona cobra especial interés en las organizaciones y esta puede ejecutarse de diferentes modos. Por ejemplo, mediante los modelos de retribución por desempeño o programas de beneficios. No obstante, identificar las capacidades y habilidades de cada trabajador e invertir en ellas siempre será la mejor apuesta. Pero además del espacio laboral, uno de los puntos clave que no se debe descuidar, es el plano familiar. El buen balance de la vida profesional y familiar permitirá tener a un trabajador agradecido y enfocado en los resultados de la organización. No es una sorpresa entonces que las empresas con mayor valor en el mundo tengan el foco en la satisfacción de su talento humano.

Hay empresas donde los colaboradores tienen la libertad de elegir el proyecto en el que desean trabajar, con base en sus capacidades y motivaciones. Estimulan la toma de riesgos y generalmente no castigan los errores que se puedan cometer en el proceso. Por el contrario, uno de los síntomas que nos revelan un problema en la motivación de los empleados es la rotación de personal o “fuga de talentos”. Esta es una alerta de falta de unidad en el ápice estratégico y para evitarlo es necesario llegar hasta el núcleo de las operaciones y desde ahí evaluar los niveles de la organización. Si bien la capacitación mediante cursos, talleres, seminarios generan motivación en el trabajador, el objetivo real de la capacitación es cubrir las brechas de desempeño detectadas en la evaluación individual. Las empresas de hoy tienen una variedad de herramientas para medir el desempeño humano, que todas las organizaciones deberían evaluar y empezar a utilizar. Estos son hoy los instrumentos más acertados para tener respuestas sobre el estado real de la organización y así evaluar y proponer los cambios o mejoras que conducirán al éxito.

Cárdenas (2015) en su tesis “Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015” nos dice que la calidad del servicio y el desempeño laboral no es la adecuada ya que se realizó encuestas aleatorias a los contribuyentes en dicho distrito en los meses de abril y mayo del 2015. El presente de trabajo de investigación tiene como objetivo específico determinar la relación entre el servicio en la calidad y del desempeño laboral, habiendo obtenido para el estudio de investigación un resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,741, el cual presenta un nivel de correlación alto. En tal sentido se debe mejorar el proceso de los resultados de la gestión en cuanto a recursos humanos en dicha entidad.

Tataje (2015) en su tesis “Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación-Lima 2015”, nos dice que tiene como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral existe una relación positiva en el área indicada, en cuanto al tipo de estudio es diseño no experimental correlacional transversal donde la muestreo es no probalístico de tipo censal con un tamaño de muestra de 64 trabajadores. Donde el método de investigación es hipotético deductivo, la técnica de investigación a nivel de campo es la encuesta y los instrumentos aplicados los cuestionarios. El método de análisis de datos se hizo a través del proceso y análisis estadístico empleando el software SPSS v21 donde se concluyó que hay una moderada relación

A nivel local

Wong, A. (2018). Lambayeque. En la siguiente investigación “Diagnóstico del clima organizacional y su relación con el grado de motivación en los colaboradores de la estación de servicio Modelo S.A.C.” Indica que la percepción que tengan los trabajadores de una empresa con respecto al clima organizacional dependerá en gran parte del grado de motivación que éstos obtengan de la misma. Es un aspecto muy importante para las organizaciones y empresas de todos los tamaños, ya que un clima organizacional positivo trae consigo elevados esfuerzos por parte de sus integrantes para el cumplimiento de metas y objetivos, y por consiguiente se verá reflejado en el bienestar de la organización. Es por esta razón, que se realizó el presente trabajo de investigación dentro de la Empresa Estación de servicio Modelo S.A.C., cuyo objetivo principal fue determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en los trabajadores. Para alcanzar este propósito se utilizó un instrumento de medición, que consistió en un cuestionario con 61 preguntas cerradas, de las cuales 37 pertenecen al clima organizacional y los 24 restantes a motivación, que permitió medir cada una de las variables en la escala de Likert, basándose en las nueve dimensiones del clima organizacional propuestas por Litwin y Stringer, y en las dos dimensiones de motivación descritas por Frederick Herzberg. Dicho instrumento fue aplicado a 12 colaboradores de la empresa. Para la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba alfa de Cronbach, alcanzando una elevada precisión. La información recopilada se procesó en el programa estadístico SPSS para el análisis descriptivo e inferencial. Los

resultados en general evidenciaron que no existe relación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores de la estación de servicio.

Burga, G. y Wiese, S. (2018). Lambayeque. En su investigación “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque”. Menciona que la motivación cumple un rol importante en la búsqueda de un buen desempeño y de mayores beneficios tanto para los directivos como para el personal administrativo. La investigación persiguió como objetivo: describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Se utilizó el método paradigma positivista con investigación cuantitativa y se aplicó una encuesta auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo. La población estuvo conformada 17 (diecisiete) trabajadores administrativos de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe, en la muestra se consideró la totalidad de la población, previo consentimiento informado. Para el análisis de datos, se utilizó tanto Microsoft Excel 2013 como el Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 24.0. Principal Resultado: al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en la empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa. Conclusión: el tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

Diario la verdad (2017) En entrevista con La Verdad, añadió que EPSEL es una empresa que desde hace 20 años no ha tenido resultados efectivos, lo que no significa que los problemas de gestión sean causados por el actual gobierno municipal o Junta de Accionistas de la Entidad Prestadora de Servicios, teniendo en cuenta que los problemas agua y alcantarillado de hoy responden a la mala ejecución de obras que anteriores gestiones, donde ahora varios proyectos ejecutados vienen causando problemas sociales y ambientales, o qué decir del Directorio Administrativo que instauró en EPSEL al recepcionar obras que tenía observaciones desde la concepción de sus expedientes técnicos, la situación actual de

falta de recursos que atraviesa la empresa, no solo ha generado las deficiencias que se pueden observar en torno a la ejecución y mantenimiento de la infraestructura de agua y desagüe del departamento, sino que también ha afectado la motivación de su personal administrativo y operativo, los cuales constantemente se ven presionados por los cargos superiores en otorgar un mejor servicio a la ciudadanía; sin embargo, no reciben ningún reconocimiento por las horas extra que desempeñan, ni reciben algún tipo de programa de capacitación o desarrollo de personal que les permita elevar sus estándares de calidad en relación al servicio de atención al cliente.

Vinazza, G. K. (2016). Lambayeque. La siguiente investigación plantea como influye el “clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de esparcimiento Jockey Club - Chiclayo 2015.” Para comprender el comportamiento organizacional nunca antes ha tenido tanta importancia como en la actualidad. Nuestro espacio laboral tiene fuerte relación con los resultados en nuestro trabajo, por ende, en la empresa Jockey Club de Chiclayo brinda oportunidad de evaluar estas variables. Medir la satisfacción laboral ha representado un sistema de diagnóstico de la salud de una empresa identificando los factores intrínsecos que son los que miden la satisfacción laboral. El método utilizado en esta investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, y correlacional. Los autores referenciales fueron Sonia Palma Carrillo, citando a Likert y su teoría del clima laboral y los conceptos principales de Chiavenato, y Litwain y Stirnger. La población muestral fueron 52 trabajadores del Jockey Club de Chiclayo, caracterizados por los criterios de inclusión. Para recolectar los datos se aplicó dos encuestas validadas: una sobre clima organizacional y la otra sobre satisfacción laboral, se interpretó con la “Escala clima laboral – CL – SPC” elaborada por Sonia Palma Carrillo y el estadístico gamma para la correlación. Se concluyó que no existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral. Si existe relación y son influyentes la realización personal y el involucramiento laboral. Los factores supervisión, condiciones laborales, condiciones de trabajo, y beneficios económicos tienen una percepción media, en el nivel desfavorable se encuentra la comunicación y la autorrealización, se aplicaron los principios éticos de la declaración de Belmont. En conclusión, denotamos claramente que del clima laboral es importante en la satisfacción laboral de los colaboradores de este centro de esparcimiento.

Diario Correo (2016) Actualmente, Epsel S. A. del departamento de Lambayeque se encuentra afrontando grandes problemas al no poder afrontar los problemas del sistema de saneamiento que aquejan a los distritos del departamento de Lambayeque, especialmente al distrito de José Leonardo Ortiz que frecuentemente se ve inundado por la avería o ruptura de sus tuberías de agua y desagüe; y lo que la población pide dar viabilidad a 60 proyectos de saneamiento que por diversos motivos permanecen sin hacerse realidad y que, en términos monetarios, equivaldrían a por lo menos mil 200 millones de soles así mismo suma a esta situación el servicio inadecuado que brinda el personal operativo de la empresa, los cuales brindan una atención no adecuada en las ventanillas de atención al cliente por lo cual ante esto se escucha el reclamo de la población quienes habitan en los más de 300 pueblos jóvenes de la provincia de Chiclayo.

Gutiérrez (2015). Lambayeque. La siguiente investigación plantea como finalidad decidir el poder de los “factores Motivacionales y de Higiene según Herzberg en el Clima Organizacional del Supermercado Metro del distrito de Lambayeque”, 2015. “Para unir los datos se utilizó dos interrogatorios, para examinar las causas motivacionales y de higiene, y el otro para el clima organizacional”, en la primera variable se utilizó la “teoría Bifactorial del autor Frederick Herzberg y en la segunda variable se empleó la Teoría de Litwin y Stringer. Para examinar la relación de una variable con la otra para hallar dicha relación se utilizó la medición de correlación de Spearman. Siguiendo para, la veracidad y seguridad de estos instrumentos fueron debidamente plasmados, y para la recolección de datos fueron sé proceso sistema SPSS. Los ejemplares fueron de modo cuestionario, involucrando a treinta trabajadores siendo de las diferentes plazas del “Supermercado Metro del distrito de Lambayeque”. En lo referente a incentivos se llegó a concluir que la mayoría de los colaboradores están incentivados intrínsecamente “según los Factores Motivacionales según Herzberg” una cantidad débil de colaboradores están incentivados intrínsecamente (“factores de Higiene según Herzberg”). En lo complejo, la incentivación según Herzberg está en un rango elevado con 53.33%. En la evaluación del clima organizacional se encontró en un rango medio el 50%; se reconoce por haber tenido la coincidencia y organización presentan los altos índices, mientras que las dimensiones que se pueden ver se encuentran en un nivel bajo. Los modelos logrados en escala menor según las metas indican “que los componentes Motivacionales según Herzberg se relacionan en un 90.60% en el clima organizacional del Supermercado y los factores de Higiene influyen en un 88.10%”. “estos

resultados nos indican que el 90% que los componentes motivacionales si se relaciona con la siguiente variable” que es el clima organizacional del supermercado Metro del distrito de Lambayeque 2015.

Página Epsel S. A. menciona que la Empresa de Servicios Epsel S.A del departamento de Lambayeque, es una empresa privada regida por los estatutos de la Ley N°26338 “Ley General de Servicios de Saneamiento”, la Ley N° 28948 “Ley de la Actividad Empresarial del Estado, y la Ley N°26887 “Ley General de Sociedades”, la cual tiene como objetivo contribuir a la calidad de vida de la población del departamento de Lambayeque, a través de la ayuda en los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario.

1.2. Trabajos previos.

A Nivel Internacional

Yaguana, S. María, A (2017). La incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral caso empresa Pathsoil Cia Ltda. Informe final de investigación presentado como requisito para optar el Título de Licenciada en Asistencia Ejecutiva de Gerencia. Carrera de Asistencia Ejecutiva de Gerencia. Quito: UCE. 121 p. La investigación se desarrolló en la empresa CONSULTORA PATHSOIL CÍA. LTDA., la misma que se dedica a actividades de consultoría y la prestación de servicios de ingeniería civil. La problemática se centró en el desempeño del personal que se ha visto afectado por la gestión administrativa, que ha dejado de lado el fortalecimiento del recurso humano. El estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa del talento humano, en el desempeño laboral de los empleados de la empresa PATHSOIL CIA LTDA. El diseño metodológico de la investigación se desarrolló con un alcance exploratorio – descriptivo, que se complementa con los métodos (inducción - deducción y análisis - síntesis) y metodología para la acción e intervención. Como población se consideró a personal administrativo y funcionarios de la empresa, se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a la conclusión de que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal. Al respecto, como se recomendó se elaboró un plan estratégico enfocado en el mejoramiento de la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa PATHSOIL CIA LTDA.

Benavides, U. Diana, P. (2016). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Integracom Cía. Ltda. Trabajo de investigación para optar por el Título de Ingeniera en Administración de Empresas. Carrera de Administración de Empresas. Quito: UCE. 157 p. En la actualidad las empresas públicas como privadas se encuentran dando importancia al talento humano como un factor de gran importancia dentro de la productividad, por lo que actualmente el modelo de gestión del talento humano por competencias es una herramienta estratégica que permite la proyección de las actividades del trabajador en relación de las competencias identificadas a nivel general o en su lugar de trabajo. El modelo de gestión propuesto en el trabajo de investigación realizado contribuirá al desarrollo del talento humano y organizacional necesario para contar con estrategias para el negocio, el mismo que se verá reflejado en la productividad y la competitividad, por lo que le permitirá tener una visión de administración del talento humano como un proceso indispensable en la organización, dado que esta gestión involucra a los directivos, jefes y colaboradores de la empresa, con el objetivo de que cuenten con el conocimiento necesario del modelo basado en las competencias las mismas deberán encontrarse de acuerdo a las necesidades debido a que estas guiaran el desarrollo de las personas

Chávez (2015) indican que se investigó un análisis de comparación del modelo de liderazgo nivel 5 lo que se aplicó a la gestión del talento humano para la gestión pública de tres municipios en el país de Costa Rica. El estudio tuvo como objetivo aplicar el modelo de liderazgo nivel 5 a la gestión del talento humano en la administración pública de tres municipalidades de Costa Rica; para ello se trabajó con una población conformada por las administraciones públicas de los municipios de Pococi, Siquirres, y Guácimo del país de Costa Rica, de los cuales se obtuvo una muestra compuesta por 13 personas que forman parte de los jefes de la municipalidad de Siquirres, por 20 personas que forman parte de los jefes de la municipalidad de Pococi, y 12 personas que forman parte de los jefes de la municipalidad de Guácimo; las hipótesis alternas que se pretendieron probar fueron: si, hay una capacidad de liderazgo nivel 5 importante en la gestión pública de las municipalidades de Pococi, Siquirres y Guácimo, individualmente. Para el acopio de datos se ejecutó el cuestionario del ejemplo de liderazgo nivel 5 de Collins. Por lo que se llegó a obtener las siguientes conclusiones: Que aquellos líderes transformacionales, poseen algunas de las cualidades de un líder de nivel 5, de Jim Collins, y pueden aportar en la práctica de toda la

organización. Que la gestión pública de los municipios de Siquirres y Guácimo presenta un nivel 2 en un rango de 0 a 4 de liderazgo nivel 5 de Collins. Y que los resultados permiten apreciar la importancia de ejecutar un plan de acción que dé como resultado el incremento del liderazgo nivel 5 de Collins en la gestión pública de las municipales de Siquirres y Guácimo, con el objetivo de subir la competitividad y ofrecer un mejor servicio a la población.

Guanopatin. C. Slend, M (2015). La gestión de Talento Humano en el GADM del cantón Pastaza. Trabajo de Investigación para optar por el Título de Ingeniera en Administración Pública. Carrera de Administración Pública, Quito: UCE. 141 p. En el desarrollo de esta tesis se ha podido detectar que el principal problema del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza radica en la inexistencia de manuales de selección del personal por lo que esto impide incorporar personal idóneo, calificado, eficiente y eficaz que posean un valor agregado. Para dar solución a este problema nace la propuesta de este plan de tesis, basada en la necesidad que tiene el GADM del Cantón Pastaza, de encontrar una solución para mejorar el desarrollo de la Gestión del Talento humano. El diagnóstico situacional del GADM del cantón Pastaza se realizó a través de herramientas de análisis como: la matriz FODA (fortalezas-oportunidades-debilidades y amenazas), encuestas a los servidores y trabajadores, entrevistas al personal que labora en la institución y a través de la experiencia propia. En respuesta a la necesidad del GADM del cantón Pastaza nace la Propuesta de un Modelo de Selección de Talento Humano para las Modalidades de Contrato en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza, utilizando técnicas modernas de autores expertos como la Metodología de Gestión por Competencias que serán adaptadas a la realidad actual. Este proceso se conformará por tres fases empezando por el reclutamiento, selección y finalizará con la inducción.

Tasinchano, T. Karina, E (2015). En su investigación propuesta para el diseño y mejoramiento de los procesos de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador. Trabajo de investigación para optar por el Título de Ingeniera en Administración Pública. Carrera de Administración Pública. Quito: UCE. 179 p. El tema de investigación se desarrolla en base a la Dirección de Talento Humano de la UCE, esta unidad tiene como razón administrar el talento humano y crear las condiciones organizacionales adecuadas para el desarrollo de sus atribuciones y responsabilidades. El problema principal

radica en la inexistencia de un sistema de procesos de categoría mundial, lo que ha generado inconvenientes en el desarrollo de las actividades, confusiones, duplicación de funciones, acumulación de papeles, tiempos representativos, costos, y sobre todo la insatisfacción del usuario por el servicio no competitivo. Para superar esta situación se propone el Diseño y Mejoramiento de los Procesos, que permita lograr la ejecución correcta, oportuna de las atribuciones y responsabilidades, así como el desarrollo profesional, alcanzando de esta manera el alto rendimiento de la Dirección de Talento Humano, para de esta manera satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos como externos. El objetivo principal para la estructuración de esta investigación incrementar el rendimiento, los niveles de eficiencia y eficacia, el desarrollo del personal, además la gestión de los recursos en la Dirección, mediante el diseño y mejoramiento de sus procesos.

A Nivel Nacional

Pachari, M. Urcia, R. (2018) *Tesis gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la i.e. n° 81765– “Simón Lozano Garcia” Trujillo – 2017*. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. La presente investigación tuvo como objetivo principal la de establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017, la cual fue una investigación de diseño correlacional descriptivo, se aplicó dos instrumentos: un cuestionario sobre la gestión del talento humano y el segundo sobre la motivación de los docentes, los cuales se aplicaron a 32 docentes seleccionados por conveniencia. El instrumento tuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,945 para el de la variable Gestión de talento humano y 0,894 para el de la variable Motivación. La presente investigación concluye que, si existe una relación significativa entre las variables Gestión del talento humano y Motivación, con un valor de chi cuadrado de 0.720 (> 0.05), de la misma manera se demostró que existe una relación significativa entre la dimensión organización de personas y la motivación en la institución educativa, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.70 (> 0.05) por lo que se recomienda al área encargada de la Gestión del Talento Humano de la I.E. “Simón Lozano García” mantener una buena relación entre dicha área y el personal, siendo estos, los que deban ser motivados periódicamente.

Alvíteres, S. (2018) *Tesis Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017*, Universidad Cesar Vallejo. El presente trabajo de investigación titulado: *Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la IE particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra, 2017*; tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017. El tipo de investigación según su finalidad es básico, diseño no experimental de corte trasversal correlacional, de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 120 trabajadores tanto docentes como administrativos de la I.E. particular Saco Oliveros de Puente Piedra, la muestra fue censal o poblacional ya que consideró a los 120 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios para ambas variables, en escala de Likert debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. El cuestionario de GTH estuvo constituido por 28 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). El cuestionario de motivación laboral estuvo constituido por 20 preguntas en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca). La investigación concluye con el resultado que la percepción de la GTH del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros de Puente Piedra es moderada con un 72.5%, mientras que el 21.7% lo percibe adecuado y el 5.8% desfavorable. Así mismo en relación a la percepción que tiene el personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros de Puente Piedra sobre la motivación laboral, se observa que el 93.33% lo percibe como regular, mientras que el 4.7% lo percibe como baja y sólo un 2.5% como alta. En cuanto a la relación positiva entre ambas variables, la investigación concluye que la GTH se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros de Puente Piedra. Palabras claves: Gestión del talento humano y motivación laboral.

Asencios, C. (2017) *En su tesis gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Tesis de maestro en gestión pública*, Universidad Cesar Vallejo, Lima. La presente investigación tuvo como objetivo general

determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22). Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

Soto, J. (2017) *Tesis Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016*, Universidad Cesar Vallejo. La presente, investigación titulada “Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Lima, 2016, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral según el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Lima 2016, estudio realizado en el contexto de una institución con crecimiento de personal, misma que se encuentra en un proceso de modernización para la mejora del servicio promovido por el Ministerio de Educación a través de la Dirección Regional de Lima Metropolitana. La investigación se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, asimismo se empleó el método hipotético – deductivo de tipo básica y diseño no experimental de alcance correlacional, de corte transversal, que recogió información de un periodo específico, que se desarrolló al aplicar la técnica de la encuesta empleando el instrumento del cuestionario para ambas variables, que brindaron información acerca de las variables ya mencionadas, a través de sus distintas dimensiones cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La población estuvo constituida por 144 trabajadores administrativos y la muestra fue de 105 trabajadores administrativos, La investigación concluye que existe relación directa y significativa entre

la gestión del talento humano y la motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Lima, 2016, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,818, la cual demostró una alta relación entre variables.

Aguirre (2015) indica que se investigó la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas. El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas; para ello se trabajó con una población La población de esta investigación ha estado conformada por el total de 203 trabajadores y muestra comprendida por 104 que brindan trabajo como personal administrativo para la municipalidad; la hipótesis alterna que se pretendió probar fue: si, Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Para la recolección de datos en relación a las variables de estudio la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se aplicó el cuestionario contenía 18 preguntas, seis ítems para la primera variable (gestión del talento humano) y doce ítems para la segunda variable (desempeño laboral). Se llegó a obtener las siguientes conclusiones: que existe una moderada capacitación del personal y el trabajo en equipo con un valor de 0.672, es decir que si existe mayor capacitación de personal mayor será el trabajo en equipo también indica que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

A Nivel local

Manay, Iris. (2019) *Tesis Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018*, Universidad Cesar Vallejo la presente investigación, estudia el clima organizacional en los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua - Saltur, Lambayeque 2018. Para ello se ha considerado como objetivo general: “Proponer un modelo de Gestión del Talento humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en

la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua. El estudio es de carácter cuantitativo de tipo no experimental, transaccional descriptivo propositivo, utilizando como técnica la encuesta, revisión documental, a través de modelos estadísticos. La muestra trabajada correspondió a 72 personas, que es una población estadística significativa para validar los resultados. El resultado más evidente en el diagnóstico se observa que la mayoría del grupo alcanzó la escala bajo en clima organizacional; situación que permitió el planeamiento de una propuesta desde la gestión del talento humano centrado en tres líneas de acción: sensibilización para la actuación, ejecución de talleres y evaluación de los procesos; orientados a potenciar al personal que labora en la institución.

Diez, D. Nava, S. (2018) *Tesis La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En El Centro De Atención Primaria Ii - Essalud, Lambayeque, 2018*, Universidad Cesar Vallejo. El presente trabajo de Investigación de título “La Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018”. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico. La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 130 trabajadores administrativos del Centro de Atención Primaria II- EsSalud, Lambayeque, la muestra fue probabilística censal considero a 130 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo. El cuestionario estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de (acuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, totalmente en desacuerdo, totalmente de acuerdo). El cuestionario brindó información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye con el resultado, el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000. <0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

Chilon, Luz. (2017) *Tesis Gestión Institucional Y La Calidad De Servicio De La I.E. "Juan Abad", Lambayeque 2017*, Universidad Cesar Vallejo. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Identificar la relación existente entre “La Gestión Institucional y la Calidad de Servicio de la Institución Educativa Juan Abad Lambayeque 2017”. Dicha investigación corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal ya que se recolectó la información en un único momento. Se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario el cual fue estructurado en 34 ítems en la escala de Likert a 59 padres de familia. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa entre la gestión institucional con la calidad de servicio con un nivel de 87,7%, según el coeficiente de relación de Spearman, comprobando así la hipótesis general.”

Santa, F. (2017) *Tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017*, Universidad Cesar Vallejo. La presente investigación, tuvo como principal objetivo, el determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017. La investigación realizada es de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población estuvo constituida 60 profesionales asistenciales de la microred de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios. Se trabajó con toda la población. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El instrumento de recolección de datos fue previamente validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó en un estudio piloto mediante el coeficiente alfa de cronbach. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, donde se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.5$). Rechazándose la hipótesis nula.

Garcia, M. (2016) *Tesis Plan de capacitación para mejorar la Gestión de las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Lambayeque, 2016*, Universidad Cesar Vallejo. La investigación formulo un Plan de capacitación para mejorar la gestión de las contrataciones públicas del Gobierno Regional de Lambayeque (G.R.L.) - 2016, utilizando un diseño cuantitativo con variables cualitativas, siendo estas de gestión organizacional, formulada en una población conformada por 41 trabajadores. Los objetivos específicos que persigue la investigación son identificar los diferentes procedimientos de las contrataciones

del estado realizados en el G.R.L., diagnosticar la situación presente en la gestión de contrataciones del estado del G.R.L., diseñar el Plan de Capacitación en contrataciones del Estado para mejorar las contrataciones públicas en el G.R.L., validar el plan de capacitación en contrataciones del Estado mediante juicio de experto. Los resultados alcanzados en el estudio confirman el fortalecimiento de los conocimientos de los funcionarios y servidores del Gobierno Regional de Lambayeque en la nueva legislación de los procedimientos de contratación, los mismos que contribuirán al cumplimiento de sus metas y objetivos de las áreas a las que pertenecen.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Gestión del Talento Humano

Chiavenatto (2010). La gestión del talento humano llega ser un tema tan delicado en el pensamiento de las organizaciones. Es emergente y causal, ya que estrictamente depende de cada cultura de una organización en particular, la estructura organización que adopta, las distintas características del ambiente en que se desarrolla, el principal rubro de la empresa, la tecnología utilizada, el manejo de procedimientos internos y muchas otras variables de envergadura.

Chiavenatto (2010). Hoy en día los socios de una determinada organización. Cada organización aplica de manera estratégica su visión de manera amplia. Los socios participan de manera conjunta en todo proceso productivo. El socio independientemente participa activamente en la contribución con algún recurso. Las materias primas por parte de los proveedores, insumos básicos, servicios y tecnología. El capital en inversión son contribución neta de los accionistas e inversionistas, éstos vienen a ser el aporte financiero para abastecer la organización de recursos; por otro lado los colaboradores contribuyen con sus conocimientos, capacidades y habilidades para tomar decisiones y elegir alternativas que le otorguen más dinamismo a la organización; los clientes y los consumidores aportan a la organización justamente accediendo a la compra de bienes o servicios expuestos en el mercado; los socios de la organización contribuyen financieramente teniendo la esperanza de obtener ganancias por su inversión. Las alianzas estratégicas constituyen medios a través de los cuales la organización obtiene nuevos socios para fortalecer y consolidar sus negocios

y ampliar fronteras; siendo la persona y socio que para la organización es el más íntimo, el empleado, el cual le da ese dinamismo a la empresa ya que se encuentra dentro de ella.

Chiavenatto (2010). La Gestión del Talento Humano viene a ser una función del área administrativa que se dedica a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los colaboradores. En tal sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades del reclutamiento.

Contexto de la gestión del talento humano.

Chiavenatto (2010). El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito.

Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad.

En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas, que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Casi siempre esos términos se utilizan de manera vaga e imprecisa para referirse a las personas que trabajan en las organizaciones clasifican los funcionarios en trabajadores mensuales (empleados) y trabajadores por horas (obreros) para referirse al personal que trabaja en las oficinas en las fábricas respectivamente.

Las organizaciones presentan variedad increíble. Pueden ser industrias, comercios, bancos, entidades financieras, hospitales, universidades, tiendas, entidades prestadoras de servicios, pueden ser grandes, medianas o pequeñas en cuanto a su tamaño, pueden ser públicas y privadas en cuanto a su propiedad. Casi todo lo que la sociedad necesita se produce en las organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, pues nacemos en ellas y pasamos la mayor parte de nuestras vidas.

Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2010). Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. La expresión administración de recursos humanos (ARH) todavía es la más común.

Chiavenato (2010). Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de las siguientes dimensiones:

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2010). Indica las siguientes dimensiones de la Gestión del Talento Humano son:

Dimensión.

Admisión del personal, área de reclutamiento y selección de personas: responde a la pregunta de ¿Quién es la persona idónea para laborar en determinado puesto de la organización? Procedimientos que utilizan para añadir nuevos trabajadores a la organización. Suele llamarse procesos de selección de personal.

Su indicador.

Reclutamiento y selección. Chiavenato (1999) menciona que: el reclutamiento de Personal, es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano (RRHH), la oportunidad de empleo que pretende llenar.

Inducción de personas. Es el conjunto de acciones destinadas a orientar, ubicar y supervisar a las nuevas personas que entran a formar parte de una empresa, para el buen desempeño de cada colaborador y ayudar al logro de los objetivos.

Dimensión

Aplicación de personas, División de cargos y salarios: ¿Cuáles son las labores que desempeñarán cada persona? Procesos que se utilizan para el diseño de las actividades que los trabajadores desempeñan en la organización, así como brindar orientación y vigilar su desenvolvimiento. Incluye el diseño organizacional, diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.

Su indicador.

Diseño de actividades. El diseño de actividades es el proceso que cumplirá cada colaborador de acuerdo al perfil y experiencia que posee para cubrir un puesto y ayudar al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Dimensión.

Compensación de personas, área de beneficios al colaborador: responde a ¿Cuál es la mejor manera de compensar al trabajador? Realizar procedimientos para dar ese incentivo al personal y satisfacer sus necesidades individuales, más relevantes. Debe estar añadido a las recompensas la remuneración y beneficios sociales, (Profesional en labor social o asistencia social).

Su indicador.

Nivel de reconocimiento laboral. El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal que hace que el trabajador sea más feliz desarrollando su trabajo y en su vida en general. Es la técnica clave para retener el talento, puesto que es importante que

los trabajadores sepan que su trabajo es reconocido y que su aportación es necesaria para el éxito de la empresa, no saber apreciar la labor y el desempeño de nuestros trabajadores es darles un aliciente para que se busquen otra empresa donde sí se les reconozca.

Nivel de remuneración. Es establecer políticas y procedimientos que normen las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de las personas sujetas al sistema de remuneración, tales como: reducir o cancelar los incentivos que los empleados tienen por asumir riesgos innecesarios

Dimensión.

Desarrollo de personas, División de capacitación: responde a la pregunta ¿Cuál es mejor manera del desarrollo personal? son los procedimientos utilizados para acreditar e incrementar el desarrollo personal y profesional. A todo esto, está añadido el entrenamiento y desarrollo personal, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).

Su indicador.

Nivel de capacitación. Se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. Donde la capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno

Dimensión.

Mantenimiento de condiciones de trabajo. Responde a la interrogante de ¿Cuál es la mejor manera de retener al personal en el centro de trabajo? procedimientos que utilizan para implementar condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).

Su indicador.

Condiciones laborales. Las condiciones de trabajo y salud. Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles

consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador

Dimensión.

Evaluación de personas, División de personal: Responde a la interrogante de ¿Cuál es la mejor manera de saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales.

Su indicador.

Control de actividades. El control de las actividades se define como las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.

1.3.2. Motivación laboral

Robbins (2004) define a la motivación laboral como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta, la intensidad consiste en cuanto se esfuerza una persona. Es el elemento en que pensamos casi siempre cuando hablamos de motivación.

Ahora no es probable que una gran intensidad produzca buenos resultados de desempeño si el esfuerzo no se canaliza en una dirección que beneficie a la organización. Por tanto, tenemos que considerar la calidad del esfuerzo tanto como su intensidad, el esfuerzo es el que se dirige hacia las metas de las organizaciones y es congruente con ellas. Por último, la motivación laboral tiene una variante que es la persistencia, que es la medida en cuanto tiempo sostiene la persona su esfuerzo.

Ciclo motivacional laboral

Chiavenato (2009) el ciclo motivacional laboral empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento cada vez que surge una necesidad, esta rompe con el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad o desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por tanto, la descarga de la tensión producida por ella, satisfecha la necesidad el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su adaptación al ambiente, la necesidad se satisface a medida que se repite el ciclo, debido al aprendizaje y a la repetición.

Sin embargo, no siempre se satisface la necesidad en el ciclo motivacional. También puede frustrarse o compensarse (transferir a otro objeto, persona o situación) en caso de frustración de la necesidad en el ciclo motivacional, la tensión ocasionada por el surgimiento de la necesidad ocasiona un obstáculo para su liberación. Al no encontrarse una salida normal, la tensión acumulada en el organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresión, descontento, etc.) o por vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas, etc.)

1.3.3. Teorías de la motivación laboral

1.3.3.1. Teoría de las necesidades – Abraham Maslow

Según Robbins (2004). La teoría de las necesidades parte del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo, su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de sus necesidades son conscientes, mientras que otras no, esta teoría se basa en la jerarquía de las necesidades humanas, las cuales están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana.

En la base de la pirámide están las necesidades primarias:

Necesidades fisiológicas: Constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño, reposo. Abrigo o deseo sexual (reproducción). Su principal característica es la urgencia.

Necesidades de seguridad: Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.

Mientras en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales necesidades secundarias:

Necesidades sociales: Surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros; cuando las necesidades sociales no están debidamente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a quienes se les acerca.

Necesidades de aprecio: Son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir con la autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y de reconocimiento social; si estas necesidades no son satisfechas pueden producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo.

Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y desarrollar continuamente a lo largo de su vida. Las necesidades satisfechas. Ya no motivan la conducta; en cambio la necesidad de autorrealización puede ser insaciable en el sentido entre más satisfacción obtiene la persona, más importancia adquiere para ella y más desea satisfacerla.

1.3.3.2. Teorías de los dos factores

Robbins (2004 la teoría de los dos factores también llamada teoría de motivación e higiene) fue propuesta por psicólogo Frederick Herzberg. Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacía este bien puede determinar el éxito o el fracaso, Herzberg investigó en la pregunta en el que quiere la gente en su trabajo; determinando ciertas características que se relacionan constantemente con la motivación laboral.

Herzberg propuso la “Teoría de los dos factores, también conocida como la “Teoría de la motivación e higiene”. Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

1. **La satisfacción** que es principalmente el resultado de los factores de motivación (ver dibujo). Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
2. **La insatisfacción** es principalmente el resultado de los factores de higiene (ver dibujo). Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

1.3.3.3. Teorías de motivación de Vroom

De acuerdo a Chiavenato (2010), una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan tres condiciones:

Objetivos personales: Estos pueden incluir dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.

Relación percibida entre logro de la objetiva y alta productividad: Si un objetivo importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para más. Pero si es más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior.

Percepción su influencia en su productividad: Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tendrá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija.

1.3.3.4. Teoría ERG de necesidades de Clayton P. Alderfer

Clayton citado por Robbins (2004) en su teoría ERG de necesidades, hace una variación en la jerarquización de necesidades hecha por Maslow, el nombre de su teoría se basa en sus iniciales en inglés de las clases de necesidades que él ha reducido a tres de las cinco de Maslow. Alderfer propone que existen tres tipos de necesidades básicas: necesidades de existencia, de relación y de crecimiento.

Las necesidades de existencia: Son todas las distintas formas de deseos materiales y fisiológicos: alimento, agua, buen trabajo, remuneración.

Las necesidades de relación: Son las que significan la relación con la familia, amigos, enemigos, compañeros de trabajo. Las necesidades de crecimiento, son las que dan impulso al ser humano a influir creativa y productivamente sobre el medio y sobre sí mismo.

1.3.3.5. Teoría de la motivación de David C. McClelland

McClelland identifica tres tipos de necesidades motivadoras.

Necesidades de poder: Según McClelland las personas que poseen una gran necesidad de poder tienen una gran necesidad por ejercer influencia y control. Buscan puestos de liderazgo, reúnen características como: energía, extroversión, decisión, son exigentes y buenos oradores.

Necesidades de afiliación: Las personas sienten la necesidad de ser amados y evitar ser rechazados por el grupo social al que pertenece, gustan de las interacciones amistosas con los demás.

Necesidades de logro: Las personas con grandes necesidades de logro poseen un enorme deseo de éxito y temor al fracaso. Gustan de desafíos, se proponen metas, son realistas ante los riesgos, asumen responsabilidades personales en la organización de trabajos, gustan de retroalimentarse sobre lo que están haciendo, son incansables. (Robbins, 2004; P. 162)

1.3.3.6. Teoría X y teoría Y de Macgregor

Gross (2009) planteó dos puntos de vista sobre los seres humanos uno negativo llamado teoría X, y el otro negativo llamado teoría Y

Teoría X

Suposición de que los empleados no les gusta su trabajo, son flojos, rehúsan las responsabilidades y deben ser obligados a trabajar.

Teoría Y

Suposición de que los empleados les gusta el trabajo, son creativos, buscan responsabilidades y pueden dirigirse ellos mismo.

Factores que favorecen la motivación

García (2012) aprecia que lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo.

Por lo consiguiente Chiavenato (2000). Indica que la motivación laboral es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea.

Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

García (2016) sustenta que la motivación laboral son como los métodos que incurren en la energía, permanencia de la voluntad que ejerce una persona para la obtención de una meta aplicada a la naturaleza del trabajo.

El ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de las siguientes dimensiones mencionado por:

Cid (2013). Indica las siguientes dimensiones de la Motivación Laboral como:

Dimensión Logros: Relacionado con lo que el trabajador desea con ansias alcanzar.

Su indicador.

Nivel de logro. Los niveles de logros son descripciones de los conocimientos y habilidades que se espera que demuestran los colaboradores es una empresa y en su área, cuanto logro como profesional.

Dimensión Reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tiene dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador, consiste en atención personal, mostrar interés, aprobación y aprecio por un trabajo bien hecho, el reconocimiento beneficia a la empresa de diferentes formas, entre ella la más determinante el hacer que los trabajadores se sientan motivados e identificados con la organización.

Su indicador es:

Nivel de reconocimiento. El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida.

Nivel de línea de carrera. El nivel de línea de carrera es la clave para retener colaboradores y asegurar el flujo de talento. Comencemos señalando que la línea de carrera es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización. Tiene notables implicancias para la empresa y el colaborador.

Dimensión Responsabilidad: Cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo y que da la confianza al trabajador de realizar sus actividades.

Su indicador.

Nivel de responsabilidad. Se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación. Por otra parte, el nivel de responsabilidad es el valor de ser consciente de nuestras acciones y sus consecuencias. Implica cuidar de nosotros mismos y los compromisos que adquirimos con una empresa.

Dimensión Crecimiento: Esto se refiere al desarrollo del trabajador en la empresa, si promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, Quienes están vinculados con la satisfacción y los factores extrínsecos los contribuyen a la insatisfacción de los trabajadores estos son:

Su indicador es:

Nivel de desarrollo personal. El nivel desarrollo personal es una de las herramientas más eficaces para crecer como persona, descubrir tus talentos y ser cada día una mejor versión de ti mismo.

Dimensión Progreso: Es lo que motiva al trabajador a ser cada día mejor para alcanzar un mejor desarrollo.

Su indicador es:

Nivel de progreso. Los niveles de progreso son descripciones de los conocimientos y habilidades que se espera que demuestren los colaboradores que ayuda al logro de los objetivos.

Dimensión Políticas y administración de la compañía: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

Según Herrera (2007). Los manuales Administrativos son documentos escritos que concentran en forma sistemática una serie de elementos administrativos con el fin de informar y orientar la conducta de los integrantes de la empresa, unificando los criterios de desempeño y cursos de acción que deberán seguirse para cumplir con los objetivos trazados.

Su indicador.

Nivel de conocimiento de políticas. El conocimiento de las políticas en una **organizacional**. Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa.

Dimensión Condiciones Laborales: Es el lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

Según Velásquez (2001). Para que exista satisfacción del trabajador en relación a las condiciones laborales, estos deben cumplir:

Condiciones de Seguridad: Grado en que es percibido por el trabajador que en el ambiente de trabajo no existen riesgos (posibilidad de daño), o si existen, están debidamente controlados.

Sus indicadores son.

Nivel de recursos tecnológicos. Los recursos tecnológicos en una empresa, es un medio de cualquier clase que permite satisfacer una necesidad o conseguir aquello que se

pretende. La tecnología, por su parte, hace referencia a las teorías y técnicas que posibilitan el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.

Nivel de mobiliario. Es el conjunto de muebles; son objetos que sirven para facilitar los usos y actividades habituales en casas, oficinas y otro tipo de locales. Normalmente el término alude a los objetos que facilitan las actividades humanas comunes, tales como dormir, comer, cocinar, descansar, etc.

Dimensión Calidad de la supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

Su indicador.

Nivel de supervisión de la jefatura inmediata. La supervisión de la jefatura se encuentra en una situación de superioridad jerárquica, ya que tiene la capacidad o la facultad de determinar si la acción supervisada es correcta o no. Por lo tanto, la supervisión es el acto de vigilar ciertas actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria.

Dimensión Salario: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata. Y que puede ser monetario o psicológico.

Su indicador.

Nivel de salario. El nivel de salario (también llamado sueldo,) es la suma de dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

Dimensión Relaciones con los compañeros: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.

Según Soto (2004). Las relaciones interpersonales siempre se deben dar en buen término, y que una mala relación, a la larga siempre trae consigo problemas y desavenencias, lo mismo sucede en esa otra parte de nuestra vida que llamamos trabajo, estamos en constante relación con muchas personas. Se debe considerar las siguientes medidas en relación al jefe y a los compañeros:

El jefe con los subordinados: Se Comunica. Presta atención total a sus colaboradores, es accesible, cuando des una orden es amable y lo más claro posible, no desprecies a nadie y guárdate siempre las confianzas.

Apoya a sus subordinados. Se solidariza con ellos cuando sufran, y procura estar preparado si has de intervenir a su favor. Perdona errores bienintencionados. Esto contribuirá a mejorar sus resultados en el futuro debido a que le quedará la experiencia que da los errores.

Entre compañeros: Afronta las discusiones. Las discusiones con tus compañeros se deberán restringir para temas importantes, compite justamente. Sigue las normas. El resultado de saltarte las normas es que otros tienen que poner freno a tus comportamientos.

Seguridad: El colaborador siempre busca en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo. Herzberg recomienda acentuar lo factores relacionados con el trabajo en sí o con sus resultados directos, como oportunidades de ascender, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros.

Según Cimo (2002) la seguridad es responsabilidad de Línea y una función de staff. Cada supervisor es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las áreas.

La seguridad del trabajo contempla tres áreas principales de actividad:

- i. Prevención de accidentes.
- ii. Prevención de robos.
- iii. Prevención de incendios.

Su indicador es:

Nivel de relaciones laborales. Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona

que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. Por ende, es gozar de buenas relaciones entre jefes y empleados es crucial en cualquier empresa. Cuando esto pasa, el compromiso de los empleados, su productividad, motivación y moral están en sus niveles más altos.

Los incentivos: es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad.

Objetivo de los incentivos: Es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos.

Además de los objetivos anteriormente mencionados existen otros objetivos dentro los cuales están:

- i. Motivar al empleado a ser lo más productivo posible.
- ii. Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, etc.
- iii. Retener el personal valioso.
- iv. Desalentar a los trabajadores indeseables de que permanezcan en la empresa.
- v. Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.
- vi. Ahorrar cuanto sea posible, especialmente en lo referente a cargas sociales y gestión de algunos beneficios particulares, tales como seguros, pensiones.

Condiciones Higiénicas: Grado en que es percibido por el trabajador que las condiciones ambientales, no tienen afectación alguna para la salud o incluso, no afectan su concentración o su estado anímico.

Condiciones Estéticas: Grado en que el trabajador percibe un ambiente adecuado, limpio, armonioso, agradable, con un uso correcto de la decoración y colores, áreas verdes y otros elementos estéticos.

Condiciones Ergonómicas: Grado en que el diseño de equipos, herramientas, asientos, etcétera; se ajusta de acuerdo al propio criterio de los trabajadores, a sus condiciones psicofisiológicas. Es decir, no se siente fatiga derivada de estos elementos.

Condiciones de Bienestar: Grado en que el trabajador percibe que la organización se preocupa de crear las condiciones necesarias para su correcto desenvolvimiento relacionadas con la política de recompensas de los recursos humanos.

1.3.4. Variables de investigación

Tabla 1: Variables de investigación

“Gestión del Talento Humano”	Chiavenato (2010). La Gestión del Talento Humano es una función que se basa en apoyar al reforzamiento las ganas y el ímpetu de los colaboradores.
“Motivación Laboral”	Stephen (2004) define a la motivación en las ganas el coraje resistencia la manera de afrontar las cosas a diario el esfuerzo individual de cada colaborador por cumplir la tarea encomendada, esto es un factor clave para hablar de motivación.

Fuente: Elaboración Propia

1.4. Formulación del Problema.

¿” De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo 2017”?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Según Ñaupas, Mejía & Novoa (2011). La investigación se puede agrupar en teóricas, metodológicas y sociales.

Justificación teórica

“La justificación teórica se da cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica. Ello implica indicar que el estudio va permitir, realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico”. (Ñaupas, Mejía & Novoa, 2011. p.126).

La empresa Epsel S.A. obtendrá resultados positivos y satisfactorios porque se dará solución al problema que se ha identificado mediante el diseño de un programa de gestión del talento humano para mejorar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A. 2017. Se logrará obtener resultados satisfactorios en la mejora de su posicionamiento frente a sus competidores.

Justificación metodológica

La justificación metodológica se da cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación puede servir para otras investigaciones similares. Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas, de muestreo, etc. que crea el investigador que pueden utilizarse en investigaciones similares (Ñaupas, Mejía & Novoa, 2011. p.126).

Para poder lograr nuestros objetivos de la investigación se empleó el método inductivo la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para diagnosticar la situación actual de la empresa. Con ello se alcanzó conocer el grado de motivación de los colaboradores de la empresa.”

Justificación social

De acuerdo con Ñaupas, Mejía & Novoa (2011) “La justificación social se da cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social.” p. 126.

Con nuestra investigación socialmente se contribuirá a la empresa y a mejorar el nivel de motivación en los colaboradores de esta. Además, servirá como referencia para otras investigaciones. Desde el punto de vista social esta investigación facilitara a diferentes tesis, por lo nos basamos en diagnosticar e identificar cuan motivado está el colaborador de EPSEL S.A. través de un estudio a la variable “gestión del talento humano” para así aplicar nuestra propuesta con diferentes estrategias de mejora.

1.6. Hipótesis.

H1: Existe relación entre la “Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL”.

H0: No existe relación entre la “Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y la motivación Laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar la Gestión del Talento Humano que se aplican en EPSEL S.A.

Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.

Identificar los factores que influyen en el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.

Proponer un programa de Gestión de Talento Humano para mejorar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de investigación.

Esta investigación será descriptiva correlacional, ya que se describirá una realidad problemática en un tiempo determinado, como se ha encontrado la empresa en lo que concierne a nuestras variables “gestión del talento humano y la motivación laboral” de la empresa EPSEL. S.A.

Critico propositiva, porque propondremos una propuesta de gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A. en un determinado tiempo en un momento establecido o específico.

Enfoque cuantitativo.

La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

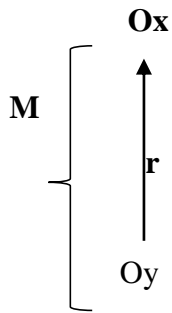
Por otra parte, Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Por lo tanto en nuestra investigación de Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral de la empresa EPSEL S.A., utilizamos el cuestionario, la encuesta, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales se analizaron estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

En este sentido, el método cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Diseño de investigación.

El diseño de investigación se da dentro de un carácter no experimental, ya que no se someterá a ningún sistema de prueba. (Kerlinger & Lee, 2002) Sostienen que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables; la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (pag.124).

Para esta presente investigación aremos uso del siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra

O_x = VI: “Gestión del Talento Humano”

O_y = VD: “Motivación laboral”

r = correlación entre O_x y O_y .

2.2. Población y muestra

Población

Según los autores mencionan que la meta en estudio estará conformada por todos los colaboradores que conforman dicha empresa en estudio, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013)

Nuestra población abarca a todos trabajadores de la empresa EPSEL S.A. que ascienden a un total de 500 trabajadores.

Muestra

Según autores mencionan que para llevar a cabo un estudio es importante seleccionar a una parte de la meta en estudio para la cual aremos huso del muestreo probabilístico de manera aleatoria simple, “Ñaupas, Mejía, Novoa Villagómez” (2013)

$$n = \frac{z^2 Npq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n: tamaño de muestra

z=: nivel de confianza 95%=1.645

N= Población 500

p= variabilidad negativa = 50%

q= variabilidad positiva = 50%

e= error = 0.1

Sustituyendo la formula

$$n = \frac{(1.645)^2(500)(0.5)(0.5)}{(0.1)^2 (500 - 1) + (1.645)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 59.69$$

$$n = 60$$

La muestra quedó conformada en 60 trabajadores a quienes se aplicarán las encuestas en empresa Epsel S.A. Chiclayo.

2.3. Variables, Operacionalización

Tabla 2: Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ÍNDICE DE ESCALA	SUB ÍNDICE	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Gestión de talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento y selección	La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto	Escala de Likert:	Muy Malo	Encuesta y Cuestionario
			En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal			
	Inducción de personas	Inducción de personas	La institución brinda un periodo de inducción adecuado para garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto		Malo	
			La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.		Regular	
	Aplicación de las personas	Diseño de actividades	En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto		Totalmente En desacuerdo	Bueno
			En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo		En desacuerdo	Muy Bueno
	Compensación de personas		La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción		Indiferente	

Desarrollo de personas	Nivel de reconocimiento laboral	La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.	De acuerdo Totalmente De acuerdo
	Nivel de remuneración	La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades	
	Nivel de capacitación	La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores	
		Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales	
Mantenimiento de condiciones de trabajo	Condiciones laborales	La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.	
		En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización	
		La institución ofrece incentivos laborales que promueven la retención de las personas	
Evaluación de personas	Control de actividades	La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas	
		La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas	

Fuente: elaboración propia

Tabla 3: Operacionalización de la variable dependiente

VA R	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ÍNDICE DE ESCALA	SUB ÍNDICE	TÉCNICAS E INSTRUMEN TOS
Motivación Laboral	LOGRO	Nivel de logro	Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización	Escala de Likert: Totalmente En desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo	Muy Malo Malo Regular Bueno Muy Bueno	Encuesta y Cuestionario
			El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.			
	RECONOCIMIENTO	Nivel de reconocimiento	Me esfuerzo y doy todo de mi para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización			
			La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas			
	RESPONSABILIDAD	Nivel de línea de carrera	La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral			
			De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).			
	CRECIMIENTO	Nivel de desarrollo profesional	La empresa promueve el progreso laboral (línea de carrera).			
			Cumplo con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.			
	PROGRESO	Nivel de progreso	Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente			
			Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.			

POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN	Nivel de conocimiento de políticas	Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).	Totalmente De acuerdo
CONDICIONES LABORALES	Nivel de recursos tecnológicos	En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado	
	Nivel de mobiliario	El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad	
CALIDAD DE SUPERVISIÓN	Nivel de supervisión de la jefatura inmediata	Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados	
		Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales	
SALARIO	Nivel de salario	Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato	
		La institución valora el trabajo de los colaboradores	
RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS	Nivel de relaciones laborales	La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos	
		Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye.	
		Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución	

Fuente: elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas de recolección de datos.

Del Cid et al. (2007), definen a las técnicas de investigación o de recolección de datos, como el conjunto de procedimientos coherentes con el hecho estudiado y con los recursos disponibles, conducentes como la encuesta, valores, conducta a generar información pertinente para la investigación. (p.94).

En la presente investigación para poder recolectar la información necesaria se empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual ha sido desarrollado a partir de los trabajos previos de investigación respecto al tema para cada una de las variables en estudio, sirviéndose para ellos de la aplicación de la metodología de la escala de Likert, es decir las preguntas elaboradas, contaron con alternativas o ítems, con la finalidad de que la persona señale en función a dichas alternativas la respuesta que mejor se adecua a lo solicitado.

Elaboración de la encuesta

Para seguir con el proceso de recolección de datos se hace a través de la encuesta la cual esta validada por diferentes expertos y “tiene una medición a través de la escala de Likert”.

En nuestra investigación se ha llegado a recolectar mediante la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa EPSEL S.A. Chiclayo.

Según el autor Malave, (2007) “menciona que la escala de Likert se basa en medir cuanto de motivación o disponibilidad tiene el colaborador para ser desarrollar dicha encuesta ya que será aplicada en casos particulares”.

Para esta investigación la escala de Likert será utilizada de acuerdo a 5 niveles de respuestas las que detallaremos a continuación.

1. “Totalmente en desacuerdo”
2. “En desacuerdo”
3. “Indiferente”
4. “De acuerdo”
5. “Totalmente de acuerdo”

Desarrollo de la encuesta

Para la aplicación de la encuesta de gestión del talento humano y motivación laboral lo realizaremos dentro de la empresa EPSEL S.A. Chiclayo, de acuerdo a la muestra encontrada de un total de 60 colaboradores.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utiliza es el cuestionario, cuya característica principal es el uso de ítems o preguntas, que realizamos con el propósito de recabar información de la gestión del talento y la motivación laboral en la empresa Epsel S.A.

Según Del Cid et al. (2007). Las preguntas son la expresión manifiesta, por lo común en forma de interrogante, que constituyen la estructura formal del cuestionario y mediante ella se recoge la información, ya que también se menciona que se utilizará la escala de Likert para lo cual nos permitirá dar un valor para que así los colaboradores pueden responder de acuerdo a cada 5 niveles. (p.109).

Según Welch & Comer (1990), También utiliza el alfa de Cronbach ya que es una herramienta de medida ya que nos permite ver la fiabilidad a través de un conjunto de ítems

Tabla 4: *Estadísticas de fiabilidad de encuesta gestión del talento humano y motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	36

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla presentada del alfa de Cronbach se determinó que los indicadores son confiables expresado con un valor de 0,824 dado que el valor es mayor que 0.5.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Siguiendo con el procedimiento tenemos la recolección de datos la cual, a través de la encuesta, se llegará a hacer huso del programa Excel y SPSS.

Para nuestra recolección de datos se utilizará los programas spss y el Excel ya que siguiendo un orden iniciaremos con la llenada de datos hasta finalizar con las figuras y tablas para luego así poder pasar a interpretar los diferentes resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas y una estrecha comunicación con la empresa EPSEL S.A.

2.6. Aspectos éticos.

Tabla 5: *Aspectos éticos*

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
Observación participante	Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

Fuente: *Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>*

2.7. Criterios de Rigor científico.

Tabla 6: *Criterios de rigor científico*

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTOS
Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad	Resultados de las variables observadas y estudiadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados reportados son reconocidos como verdaderos por los participantes. 2. Se realizó la observación de las variables en su propio escenario. 3. Se procedió a detallar la discusión mediante el proceso de la triangulación.
Transferibilidad y aplicabilidad	Resultados para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó la descripción detallada del contexto y de los participantes en la investigación. 2. La recogida de los datos se determinó mediante el muestreo teórico, ya que se codificaron y analizaron de forma inmediata la información proporcionada. 3. Se procedió a la recogida exhaustiva de datos mediante el acopio de información suficiente, relevante y apropiada mediante el cuestionario, la observación y la documentación.
Consistencia para la replicabilidad	Resultados obtenidos mediante la investigación mixta	<ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de la información (datos, investigadores y teorías) permitiendo el fortalecimiento del reporte de la discusión. 2. El cuestionario empleado para el recojo de la información fue certificado por evaluadores externos para autenticar la

**Confirmabilidad
y neutralidad**

Los resultados de la investigación tienen veracidad en la descripción

pertinencia y relevancia del estudio por ser datos de fuentes primarias.

3. Se detalla con coherencia el proceso de la recogida de los datos, el análisis e interpretación de los mismos haciendo uso de los enfoques de la ciencia: (a) empírico, (b) crítico y, (c) vivencial.

1. Los resultados fueron contrastados con la literatura existente.

2. Los hallazgos de la investigación fueron contrastados con investigaciones de los contextos internacional, nacional y regional que tuvieron similitudes con las variables estudiadas de los últimos cinco años de antigüedad.

3. Se declaró la identificación y descripción de las limitaciones y alcance encontrada por el investigador.

Relevancia

Permitió él logró de los objetivos planteados obteniendo un mejor estudio de las variables

1. Se llegó a la comprensión amplia de las variables estudiadas.

2. Los resultados obtenidos tuvieron correspondencia con la justificación.

Fuente: *Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/>*

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

3.1.1. Análisis de correlación de las variables “gestión del talento humano y su incidencia en la motivación laboral” de los colaboradores de EPSEL S.A. del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 7: Nivel de Coeficiente de Correlación de Pearson de la Variable Gestión del talento Humano y Motivación Laboral.

		GESTION DEL TALENTO HUMANO	MOTIVACION LABORAL
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	0.166
	Sig. (bilateral)		.206
	N	60	60
MOTIVACION LABORAL	Correlación de Pearson	0.166	1
	Sig. (bilateral)	.206	
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de Pearson de nuestras dos variables que son “gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores” S.A., Chiclayo, 2017, nos muestra una correlación positiva débil con un porcentaje de 0.166 mediante esto nos permite aceptar la hipótesis H1 que dice que si existe relación entre nuestras variables.

3.1.2. Análisis del nivel de gestión del talento humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 8: Nivel de Gestión del Talento Humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Gestión del Talento Humano				
Humano	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	0	0	0	0
Malo	5	8.3	8.3	8.3
Regular	28	46.7	46.7	55.0
Bueno	24	40.0	40.0	95.0
Muy Bueno	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Nivel de Gestión del Talento Humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

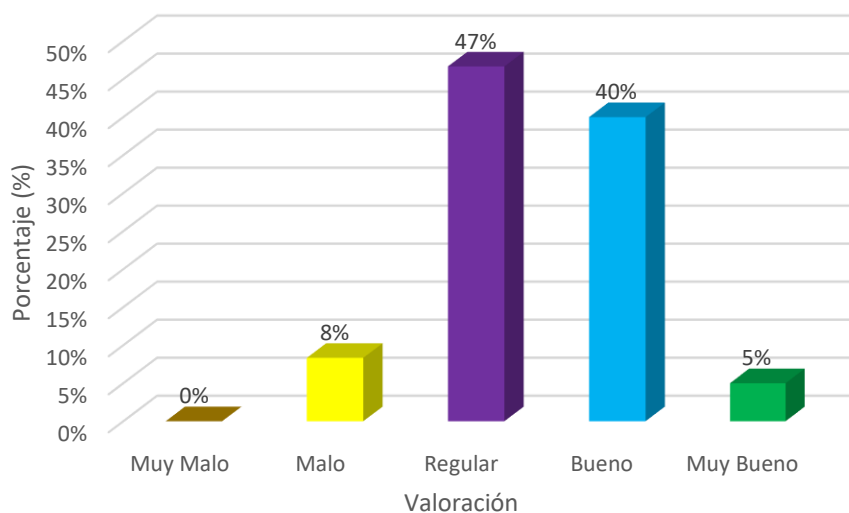


Figura 1: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 47% de los colaboradores considera como regular, el 40% considera bueno, el 8% considera malo y el 5% consideran muy bueno, el nivel de gestión de talento humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017, ello evidencia que existe un espacio para la mejora.

Fuente: elaboración propia.

3.1.2.1. Análisis del nivel de gestión del talento humano por dimensiones de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 9: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión admisión de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Admisión de personas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	2	3.3	3.3	3.3
Malo	6	10.0	10.0	13.3
Regular	31	51.7	51.7	65.0
Bueno	14	23.3	23.3	88.3
Muy Bueno	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

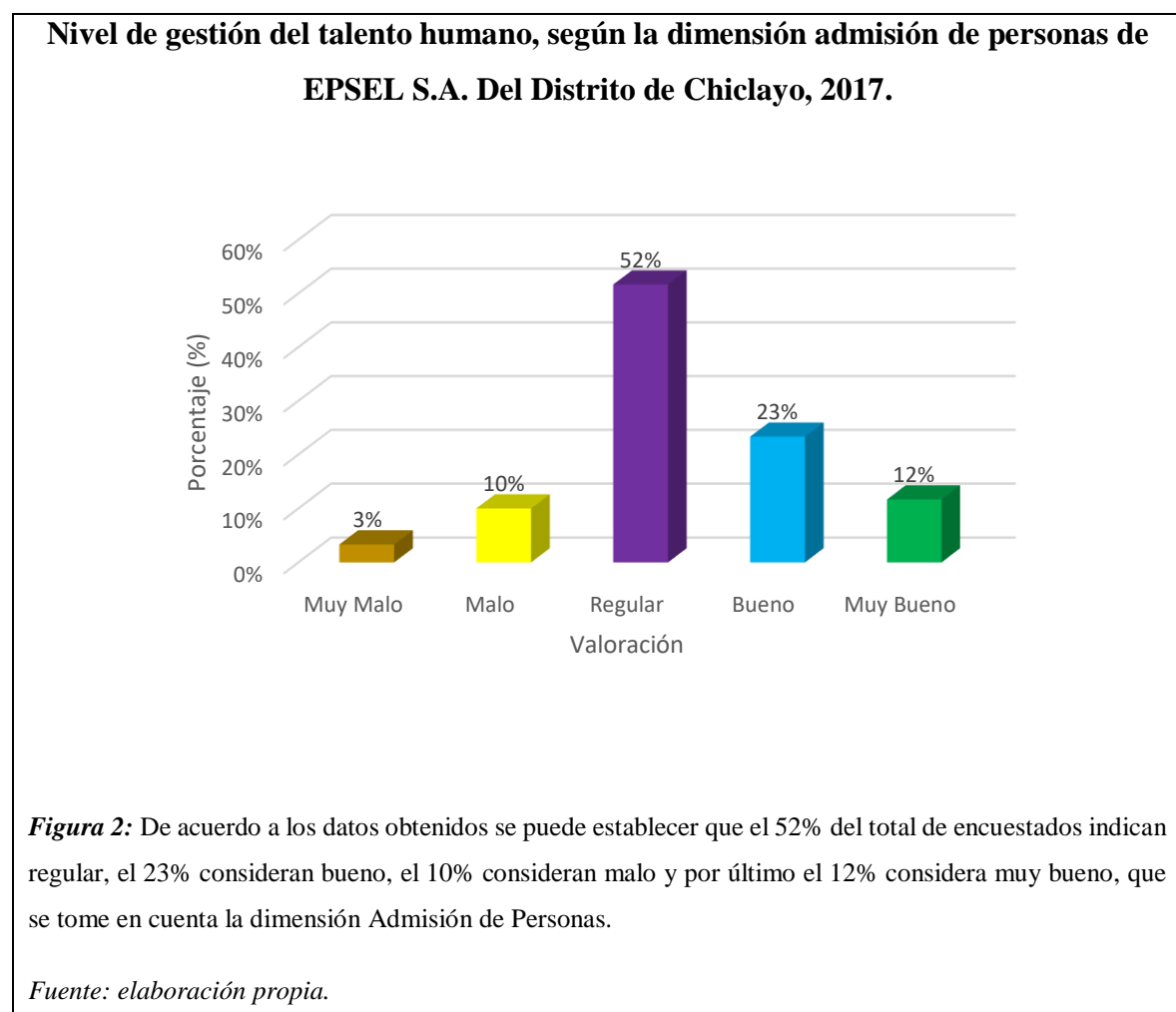


Tabla 10: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión aplicación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Aplicación de personas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	3	5.0	5.0	5.0
Malo	7	11.7	11.7	16.7
Regular	19	31.7	31.7	48.3
Bueno	25	41.7	41.7	90.0
Muy Bueno	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión aplicación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

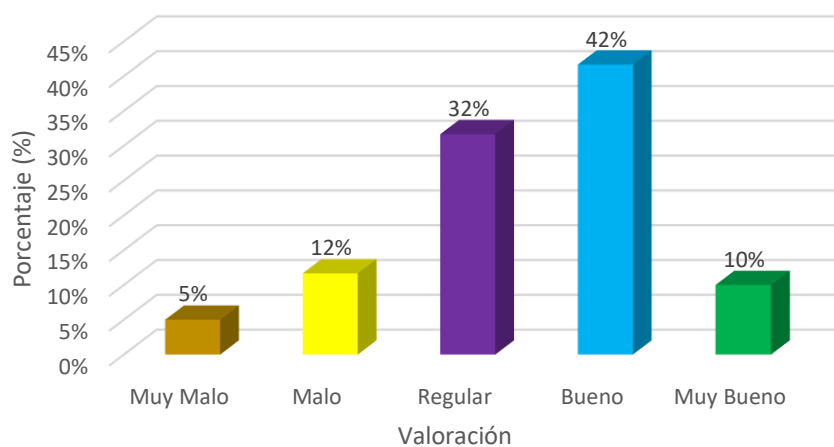


Figura 3: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 42% del total de encuestados indican bueno, el 32% consideran regular, el 10% considera malo, el 5% considera muy malo y el 10% considera muy bueno, que se tome en cuenta la dimensión Aplicación de Personas.

Fuente: elaboración propia

Tabla 11: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión compensación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Compensación de personas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	2	3.3	3.3	3.3
Malo	18	30.0	30.0	33.3
Regular	15	25.0	25.0	58.3
Bueno	19	31.7	31.7	90.0
Muy Bueno	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión compensación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

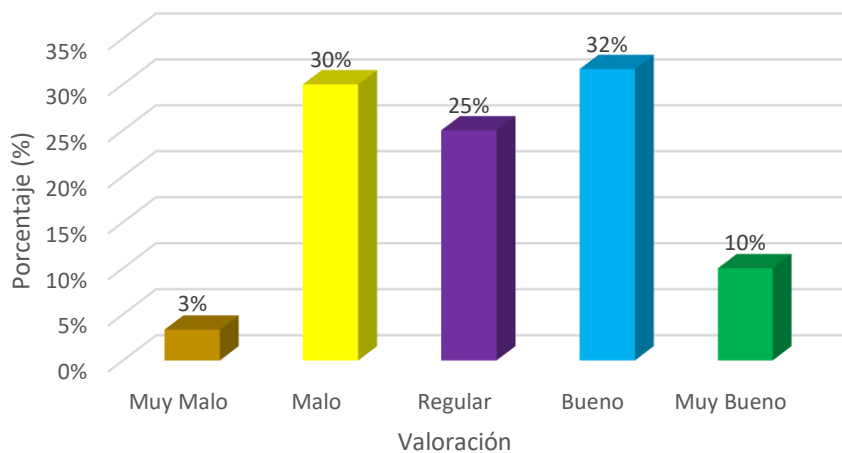


Figura 4: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 32% del total de encuestados consideran bueno, el 30% considera malo, el 25% considera regular y el 10% considera muy bueno, que se tome en cuenta la dimensión Compensación de personas.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 12: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión desarrollo de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Desarrollo de personas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	1	1.7	1.7	1.7
Malo	8	13.3	13.3	15.0
Regular	23	38.3	38.3	53.3
Bueno	21	35.0	35.0	88.3
Muy Bueno	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión desarrollo de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

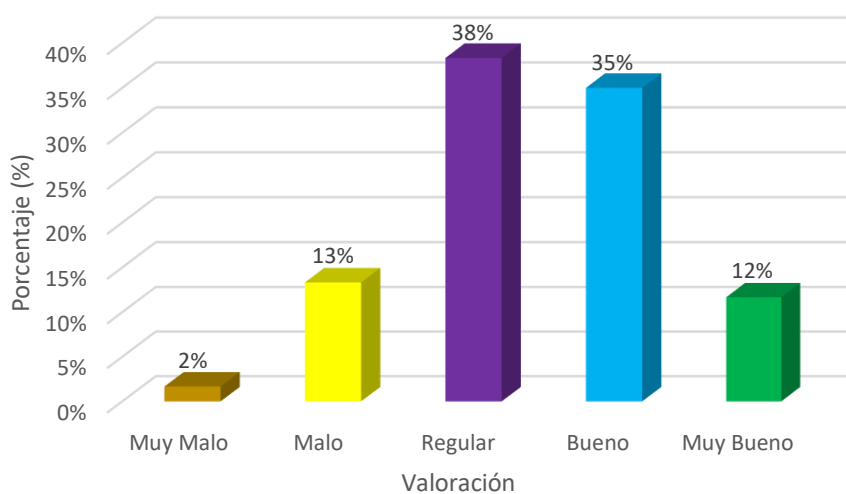


Figura 5: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 38% del total de encuestados consideran regular, el 35% considera bueno, el 13% considera malo, el 2% muy malo y el 12% considera muy bueno, que se tome en cuenta la dimensión Desarrollo de Personas.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 13: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión mantenimiento de condiciones de trabajo de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Mantenimiento de condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	2	3.3	3.3	3.3
Malo	13	21.7	21.7	25.0
Regular	27	45.0	45.0	70.0
Bueno	14	23.3	23.3	93.3
Muy Bueno	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

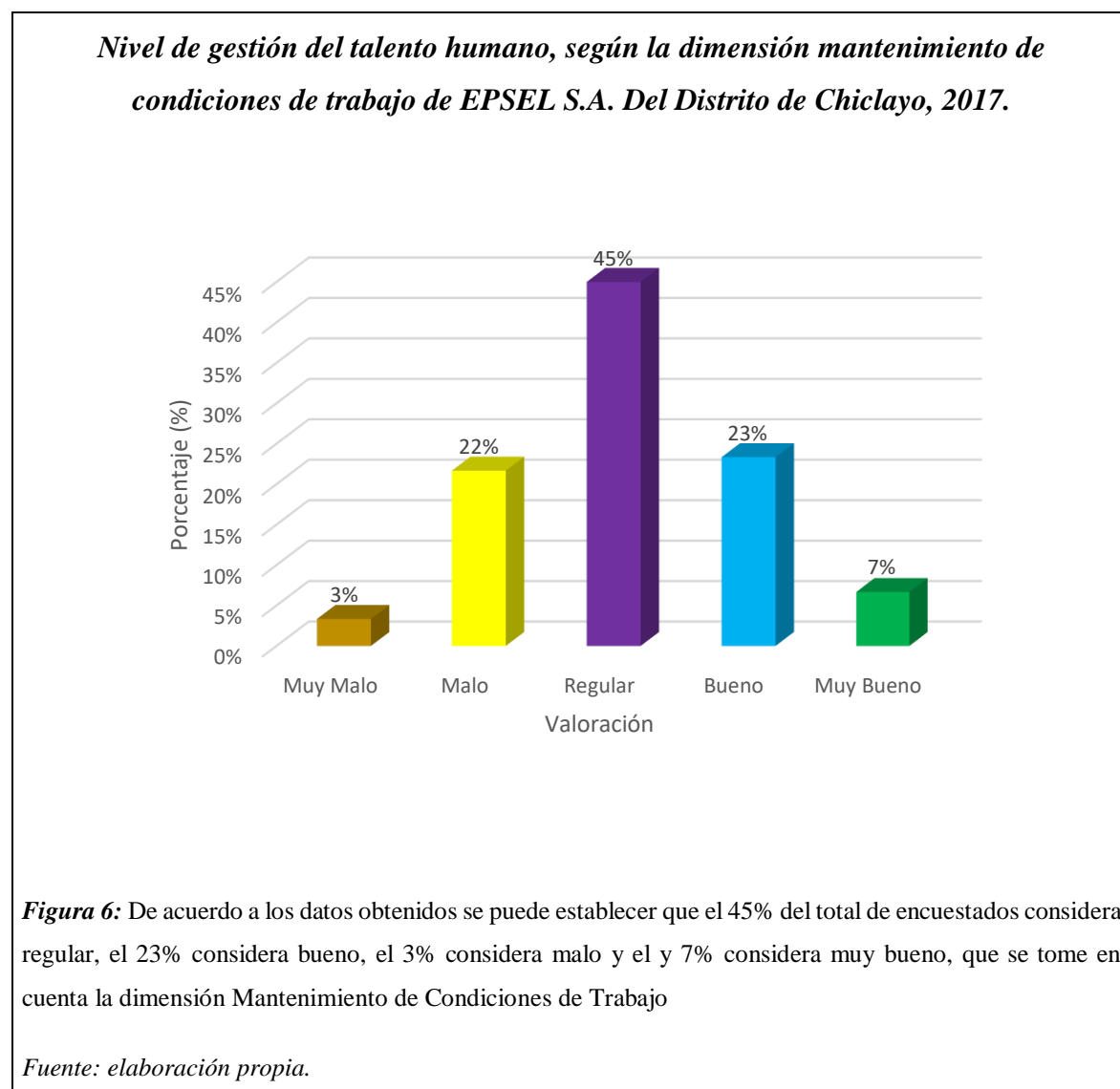


Tabla 14: Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión evaluación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Evaluación de personas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	8	13.3	13.3	13.3
Malo	9	15.0	15.0	28.3
Regular	18	30.0	30.0	58.3
Bueno	21	35.0	35.0	93.3
Muy Bueno	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión evaluación de personas de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

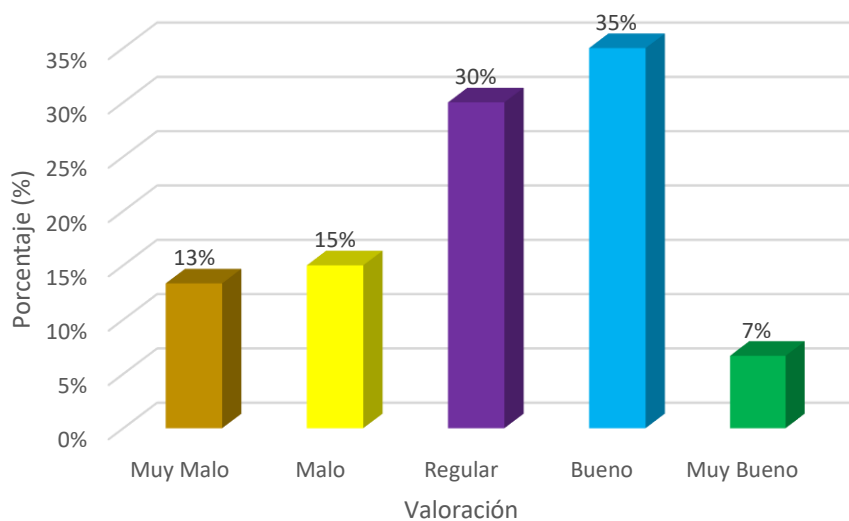


Figura 7: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 35% del total de encuestados considera bueno el 13% considera muy malo y el 7% considera muy bueno, que se tome en cuenta la dimensión Evaluación de personas

Fuente: elaboración propia

3.1.2.2. Resumen de la gestión del talento humano según dimensiones de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 15: Nivel de gestión del talento humano de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017, según dimensiones.

Gestión del talento Humano	Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de condiciones de trabajo	Evaluación de personas
Muy Malo	3%	5%	3%	2%	3%	13%
Malo	10%	12%	30%	13%	22%	15%
Regular	52%	32%	25%	38%	45%	30%
Bueno	23%	42%	32%	35%	23%	35%
Muy Bueno	12%	10%	10%	12%	7%	7%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

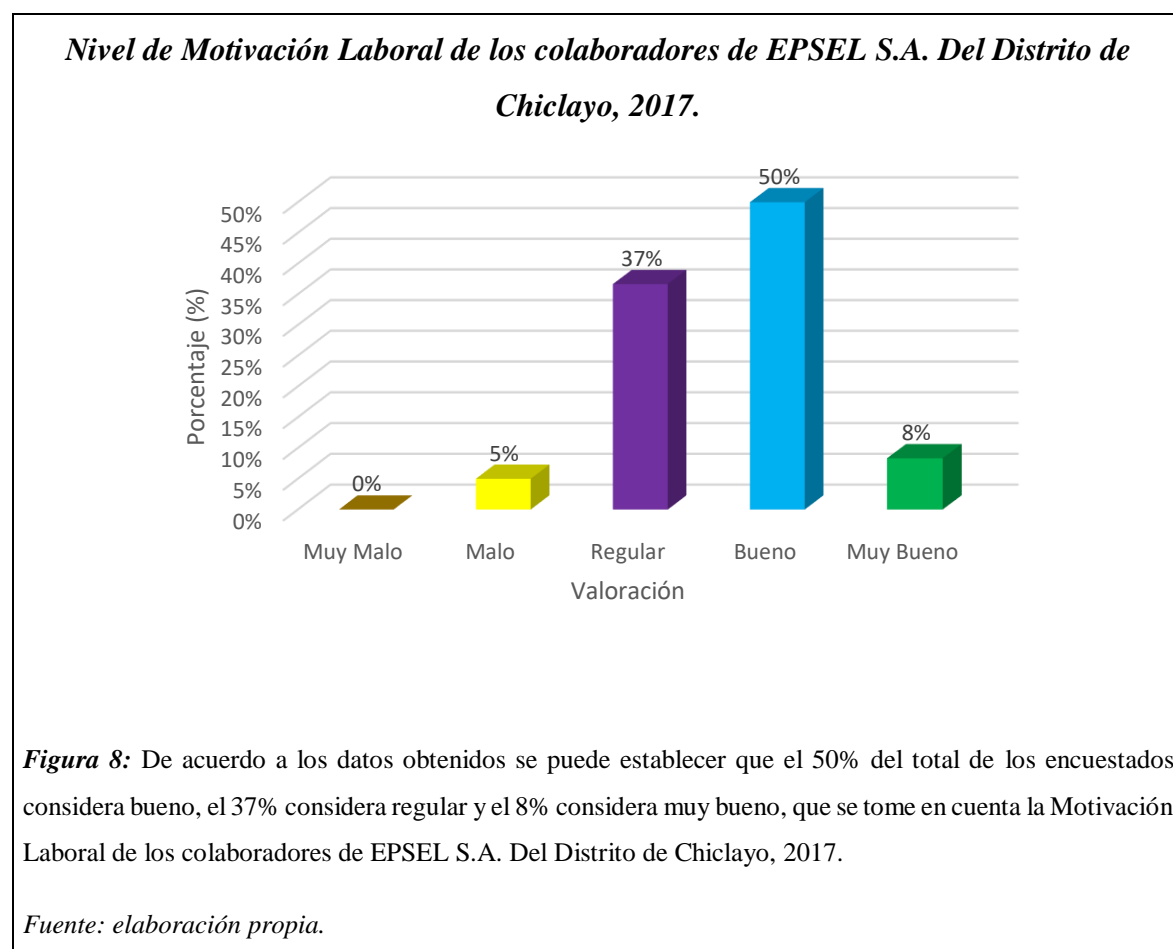
Fuente: Elaboración propia

3.1.3. Análisis del nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 16: Nivel de Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Motivación laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	0	0	0	0
Malo	3	5.0	5.0	5.0
Regular	22	36.7	36.7	41.7
Bueno	30	50.0	50.0	91.7
Muy Bueno	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.



3.1.3.1. Análisis del de nivel de motivación laboral por dimensiones de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 17: Nivel de motivación laboral, según la dimensión logro de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Logro	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	4	6.7	6.7	6.7
Malo	11	18.3	18.3	25.0
Regular	18	30.0	30.0	55.0
Bueno	19	31.7	31.7	86.7
Muy Bueno	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Nivel de motivación laboral, según la dimensión logro de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

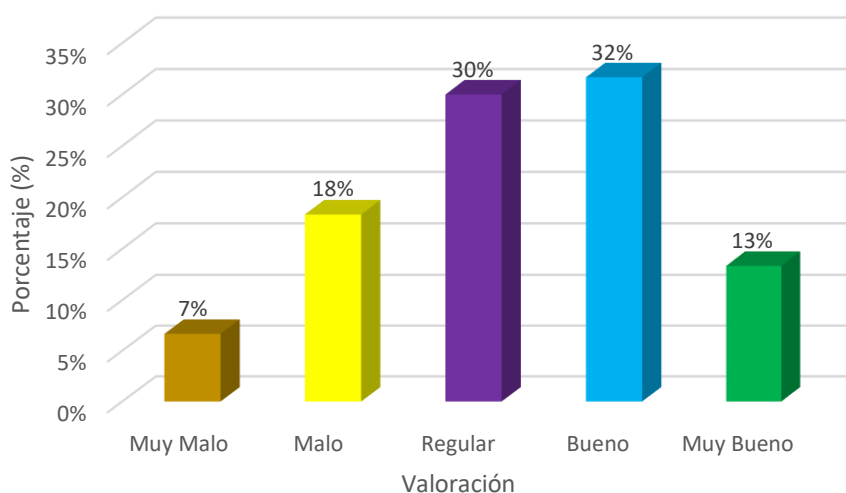


Figura 9: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 32% del total de encuestados considera bueno, el 30% considera regular, el 7% considera muy malo y el 13% muy bueno, que se tome en cuenta la dimensión Logro en la empresa.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18: Nivel de motivación laboral, según la dimensión reconocimiento de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Reconocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	0	0	0	0
Malo	6	10.0	10.0	10.0
Regular	20	33.3	33.3	43.3
Bueno	26	43.3	43.3	86.7
Muy Bueno	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

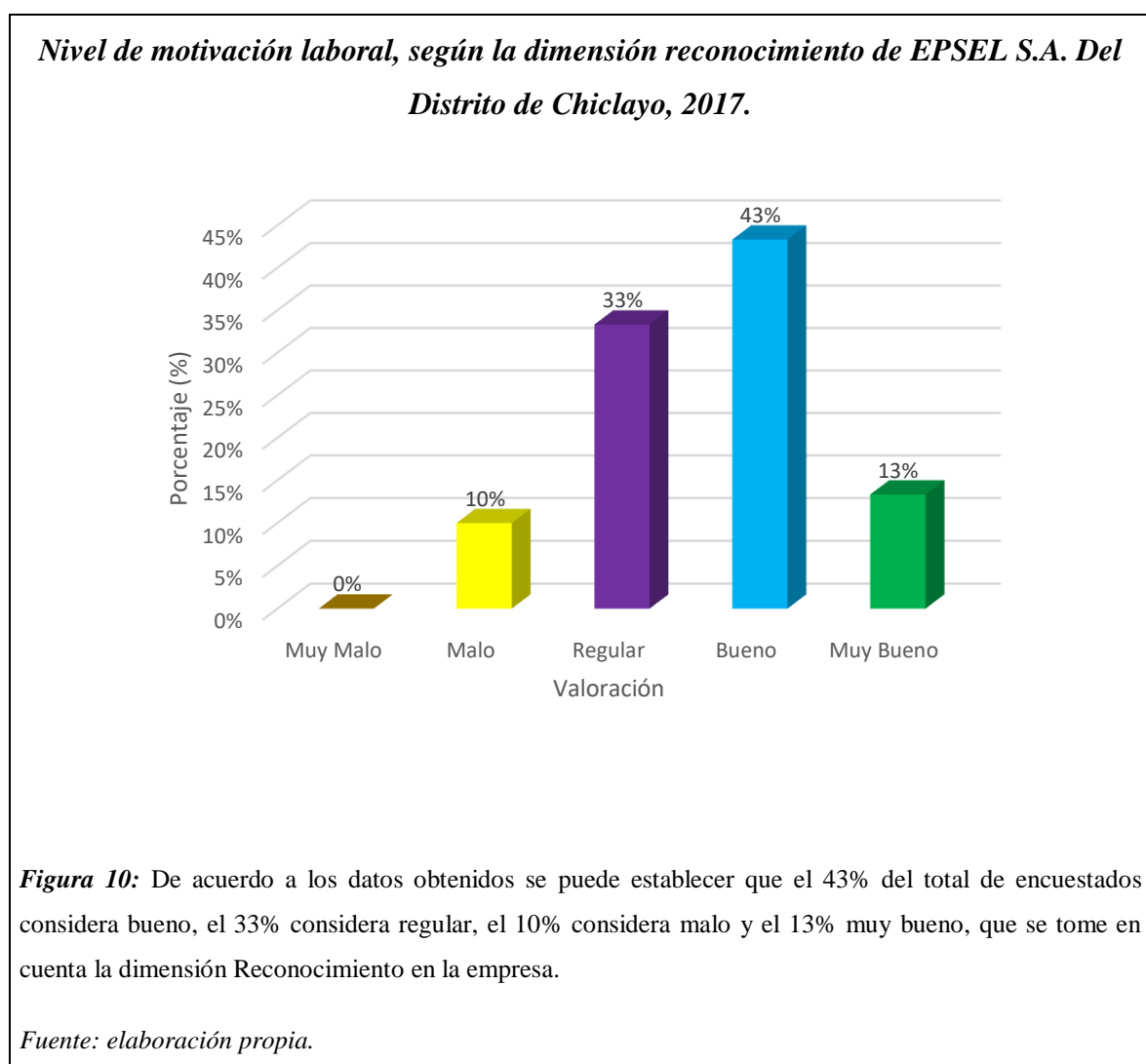


Tabla 19: Nivel de motivación laboral, según la dimensión responsabilidad de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	3	5.0	5.0	5.0
Malo	12	20.0	20.0	25.0
Regular	6	10.0	10.0	35.0
Bueno	25	41.7	41.7	76.7
Muy Bueno	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

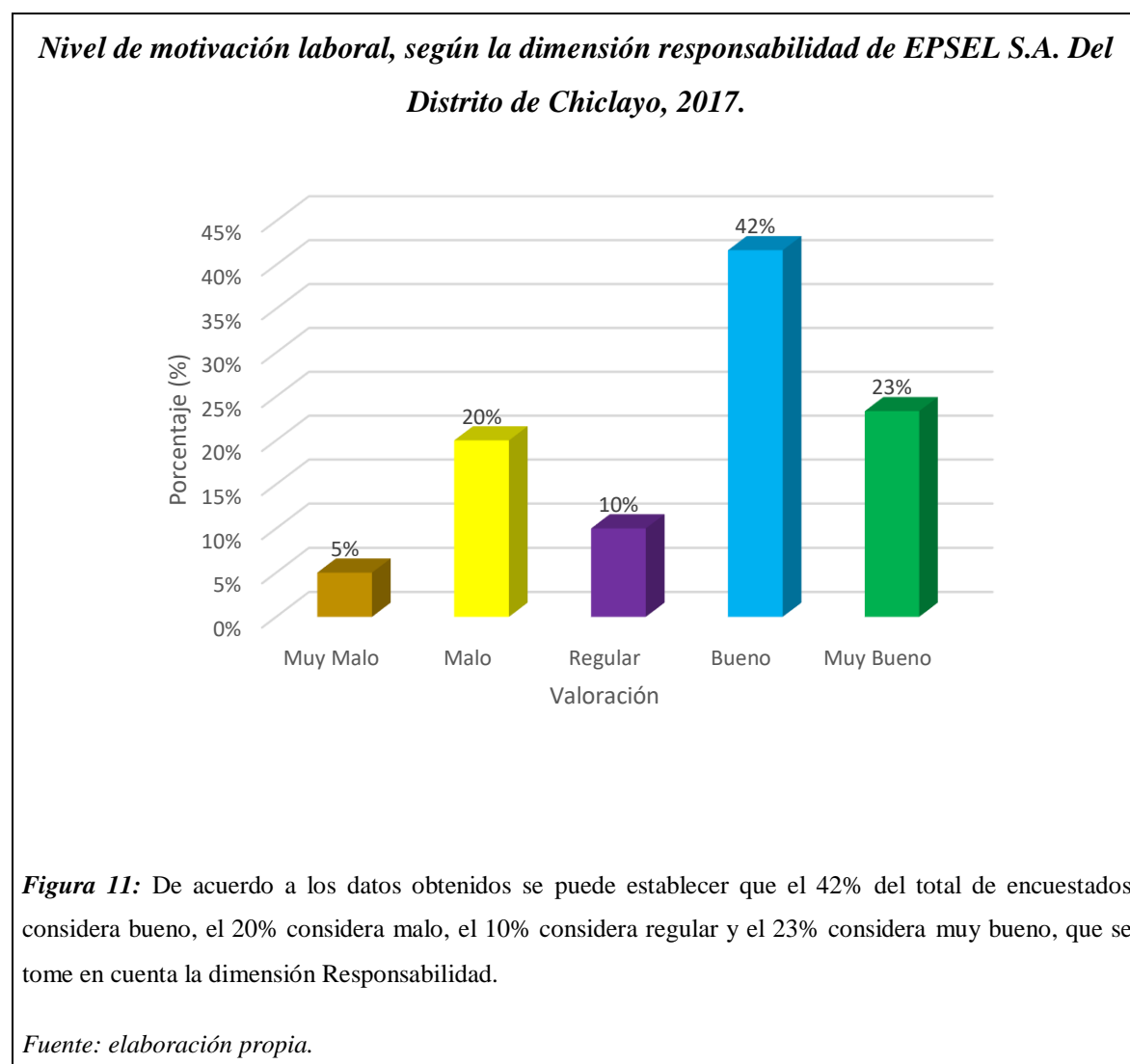


Tabla 20: Nivel de motivación laboral, según la dimensión crecimiento de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Crecimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	3	5.0	5.0	5.0
Malo	13	21.7	21.7	26.7
Regular	13	21.7	21.7	48.3
Bueno	21	35.0	35.0	83.3
Muy Bueno	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

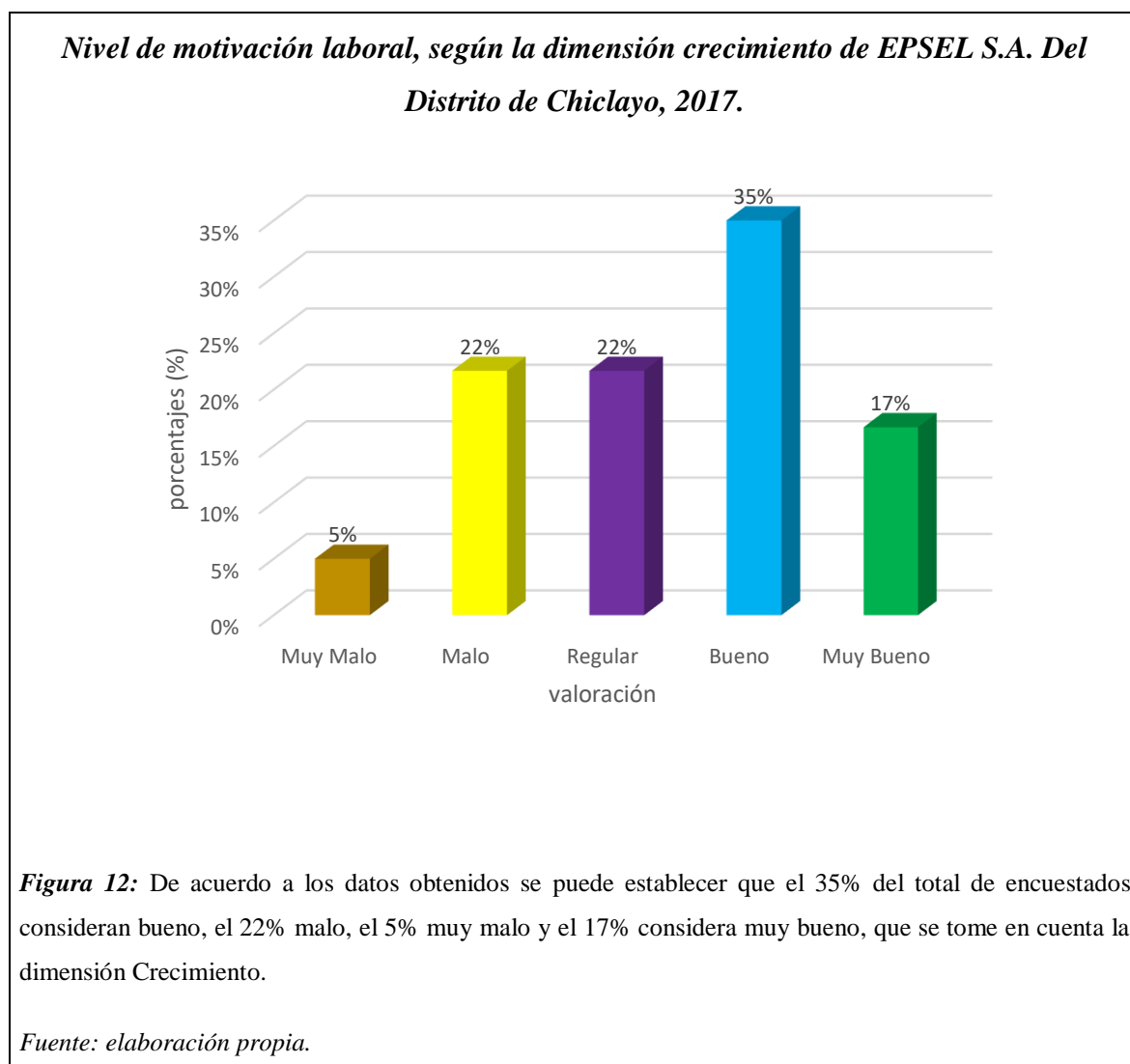


Tabla 21: Nivel de motivación laboral, según la dimensión progreso de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Progreso	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	4	6.7	6.7	6.7
Malo	12	20.0	20.0	26.7
Regular	16	26.7	26.7	53.3
Bueno	18	30.0	30.0	83.3
Muy Bueno	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

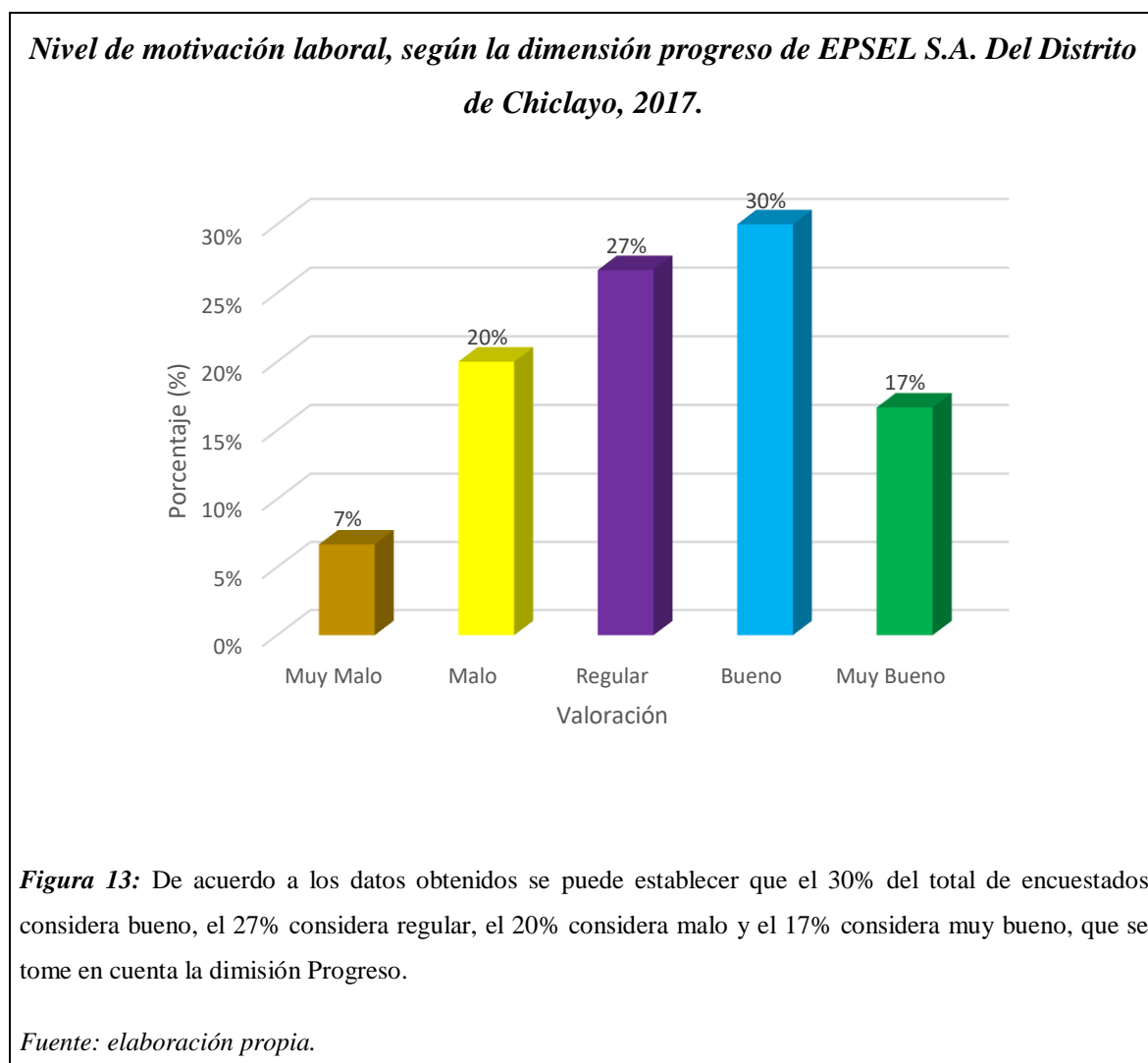


Tabla 22: Nivel de motivación laboral, según la dimensión política y administración de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Política y Administración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	9	15.0	15.0	15.0
Malo	17	28.3	28.3	43.3
Regular	5	8.3	8.3	51.7
Bueno	24	40.0	40.0	91.7
Muy Bueno	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

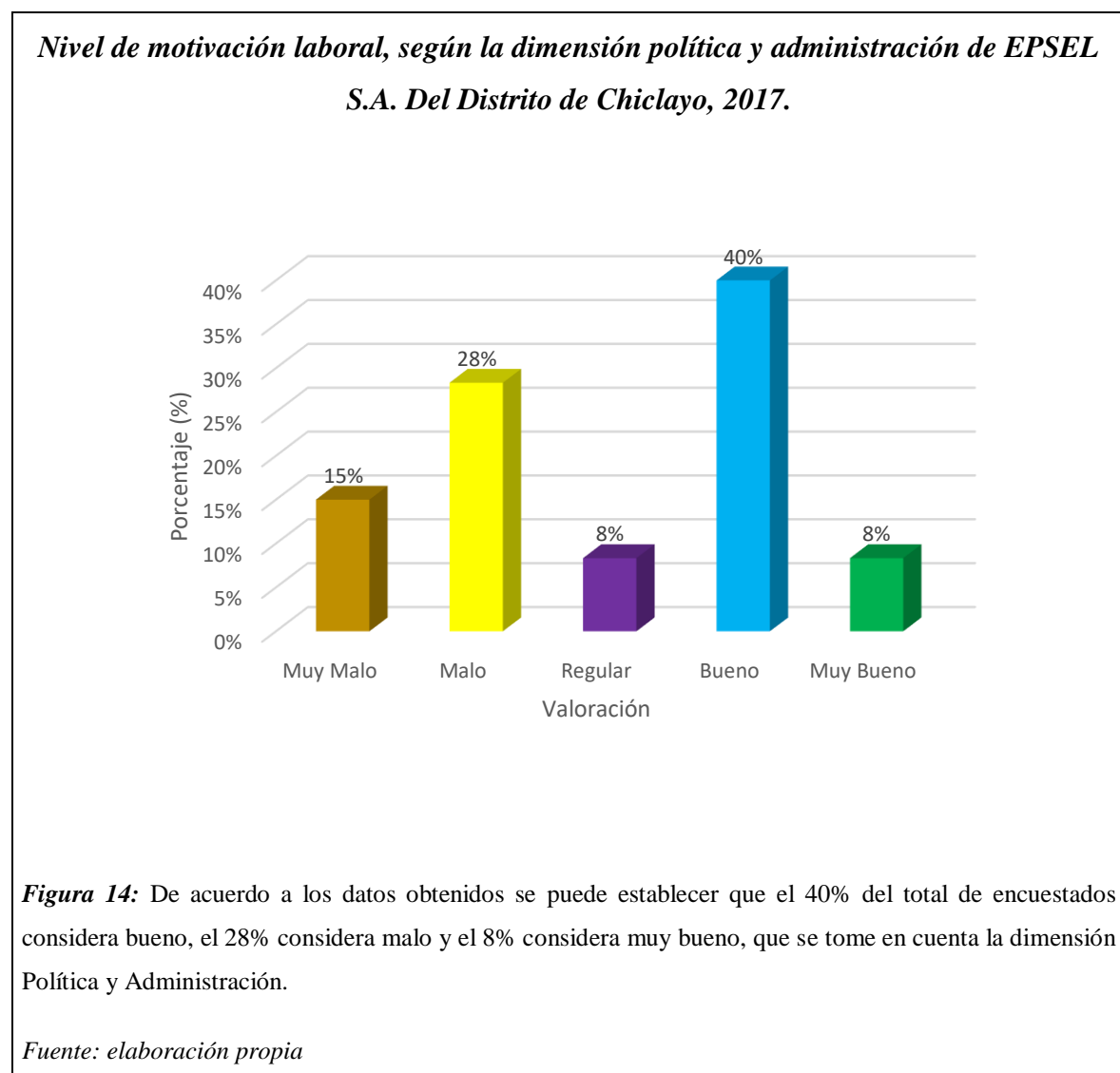


Tabla 23: Nivel de motivación laboral, según la dimensión condiciones laborales de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Condiciones Laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	5	8.3	8.3	8.3
Malo	12	20.0	20.0	28.3
Regular	18	30.0	30.0	58.3
Bueno	21	35.0	35.0	93.3
Muy Bueno	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

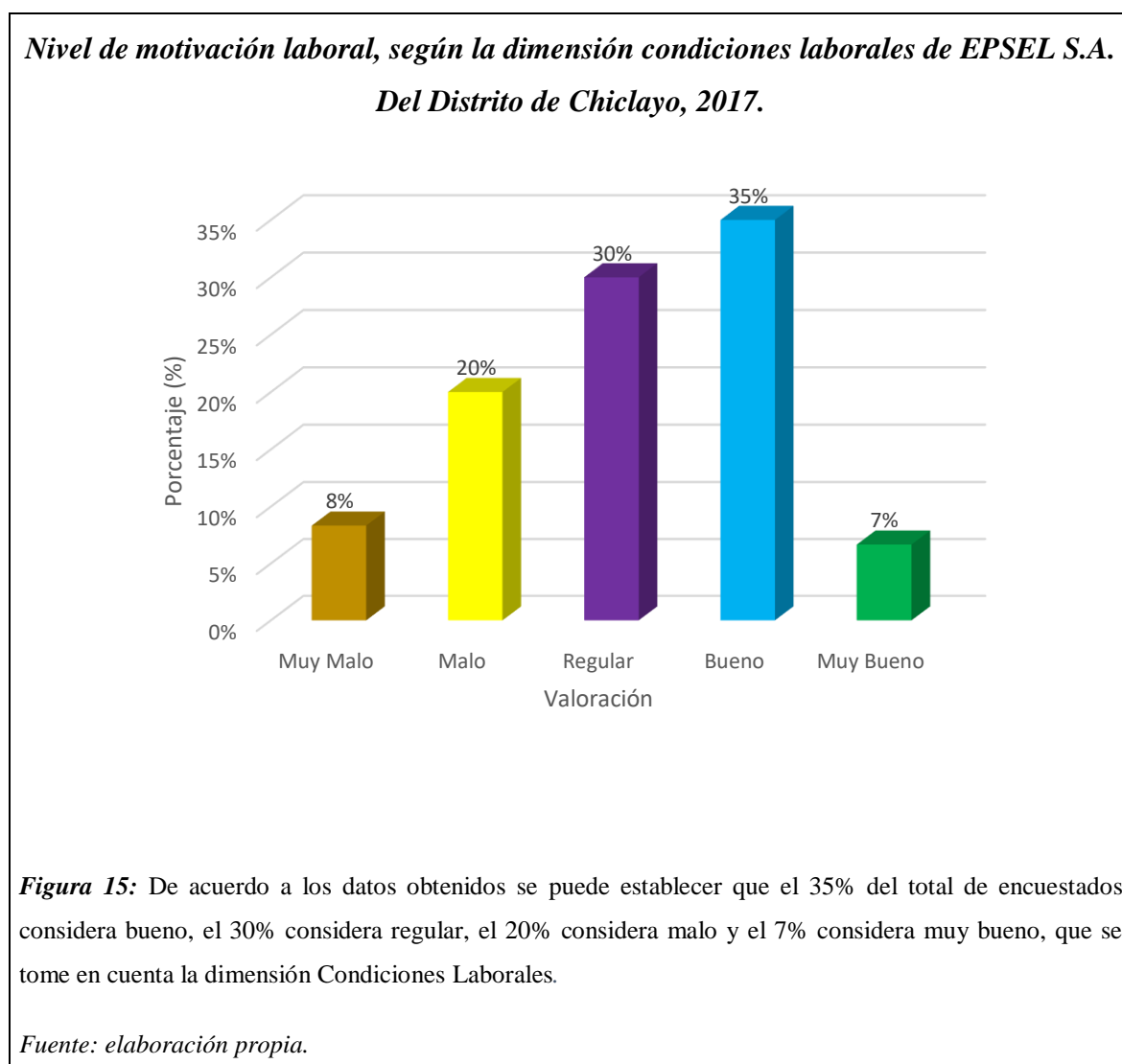


Tabla 24: Nivel de motivación laboral, según la dimensión calidad de supervisión de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Calidad de Supervisión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	1	1.7	1.7	1.7
Malo	11	18.3	18.3	20.0
Regular	20	33.3	33.3	53.3
Bueno	22	36.7	36.7	90.0
Muy Bueno	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

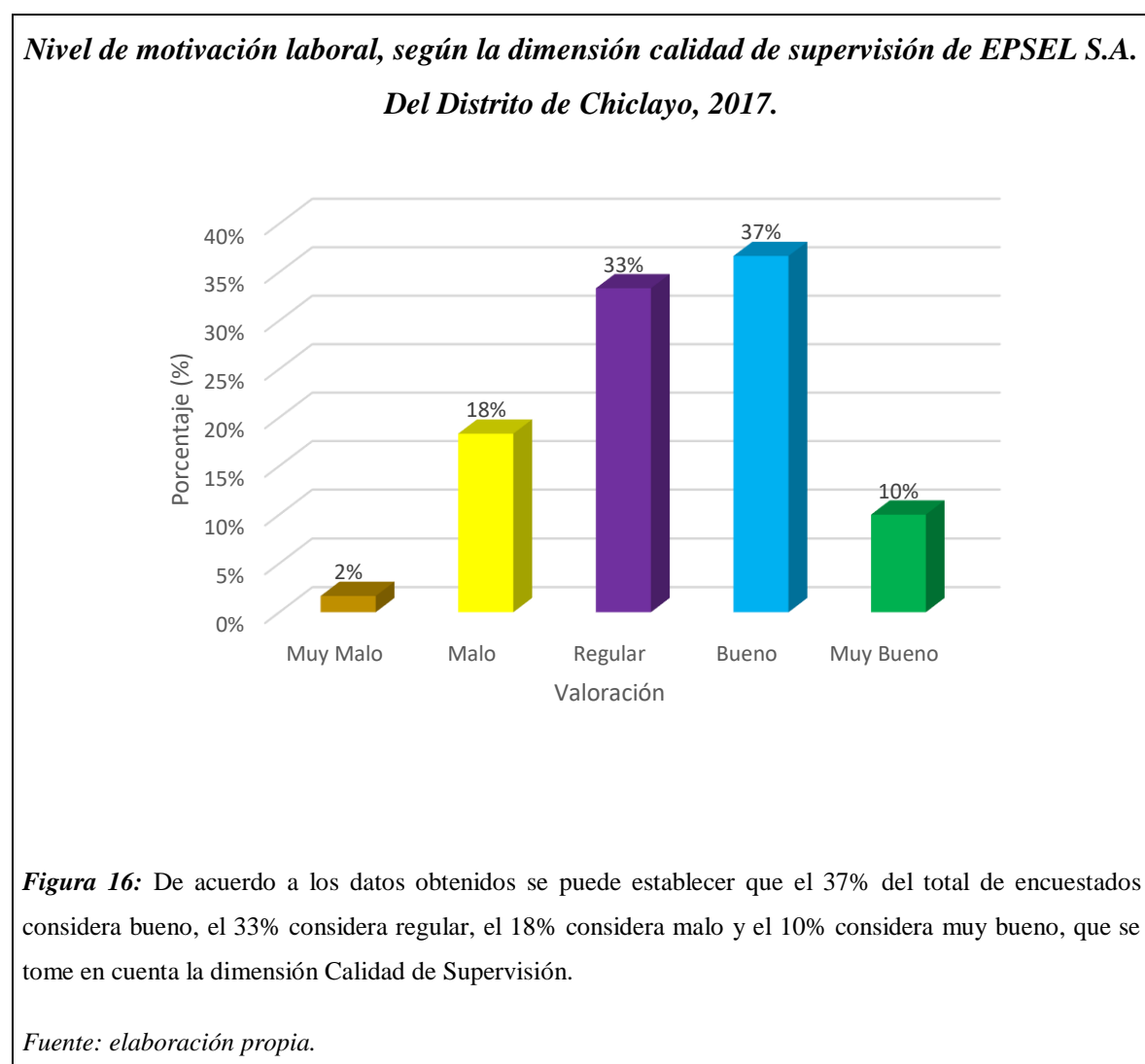


Tabla 25: Nivel de motivación laboral, según la dimensión salario de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Salario	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	1	1.7	1.7	1.7
Malo	12	20.0	20.0	21.7
Regular	20	33.3	33.3	55.0
Bueno	22	36.7	36.7	91.7
Muy Bueno	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

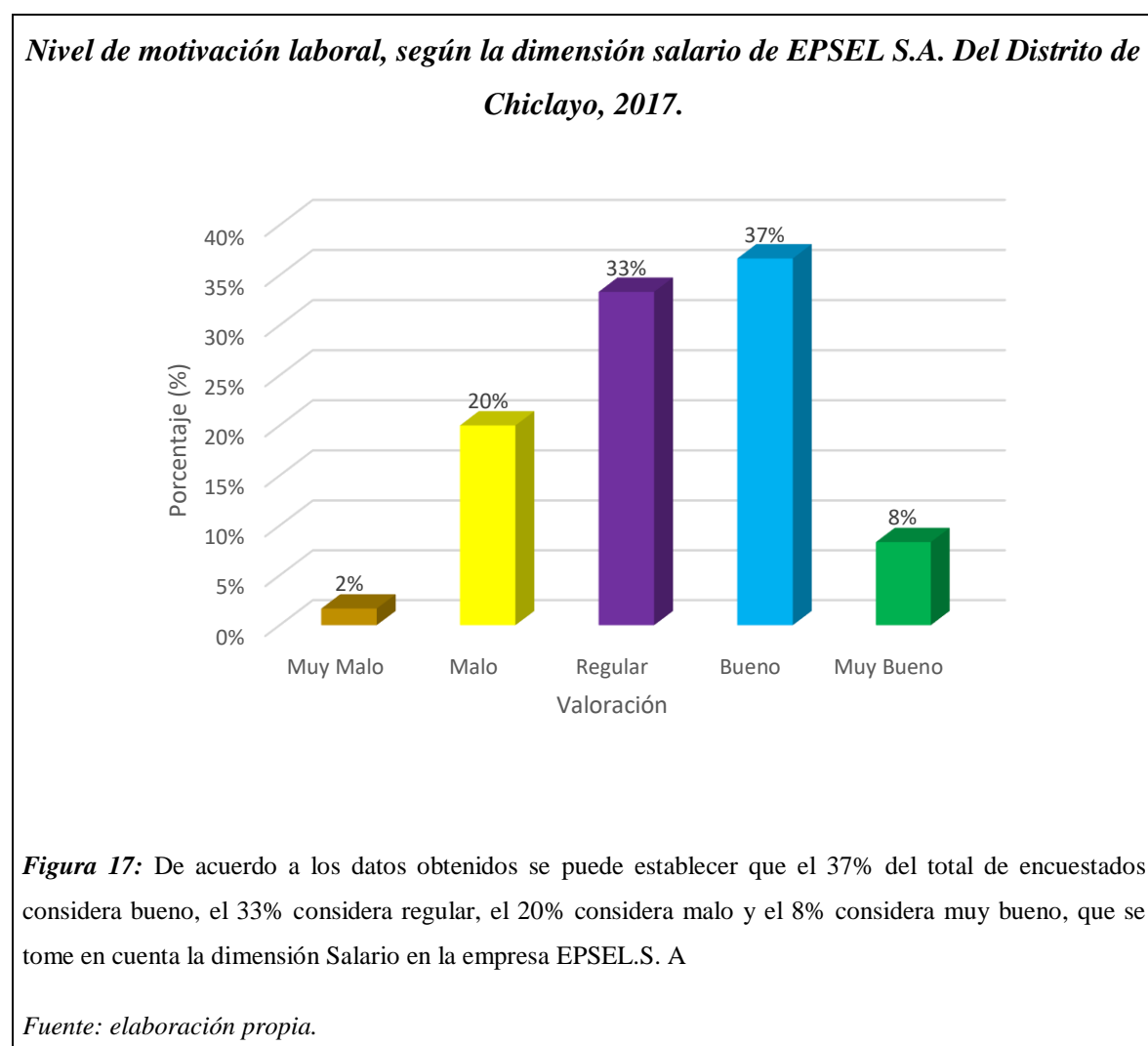
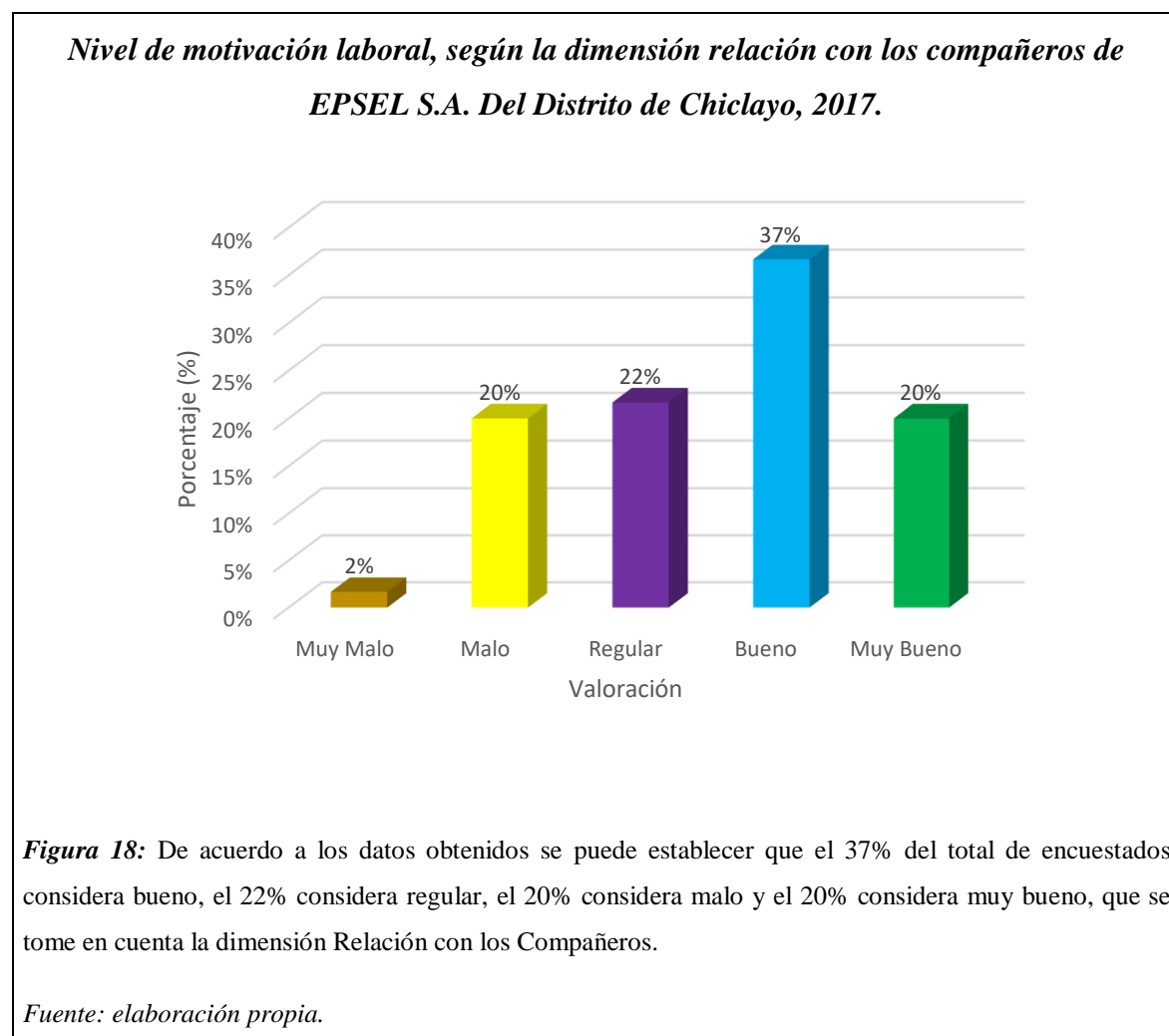


Tabla 26: Nivel de motivación laboral, según la dimensión relación con los compañeros de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Relación con los Compañeros	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Malo	1	1.7	1.7	1.7
Malo	12	20.0	20.0	21.7
Regular	13	21.7	21.7	43.3
Bueno	22	36.7	36.7	80.0
Muy Bueno	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.



3.1.3.2. Resumen del nivel de motivación laboral según dimensiones, de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 27: Nivel de Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017, según dimensiones.

Motivación laboral	Logro (%)	reconocimiento	Responsabilidad	crecimiento	progreso	Políticas y administración	Condiciones laborales	calidad de supervisión	salar	relación con los compañeros
Muy Malo	7%	0%	5%	5%	7%	15%	8%	2%	2%	2%
Malo	18%	10%	20%	22%	20%	28%	20%	18%	20%	20%
Regular	30%	33%	10%	22%	27%	8%	30%	33%	33%	22%
Bueno	32%	43%	42%	35%	30%	40%	35%	37%	37%	37%
Muy Bueno	13%	13%	23%	17%	17%	8%	7%	10%	8%	20%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

3.1.4. Análisis del nivel de los indicadores de la variable gestión del talento humano de EPSEL S.A. del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 28: *La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	9	15.0	15.0	15.0
En Desacuerdo	20	33.3	33.3	48.3
Indiferente	18	30.0	30.0	78.3
De Acuerdo	8	13.3	13.3	91.7
Totalmente De Acuerdo	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

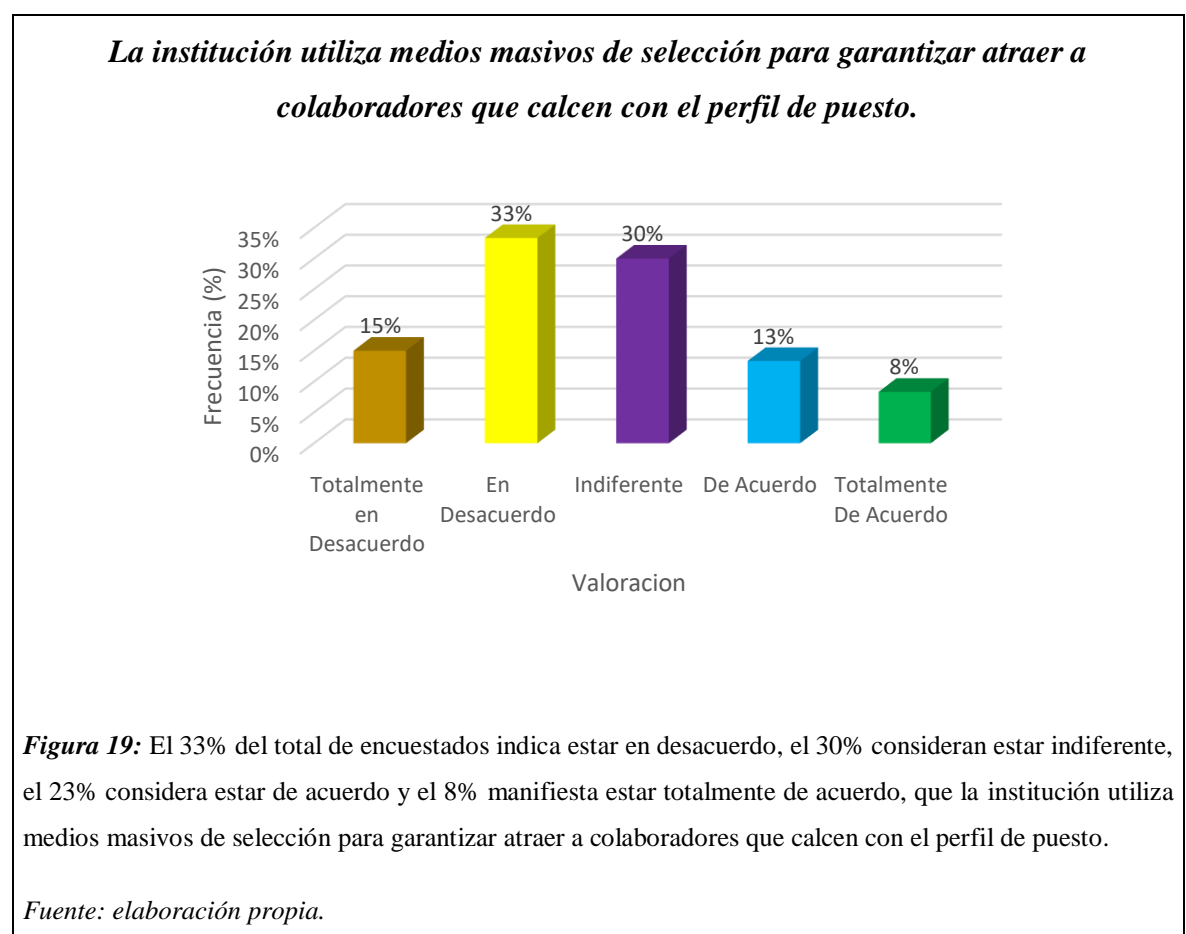


Tabla 29: *En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	9	15.0	15.0	15.0
En Desacuerdo	13	21.7	21.7	36.7
Indiferente	13	21.7	21.7	58.3
De Acuerdo	17	28.3	28.3	86.7
Totalmente De Acuerdo	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

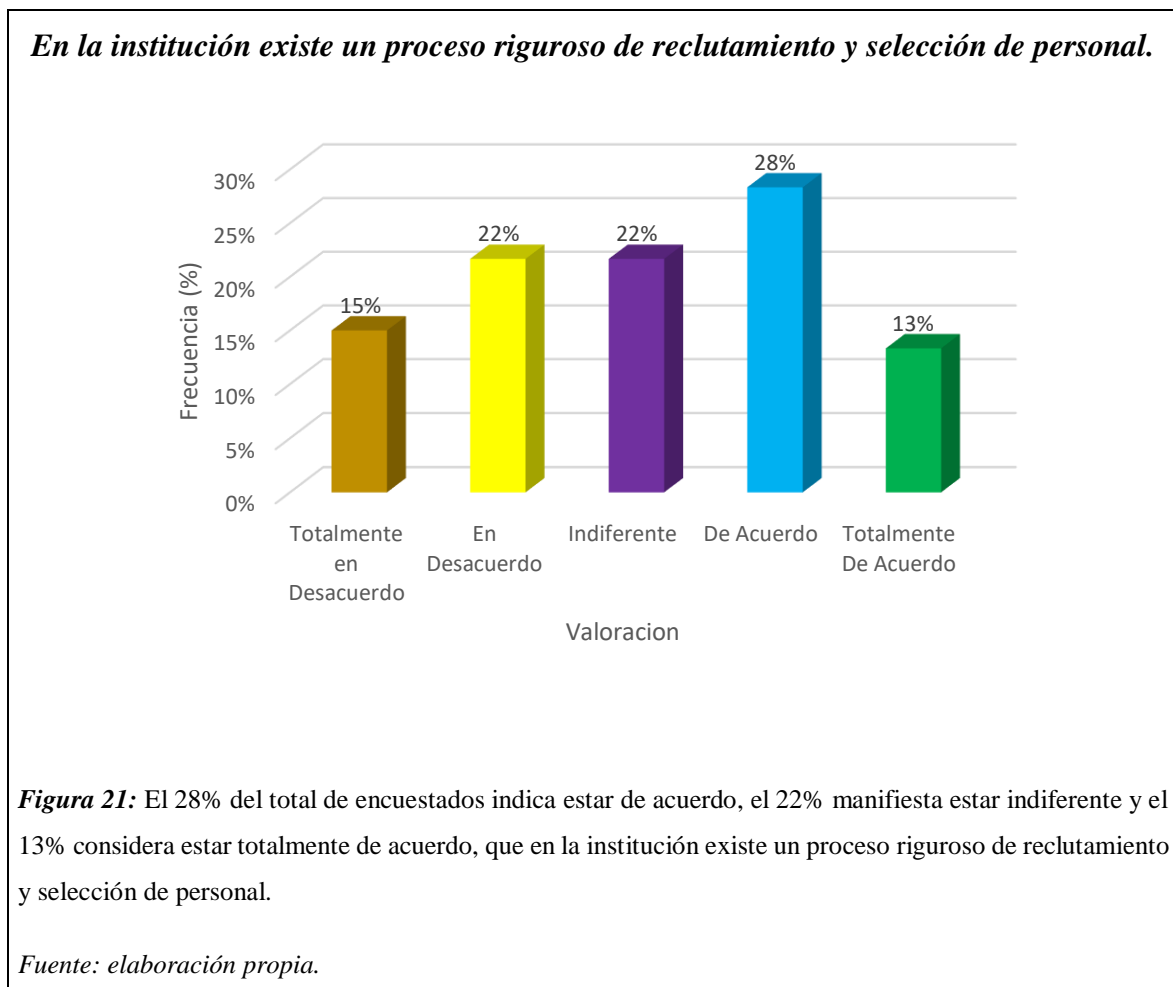


Tabla 30: *La institución brinda un periodo de inducción adecuado para garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	8	13.3	13.3	13.3
En Desacuerdo	13	21.7	21.7	35.0
Indiferente	14	23.3	23.3	58.3
De Acuerdo	20	33.3	33.3	91.7
Totalmente De Acuerdo	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

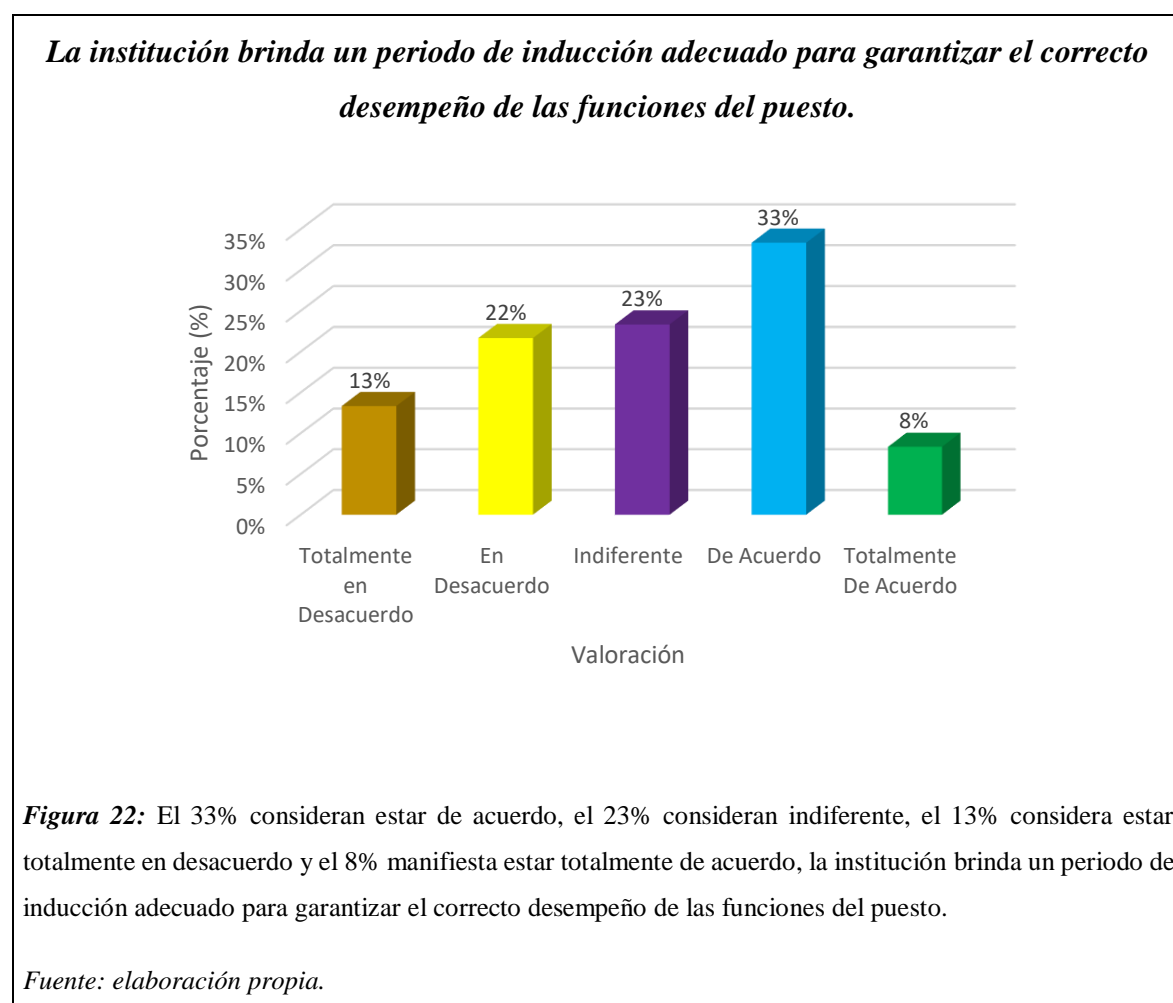


Tabla 31: *La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	4	6.7	6.7	6.7
En Desacuerdo	18	30.0	30.0	36.7
Indiferente	14	23.3	23.3	60.0
De Acuerdo	20	33.3	33.3	93.3
Totalmente De Acuerdo	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.

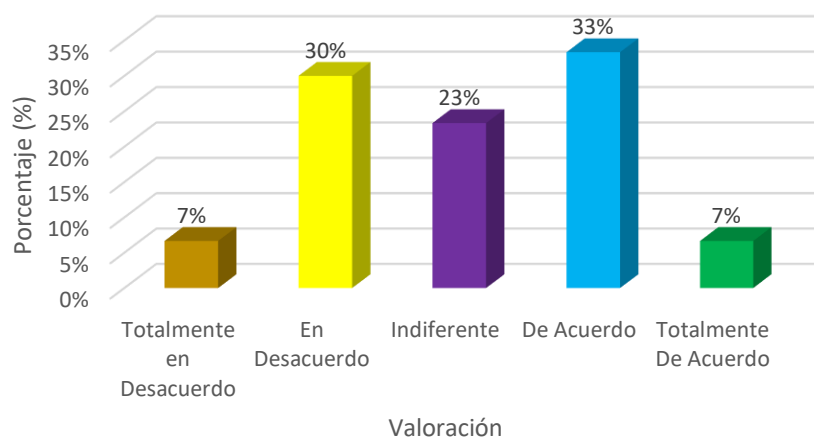


Figura 23: El 33% consideran estar de acuerdo, el 30% en desacuerdo el 23% se muestran indiferente y el 7% considera estar totalmente de acuerdo, que la institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 32: En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	8	13.3	13.3	13.3
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	41.7
Indiferente	9	15.0	15.0	56.7
De Acuerdo	21	35.0	35.0	91.7
Totalmente De Acuerdo	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

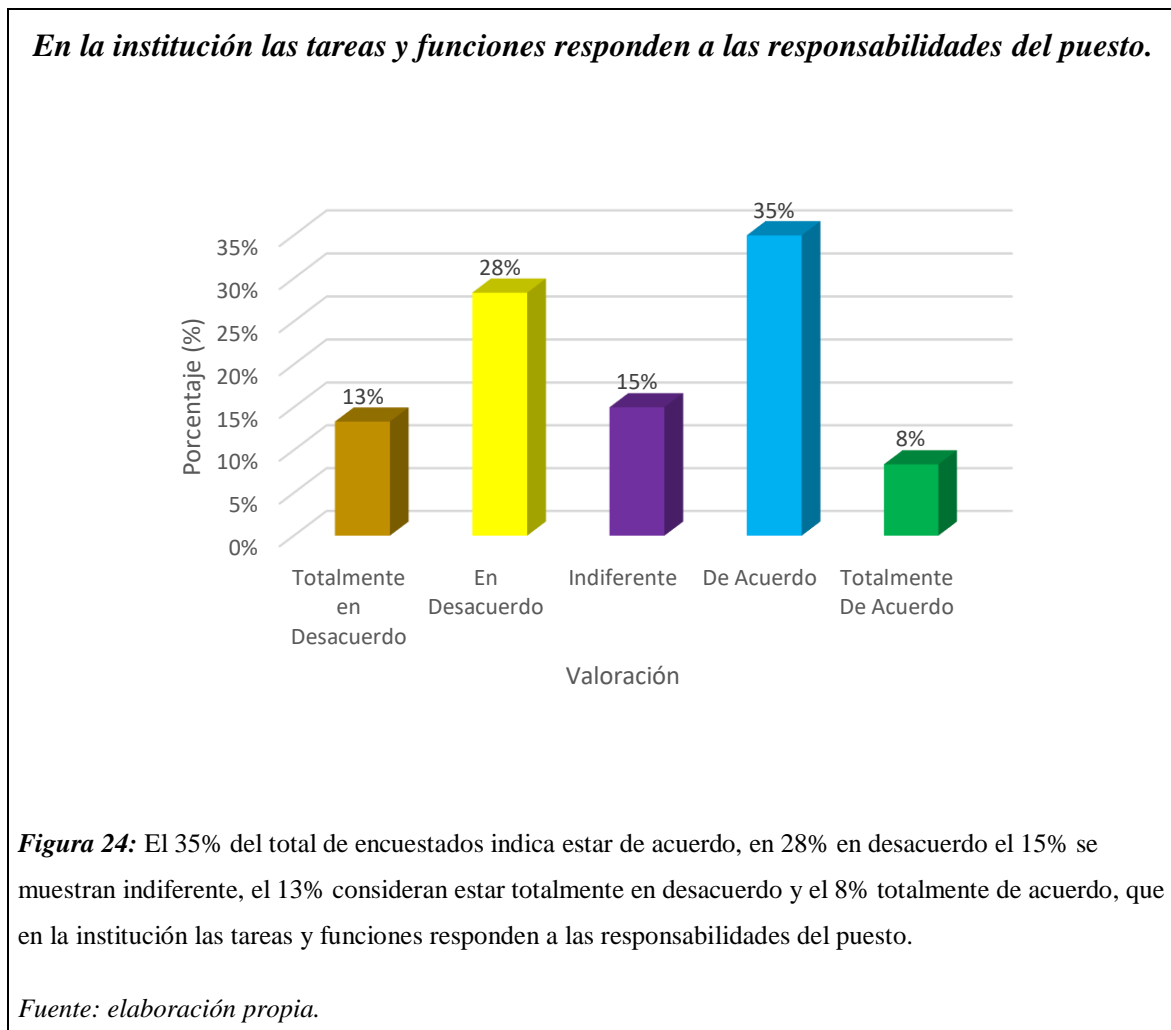


Tabla 33: *En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	8	13.3	13.3	13.3
En Desacuerdo	7	11.7	11.7	25.0
Indiferente	12	20.0	20.0	45.0
De Acuerdo	24	40.0	40.0	85.0
Totalmente De Acuerdo	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

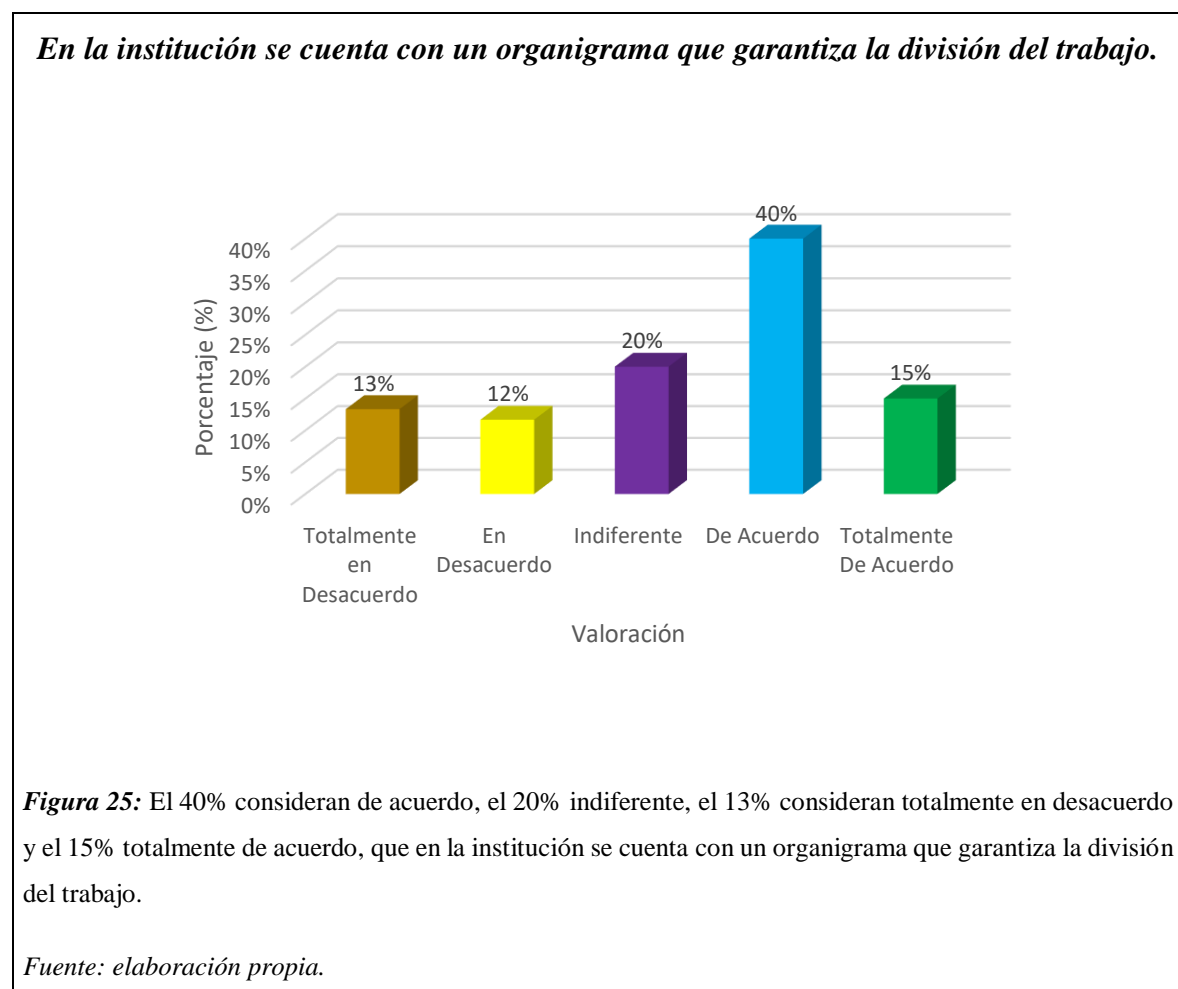


Tabla 34: *La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	10	16.7	16.7	16.7
En Desacuerdo	15	25.0	25.0	41.7
Indiferente	15	25.0	25.0	66.7
De Acuerdo	14	23.3	23.3	90.0
Totalmente De Acuerdo	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

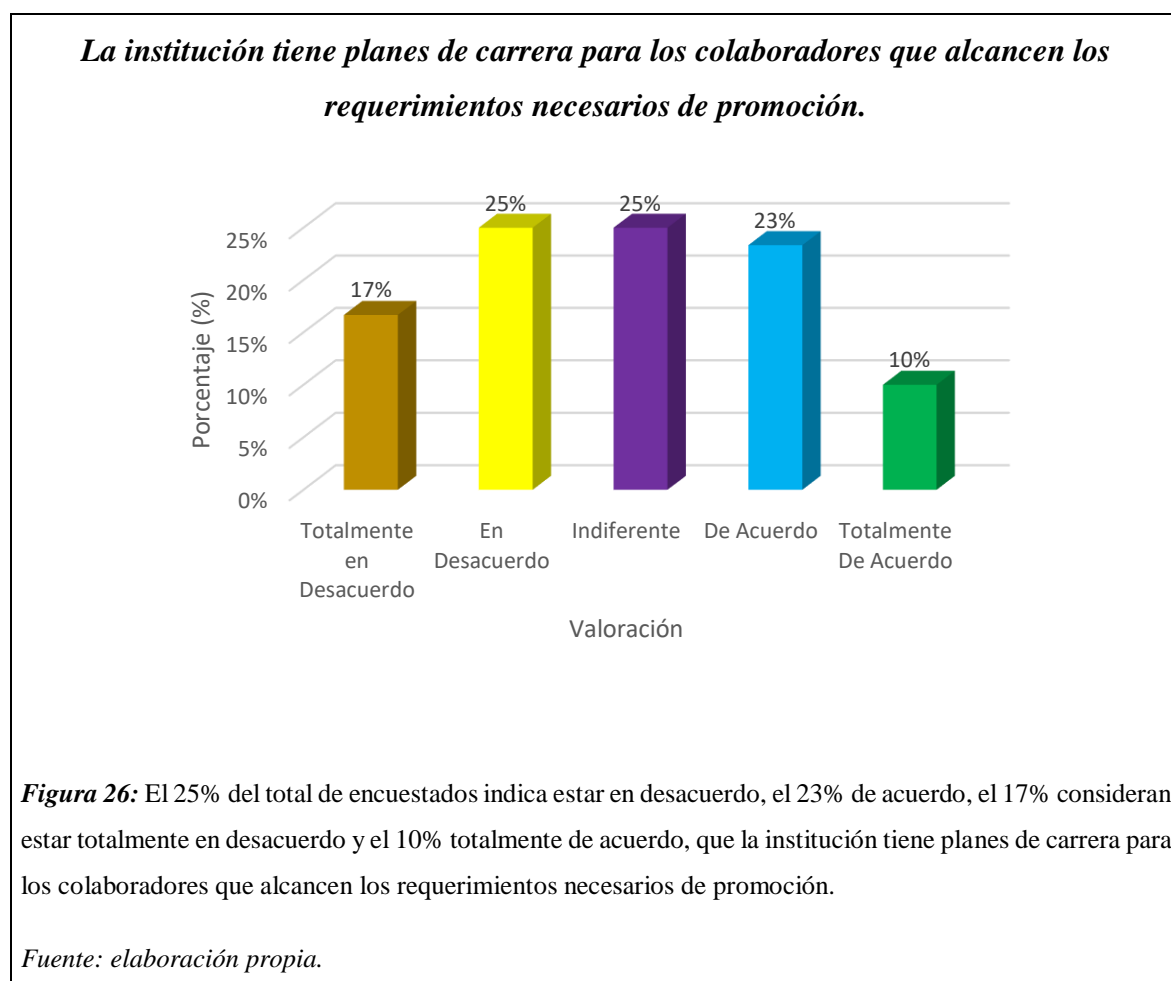


Tabla 35: *La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	4	6.7	6.7	6.7
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	35.0
Indiferente	12	20.0	20.0	55.0
De Acuerdo	21	35.0	35.0	90.0
Totalmente De Acuerdo	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

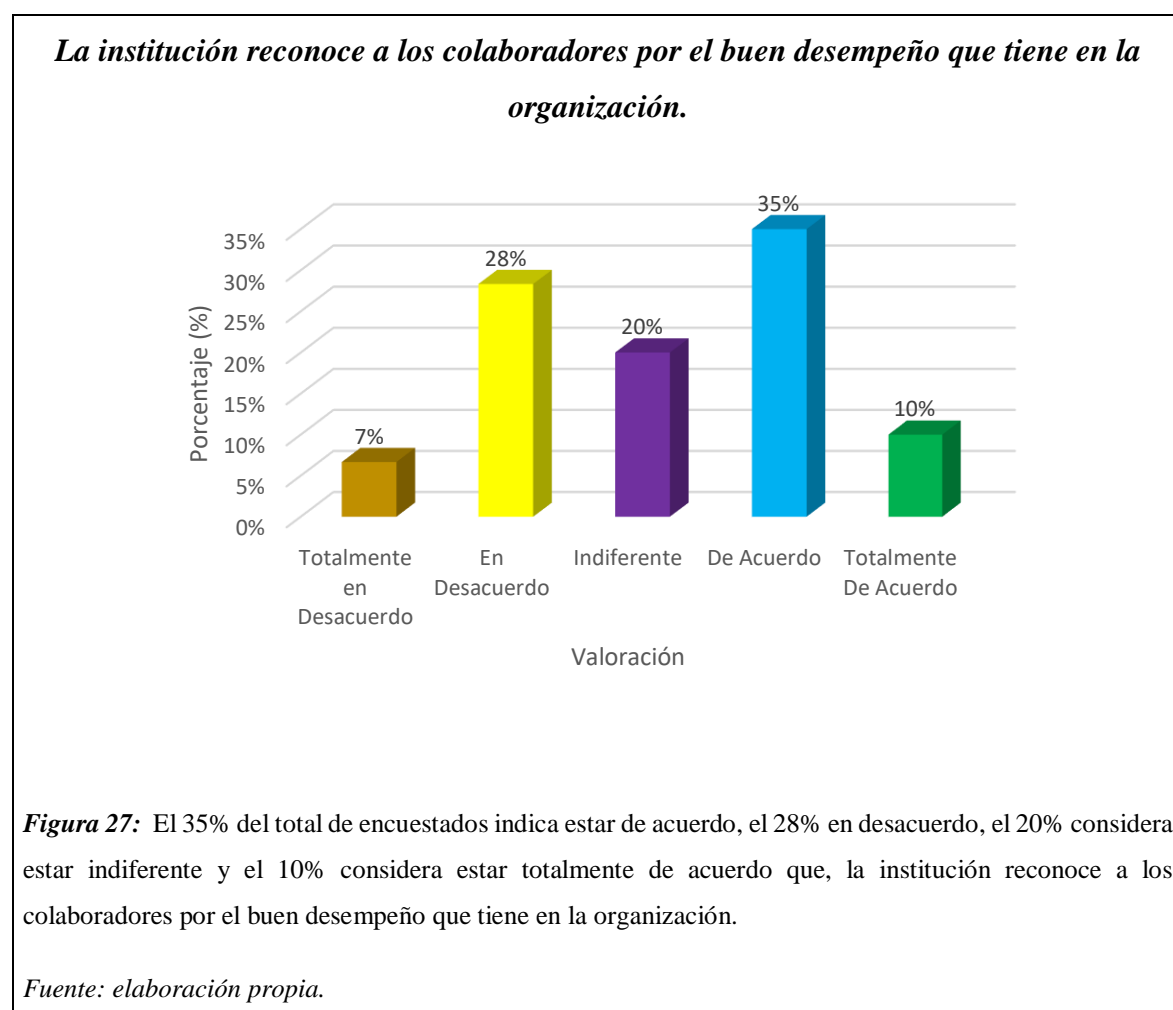


Tabla 36: *La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	4	6.7	6.7	6.7
En Desacuerdo	22	36.7	36.7	43.3
Indiferente	12	20.0	20.0	63.3
De Acuerdo	13	21.7	21.7	85.0
Totalmente De Acuerdo	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

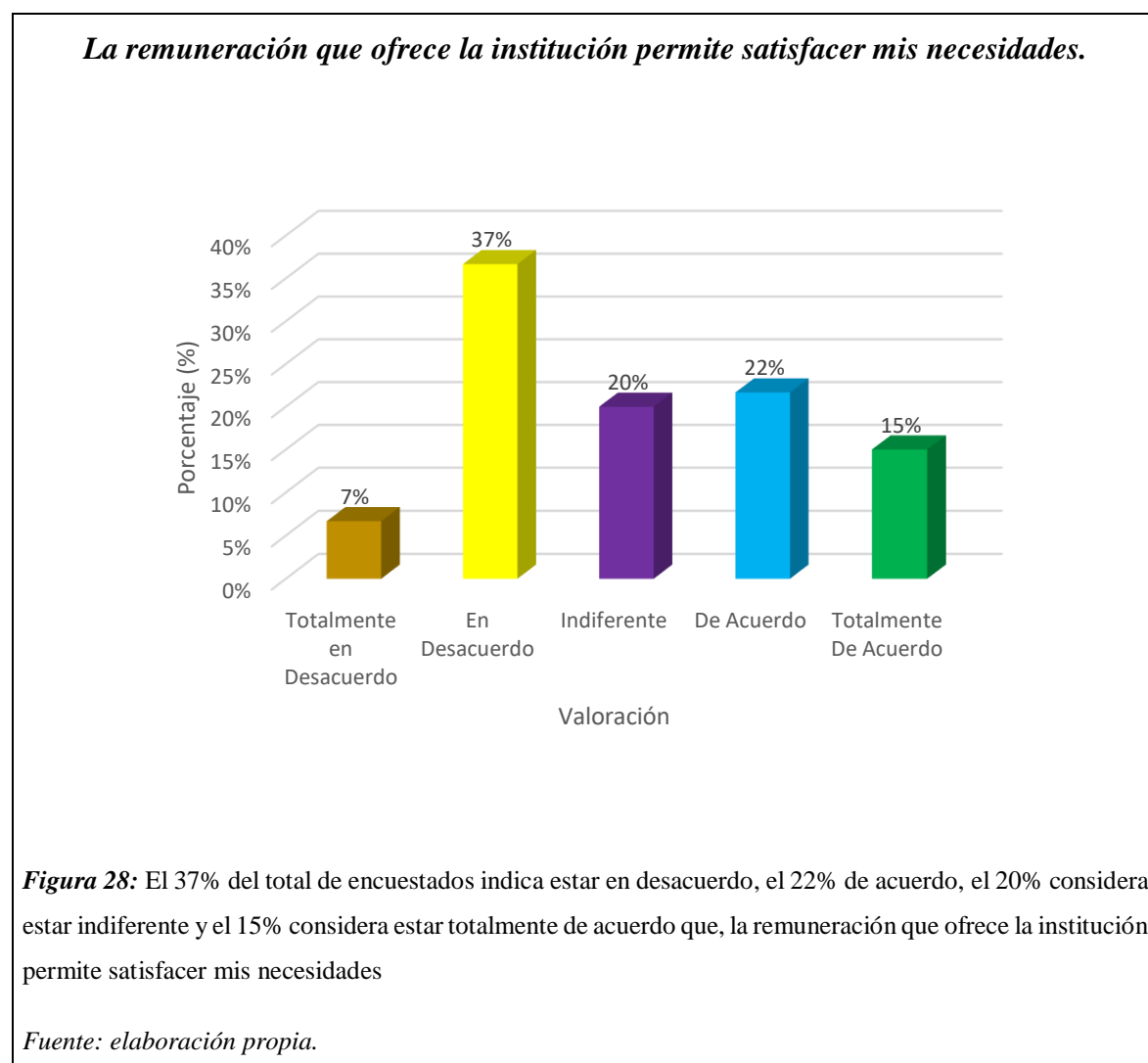


Tabla 37: *La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	22	36.7	36.7	41.7
Indiferente	15	25.0	25.0	66.7
De Acuerdo	14	23.3	23.3	90.0
Totalmente De Acuerdo	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

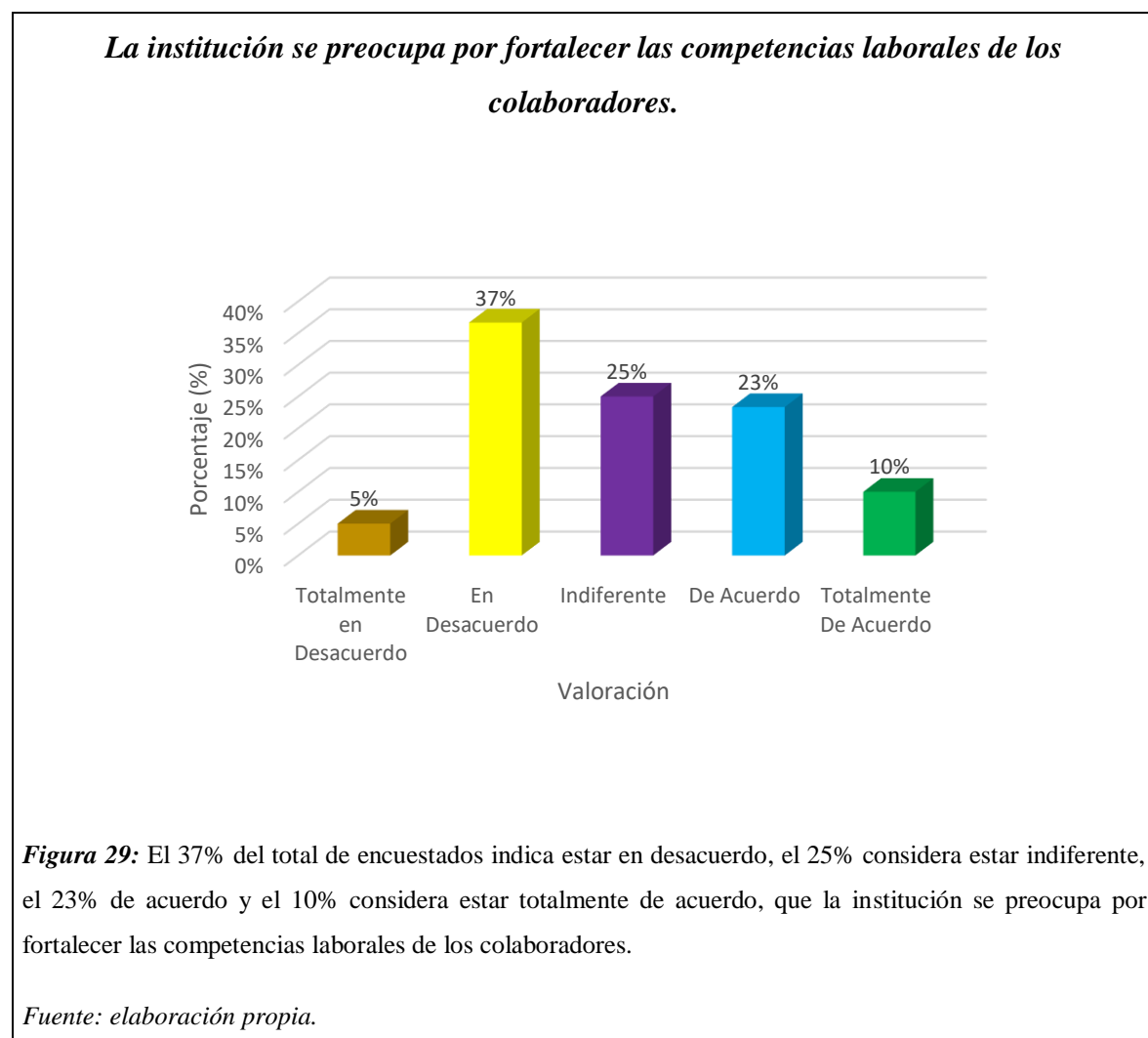


Tabla 38: Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	16	26.7	26.7	31.7
Indiferente	13	21.7	21.7	53.3
De Acuerdo	22	36.7	36.7	90.0
Totalmente De Acuerdo	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

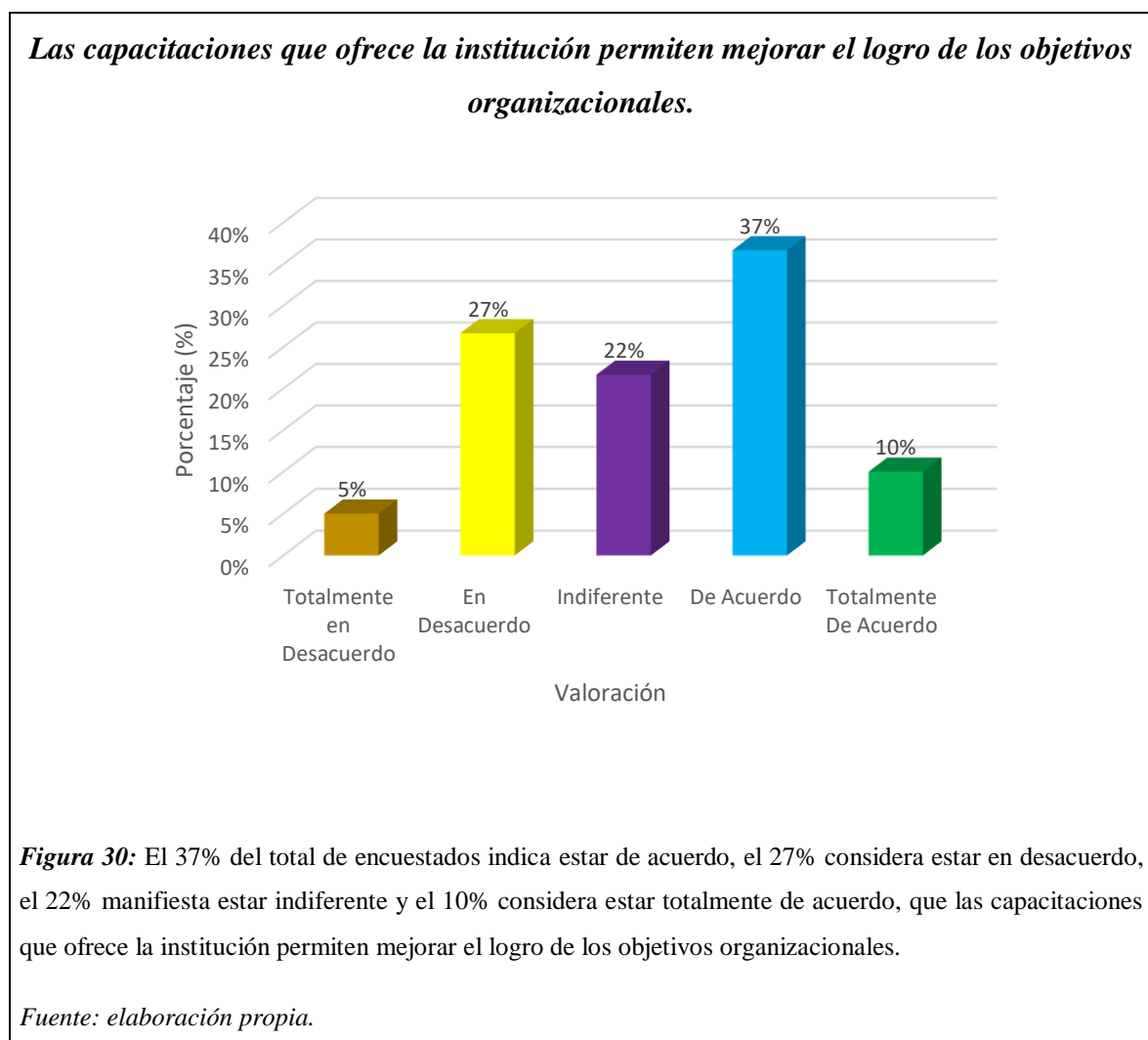


Tabla 39: *La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	2	3.3	3.3	3.3
En Desacuerdo	18	30.0	30.0	33.3
Indiferente	19	31.7	31.7	65.0
De Acuerdo	16	26.7	26.7	91.7
Totalmente De Acuerdo	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

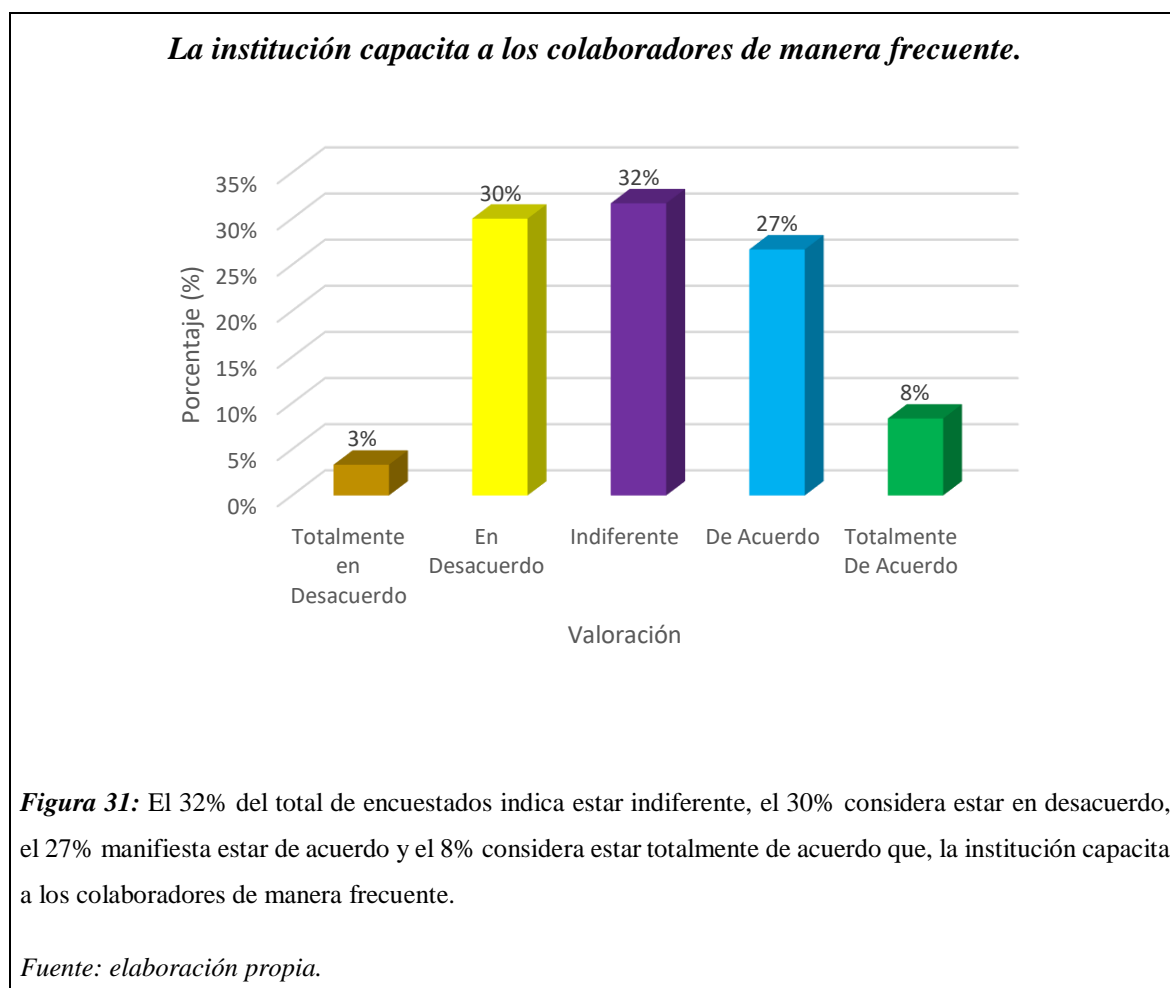


Tabla 40: *En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	15	25.0	25.0	30.0
Indiferente	19	31.7	31.7	61.7
De Acuerdo	19	31.7	31.7	93.3
Totalmente De Acuerdo	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

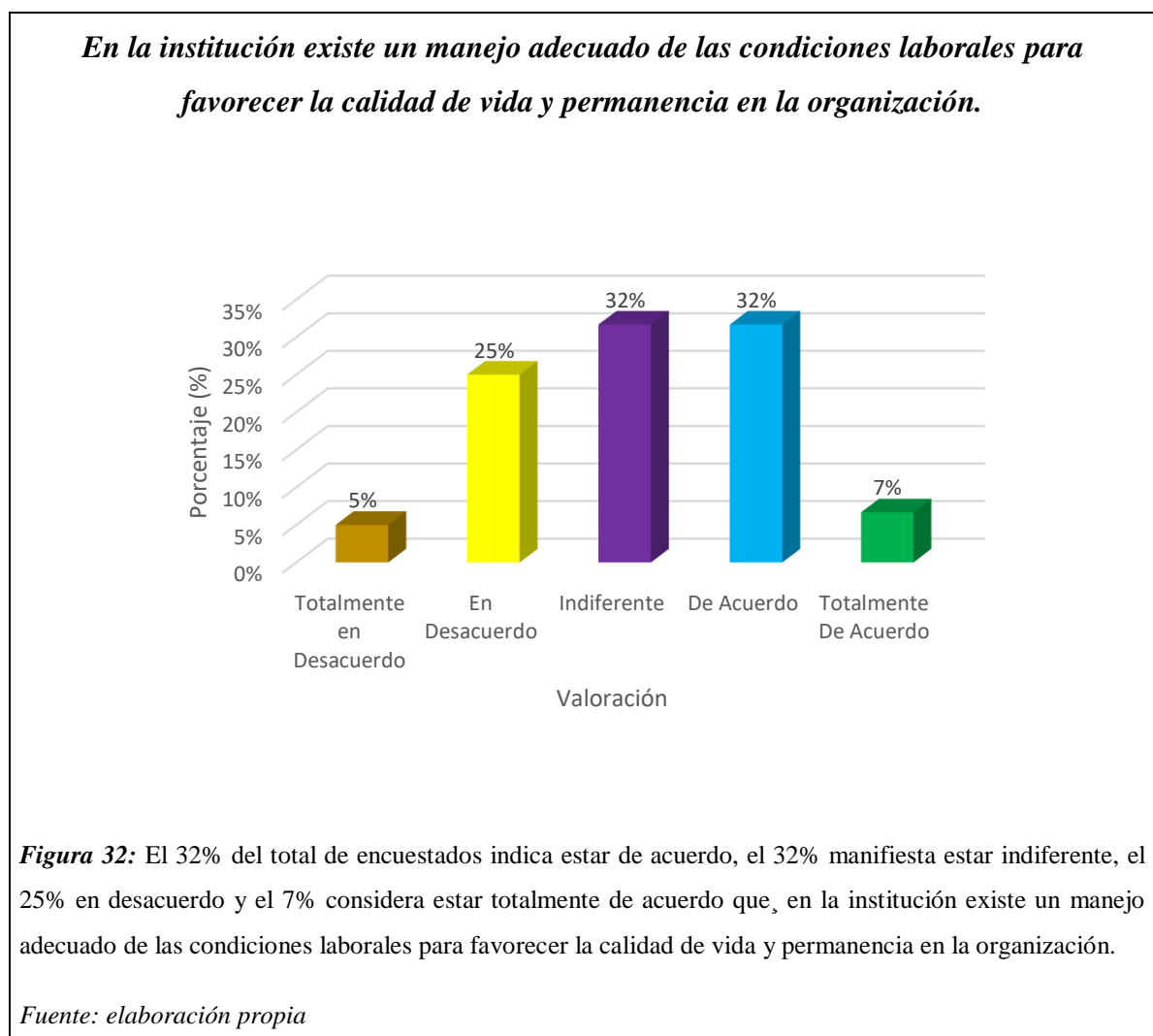


Tabla 41: *La institución ofrece incentivos laborales que promueven la retención de las personas.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	6	10.0	10.0	10.0
En Desacuerdo	25	41.7	41.7	51.7
Indiferente	14	23.3	23.3	75.0
De Acuerdo	11	18.3	18.3	93.3
Totalmente De Acuerdo	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

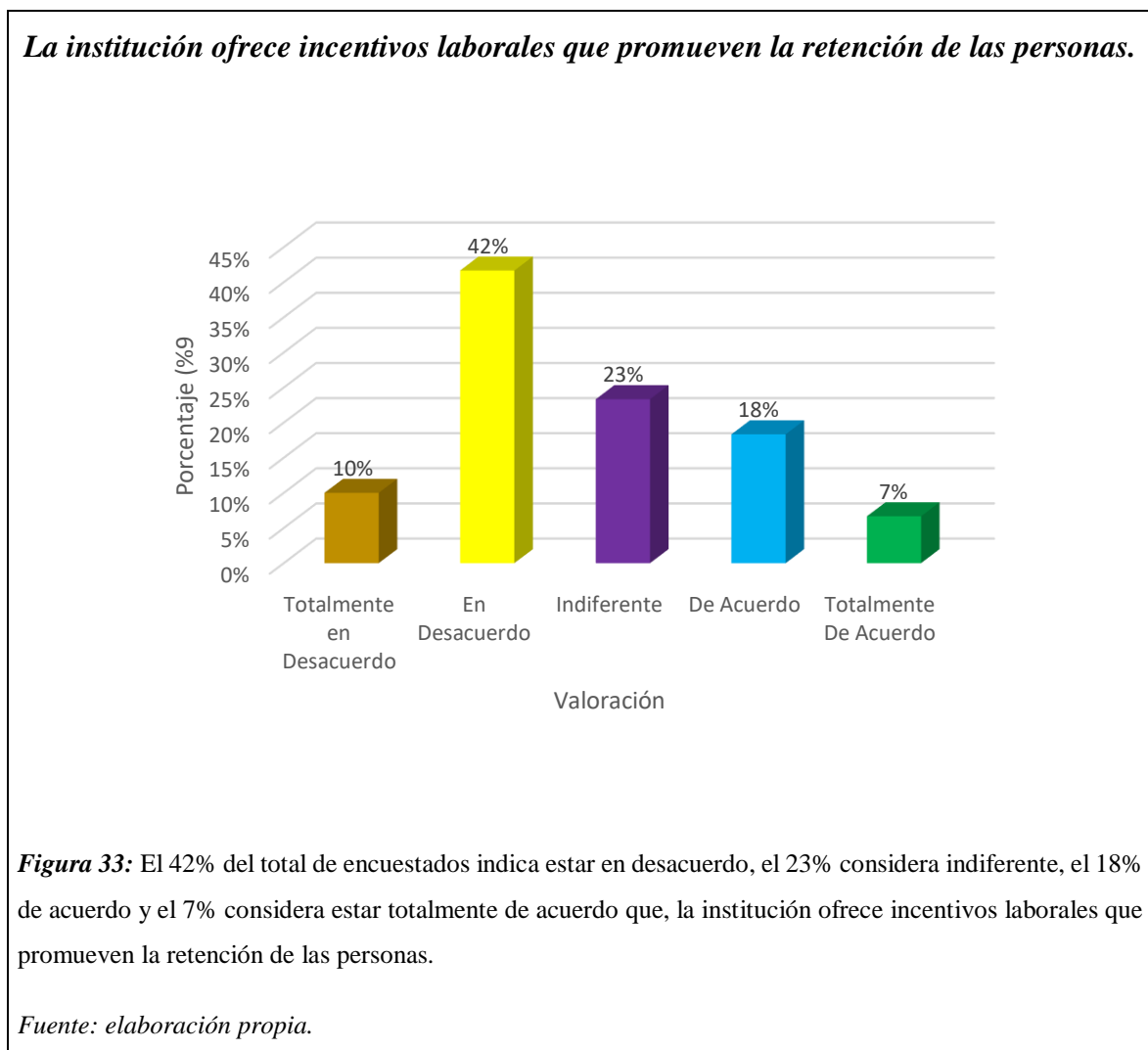


Tabla 42: La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	12	20.0	20.0	20.0
En Desacuerdo	12	20.0	20.0	40.0
Indiferente	14	23.3	23.3	63.3
De Acuerdo	18	30.0	30.0	93.3
Totalmente De Acuerdo	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

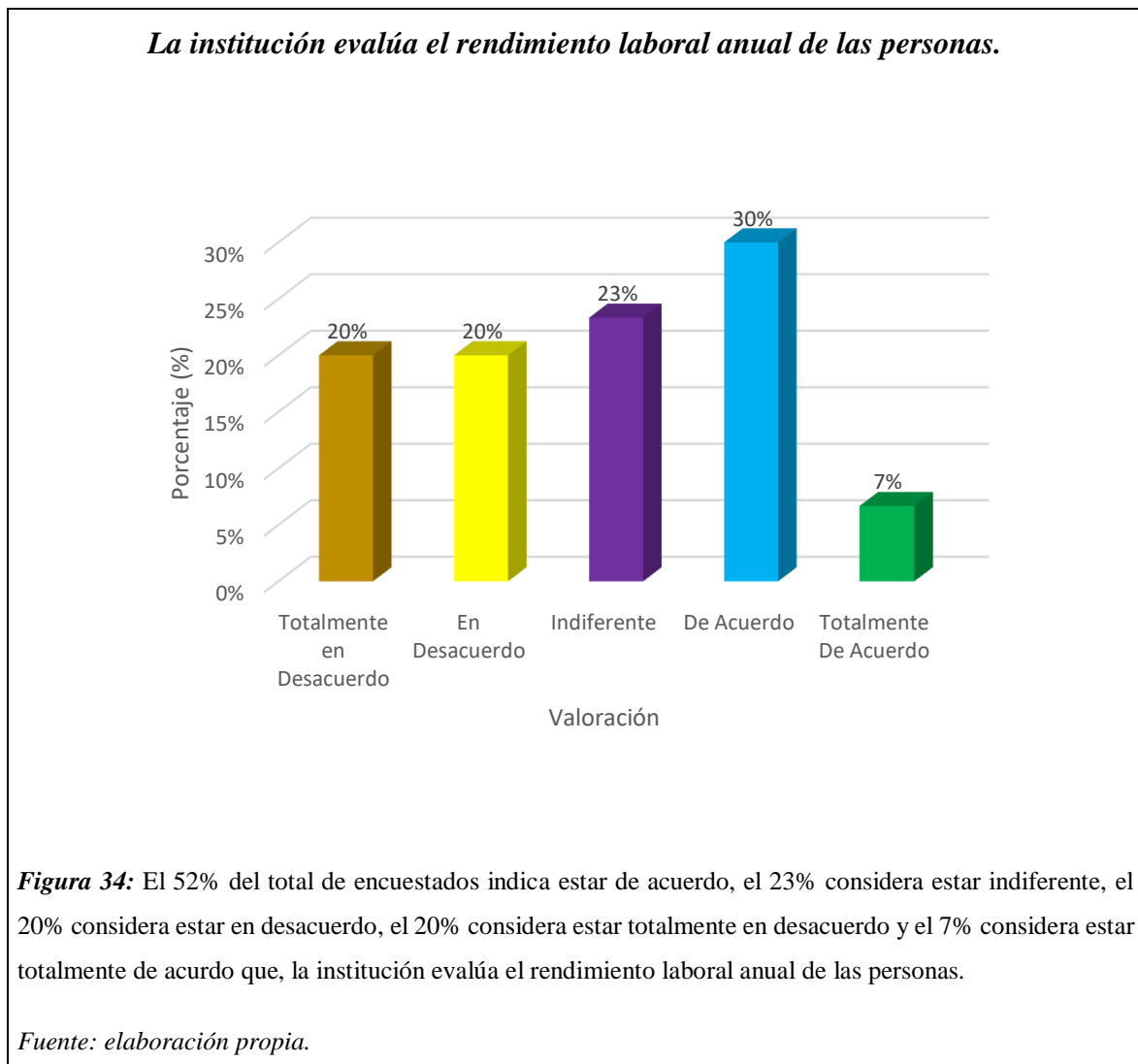
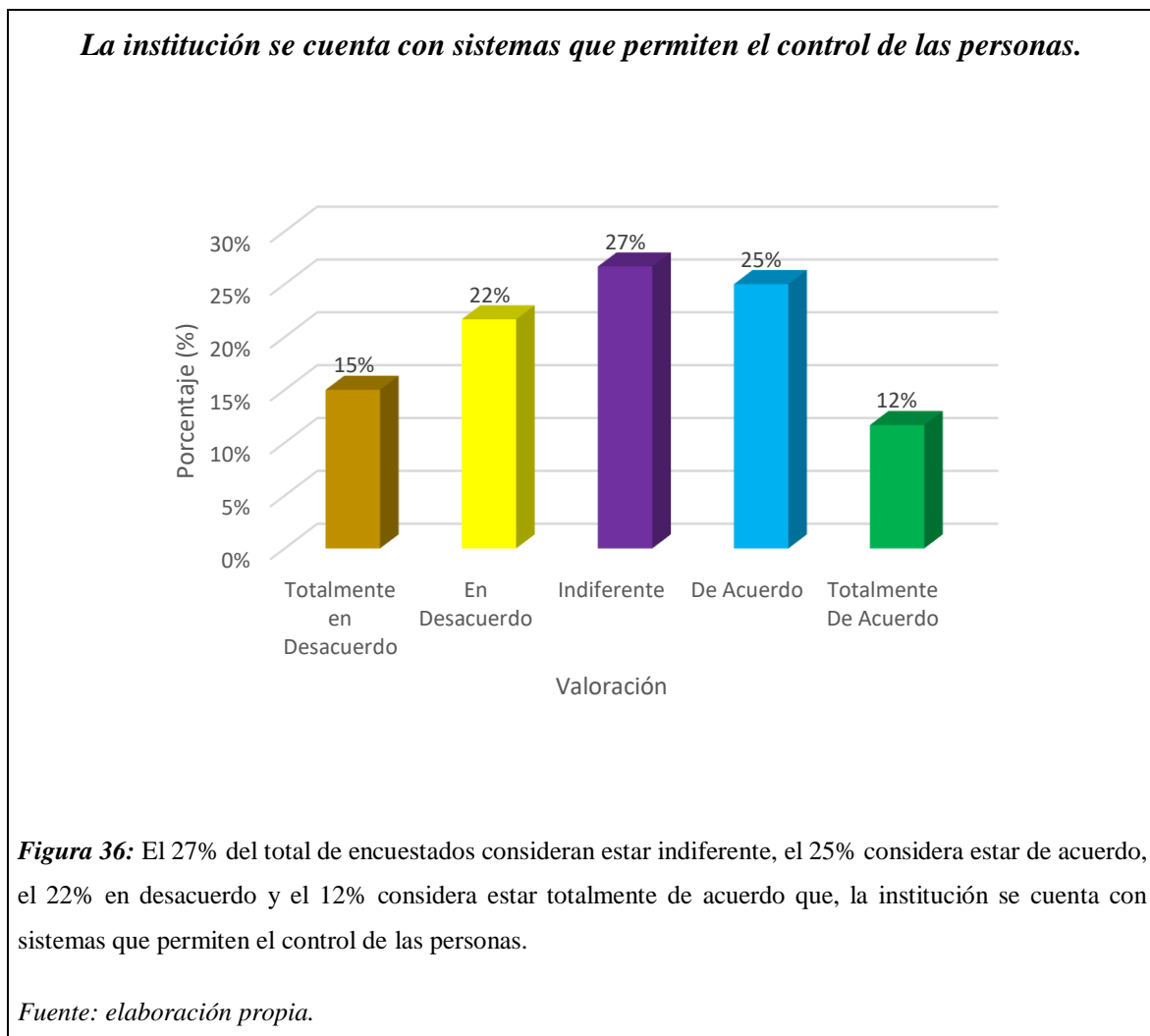


Tabla 43: *La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	9	15.0	15.0	15.0
En Desacuerdo	13	21.7	21.7	36.7
Indiferente	16	26.7	26.7	63.3
De Acuerdo	15	25.0	25.0	88.3
Totalmente De Acuerdo	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.



3.1.5. Análisis del nivel de los indicadores de la variable motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. del Distrito de Chiclayo, 2017.

Tabla 44: *Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	9	15.0	15.0	15.0
En Desacuerdo	14	23.3	23.3	38.3
Indiferente	13	21.7	21.7	60.0
De Acuerdo	20	33.3	33.3	93.3
Totalmente De Acuerdo	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización.

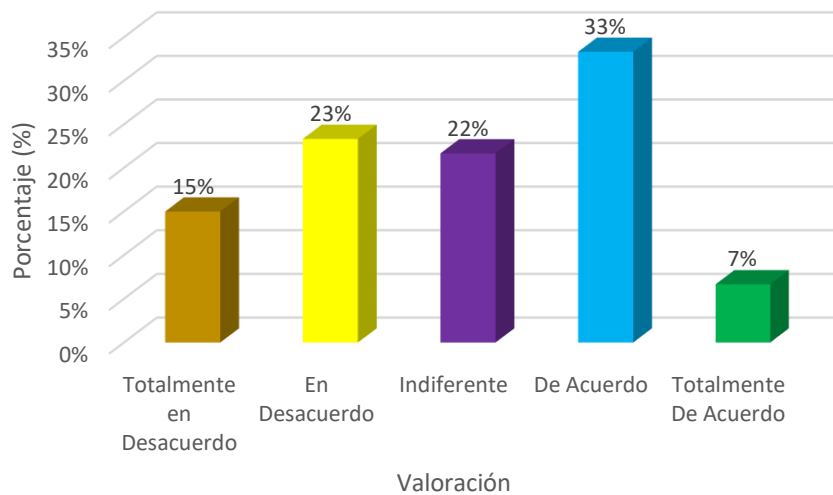


Figura 37: El 52% del total de encuestados indica estar de acuerdo, el 23% considera estar de acuerdo, el 22% considera estar indiferente, el 7% considera estar totalmente de acuerdo que, cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 45: *El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	7	11.7	11.7	11.7
En Desacuerdo	15	25.0	25.0	36.7
Indiferente	13	21.7	21.7	58.3
De Acuerdo	14	23.3	23.3	81.7
Totalmente De Acuerdo	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.

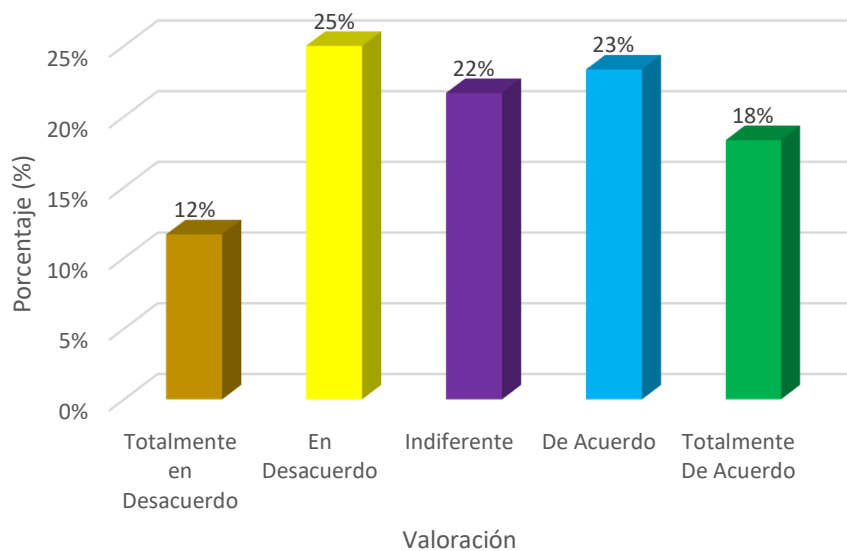


Figura 38: El 25% del total de encuestados indica estar en desacuerdo, el 23% considera estar de acuerdo el 22% considera estar indiferente, el 18% considera estar totalmente de acuerdo que, el trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 46: *Me esfuerzo y doy todo de mí para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	10	16.7	16.7	21.7
Indiferente	9	15.0	15.0	36.7
De Acuerdo	21	35.0	35.0	71.7
Totalmente De Acuerdo	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

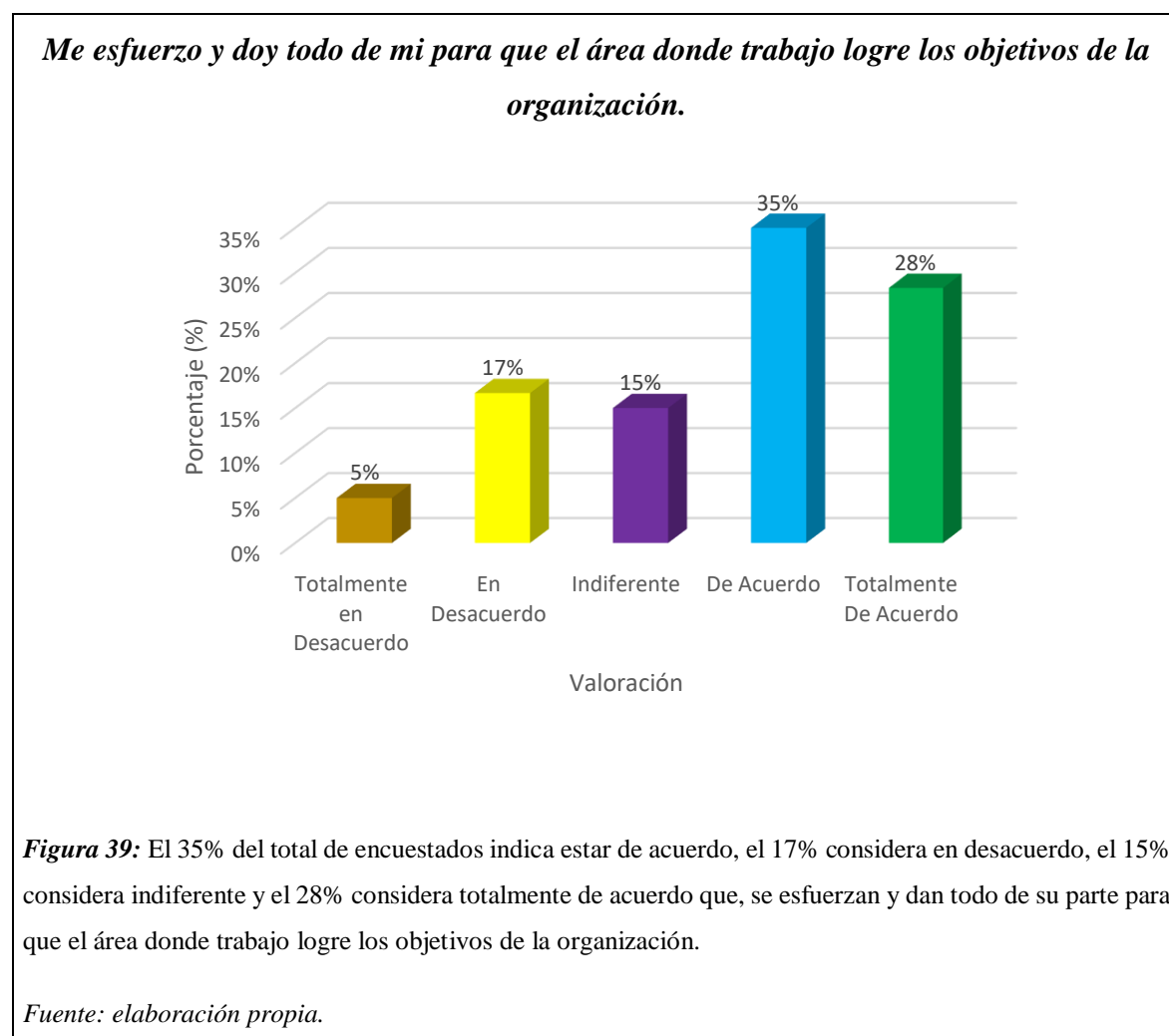


Tabla 47: La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	14	23.3	23.3	28.3
Indiferente	16	26.7	26.7	55.0
De Acuerdo	20	33.3	33.3	88.3
Totalmente De Acuerdo	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas.

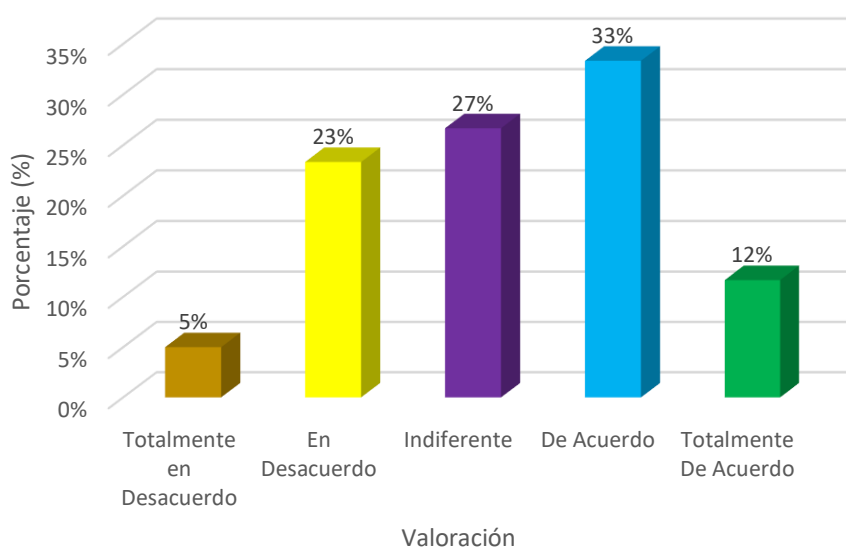


Figura 40: El 33% del total de encuestados indica estar de acuerdo, el 27% se muestran indiferente, el 23% considera estar en desacuerdo y el 12 % considera estar totalmente de acuerdo que, la institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 48: *La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	7	11.7	11.7	11.7
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	40.0
Indiferente	16	26.7	26.7	66.7
De Acuerdo	12	20.0	20.0	86.7
Totalmente De Acuerdo	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

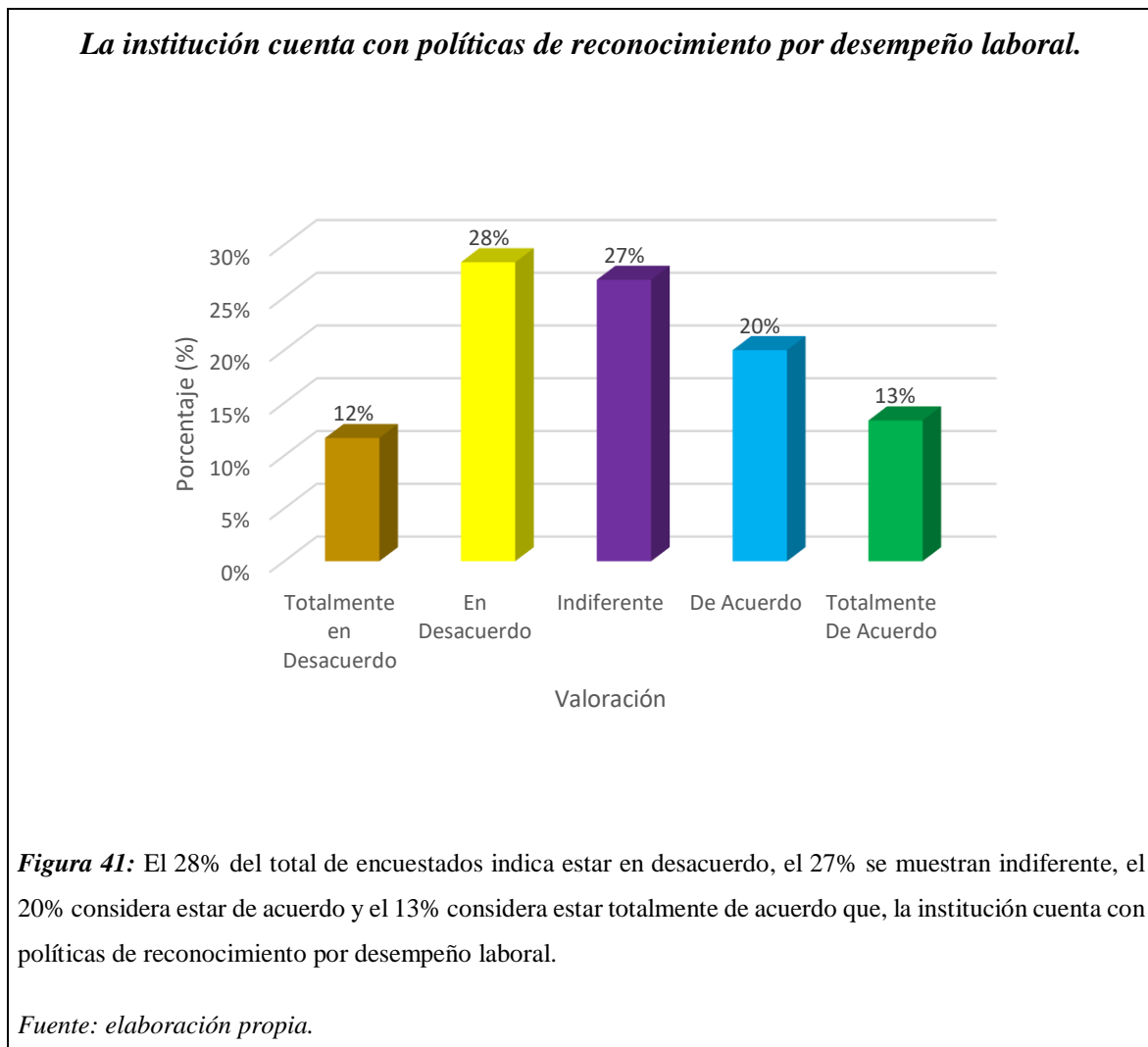


Tabla 49: De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	5	8.3	8.3	8.3
En Desacuerdo	14	23.3	23.3	31.7
Indiferente	20	33.3	33.3	65.0
De Acuerdo	14	23.3	23.3	88.3
Totalmente De Acuerdo	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

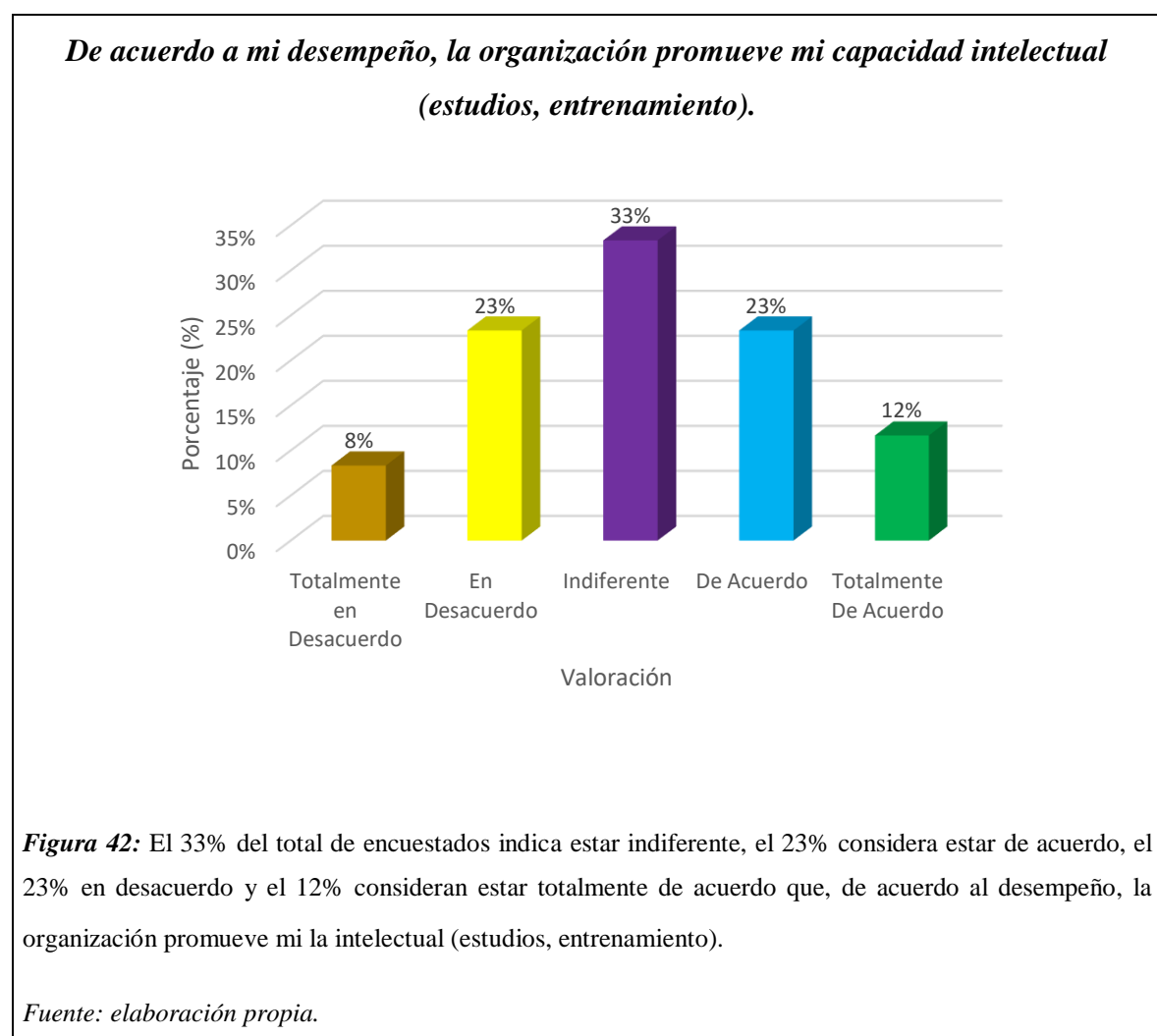


Tabla 50: *La empresa promueve el progreso laboral (línea de carrera).*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	6	10.0	10.0	10.0
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	38.3
Indiferente	12	20.0	20.0	58.3
De Acuerdo	19	31.7	31.7	90.0
Totalmente De Acuerdo	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

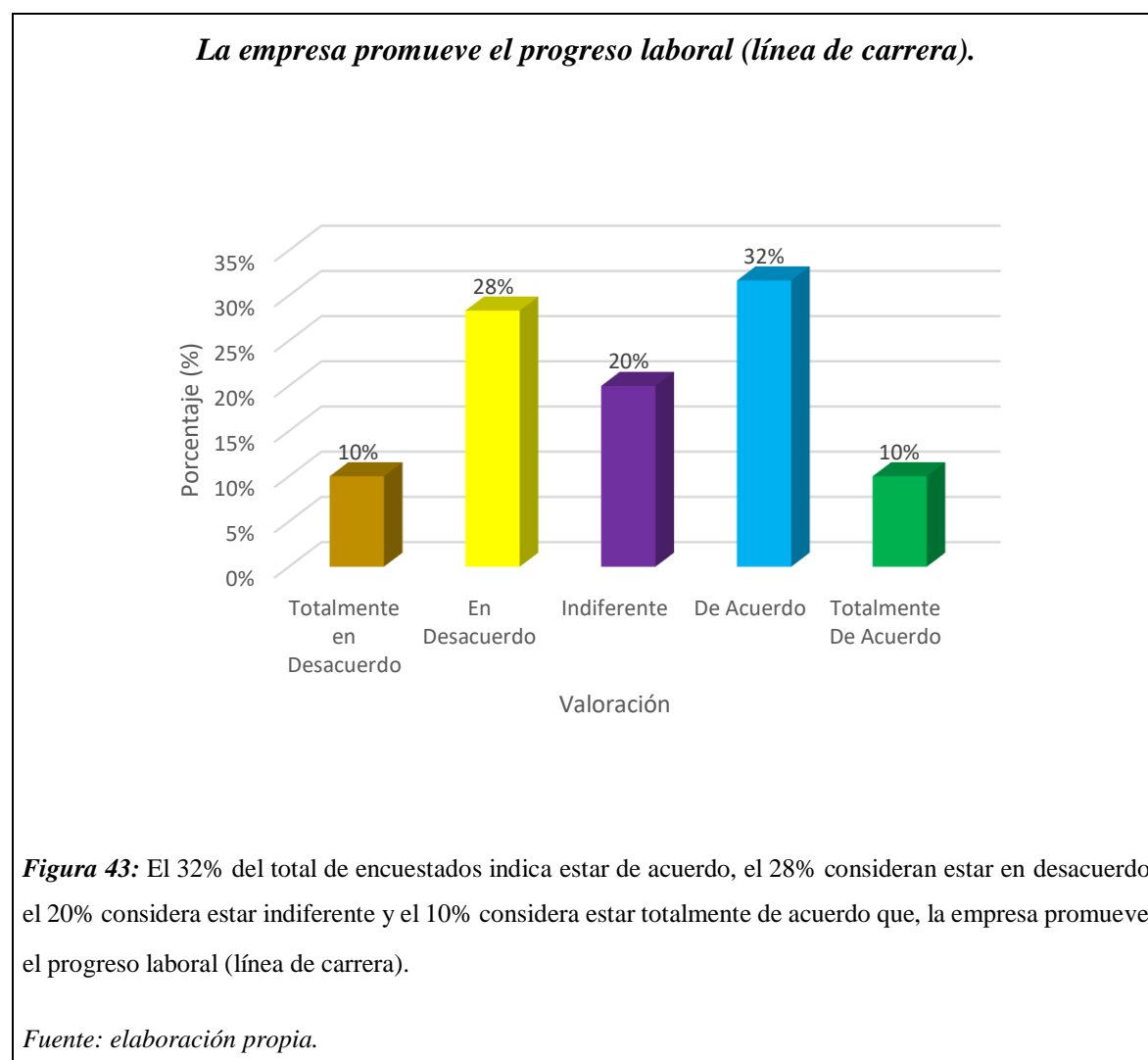


Tabla 51: *Cumplo con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	12	20.0	20.0	25.0
Indiferente	6	10.0	10.0	35.0
De Acuerdo	25	41.7	41.7	76.7
Totalmente De Acuerdo	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

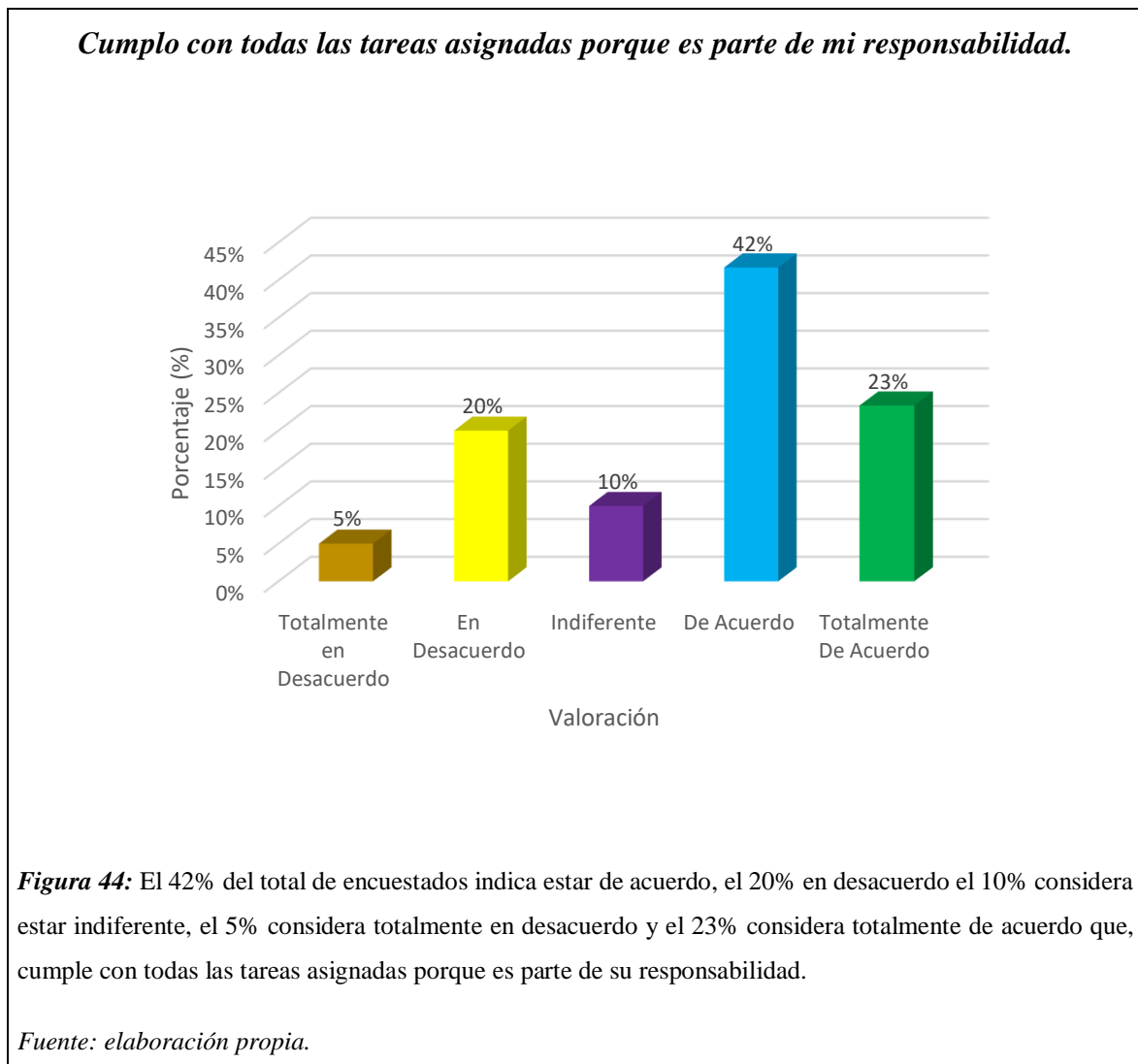


Tabla 52: *Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	13	21.7	21.7	26.7
Indiferente	13	21.7	21.7	48.3
De Acuerdo	20	33.3	33.3	81.7
Totalmente De Acuerdo	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

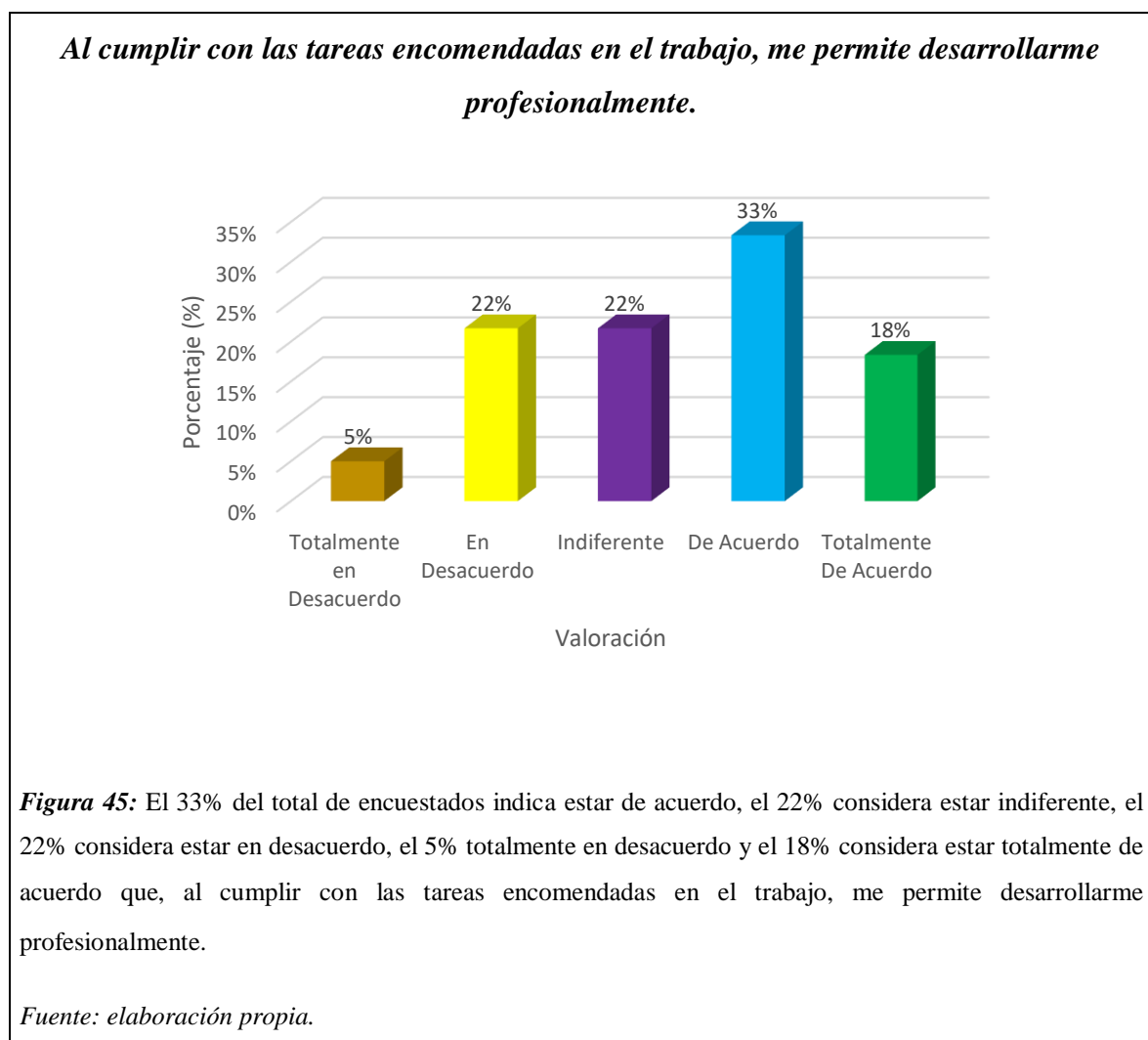


Tabla 53: *Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	4	6.7	6.7	6.7
En Desacuerdo	12	20.0	20.0	26.7
Indiferente	16	26.7	26.7	53.3
De Acuerdo	17	28.3	28.3	81.7
Totalmente De Acuerdo	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

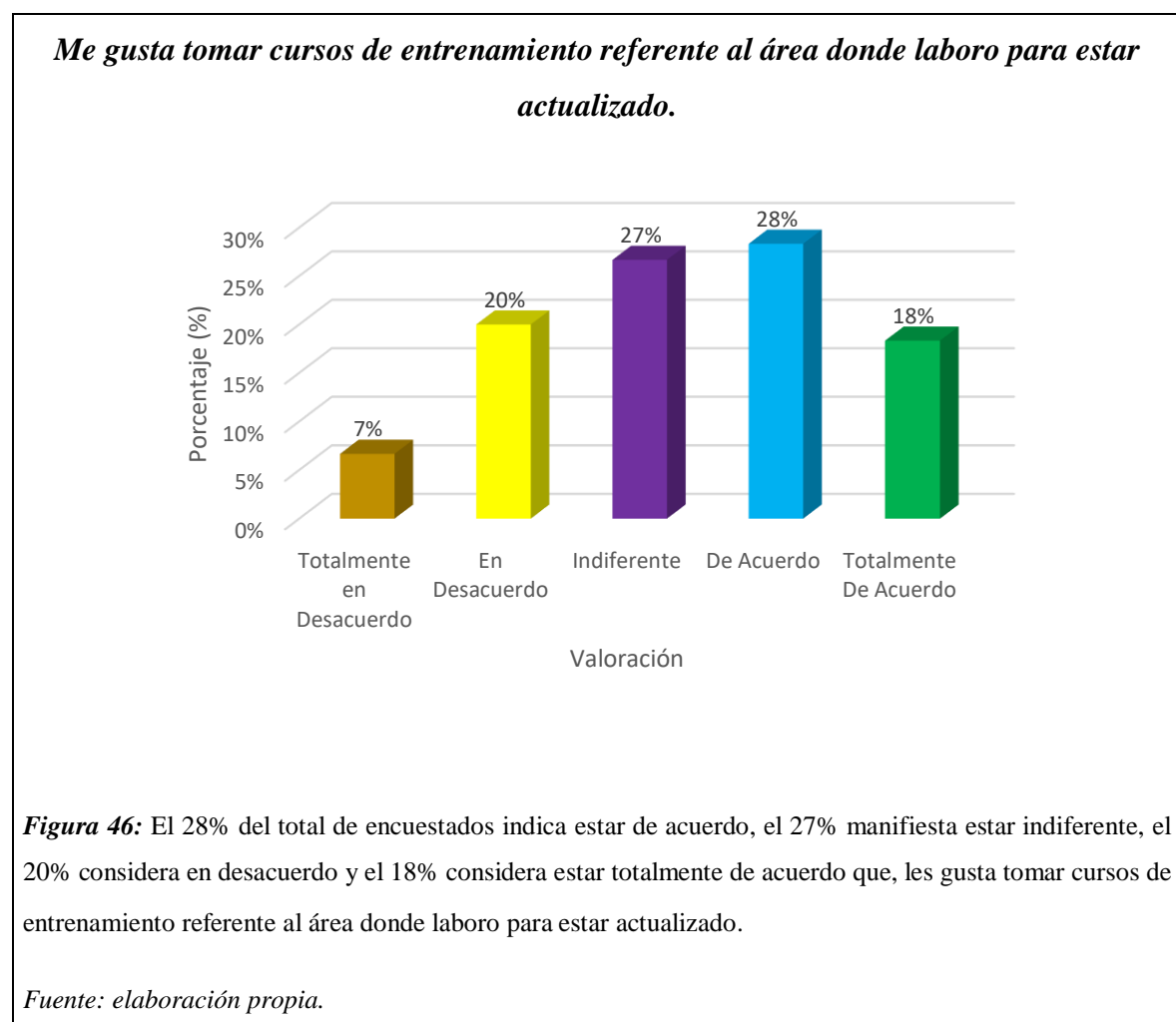


Tabla 54: *Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	9	15.0	15.0	15.0
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	43.3
Indiferente	6	10.0	10.0	53.3
De Acuerdo	25	41.7	41.7	95.0
Totalmente De Acuerdo	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

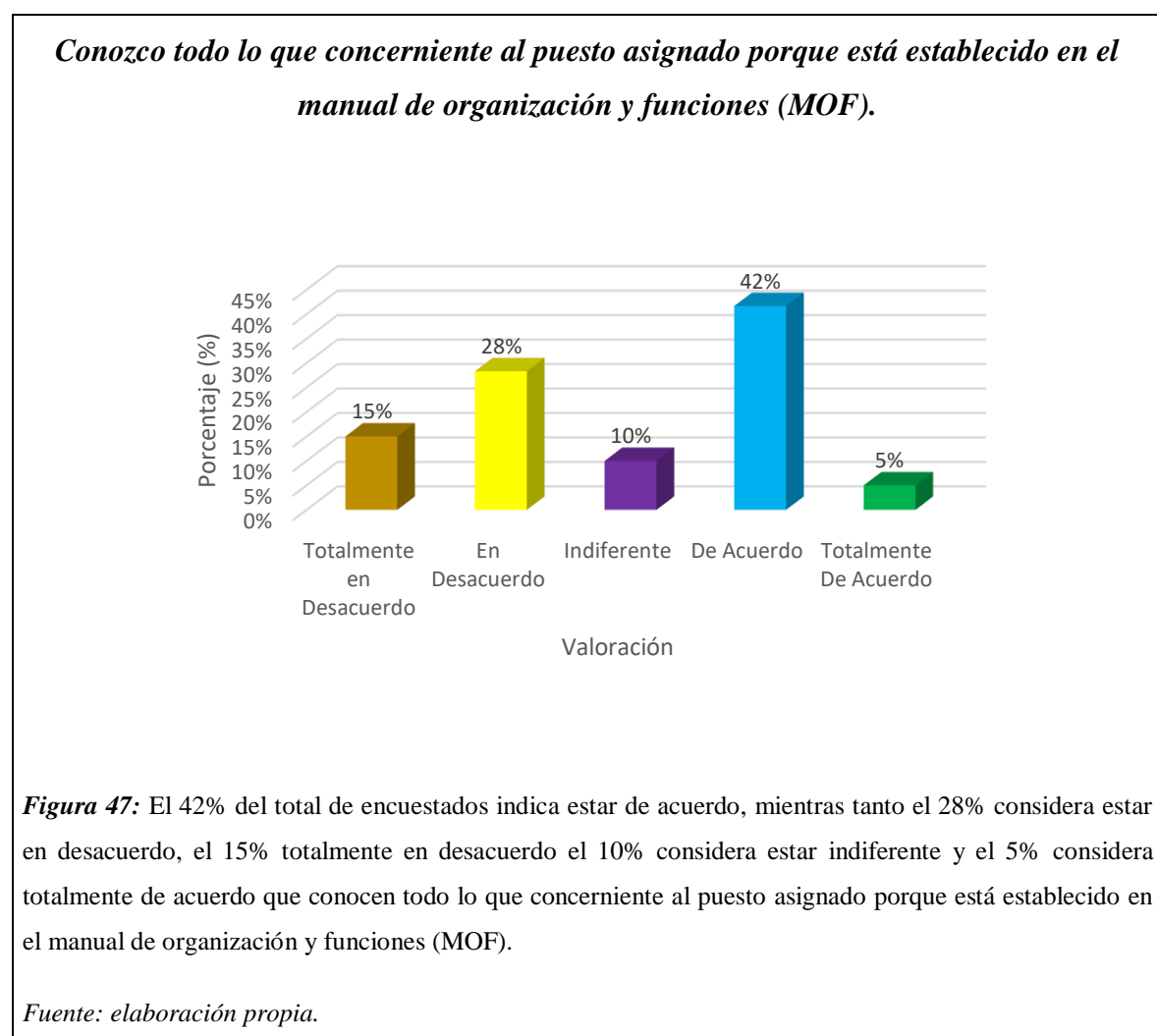


Tabla 55: En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	6	10.0	10.0	10.0
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	38.3
Indiferente	16	26.7	26.7	65.0
De Acuerdo	18	30.0	30.0	95.0
Totalmente De Acuerdo	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

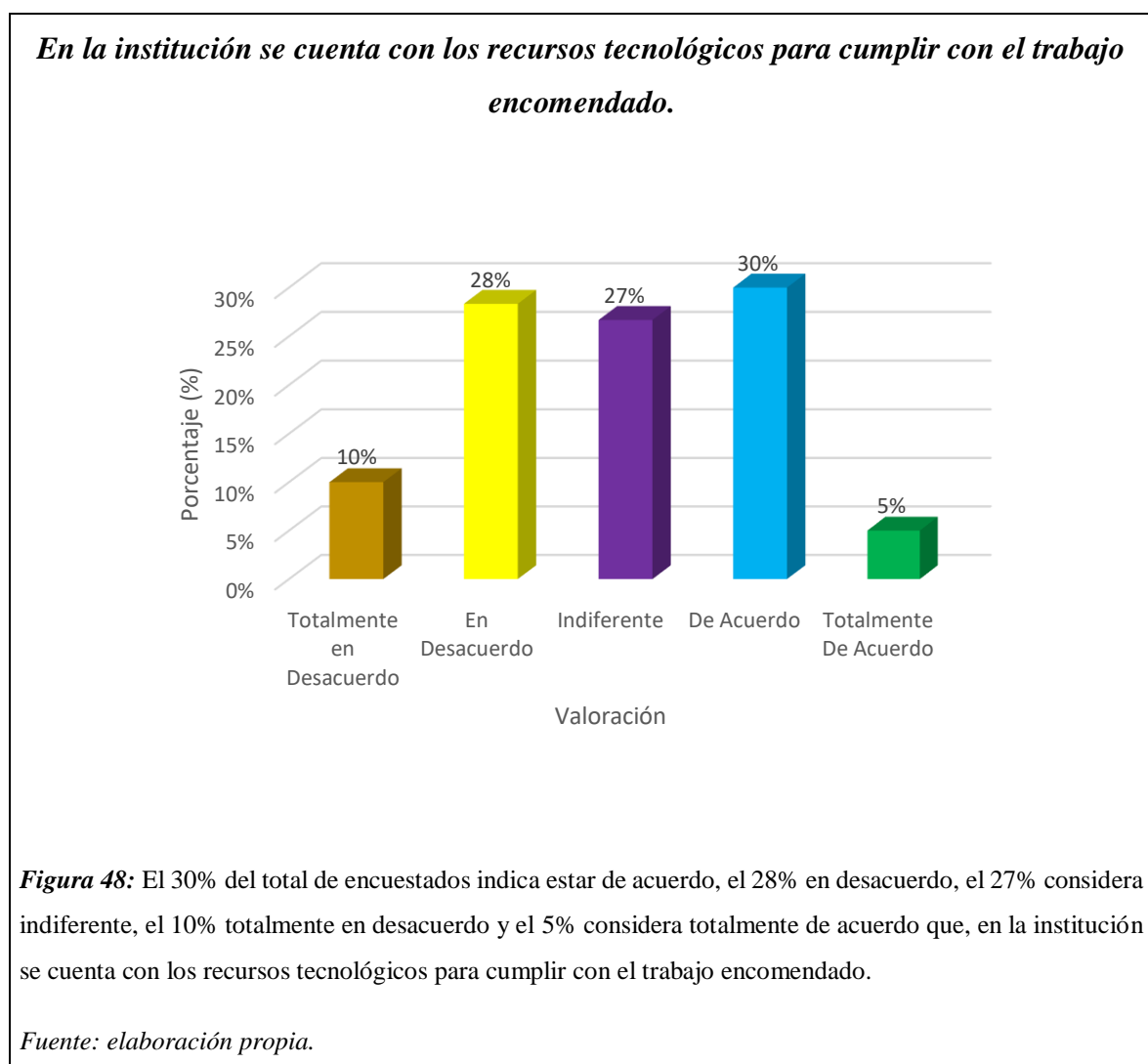


Tabla 56: *El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	10	16.7	16.7	16.7
En Desacuerdo	12	20.0	20.0	36.7
Indiferente	16	26.7	26.7	63.3
De Acuerdo	16	26.7	26.7	90.0
Totalmente De Acuerdo	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

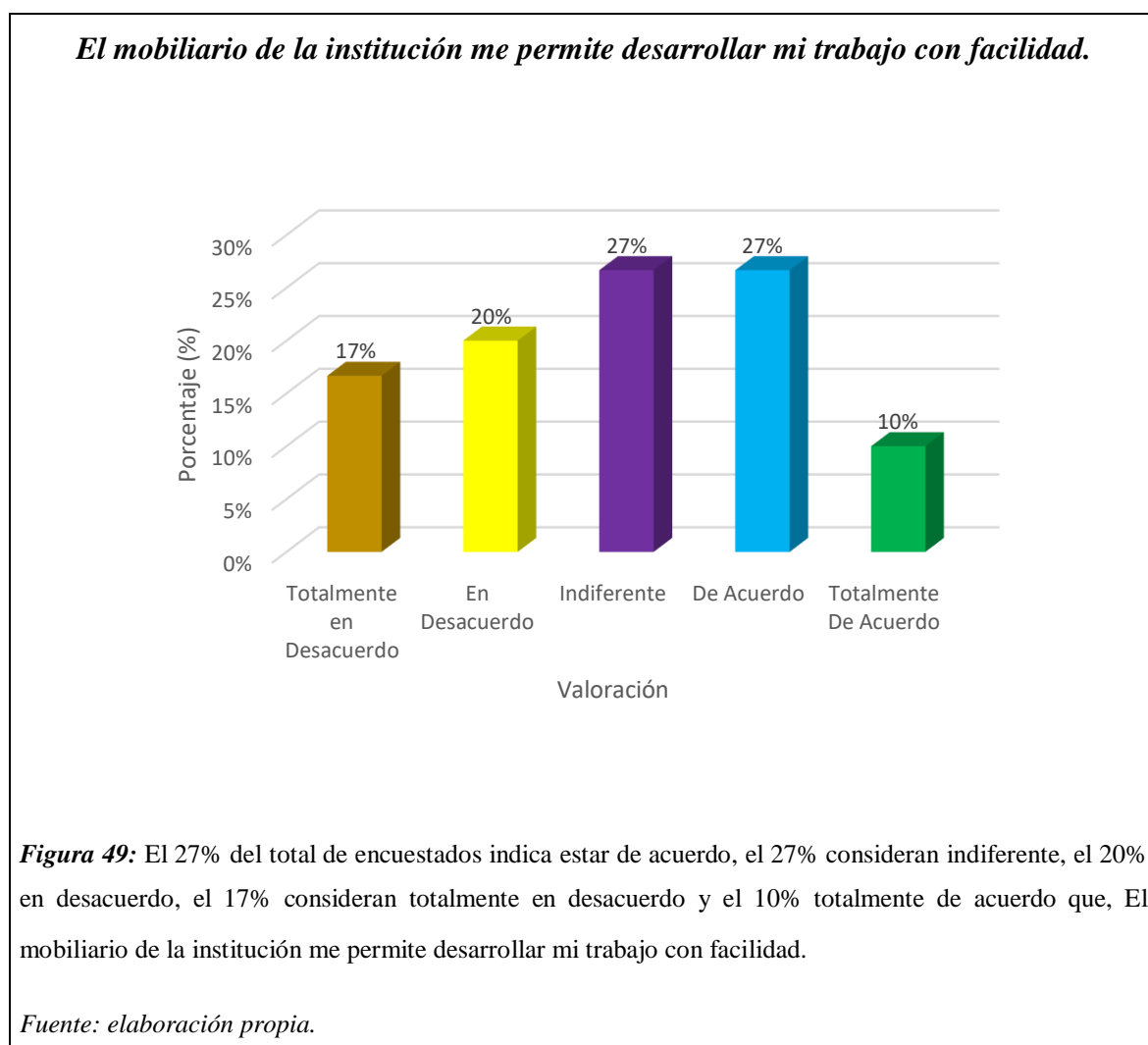


Tabla 57: Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	21	35.0	35.0	40.0
Indiferente	16	26.7	26.7	66.7
De Acuerdo	14	23.3	23.3	90.0
Totalmente De Acuerdo	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

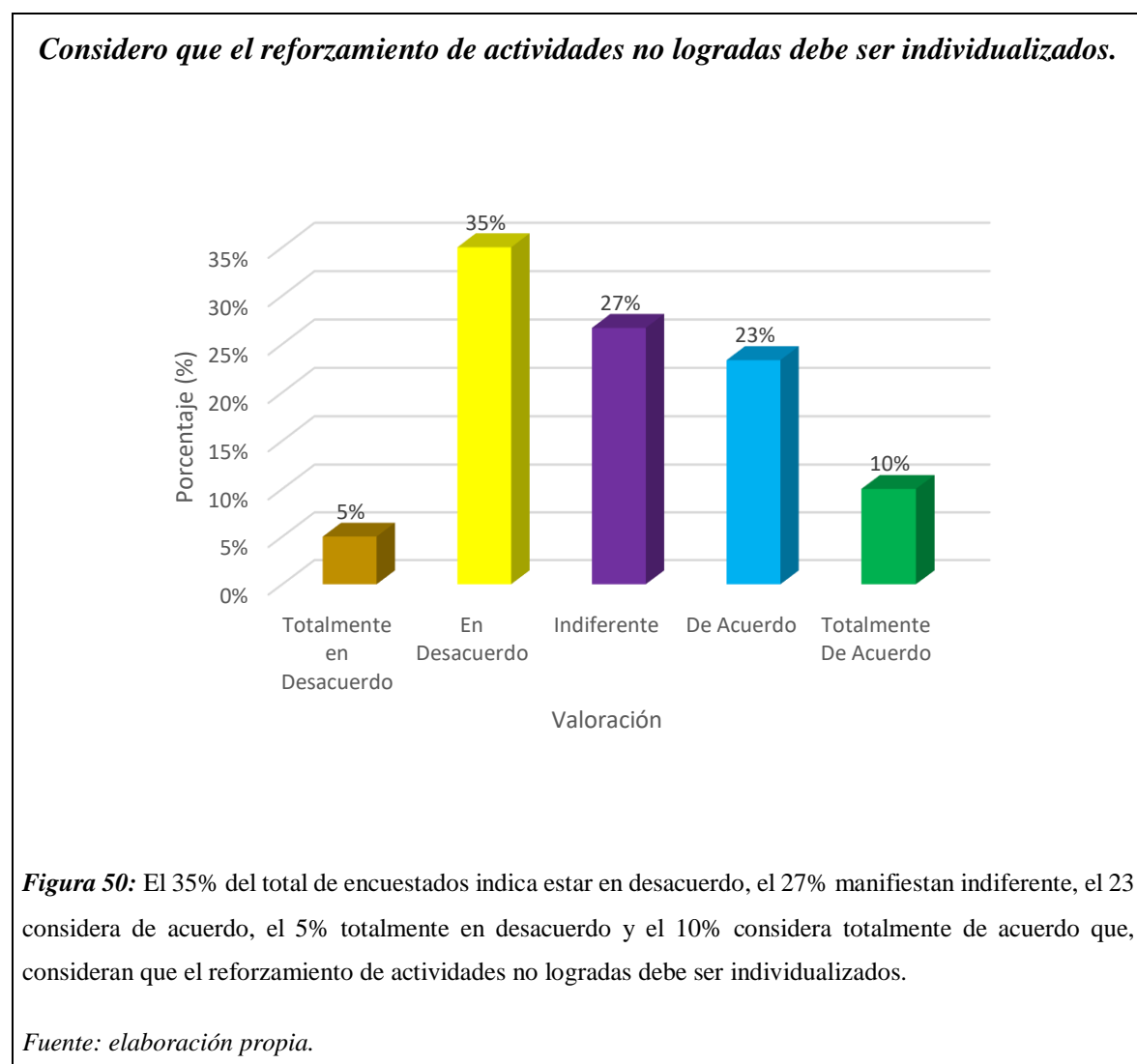


Tabla 58: *Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	5	8.3	8.3	8.3
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	36.7
Indiferente	11	18.3	18.3	55.0
De Acuerdo	22	36.7	36.7	91.7
Totalmente De Acuerdo	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

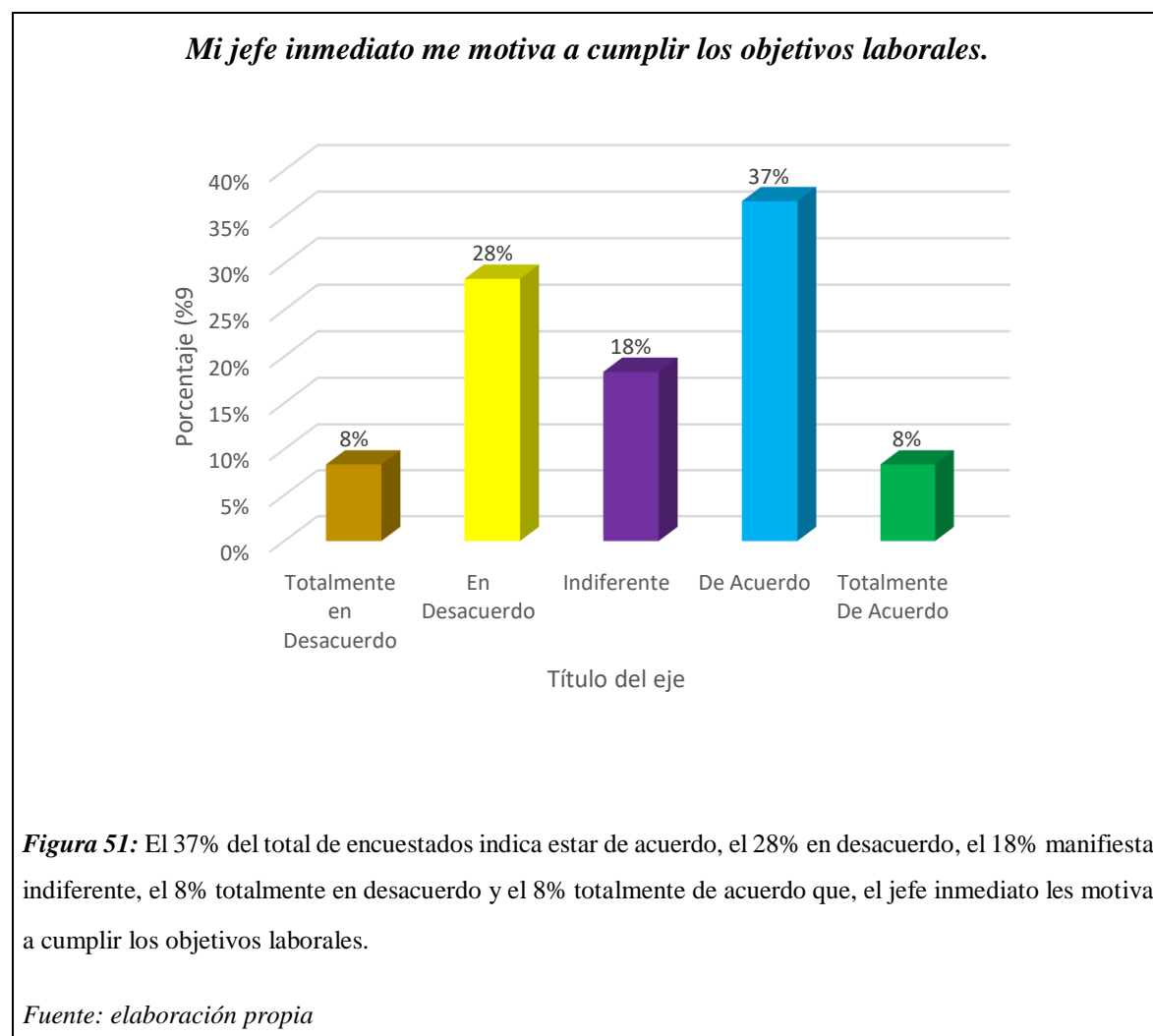


Tabla 59: Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	7	11.7	11.7	11.7
En Desacuerdo	12	20.0	20.0	31.7
Indiferente	13	21.7	21.7	53.3
De Acuerdo	21	35.0	35.0	88.3
Totalmente De Acuerdo	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

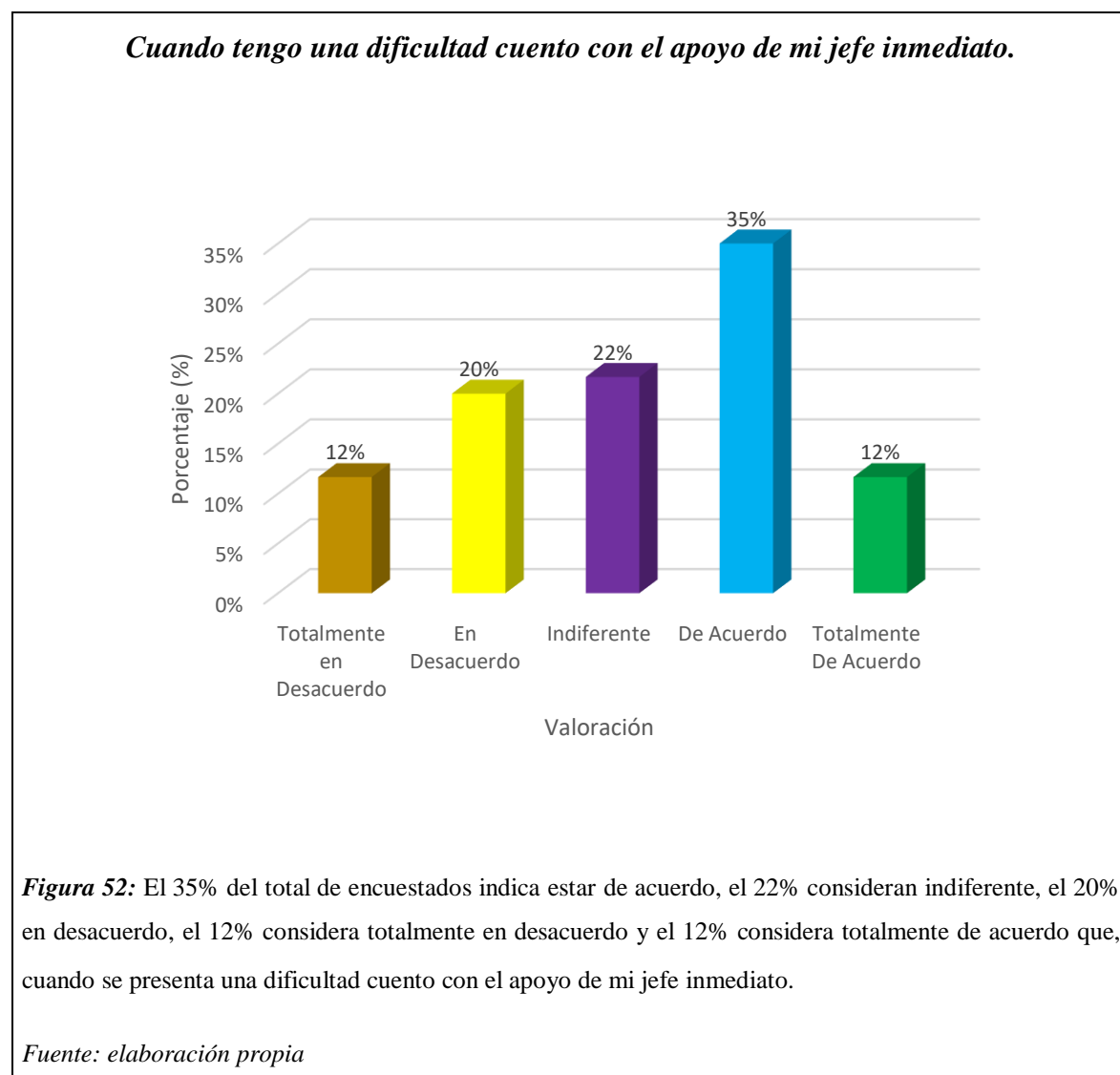


Tabla 60: *La institución valora el trabajo de los colaboradores.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	4	6.7	6.7	6.7
En Desacuerdo	16	26.7	26.7	33.3
Indiferente	17	28.3	28.3	61.7
De Acuerdo	16	26.7	26.7	88.3
Totalmente De Acuerdo	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

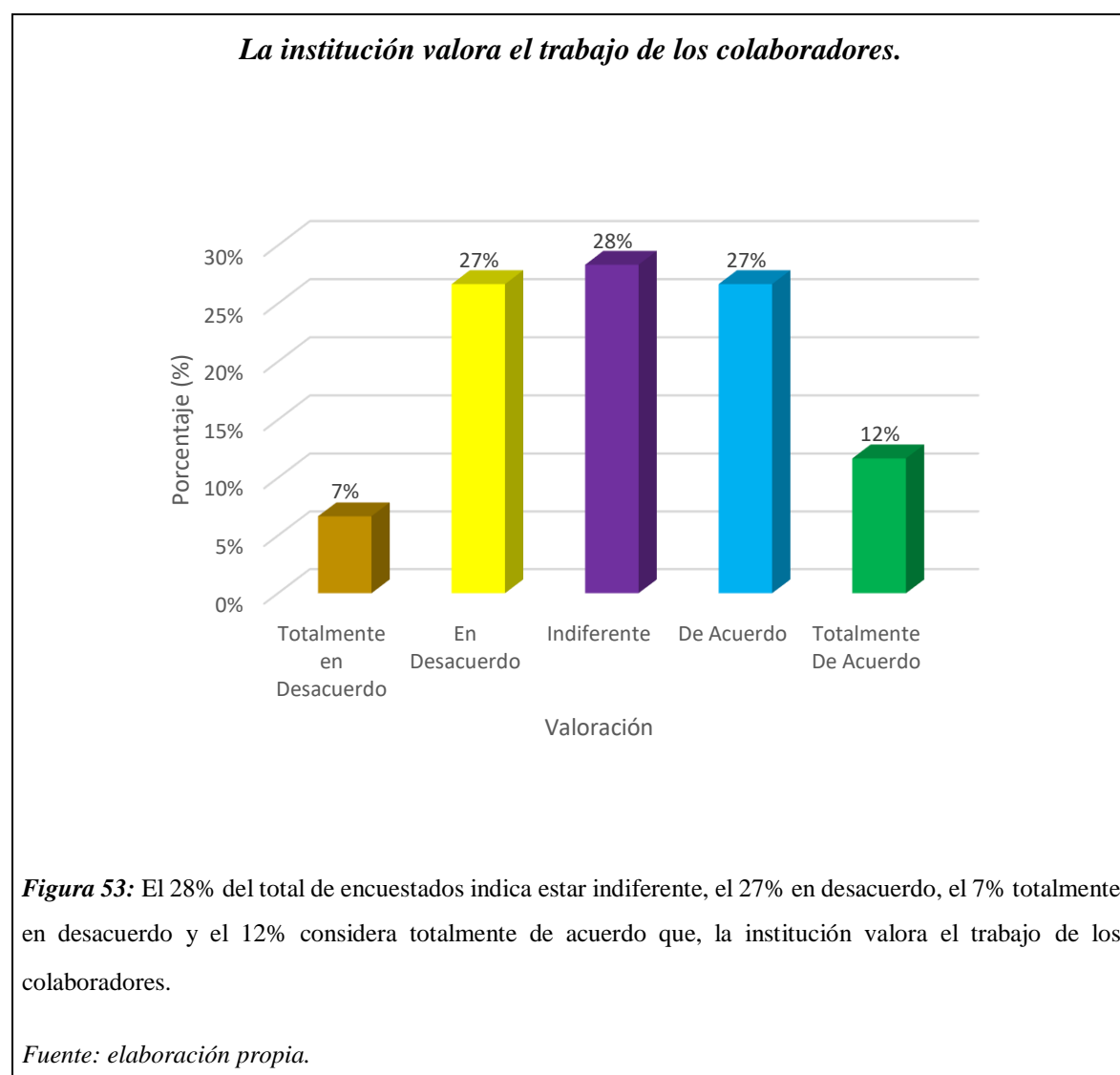


Tabla 61: *La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	19	31.7	31.7	36.7
Indiferente	13	21.7	21.7	58.3
De Acuerdo	21	35.0	35.0	93.3
Totalmente De Acuerdo	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

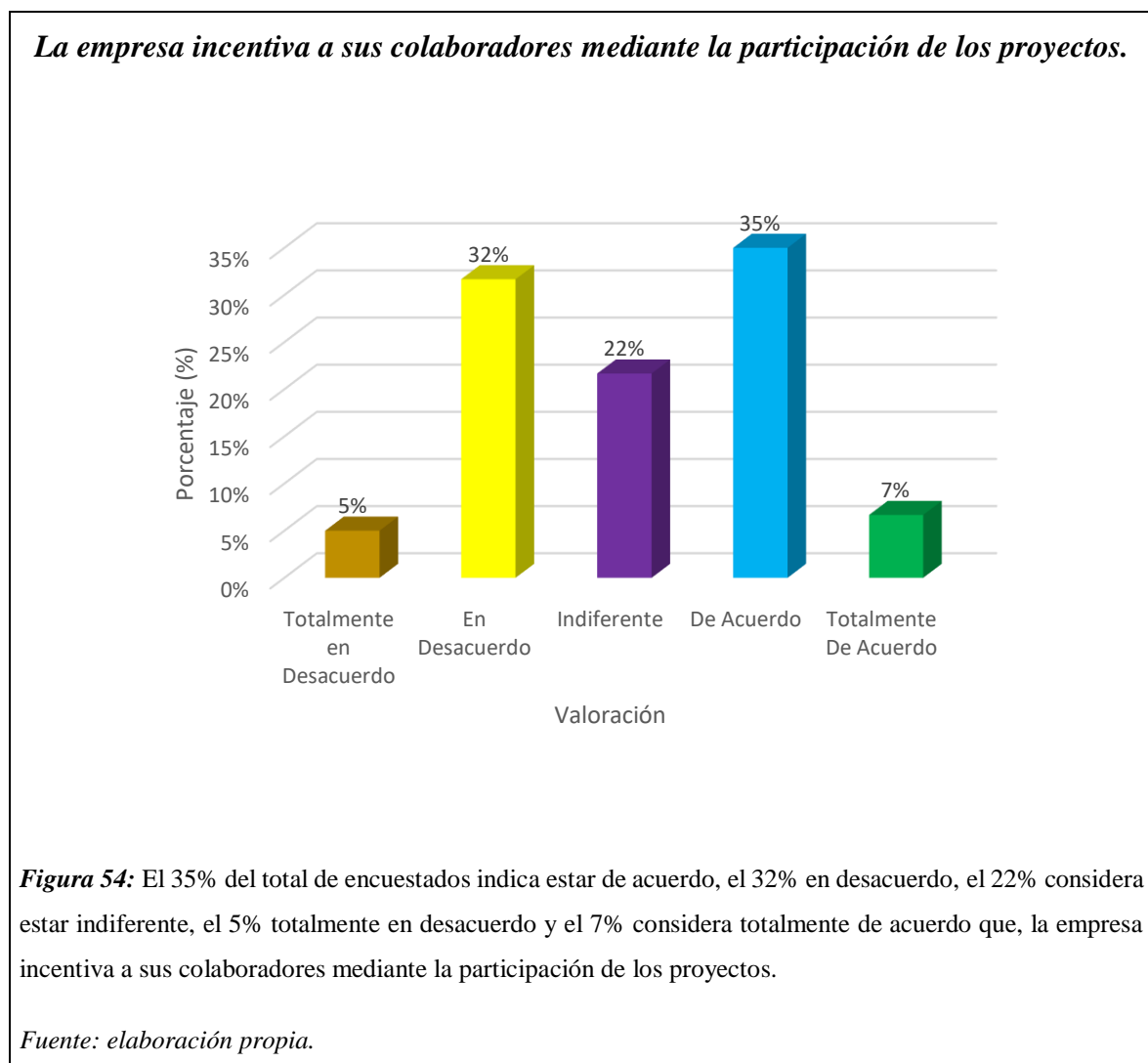


Tabla 62: Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	6	10.0	10.0	10.0
En Desacuerdo	17	28.3	28.3	38.3
Indiferente	12	20.0	20.0	58.3
De Acuerdo	18	30.0	30.0	88.3
Totalmente De Acuerdo	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

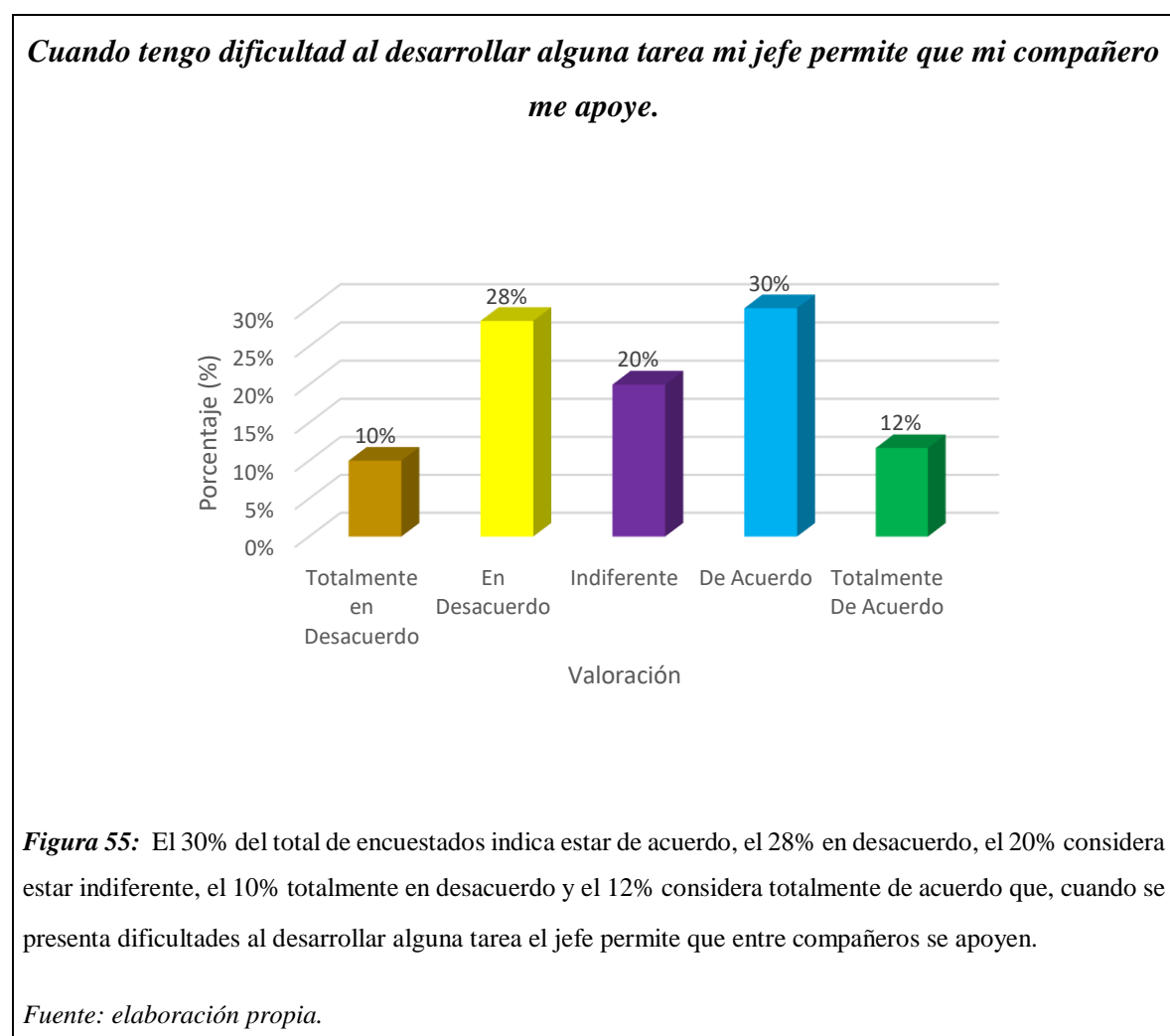


Tabla 63: Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	5.0	5.0	5.0
En Desacuerdo	11	18.3	18.3	23.3
Indiferente	8	13.3	13.3	36.7
De Acuerdo	22	36.7	36.7	73.3
Totalmente De Acuerdo	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución.

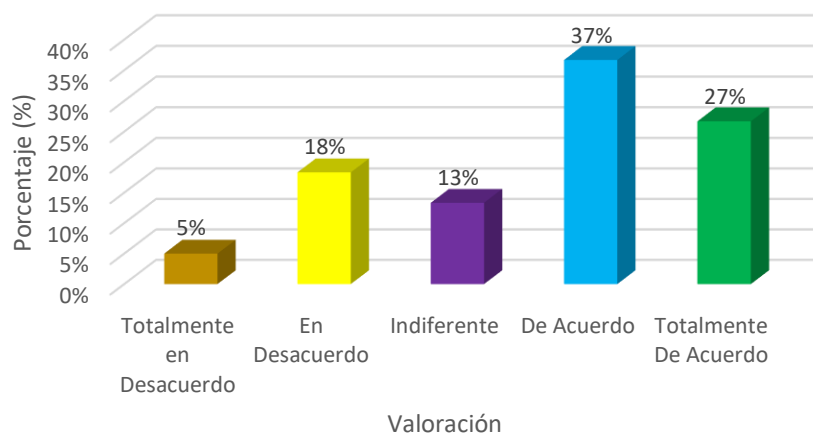


Figura 56: El 37% del total de encuestados indica estar de acuerdo, el 18% en desacuerdo, el 13% considera indiferente, el 5% totalmente en desacuerdo y el 27% considera totalmente de acuerdo que, las relaciones laborales con los compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución.

Fuente: elaboración propia.

3.2. Discusión de resultados

Todos los resultados encontrados permiten valorar las opiniones y respuestas de nuestros encuestados. Asimismo, se observa la importancia obtenida para la solución de la problemática de la empresa EPSEL S.A. Chiclayo.

En la tabla 8, figura 1, nos evidencia que. El 47% del total de encuestados indican regular, mientras que el 40% considera bueno y otro 5% considera muy bueno, el nivel de gestión del talento humano que viene desarrollando EPSEL S.A. Coincide con los resultados encontrados por Yaguana, S. María, A (2017) en su investigación la incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral caso empresa Pathsoil Cia Ltda. Llega a la siguiente conclusión de que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal. Al respecto, como se recomendó se elaboró un plan estratégico enfocado en el mejoramiento de la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa PATHSOIL CIA LTDA. Por lo tanto, la gestión del talento humano es importante ya que considera a los miembros de las organizaciones como socios capaces de participar y formar parte fundamental de la organización y no solamente como recursos organizacionales; con ello se logrará que las personas ofrezcan sus conocimientos, habilidades, capacidades e inteligencia a las empresas a las que pertenecen y de las cuales se sentirán parte.

En la tabla 16, figura 8, El 50% del total de los encuestados considera bueno, y el 8% considera muy bueno, que se tome en cuenta la Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017. Coincide con los resultados encontrados por Pachari, M. Urcia, R. (2018) en su tesis gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la i.e. n° 81765– “Simón Lozano Garcia” Trujillo – 2017, llega a la siguiente conclusión, que, si existe una relación significativa entre las variables Gestión del talento humano y Motivación, con un valor de chi cuadrado de 0.720 (> 0.05), de la misma manera se demostró que existe una relación significativa entre la dimensión organización de personas y la motivación en la institución educativa, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.70 (> 0.05) por lo que se recomienda al área encargada de la Gestión del Talento Humano de la I.E. “Simón Lozano García” mantener una buena relación entre dicha área y el personal, siendo estos, los que deban ser motivados periódicamente.

Alvíteres, S. (2018) infiere en su tesis Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017, donde llega a concluir que: con el resultado que la percepción de la GTH del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros de Puente Piedra es moderada con un 72.5%, mientras que el 21.7% lo percibe adecuado y el 5.8% desfavorable. Así mismo en relación a la percepción que tiene el personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros de Puente Piedra sobre la motivación laboral, se observa que el 93.33% lo percibe como regular, mientras que el 4.7% lo percibe como baja y sólo un 2.5% como alta. En cuanto a la relación positiva entre ambas variables, la investigación concluye que la GTH se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros de Puente Piedra. Palabras claves: Gestión del talento humano y motivación laboral. Por otra parte, Stephen (2004) define a la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta, la intensidad consiste en cuanto se esfuerza una persona. Es el elemento en que pensamos casi siempre cuando hablamos de motivación.

En la tabla 48, figura 39. El 28% del total de encuestados indica estar en desacuerdo, el 27% se muestran indiferente, el 20% considera estar de acuerdo y el 13% considera estar totalmente de acuerdo que, la institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral, por ello podemos considerar que el indicador Nivel de Reconocimiento es un factor que influye en el nivel de motivación de los colaboradores. En tanto, Asencios, C. (2017) en su investigación Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016, llegado a la siguiente conclusión, (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) las capacidades tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Asimismo, Robbins (2004) indica que el reconocimiento se refiere al reconocimiento que tiene dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador, consiste en atención personal, mostrar interés, aprobación y aprecio por un trabajo bien hecho, el reconocimiento beneficia a la empresa de diferentes formas, entre ella la más determinante el hacer que los trabajadores se sientan motivados e identificados con la organización.

La tabla 44, figura 35, Muestra que el 33% del total de encuestados indica estar de acuerdo, el 23% considera estar en desacuerdo, el 22% considera estar indiferente, el 15% indica estar totalmente en desacuerdo y el 7% considera estar totalmente de acuerdo que, cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización, como vemos hay un alto porcentaje de trabajadores que no se sienten motivados con el trabajo que desempeñan. De tal forma Soto, J. (2017) indica en su investigación la Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016, llegando a la siguiente conclusión, que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Lima, 2016, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,818, la cual demostró una alta relación entre variables. De tal forma Robbins (2004) indica el progreso es lo que motiva al trabajador a ser cada día mejor para alcanzar un mejor desarrollo. Por otra parte, Diez, D. Nava, S. (2018) concluye que, la investigación concluye con el resultado, el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral en el Centro de Atención Primaria II - EsSalud, Lambayeque, 2018.

En la tabla 11, figura 4, Nivel de gestión del talento humano, según la dimensión compensación de personas. Muestra que el 32% del total de encuestados consideran bueno, el 30% considera malo, el 25% considera regular y el 10% considera muy bueno, que se tome en cuenta la dimensión Compensación de personas, ello nos lleva a determinar que si existe una relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los colaboradores de Epsel S.A. Coincide con los resultados encontrados por Aguirre (2015) indica que se investigó la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, llegando a las siguientes conclusiones, que existe una moderada capacitación del personal y el trabajo en equipo con un valor de 0.672, es decir que si existe mayor capacitación de personal mayor será el trabajo en equipo también indica que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado. En cuanto Manay, Iris. (2019) concluye que

la mayoría del grupo alcanzó la escala bajo en clima organizacional; situación que permitió el planeamiento de una propuesta desde la gestión del talento humano centrado en tres líneas de acción: sensibilización para la actuación, ejecución de talleres y evaluación de los procesos; orientados a potenciar al personal que labora en la institución.

3.3. Aporte científico

**PROPONER PROGRAMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA
MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
EPSEL S.A. CHICLAYO, 2017**

3.3.1. Introducción

La gestión del talento humano es primordial dentro de las organizaciones ya que mediante ésta se llega a cumplir los objetivos de la empresa. Durante el estudio realizado podemos llegar a afirmar que realizando una adecuada gestión del talento humano se logra la esperada motivación en los colaboradores que el líder actual desea.

EPSEL S.A. como empresa prestadora de servicios al estado, debe brindar un excelente servicio al ciudadano y esto no solo depende de algunas personas involucradas sino de todo el personal en conjunto, desde este punto de vista podemos darnos cuenta el nivel de importancia que ejerce la motivación laboral en esta entidad.

Este capítulo presenta la propuesta de un programa de gestión de talento humano para mejorar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Ubicado en Chiclayo.

3.3.2. Propuesta

A lo largo del desarrollo de la investigación se muestra la necesidad de trabajar sobre dos variables: Gestión del talento humano y Motivación laboral. Proponemos una alternativa que agrupará estos dos conceptos tan importantes e indispensables para dinamizar la actividad laboral.

EPSEL S.A. carece de movilidad, dinamismo y proyección conjunta en cada colaborador. Por lo tanto, consideramos sustancial y necesario la creación de un Programa de Gestión del talento humano orientado a la Motivación Laboral.

Esta propuesta busca reunir a colaboradores de diferentes áreas de la empresa que puedan integrar el Programa en mención, esta comisión se encargará de promover y ejecutar actividades que direccionen hacia una mejor motivación y logro satisfactorio de objetivos de la empresa.

El programa debe tener un nombre adecuado y que cause impacto e interés en el colaborador, que no lo lleve a pensar en más carga laboral sino en un momento de expresarse como persona para ello proponemos el nombre de “PROGRAMA DE CLIMA LABORAL” en el cual se desarrollarán actividades de esparcimiento y confraternidad.

Por lo consiguiente para que la propuesta elaborada se llegue a ejecutar, lo detallamos a continuación:

Los colaboradores de la empresa EPSEL S.A., pasan buena parte de su tiempo trabajando en la institución, las que dependen de ellas para alcanzar el éxito.

La eficiencia y resultados que logre la empresa EPSEL S.A, depende del compromiso de cada colaborador es por eso a través de esta propuesta buscamos a que los colaboradores se sientan motivados y comprometidos con la empresa.

Administración de recursos humanos para la empresa Epsel S.A.

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, selección, la formación, remuneraciones, y la evaluación del desempeño, que debe de tener en cuenta el área de recursos humanos de la empresa EPSEL S.A, para el reclutamiento y selección del personal del colaborador idóneo.

Objetivos de la administración de recursos humanos propuesta para la empresa EPSEL S.A.

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de la ARH es un componente fundamental para la empresa EPSEL S.A., es el principal objetivo, ayudar a alcanzar sus metas y objetivos y a realizar su misión.

- Proporcionar competitividad para la empresa de EPSEL S.A, la función de la ARH es conseguir que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes y colaboradores de la institución.
- Proporcionar a que la empresa EPSEL S.A, tenga personas bien entrenadas y motivadas: preparar y capacitar a las personas, brindar reconocimiento.
- Ayudar a desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo de la empresa EPSEL S.A: estilo de administración, libertad, autonomía, ambiente de trabajo agradable, camaradería, seguridad de empleo etc.
- Administrar e impulsar el cambio: el ARH de la empresa EPSEL S.A, debe estar comprometida con los cambios, para contribuir con el éxito de la empresa.

Reclutamiento de personal para la empresa Epsel S.A.

- Conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a la empresa EPSEL S.A.
- Conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro para la empresa EPSEL S.A.
- Conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y añadir talentos a la empresa EPSEL S.A, para dotarla de competencias que necesita para tener éxito y cumplir con el cumplimiento de metas y objetivos.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL PARA LA EMPRESA EPSEL S.A.



Inducción y capacitación

Fuente: *García,M;Hierro, E;Jimenez,J., págs. 35,36. Recuperado de: <https://books.google.com.ec/books?>*

Las tres etapas en el proceso de reclutamiento para la empresa EPSEL S.A.

- 1. Investigación interna.** Lo que la organización necesita: personas esenciales para la tarea organizacional.
- 2. Investigación externa:** Lo que el mercado de ARH de la empresa EPSEL S.A, puede ofrecer: fuentes de reclutamiento para localizar e identificar el mejor candidato.

3. Técnicas de reclutamiento por emplear

Medios de reclutamiento.

Los medios de reclutamiento para la empresa EPSEL S.A son:

- a) Reclutamiento interno
- b) Reclutamiento externo

El ARH de la empresa EPSEL S.A, debe de constar de un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (en alguna empresa) o disponibles (desempleados). Los candidatos ocupados o disponibles pueden ser tanto reales (que buscan empleo o desean cambiar de empleo) como potenciales (que no buscan empleo). Los candidatos empleados reales o potenciales, trabajan ya en alguna empresa, incluso en la propia.

Reclutamiento interno para la empresa EPSEL S.A.

Cuando, al presentarse determinadas vacantes, la empresa debe de intentar llenarla mediante la reubicación de los empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o trasferidos con promoción (movimiento diagonal).

Reclutamiento externo para la empresa EPSEL S.A.

Se debe de llevar a cabo cuando las personas responden a una convocatoria general, es cuando la empresa EPSEL S.A, desee atraer candidatos para ciertas áreas, donde los candidatos deben de acudir por un llamado de la empresa y que son entrevistados para verificar los que cumplen con el perfil del puesto.

3.3.3. Selección del personal

Procedimiento por el cual el ARH de la empresa EPSEL S.A, debe cumplir los estándares selección de acuerdo al perfil y puesto a ocupar, para encontrar al adecuado, al hombre idóneo. Un empleado que logra su realización personal, a través del desempeño del puesto, haciéndolo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad, para contribuir de esta manera a los propósitos de la empresa EPSEL S.A.

¿En qué consiste?

Consiste en determinar mediante el uso de técnicas adecuadas, cuáles entre varias personas son las más idóneas por sus aptitudes y cualidades personales, para desempeñar las funciones y actividades del puesto a cubrir, a satisfacción tanto del propio trabajador como de la empresa EPSEL S.A.

Actores del Proceso de Selección para la empresa EPSEL S.A, debe de cumplir:

Está comprendida por la unidad de Recursos Humanos

- Explora las fuentes de reclutamiento
- Determina el perfil del puesto
- Realiza la preselección de curricular
- Realiza las entrevistas preliminares
- Colabora en la fase de elaboración de datos y toma de decisión
- Prepara con el departamento receptor un plan de bienvenida e inducción.

Factores de las especificaciones para el análisis de puestos para la empresa EPSEL S.A.

Requisitos mentales.

- ✓ Instrucción necesaria
- ✓ Experiencia anterior
- ✓ Iniciativa
- ✓ Aptitudes

Responsabilidad por.

- ✓ Supervisar a las personas
- ✓ Material, equipamiento o instrumental
- ✓ Dinero, títulos o documentos

Requisitos físicos.

- ✓ Esfuerzo físico
- ✓ Concentración visual o mental
- ✓ Destrezas o habilidades

Condiciones de trabajo.

- ✓ Ambiente físico de trabajo
- ✓ Riesgo de accidentes

Presupuesto

No se estima presupuesto para esta etapa, ya que estará a cargo el área de Recursos Humanos de la empresa Epsel S.A.

Financiamiento

No se estima financiamiento para esta actividad.

Responsables

Los responsables de reclutamiento y selección, es el área de recursos humanos de la empresa EPSEL S.A, Chiclayo.

Por lo tanto, el reclutamiento y selección de personal de la empresa EPSEL S.A, es un proceso por el cual se debe de contratar al personal adecuado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa EPSEL S.A. para que se encamine a cumplir los objetivos.

Para que los colaboradores de la empresa EPSEL S.A. que no carezca de movilidad, dinamismo y proyección conjunto, consideramos sustancial y necesario la creación de un Programa de Gestión del talento humano orientado a la Motivación Laboral.

Por lo tanto, esta propuesta busca reunir a colaboradores de todas las áreas de la empresa EPSEL S.A, que puedan integrar, la comisión se encargará de promover y ejecutar actividades que direccionen hacia una mejor motivación y logro satisfactorio de objetivos de la empresa.

Para ello proponemos el nombre de “PROGRAMA DE CLIMA LABORAL” en el cual se desarrollarán actividades de esparcimiento y confraternidad.

3.3.3.1. ETAPA 1

Actividades de integración

En esta etapa se busca integrar de manera creativa, dinámica y divertida a los colaboradores, sacándolos de sus rutinas de trabajo y dejando fluir sus destrezas para ser motivados a nivel personal y laboral.

De la misma manera se busca establecer lazos de amistad y aprecio personal, para ello se propone implementar lo siguiente:

CUMPLEAÑOS

Esta actividad se puede desarrollar por área de trabajo, una vez al mes, compartiendo en un desayuno antes de las actividades laborales del último viernes del mes, si no se ajusta a la comodidad de los horarios puede ser un almuerzo en la hora del refrigerio o una cena en un lugar acogedor. Puede ser algo sencillo, pero el espacio que se separa para expresar al colaborador homenajeado lo importante que es para la empresa será de mucho valor y de seguro sentirá lo importante que él es para sus compañeros de área.

Los responsables de la realización de los cumpleaños del mes son los jefes de cada área.

El presupuesto dependerá de cada área, según el número de trabajadores homenajeados, del regalo que se le entregará y el costo del agasajo.

Cada cumpleaños del mes será financiado de una manera equitativa, dividida por el número de trabajadores que no serán homenajeados.

CAMPEONATOS DEPORTIVOS.

En ella se busca a través de los deportes, el juego y la sana competencia interactuar y demostrar sus habilidades. Pueden participar de manera activa conformando los equipos dentro de cada área o al criterio que se crea conveniente. Como el número de personal ayuda a formar varios equipos se puede conformar un equipo por área, por ejemplo, la idea es que cada uno se inscriba en las diferentes disciplinas propuestas, entre las cuales: FUTBOL (masculino y femenino) y VÓLEY.

Para ello se proponen 2 campeonatos deportivos: uno por el día del trabajador y otro por aniversario de la empresa EPSEL s.a.

Los responsables de la realización de estos eventos serán el Gerente General con los miembros del programa de Clima Laboral.

CAMPEONATO POR ANIVERSARIO DE EPSEL S.A.

Denominado “COPA EPSEL”, cuya realización será desarrollada en dos disciplinas de futbol masculino y femenino, y Vóley.

Los equipos deberán inscribirse hasta con 2 semanas de anticipación para poder organizar el fixture y ver el local más adecuado para su realización.

El campeonato será realizado por eliminación simple, por llaves, hasta que se lleve el enfrentamiento de la gran final.

El campeón de la “Copa EPSEL” se ganará Copa del primer puesto.

El que quede en segundo puesto ganará un premio consuelo.

Este sistema será para las dos disciplinas disputadas, Futbol y Vóley.



Conformación de los equipos de Futbol y Vóley

Ya que la empresa cuenta con cinco gerencias, se formará un equipo por cada una de ellas, las que son:

- Gerencia General
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Gerencia de Proyectos y Obras

- Gerencia Operacional
- Gerencia Comercial

Los equipos de Fútbol estarán formados por 8 participantes varones de los cuales 6 serán titulares y 2 suplentes.

Los equipos de Vóley estarán formados por 8 participantes mujeres de las cuales 6 serán titulares y 2 suplentes

CELEBRACIÓN DE FECHAS IMPORTANTES

Es importante que celebrar las fechas más importantes de una manera sencilla pero creativa, para ello se propone de la siguiente manera:

Tabla 64: *Celebración de fechas importantes.*

MES	DIA	CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD
FEBRERO	14	DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD	Cuatro colaboradores que sean carismáticos darán la bienvenida al inicio de la actividad diaria ofreciéndole de obsequio unas golosinas y deseándoles un feliz día del Amor y la Amistad.
MARZO	8	DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER	Dos colaboradores varones y carismáticos darán la bienvenida al inicio de la actividad laboral ubicados en la entrada de la empresa, ofreciéndoles de obsequio unas golosinas y deseándoles un feliz día de la Mujer, adicionalmente les ofrecerán una fotografía sosteniendo un marco gigante decorado para la ocasión.
	22	DIA INTERNACIONAL DEL AGUA	Dos colaboradores miembros del programa de Clima Laboral, estarán ubicados en la entrada de la empresa entregando a cada uno de los trabajadores unos folletos donde explica la importancia del agua en nuestras vidas y promoviendo el cuidado y buen uso.
ABRIL	18	SEMANA SANTA	Se realizará una misa por Semana Santa al término de la jornada laboral del día miércoles, en la capilla más cercana.

	21	ANIVERSARIO DE EPSEL S.A.	Se realizará un evento deportivo y una fiesta de Gala.
MAYO	1	DIA DEL TRABAJADOR	Se realizará un desayuno en todos los trabajadores en su totalidad, donde también se ofrecerá un reconocimiento al mejor trabajador mediante un PIN y un diploma, esta elección será realizada por los jefes de área.
	11	DIA DE LA MADRE	Dos colaboradores varones y carismáticos darán la bienvenida al inicio de la actividad laboral ubicados en la entrada de la empresa, ofreciéndoles de obsequio unas golosinas y deseándoles un feliz día de la Madre, adicionalmente les ofrecerán una fotografía sosteniendo un marco gigante decorado para la ocasión.
JUNIO	16	DIA DEL PADRE	Dos colaboradoras damas que sean carismáticas darán la bienvenida al inicio de la actividad laboral a todos los papás, estando ubicadas en la entrada de la empresa, ofreciéndoles unos chocolates y deseándoles un feliz día del Padre, adicionalmente les ofrecerán una fotografía sosteniendo un marco gigante decorado para la ocasión.
JULIO	28	FIESTAS PATRIAS	Se realizará una cena criolla en un lugar acogedor, donde cada área deberá presentar un baile peruano y así fomentar el día de la independencia del Perú.
DICIEMBRE	15	NAVIDAD	Estando a vísperas de la Navidad cada área se encargará de organizar un intercambio de regalos (por área) siendo celebrado a criterio y como se organicen, una cena navideña.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 65: Cronograma de Actividades.

ACTIVIDADES	2017							2018				
	AG O	SE T	OC T	NO V	DI C	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L
1 Celebración de Cumpleaños	X	x	x	x	X	x	x	X	x	x	x	X
2 Día de Amor y la Amistad							x					
3 Día Internacional de la Mujer								X				
4 Día Internacional del Agua								X				
5 Semana Santa									x			
6 Aniversario de EPSEL S.A.									x			
7 Evento deportivo "Copa EPSEL"									x			

8	Día de Trabajador				x	
9	Día de la Madre				x	
1						
0	Día del Padre					x
1						
1	Fiestas Patrias					X
1	Navidad: Intercambio de					
2	regalos		X			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 66: Presupuesto estimado para la Etapa 1

CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDAD	CANT	DESCRIP	P. UNT	TOTAL
	Colaboradores y empresa	Serán financiadas al 50% por los colaboradores.	0			00.00
Celebración de cumpleaños		El otro 50% será financiado por la empresa EPSEL S.A.				
		Local para campeonato	1			150.00
	Fútbol por el día del trabajador	deportivo Árbitro para el campeonato deportivo	1			50.00
Celebración de campeonatos deportivos		Premios para el campeonato de fútbol	1			210.00
		Compra de pelota	1			110.00
		Local para el campeonato de	1			130.00
	Vóley por el día del trabajador	vóley Arbitro principal Premio para el campeonato de vóley	1 1			40.00 200.00

		Compra de pelota	1			100.00
		Local para campeonato deportivo	1			200.00
Campeonato por aniversario de COPA EPSEL	Futbol por aniversario	Árbitro para el campeonato deportivo	1			50.00
		Premios para el campeonato de futbol	1			220.00
	Vóley por aniversario	Local para el campeonato de vóley	1			200.00
		Arbitro principal	1			40.00
		Premio para el campeonato de vóley	1			200.00
	Celebración día del amor y la amistad	Golosinas para el día del amor y amistad	2 cajas	Almendras	70.00	140.00
			5 cajas	Bon bon	60.00	300.00
			2 cajas	Bombón de corazones	50.00	100.00
	Día internacional de la mujer	Agasajos para día de la mujer	40	Sanwish	2.50	100.00
			40	Bebidas gaseosas personal	2.00	160.00
	Día internacional del agua	folletos para el día internacional del agua	300	Folletos informativos	0.50	150.00
	Semana santa	Pago a la capilla por misa de Semana Santa	1	Párroco	50.00	50.00
	Día de la madre	Agasajos para el día de la madre	2 cajas	chocolates	90.00	180.00
				Flores	7.00	140.00
Celebración de fechas importantes			20			
	Día del padre	Agasajos por el día del padre	40	Cartas de felicitación	2	80.00
			1 caja	chocolates	60.00	60.00

Fiestas patrias	Cena criolla y cada área presentara un baile criollo	1	Cenas, bebidas, música, local, decoración	3000.00	3000.00
Navidad	Intercambio de regalos y cena navideña	1	Cena navideña	2500.00	2500.00
TOTAL					8860.00

Fuente: Elaboración propia

Financiamiento

La realización de las actividades a excepción de las de cumpleaños e Intercambio de regalos, serán financiadas al 50% de total por los colaboradores haciendo llegar una cuota por cada uno de ellos proporcionalmente según el sueldo que percibe. El otro 50% será financiado por la empresa EPSEL S.A.

Responsable

Los responsables de la realización y cumplimiento de cada actividad son: El Gerente General, que es quien preside el programa de Clima Laboral, Los miembros del programa de Clima Laboral y los jefes de cada área.

3.3.3.2. ETAPA 2

Portal de atención y ayuda

Esta etapa busca acercarse más a las necesidades del colaborador de una manera libre e informal, ya que hoy en día todo se maneja en base a mensajería web y páginas, se propone crear un enlace web denominado “COMUNÍCATE” donde todos los colaboradores sin excepción puedan dejar sus inquietudes y necesidades sin temor a ser reprochados o no escuchados. Cabe señalar, que esto también beneficia a la entidad, pues esta información recolectada le ayudará a mejorar su parte de Gestión del talento humano.

Se propone implementar un enlace web en la página principal del intranet de la empresa, éste enlace le re direccionará a una ventana donde puede redactar su incomodidad, ayuda o inquietud, siendo de manera voluntaria consignar sus nombres para identificarse.

Todos estos mensajes serán dirigidos al administrador y encargados de los recursos humanos, que se encargarán de atender al colaborador y tratar de solucionar su inquietud.

El portal Web COMUNICATE, será realizado por el personal de soporte informático confirmado por técnicos expertos en programación.

Buzón de Sugerencias, Quejas y Reclamos “COMUNÍCATE”, enlace exclusivo para los colaboradores.



El enlace COMUNÍCATE, ubicado en la parte inferior derecha de la página principal del portal institucional.



El usuario deberá ingresar con su cuenta institucional al portal para poder registrar su inquietud, cabe señalar que la inquietud será enviada de manera anónima.

Una vez el jefe inmediato reciba la inquietud, analizará y dará solución a la queja o sugerencia

Tabla 67: Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2017		2018								
	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
Elaboración del											
1 portal	x	x									
COMUNICATE "											
2 Prueba piloto y											
ajustes "			x								
3 Puesta en marcha de											
portal				x							

Atención a

4 colaboradores

x X X x x x x

Fuente: *Elaboración propia*

Presupuesto

No se estima presupuesto para esta etapa, ya que las personas que van a diseñar este portal web son mismos trabajadores de la empresa EPSEL S.A.

Financiamiento

No se estima financiamiento para esta actividad

Responsables

Los responsables de la realización y cumplimiento de cada actividad son: El área de Recursos Humanos, que es quien preside el programa de Clima Laboral, Los miembros del programa de Clima Laboral y los jefes de cada área.

3.3.3.3. ETAPA 3

Reconocimiento Laboral

Esta etapa busca motivar a manera de premios y reconocimientos sencillos, pero de mucho realce, a los colaboradores que en el mes hayan logrado un buen trabajo, se recomienda que sea a través de un PIN que lo distinga y motive a otros a realizar con más esmero sus labores.

Los reconocimientos que se proponen serán en honor a:

Trabajo en equipo



Productividad



Vocación de servicio



Estos reconocimientos serán otorgados por sus jefes de área, en ésta oportunidad por cada Gerencia, ya que se cuentan con cinco gerencias como son: Gerencia General, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Proyectos y Obras, Gerencia Operacional y

Gerencia Comercial; será aplicado según su criterio, uno para cada colaborador distinto, reuniéndolos a todos los trabajadores del área rindiendo un pequeño homenaje con palabras alentadoras a cada premiado, con una periodicidad de una vez cada dos meses.

Tabla 68: *Cronograma de actividades*

ACTIVIDADES	2017					2018						
	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
1 Premiación al colaborador por demostrar "Trabajo en Equipo"	X	x			x		x		x		x	
2 Premiación al colaborador por demostrar "Productividad"	X	x			x		x		x		x	
3 Premiación al colaborador por demostrar "Vocación de Servicio"	X	x			x		x		x		x	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 69: *Presupuesto estimado para la etapa tres*

FACTORE	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Elaboración de 90 PIN personalizados.	8.00	720.00
	TOTAL	720.00

Fuente: Elaboración propia

Financiamiento

La etapa de Reconocimiento Laboral será financiada al 50% de total por los colaboradores, haciendo llegar una cuota por cada uno de ellos proporcionalmente según el sueldo que percibe. El otro 50% será financiado por la empresa EPSEL S.A.

Responsables

Los responsables de la realización y cumplimiento de cada actividad son: El Gerente General, que es quien preside el programa de Clima Laboral, Los miembros del programa de Clima Laboral y los jefes de cada área.

3.3.4. Objetivos

3.3.4.1. Objetivo general

Proponer un programa de gestión del talento humano para mejorar el nivel de motivación laboral de EPSEL S.A.

3.3.4.2. Objetivos específicos

- Diseñar un programa que entrelace la Gestión del talento humano y la Motivación laboral para EPSEL S.A. Chiclayo 2017.
- Proponer la realización de actividades integradoras.
- Proponer el diseño de una Portal Web “COMUNÍCATE”
- Establecer premios significativos para promover el Reconocimiento Laboral.

3.3.5. Cronograma de Actividades de las tres etapas

Tabla 70: *Cronograma de actividades de las tres etapas*

ACTIVIDADES	AÑO 2017			
	MAY	JUN	JUL	AGO
1 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA				
Investigación de la propuesta	X			
Plan y propuesta	X			
2 PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA				
Revisión de la propuesta por el asesor metodológico	X			

Revisión completa de la investigación por el asesor especialista	X	
Levantamiento de observaciones		X
3 APROVACIÓN DE LA PROPUESTA		X

Fuente: Elaboración propia

3.3.6. Presupuesto Total

Tabla 71: Presupuesto Total

FACTORES	TOTAL
Los cumpleaños serán financiados al 50% por los colaboradores. El otro 50% será financiado por la empresa EPSEL S.A.	00.00
Local para campeonato deportivo	150.00
Árbitro para el campeonato deportivo	50.00
Premios para el campeonato de futbol	210.00
Compra de pelota de futbol	110.00
Local para el campeonato de vóley	130.00
Arbitro principal	40.00
Premio para el campeonato de vóley	200.00
Compra de pelota de vóley	100.00
Local para campeonato deportivo	200.00
Árbitro para el campeonato deportivo	50.00
Premios para el campeonato de futbol	220.00
Local para el campeonato de vóley	200.00
Arbitro principal	40.00
Premio para el campeonato de vóley	200.00
Golosinas para el día del amor y amistad	540.00
Agasajos para día de la mujer	260.00
folletos para el día internacional del agua	150.00
Pago a la capilla por misa de Semana Santa	50.00
Agasajos para el día de la madre	320.00
Agasajos por el día del padre	140.00
Cena criolla y cada área presentara un baile criollo	3000.00

Intercambio de regalos y cena navideña	2500.00
Elaboración de 90 PIN personalizados, cuyo costo unitario es de 8 soles.	720.00
TOTAL	9580.00

Fuente: Elaboración propia

3.5.6. Medición de las mejoras una vez aplicada la propuesta

Beneficio de la propuesta

Los beneficios de la propuesta si esta se ejecuta en EPSELS.A. Es la que se detalla a continuación.

Tabla 72: *Medición de las mejoras una vez aplicada la propuesta*

PROPUESTAS	ESTRATEGIA	COSTO	RESULTADO
Actividades de integración	CUMPLEAÑOS	8860.00	Cada colaborador se sentirá importante para la institución con lo que se cumpliría con la satisfacción de la tercera necesidad según la Teoría de las necesidades de Maslow
	CAMPEONATOS DEPORTIVOS		Se fortalecerán los vínculos de amistad cumpliendo así también con la tercera necesidad de la Teoría de las necesidades de Maslow

	CELEBRACION DE FECHAS IMPORTANTES		El reconocimiento por las funciones realizadas por cada colaborador es importante, con ello estaremos cumpliendo la necesidad de Reconocimiento según la pirámide de Maslow
Portal de atención y ayuda	BUZON "COMUNICATE"	0.00	Consideramos importante el que la alta gerencia escuche las inquietudes de sus trabajadores, esta actividad ayudará a afinar asperezas y solucionar problemas internos
RECONOCIMIENTO LABORAL	"PIN" DE INSENTIVO	720.00	Cumpliendo así con la necesidad de Autorrealización y Reconocimiento contaremos con colaboradores motivados al saber que se premia su esfuerzo demostrado

Fuente: Elaboración propia

Una vez terminada la ejecución de la propuesta se evaluarán los resultados con una encuesta simple donde podamos determinar en cuanto ha mejorado la motivación laboral.

3.3.7. Cuadro consolidado

Tabla 73: Cuadro consolidado

ETAPAS	ACTIVIDADES	SUB ACTIVIDADES	RESPONSABLE (es) DE LA ACTIVIDAD	LUGAR DE LA ACTIVIDAD	FECHA TENTATIVA	ACCION	PRESUPUESTO
		CUMPLEAÑOS	Jefe de cada área y el área de Recurso Humanos	A elegir, ya sea en la institución o fuera	1 vez al mes		El presupuesto dependerá de cada área y equitativa dividida por el número de trabajadores 00.00
		CAMPEONATOS DEPORTIVOS	El Gerente General con los miembros del programa de Clima Laboral y el área de Recurso Humanos	Por elegir la elección el más adecuado	01 de mayo día del trabajador	Futbol por campeonato deportivo	Local para campeonato deportivo 150.00
ETAPA 1	ACTIVIDADES DE INTEGRACION					Árbitro para el campeonato deportivo	50.00

					Premios para el campeonato de futbol	210.00
					Compra de pelota	110.00
				Vóley por campeonato deportivo	Local para el campeonato de vóley	130.00
					Arbitro principal	40.00
					Premio para el campeonato de vóley	200.00
					Compra de pelota	100.00
CAMPEONATO ANIVERSARIO COPA EPSEL	El Gerente General con los miembros del programa de Clima Laboral y el área de Recurso Humanos	Por elegir la elección el más adecuado,	21 de abril aniversario de la empresa	Futbol por COPA EPSEL	Local para campeonato deportivo Árbitro para el campeonato deportivo	200.00 50.00

		Premios para el campeonato de futbol	220.00
	Vóley por COPA EPSEL	Local para el campeonato de vóley	200.00
		Arbitro principal	40.00
		Premio para el campeonato de vóley	200.00
CELEBRACION DE FECHAS INPORTANTES	14 de febrero	Golosinas para el día del amor y amistad	440.00
	08 de marzo	Agasajos para día de la mujer	260.00
	22 de marzo	folletos para el día	150.00

	internacional del agua	
11 de abril	Pago a la capilla por misa de Semana Santa	50.00
11 de mayo	Agasajos para el día de la madre	320.00
16 de junio	Agasajos por el día del padre	150.00
28 de julio	Cena criolla y cada área presentara un baile criollo	3000.00
15 de diciembre	Intercambio de regalos y cena navideña	2500.00

						TOTAL	8860.00
ETAPA 2	PORTAL DE ATENCION Y AYUDA	El portal Web COMUNICATE	Área de Recursos Humanos	Epsel S.A.	Los 360 días del año	No se estima presupuesto para esta etapa	00.00
						TOTAL	00.00
ETAPA 3	RECONOCIMIENTO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO PRODUCTIVIDAD VOCACION DE SERVICIO	Gerente General	EPSEL S.A.	28, febrero 30, abril 30, junio	50% EPSEL 50% Trabajadores	720.00
						TOTAL	720.00
						TOTAL	9580.00

Fuente: Elaboración propia

3.3.8. Financiamiento

La presente propuesta será financiada el 50% de total por los colaboradores, ya que son un total de 500 empleados cada uno deberá hacer un aporte de 19.2 soles. El otro 50% será financiado por la empresa EPSEL S.A. Siendo el monto total a financiar de 9580.00 soles.

3.3.9. Conclusiones de la propuesta

El Programa de Gestión del talento humano y Motivación laboral va beneficiar a EPSEL S.A. en el logro de sus objetivos ya que un personal motivado y más dinámico va a desarrollar sus habilidades laborales con más énfasis y dedicación, esto repercute significativamente en el logro de las metas de la empresa, así mismo en su reptación respecto a otras empresas.

El Programa de Clima Laboral, hoy en día se vuelve más indispensable en las organizaciones modernas, ya que su principal labor es mantener motivados a los colaboradores que da como resultado el éxito de la empresa.

El Programa de Clima Laboral aplicado en EPSEL S.A. es diverso, a diferencia de otros, no solo estará direccionado a actividades integradoras sino al reconocimiento de logros obtenidos, a la asistencia a colaboradores que lo necesitan, a atender las inquietudes e incomodidades de cada colaborador por medio del portar instalado en el Intranet, etc

3.3.10. Responsable de la propuesta

El responsable de realizar la propuesta es la gerencia de la empresa EPSEL S.A. además de toda su plana de directivos que acompañan en su gestión, éstos designarán a personas idóneas para integrar el programa de la propuesta presidido por el Jefe máximo de EPSEL S.A. Chiclayo.

3.3.11. Proyección de beneficios

Indicadores	Situación actual	Situación esperada	Beneficios
Satisfacción laboral	● 66%	↑ 87%	S/. 123,000
Rotación de personal	● 12%	↑ 8%	S/. 35,000
Productividad laboral	● 77%	↑ 92%	S/. 50,000
Cumplimiento de objetivos	● 70%	↑ 77%	S/. 50,000
Solución de conflictos	● 54%	↑ 74%	S/. 100,000
Total			S/358,000.00

Fuente: Elaboración propia

3.1.1. Análisis Costo Beneficio de la propuesta

La técnica del análisis de Costo Beneficio consiste en comparar todas las actividades que generan costos de generar una determinada acción contra los posibles beneficios de un proyecto o idea.

Para la evaluación de la propuesta utilizaremos la siguiente fórmula:

$$RCB = \frac{\sum \text{Beneficios}}{\sum \text{Costos}}$$

La estimación de los beneficios se basará en la siguiente fórmula

$$\text{Beneficios económicos} = \sum \text{Volumen de producción} \times \text{costo de mano de obra}$$

Cálculo del Costo Beneficio de la propuesta

$$RCB = \frac{S/.358,000.00}{S/. 9,580.00} = S/.40.2$$

Según el análisis Costo Beneficio por cada nuevo sol invertido en las actividades de la propuesta, la empresa obtiene cuarenta y dos centavos como beneficio

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Según las escalas de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017. Existe una correlación altamente positiva de 0,166' ello nos permite contrastar y aceptar la hipótesis que, afirma que existe relación ente la variable gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017.

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 50% del total de los encuestados considera bueno, que se tome en cuenta la Motivación Laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, esto nos permite aplicar diferentes estrategias de gestión del talento humano para así incrementar la motivación ya que los colaboradores están aptos al cambio.

Dentro de los factores que influyen en la motivación laboral de la empresa EPSEL S.A, hemos encontrado que el reconocimiento es un factor clave, así lo expresan los colaboradores con un 43%, seguido de las condiciones laborales con un 32% indican estar de acuerdo, que se aplique la dimensión por lo que hemos llegado a diseñar una propuesta para hacer un reconocimiento a los colaboradores más destacados y un portal donde ellos expresen sus dudas e inconvenientes y así la empresa EPSEL.S.A pueda diseñar estrategias orientadas a mejorar estos factores.

Mediante nuestra propuesta proponer un programa de gestión del talento humano para mejorar la motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Chiclayo 2017. En la cual se presenta diversas estrategias que buscan fortalecer la motivación laboral como es la creación de un buzón de sugerencias y opiniones, reconocimiento a los mejores colaboradores ya sea trabajo en equipo o reconocimiento por su rendimiento en productividad.

RECOMENDACIONES

Al gerente de la empresa EPSEL S.A. enfatizar en establecer programas de gestión, ya que, mediante las aplicaciones de reconocimiento laboral, condiciones laborales, los trabajadores se sentirán más motivados, y darán una mejor atención al cliente y esto traerá consigo muchos beneficios para la empresa.

Al gerente de la empresa EPSEL S.A. se le recomienda realizar de manera real la propuesta denominada, actividades de integración, portal de atención y ayuda, reconocimiento laboral, para que no todo quede en investigación si no se pueda aplicar y así lograra obtener resultados para la empresa.

Al encargado de recursos humanos, aplicar el manejo de la página web, portal de atención y ayuda denominado “**comúnicate**” y que este sea el responsable de mantenerla actualizada, todo ello repercutirá en la motivación del colaborador ya que mediante esto se lograra llegar con mejor facilidad al colaborador.

A los colaboradores comprometerse con la empresa en llevar cabo los diferentes programas ya que así se sentirán que son parte importante dentro de la organización y desarrollar mejor sus labores, logrando tener un beneficio tanto la empresa, el colaborador y los clientes.

REFERENCIAS

- Acosta S. (2014). Curso de motivación para mejorar la percepción del clima laboral de los empleados.
- Aguirre, J. (2015) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas)
- Alvíteres, S. (2018) Tesis Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22741/Alviteres_QS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. (2008). Dirección estrategia de recursos humanos: Gestión por competencias. (3° Edición). Buenos Aires: Granica.
- Asencios, C. (2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baltazar Z., D. & Chirinos A., J. (2013). *Clima Laboral Y Dimensiones De La Personalidad En Colaboradores De Una Empresa De Servicios En El Norte Del Perú, 2013. (Tesis de Bachiller)*. Recuperado.
- Banda M. y Santamaría C. (2014). Propuesta para gestionar el estrés laboral en los Trabajadores de tiendas EFE S.A de la agencia Luis Gonzáles en la ciudad de Chiclayo en el período 2013 – 2014.
- Barón, J. (2012). Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo–MINSa 2012.

Bartra, L. F. (2008). Método deductivo e inductivo. Universidad Nacional de Ingenieros. (Para optar el grado de magister) Recuperado de <http://fillerbartra.blogspot.pe/2008/04/metodo-deductivo-e-inductivo.html>.

Beatriz, P; Reynaldo, V; Miguel, T. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376006>.

Benavides, U. Diana, P. (2016). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Integracom Cía. Ltda. Trabajo de investigación para optar por el Título de Ingeniera en Administración de Empresas. Carrera de Administración de Empresas. Quito: UCE. 157 p. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/9304>

Bravo, N. (2014). Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos Talara - Piura

Burga, G. y Wiese, S. (2018) “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque.*” (Tesis para optar el grado académico de maestro en formación directiva y gobierno de las personas). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf

Cáceres (2017). Piura. *Destaca que un trabajador motivado es clave en la organización.* Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>

Cáceres (2017). Piura. *Eficacia del equipo.* Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-eficacia-del-equipo-72302.aspx>

- Canal, J.F. (2013) *Earnings and Job Satisfactor of Empolle Spanish Doctoral Graduates*. Recuperado de: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_144_03_ENGLISH1381482250282.pdf
- Castillo, N. (2014). Lima. Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos tora Bectek.
- Cid, O. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg.htm>
- Cimo (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Disponible en. <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/seguridad-e-higiene-en-el-trabajo.htm>
- Chávez E, Ramírez R, Flores M, Vega A, (2015). Estudio comparativo del modelo de liderazgo nivel 5 aplicado a la gestión del talento humano en la administración pública de tres municipalidades de Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. (5° Edición). Colombia: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenatto, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Chiavenatto, I. (2010). Gestión del Talento Humano. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Chilon, Luz. (2017) Tesis Gestión Institucional Y La Calidad De Servicio De La I.E. “Juan Abad”, Lambayeque 2017. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33136>

Daoli, A., Mohsenvand, A. (2014) The Relationship Between Organizational Structure and Employee Job Stress. Recuperado de http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.arabianjbmr.com%2Fpdfs%2FKD_VOL_3_6_%28a%29%2F10.pdf&ei=y0hoVPbaLoKggwSBmYPgBw&usg=AFQjCNG5QhWQUT7ruglusC3EAox7o-Hm-g&bvm=bv.79142246,d.eXY

Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2007). *Investigación Fundamentos y Metodología*. (Primera Edición). México: Pearson Educación.

Diario correo (2016) recuperado de <http://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/chiclayo-reclaman-por-1-200-millones-de-soles-en-proyectos-paralizados-para-pueblos-jovenes-697932/>

Diario Gestión. (2017) Lima. Indica que Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>

Diario verdad: (2017) recuperado de: <http://laverdad.pe/el-sistema-empresarial-del-estado-siempre-ha-fracasado/>

Diez, D. Nava, S. (2018) Tesis La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En El Centro De Atención Primaria Ii - Essalud, Lambayeque, 2018. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31814>

Frías, J., & Narváez, C. (2010). Motivación y ejercicio docente en la educación superior: Una aproximación conceptual. *Educere*, 14(48), 21-27. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/32227>

García, M. (2016) Tesis Plan de capacitación para mejorar la Gestión de las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Lambayeque, 2016. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2745>

García (2016) Teorías clásicas de la motivación laboral. Recuperado de <http://www.psicologiayconducta.com/teorias-clasicas-de-la-motivacion-laboral>

García. M Hierro, E, Jiménez J., págs. 35,36. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?id=6FFIAAAAcAAJ&pg=PA167&lpg=PA167&dq=Garc%C3%ADa,M;Hierro,+E;Jimenez,Y.,+p%C3%A1gs.+35,36&source=bl&ots=aHh5q-przb&sig=FR29_Pbm9bAWkRy34pmfksgk_as&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi1h5m28c3MAhUKPz4KHVJBCkQ6AEIJTAB#v=onepage&q=Garc%C3%ADa%2CM%3BHierro%2C%20E%3BJimenez%2CY.%2C%20p%C3%A1gs.%2035%2C36&f=false

González, A. (2013). Relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa del sector automotriz.

Gonzales, M; Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180045580002>

Gross, M. (2009). *Las 8 teorías más importantes sobre la motivación*. Viso el 15.07.14 en <http://manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado>.

Guanopatin. C. Slend, M (2015). La gestión de Talento Humano en el GADM del cantón Pastaza. Trabajo de Investigación para optar por el Título de Ingeniera en Administración Pública. Carrera de Administración Pública. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8614>

Gusberti, T., Echeveste, M. (2012). An Organizational Capability- Based Performance Measurement Model for Technology Conversion Process. Recuperado de: http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CC0QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.centrum.pucp.edu.pe%2Fpdf%2Fvistas%2FJCC_Vol_5_-_Issue_2 &

Heredia, R. Olea, E. Elena, M. Espin, E. (2015). En su artículo científico indica que: La tendencia de la gestión de talento humano en el sector público. Revista de Guayaquil de investigación Ecociencia, 2 (2). Recuperado de: <https://search.proquest.com/central/docview/1827465187/abstract/BC59113A41ED41F0PQ/1?accountid=39560>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (4ta Edición). México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria. Consultado en: <http://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion#scribd>.

Herrera, H. (2007). Importancia de los manuales administrativos. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/importancia-de-los-manuales-administrativos.htm>

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento, Métodos de investigación en ciencias sociales. México: McGRAW-HILL.

León, E. (2013) Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu - Guatemala (tesis para optar el título de psicólogo industrial, organizacional)

López, J. (2005). Motivación laboral y la gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el tercer milenio, 8(15), 25 – 36. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>

Majad R. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>

Manay, Iris. (2019) Tesis Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31918>

Meza E (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México* Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118008>

Miranda, M. (2018) Lima. Indica en su trabajo ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de lima metropolitana para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresa. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muro C., M (2013). *“Propuesta De Rediseño Organizacional Para El Instituto Cultural Peruano Norteamericano –Chiclayo.” (Tesis de Bachiller)*. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/158/1/TL_Muro_Cuglievan_Maria.pdf

Noreña, A.L...., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J.G., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/>

Ñaupas, H. & Mejía, E. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. (2° Edición). Lima: Centro de Producción Editorial.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.

Pachari, M. Urcia, R. (2018) Tesis gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la i.e. n° 81765– “Simón Lozano Garcia” Trujillo – 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Página Epsel S.A. (2017) recuperado de: <http://www.epsel.com.pe/Presentacion/WFrmEmpresa.aspx>

- Prieto, P. (2013). Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal en la empresa de taxi Tax Andaluz.
- Puchol, L. (2003). Dirección y gestión de recursos humanos. (5° Edición). Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Quiñonez, V. (2013) clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), Ecuador (tesis para optar el título de magister) recuperado.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Santa, F. (2017) Tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8809>
- Solf Z., A. (2014). El Psicólogo Organizacional Como Facilitador Del Aprendizaje: Su Rol Principal. Recuperado de: <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2014/AVANCES.A.Solf.pdf>
- Soto, A. (2004). *¿Te preocupan los problemas interpersonales con tus jefes, compañeros y subordinados?* Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales3/rh/probinter.htm>
- Soto, J. (2017) Tesis Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7189/Soto_SJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tasinchano, T. Karina, E (2015). En su investigación propuesta para el diseño y mejoramiento de los procesos de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador. Trabajo de investigación para optar por el Título de Ingeniera en

Administración Pública. Carrera de Administración Pública. Quito: UCE. 179 p.
recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8623>

Tamayo (2007), Metodología cuantitativa. Recuperado de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html

Valenzuela, A. (2014). Gestión del talento humano: una nueva estrategia de la comunicación organizacional.

Vásquez T., M. (2011). *Factores De La Motivación Que Influyen En El Comportamiento Organizacional Del Equipo De Salud De Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011 (Tesis de Maestría)*. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf

Vásquez, L. (2013). Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional.

Velásquez. R. (2001). *La satisfacción con las condiciones de trabajo. Una propuesta para su medición*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/25/seghso.htm>

Vinazza, G. K. (2016) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de esparcimiento Jockey Club - Chiclayo 2015 – Lambayeque* (tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/836/1/TL_VinazzaAvalosGiovannaKarla.pdf

Welch, S., & Comer, J. (1990). *Quantitative Methods for Public Administration: Techniques and Applications*. EEUU: Editorial Dorsey Press

Wong, A. (2018) *Diagnóstico del clima organizacional y su relación con el grado de motivación en los colaboradores de la estación de servicio Modelo S.A.C – Lambayeque* (tesis para optar el título de licenciado en administración). Recuperado

de

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1196/1/TL_WongLentAlfredoAndres.pdf.pdf

Yaguana S, María, A (2017). La incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral caso empresa Pathsoil Cia Ltda. Informe final de investigación presentado como requisito para optar el Título de Licenciada en Asistencia Ejecutiva de Gerencia. Carrera de Asistencia Ejecutiva de Gerencia. Quito: UCE. 121 p. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10986>

Zarauz & Ruiz (2016). Motivación, satisfacción, percepción y creencias sobre las causas del éxito en atletas veteranos españoles. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311143051004>

ANEXOS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EPSEL S.A. DEL DISTRITO DE
CHICLAYO, 2017.**

El propósito de esta encuesta es determinar el nivel de la gestión del talento humano y diagnosticar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A.

Por favor, expresar su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes:

Escala de respuestas:

Totalmente En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
(T.D)	(D)	(I)	(A)	(T.A)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	TA	A	I	D	TD
1	La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto					
2	En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal					

3	La institución brinda un periodo de inducción adecuado para garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto					
4	La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.					
5	En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto					
6	En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo					
7	La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción					
8	La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.					
9	La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades					
10	La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores					
11	Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales					
12	La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.					

13	En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización.					
14	La institución ofrece incentivos laborales que promueven la retención de las personas.					
15	La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas.					
16	La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas.					
17	Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización					
18	El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.					
19	Me esfuerzo y doy todo de mi para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización					
20	La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas					
21	La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral					
22	De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).					

23	La empresa promueve el progreso laboral (línea de carrera).					
24	Cumplo con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.					
25	Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente					
26	Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.					
27	Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).					
28	En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado					
29	El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad.					
30	Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados					
31	Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales					
32	Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato					

33	La institución valora el trabajo de los colaboradores					
34	La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos					
35	Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye.					
36	Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución.					

Gracias por su participación

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Luis Abad Martinez
	PROFESIÓN	Economista
	ESPECIALIDAD	Finanzas y Proyectos
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20
	CARGO	Docente.
<p>La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel s.a. Chiclayo, 2017</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Díaz Marrufo Neily Roxana	
	Mendoza Guarderas José Alfredo	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y la motivación Laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo 2017.	
	ESPECÍFICOS: Diagnosticar la Gestión del Talento Humano que se aplican en EPSEL S.A.	

	<p>Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p> <p>Identificar los factores que influyen en el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p> <p>Proponer un programa de Gestión de Talento Humano para mejorar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución brinda un periodo de inducción adecuado para</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

<p>garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución ofrece incentivos laborales que promueve la retención de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Me esfuerzo y doy todo de mí para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La empresa promueve el progreso laboral (línea de carrera).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>Cumplo con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)TD b) D c) I d) A e) TA	
Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La institución valora el trabajo de los colaboradores. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>36</u> N° TD <u>00</u>
2. COMENTARIO GENERALES	

3. OBSERVACIONES



JUEZ - EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Karla Ivonne Rojas Jiménez</i>
	PROFESIÓN	<i>Licenciada en Administración</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>15 años</i>
	CARGO	<i>Docente Tiempo Completo</i>
<p>La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel s.a. Chiclayo, 2017</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Díaz Marrufo Neily Roxana	
	Mendoza Guarderas José Alfredo	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y la motivación Laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo 2017.	
	ESPECÍFICOS: Diagnosticar la Gestión del Talento Humano que se aplican en EPSEL S.A.	

	<p>Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p> <p>Identificar los factores que influyen en el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p> <p>Proponer un programa de Gestión de Talento Humano para mejorar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución brinda un periodo de inducción adecuado para</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

<p>garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución ofrece incentivos laborales que promueve la retención de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Me esfuerzo y doy todo de mí para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La empresa promueve el progreso laboral (línea de carrera).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>Cumplo con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)TD b) D c) I d) A e) TA	
Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La institución valora el trabajo de los colaboradores. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>36</u> N° TD <u>00</u>
2. COMENTARIO GENERALES	

3. OBSERVACIONES



JUEZ - EXPERTO



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Rafael Angel Olaya León</i>
	PROFESIÓN	<i>Administrador</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>20 años</i>
	CARGO	<i>Docente - Independiente</i>
La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel s.a. Chiclayo, 2017		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Díaz Marrufo Neily Roxana	
	Mendoza Guarderas José Alfredo	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y la motivación Laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo 2017.	
	ESPECÍFICOS: Diagnosticar la Gestión del Talento Humano que se aplican en EPSEL S.A.	

	<p>Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p> <p>Identificar los factores que influyen en el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p> <p>Proponer un programa de Gestión de Talento Humano para mejorar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>La institución utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución brinda un periodo de inducción adecuado para</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

<p>garantizar el correcto desempeño de las funciones del puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>La institución le brindó la información necesaria sobre sus responsabilidades del cargo que ocupa.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución las tareas y funciones responden a las responsabilidades del puesto.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución se cuenta con un organigrama que garantiza la división del trabajo.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución tiene planes de carrera para los colaboradores que alcancen los requerimientos necesarios de promoción.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución reconoce a los colaboradores por el buen desempeño que tiene en la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La remuneración que ofrece la institución permite satisfacer mis necesidades.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>La institución se preocupa por fortalecer las competencias laborales de los colaboradores.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución capacita a los colaboradores de manera frecuente.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución existe un manejo adecuado de las condiciones laborales para favorecer la calidad de vida y permanencia en la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución ofrece incentivos laborales que promueve la retención de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución evalúa el rendimiento laboral anual de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución se cuenta con sistemas que permiten el control de las personas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>


<p>Cada vez que pienso en el trabajo me siento feliz porque soy parte de la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>El trabajo que desempeño en la institución permite alcanzar mis objetivos personales.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Me esfuerzo y doy todo de mí para que el área donde trabajo logre los objetivos de la organización.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución reconoce el trabajo bien hecho y el logro de los objetivos de las áreas.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La institución cuenta con políticas de reconocimiento por desempeño laboral.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>De acuerdo a mi desempeño, la organización promueve mi capacidad intelectual (estudios, entrenamiento).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>La empresa promueve el progreso laboral (línea de carrera).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>Cumplo con todas las tareas asignadas porque es parte de mi responsabilidad.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Al cumplir con las tareas encomendadas en el trabajo, me permite desarrollarme profesionalmente.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Me gusta tomar cursos de entrenamiento referente al área donde laboro para estar actualizado.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Conozco todo lo que concierne al puesto asignado porque está establecido en el manual de organización y funciones (MOF).</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>En la institución se cuenta con los recursos tecnológicos para cumplir con el trabajo encomendado.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>El mobiliario de la institución me permite desarrollar mi trabajo con facilidad.</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>Considero que el reforzamiento de actividades no logradas debe ser individualizados.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)TD b) D c) I d) A e) TA	
Mi jefe inmediato me motiva a cumplir los objetivos laborales. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando tengo una dificultad cuento con el apoyo de mi jefe inmediato. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La institución valora el trabajo de los colaboradores. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La empresa incentiva a sus colaboradores mediante la participación de los proyectos. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando tengo dificultad al desarrollar alguna tarea mi jefe permite que mi compañero me apoye. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Las relaciones laborales con mis compañeros permiten el logro de los objetivos de la institución. a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>36</u> N° TD <u>00</u>
2. COMENTARIO GENERALES	

3. OBSERVACIONES



JUEZ - EXPERTO

FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
 (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 28 de marzo del 2018

Señores
 Vicerrectorado de Investigación
 Universidad Señor de Sipán
 Presente.-



Los suscritos:
 DÍAZ MARRUFO NEILY ROXANA, con DNI: 73630954

MENDOZA GUARDERAS ALFREDO JOSÉ, con DNI: 47170263

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) de la investigación titulada: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EPSEL S.A. CHICLAYO, 2017, presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el título de Licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web de la Universidad Señor de Sipán, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
DÍAZ MARRUFO NEILY ROXANA	73630954	
MENDOZA GUARDERAS ALFREDO JOSÉ	47170263	

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

Díaz Marrufo Neily Roxana

Apellidos y nombres

73630954

DNI N°

2122814014

Código N°

Presencial

Modalidad de estudio

Mendoza Guarderas Alfredo José

Apellidos y nombres

47170263

DNI N°

2111811167

Código N°

Presencial

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Proyecto de investigación

Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado

La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo, 2017.

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


Díaz Marrufo Neily Roxana
DNI N° 73630954




Mendoza Guarderas Alfredo José
DNI N° 47170263



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Yo, Mg. Heredia Llatas Flor Delicia, coordinadora del área de investigación de la EAP de Administración, y revisor de investigación aprobada mediante Resolución N°1793 – FACEM – USS-2016, de los estudiante (s) DÍAZ MARRUFO NEILY ROXANA Y MENDOZA GUARDERAS ALFREDO JOSE, titulada: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EPSEL S.A. CHICLAYO, 2017**. Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio cumplen con todas las normas de la Universidad Señor de Sipán.

Chiclayo, 26 de junio del 2018



Mg. Flor Delicia Heredia Llatas
DNI N° 41365424

Urkund Analysis Result

Analysed Document: DIAZ MARRUFO & MENDOZA GUARDERAS.docx (D38732235)
Submitted: 5/15/2018 4:24:00 PM
Submitted By: fheredia@crece.uss.edu.pe
Significance: 21 %

Sources included in the report:

HERNANDEZ VILLEGAS Y PUPUCHE SOPLAPUCO.docx (D37227538)

Instances where selected sources appear:

90



CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Chiclayo, 20 de marzo del 2017.

Mg. MIRKO MERINO NUÑEZ
DIRECTOR DE LA EAP DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Asunto: carta de aceptación de la empresa EPSEL S.A para realizar el proyecto de investigación a los alumnos:

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo y ala vez informarle sobre la aceptación por parte de mi persona (Gerente General de la empresa) a los alumnos:

- Díaz Marrufo Neily Roxana
- Mendoza Guarderas Alfredo José

Para el desarrollo de su investigación comprometendonos a participar en este proceso, ofreciendo la información y el apoyo necesario.

Atentamente:

Ing. MIRKO JURADO DUEÑAS
Gerente General

