



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral en el Personal  
Administrativo del Área de Tesorería de una Entidad Pública, Lima -  
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Trelles Herrera, Angel John (ORCID: 0000-0002-0159-191X)

**ASESOR:**

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA – PERÚ**

**2022**

Dedicatoria:

Quiero dedicar este trabajo a mi familia por el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida y de mi carrera profesional, y en especial a mi esposa por ser la promotora de ésta aventura y poder cumplir con esta meta y sueño.

#### Agradecimientos:

Quisiera agradecer a mi familia por el gran apoyo brindado en esta etapa de mi vida para no rendirme ante las adversidades que se han suscitado en el camino y en especial a mi esposa por brindarme siempre su apoyo incondicional pese a las adversidades que se han podido suscitar en el camino.

## ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	53

VII. RECOMENDACIONES 55

REFERENCIAS 56

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 2: Instrumento de gestión del talento humano

Anexo 3: Instrumento de factores de motivación laboral

Anexo 4: Certificado de validez de gestión del talento humano

Anexo 5: Resultado de la confiabilidad

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validez de contenido Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Gestión del Talento Humano.	20
Tabla 2	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento Motivación Laboral	20
Tabla 3	Resultados de la variable Gestión del Talento Humano	23
Tabla 4	Resultados de la Dimensión: Procesos para integrar personas	24
Tabla 5	Resultados de la dimensión: Procesos para organizar personas.	25
Tabla 6	Resultados de la dimensión: Procesos para recompensar personas	26
Tabla 7	Resultados de la dimensión: Procesos para desarrollar personas.	27
Tabla 8	Resultados de la dimensión: Procesos para retener personas.	28
Tabla 9	Resultados de la dimensión: Procesos para auditar personas.	29
Tabla 10	Resultados de la variable: Motivación Laboral.	30
Tabla 11	Resultados de la dimensión: Necesidad de sentirse valorado.	31
Tabla 12	Resultados de la dimensión: Necesidad de sentirse participe.	32
Tabla 13	Resultados de la dimensión: Necesidad de sentirse desarrollado.	33
Tabla 14	Resultados de la dimensión: Necesidad de sentirse inspirado.	34
Tabla 15	Tablas cruzadas para la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral.	35
Tabla 16	Tablas cruzadas para la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral.	36
Tabla 17	Tablas cruzadas para la dimensión procesos para organizar personas y la motivación laboral.	37
Tabla 18	Tablas cruzadas para la dimensión procesos para recompensar personas y la motivación laboral.	38
Tabla 19	Tablas cruzadas para la dimensión procesos para desarrollar personas y la motivación laboral.	39

Tabla 20	Tablas cruzadas para la dimensión procesos para retener personas y la motivación laboral.	40
Tabla 21	Tablas cruzadas para la dimensión procesos para auditar personas y la motivación laboral.	41
Tabla 22	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	42
Tabla 23	Tabla de contrastación de hipótesis general	43
Tabla 24	Tabla de contrastación de hipótesis específica 1	44
Tabla 25	Tabla de contrastación de hipótesis específica 2	45
Tabla 26	Tabla de contrastación de hipótesis específica 3	45
Tabla 27	Tabla de contrastación de hipótesis específica 4	46
Tabla 28	Tabla de contrastación de hipótesis específica 5	47
Tabla 29	Tabla de contrastación de hipótesis específica 6	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gráficas de la primera variable como frecuencia	23
Figura 2	Gráficas de la primera dimensión como frecuencia	24
Figura 3	Gráficas de la segunda dimensión como frecuencia	25
Figura 4	Gráficas de la tercera dimensión como frecuencia	26
Figura 5	Gráficas de la cuarta variable como frecuencia	27
Figura 6	Gráficas de la quinta dimensión como frecuencia	28
Figura 7	Gráficas de la sexta dimensión como frecuencia	29
Figura 8	Gráficas de la segunda variable como frecuencia	30
Figura 9	Gráficas de la primera dimensión como frecuencia	31
Figura 10	Gráficas de la segunda variable como frecuencia	32
Figura 11	Gráficas de la tercera dimensión como frecuencia	33
Figura 12	Gráficas de la cuarta dimensión como frecuencia	34
Figura 13	Gráficas de frecuencia de la variable gestión del talento humano y la motivación laboral.	35
Figura 14	Gráficas de frecuencia de la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral	36
Figura 15	Gráficas de frecuencia de la dimensión procesos para organizar personas y la motivación laboral	37
Figura 16	Gráficas de frecuencia de la dimensión procesos para recompensar personas y la motivación laboral.	38
Figura 17	Gráficas de frecuencia de la dimensión procesos para desarrollar personas y la motivación laboral.	39
Figura 18	Gráficas de frecuencia de la dimensión procesos para retener personas y la motivación laboral.	40
Figura 19	Gráficas de frecuencia de la dimensión procesos para auditar personas y la motivación laboral	41

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima 2021.

El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal, de diseño correlacional cuya causa se indagará en busca de la correlación existente entre ambas variables de estudio. La muestra sujeto de estudio está comprendida por 75 trabajadores administrativos que prestan servicios en el área de tesorería del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación. El tipo de muestreo es No probabilístico censal, ya que se trabajara con toda la población, la técnica de recojo de datos fue la encuesta la cual fue validada a través de Juicio de expertos por 1 Maestro y 2 Doctores especializados en el tema, el instrumento empleado fue un cuestionario virtual el cual se usó para de medir las variables en cuestión Gestión del Talento Humano y Motivación laboral, así mismo se midió el grado de Confiabilidad mediante el Alfa de Crombach cuyo coeficiente arrojó 0.830 y 0.803 lo cual indicó que son altamente confiable para ambas variables.

***Palabras clave: Gestión, Talento, Humano, Motivación, Laboral***

## **Abstract**

The present study aimed to determine the relationship between the management of human talent and work motivation in the administrative staff of a public entity in Lima 2021.

The type of research was basic non-experimental design, quantitative approach, cross-sectional, correlational design whose cause was investigated in search of the existing correlation between both study variables. The sample under study is comprised of 75 administrative workers who provide services in the treasury area of the Public Ministry - Attorney General's Office. The type of sampling is Non-probabilistic census, since it will work with the entire population, the data collection technique was the survey which was validated through expert judgment by 2 Teachers and 1 Doctor specialized in the subject, the instrument The employee was a virtual questionnaire which was used to measure the variables in question Human Talent Management and Work Motivation, likewise the degree of Reliability was measured using the Crombach Alpha whose coefficient yielded 0.830 and 0.803 which indicated that they are highly reliable. for both variables.

Keywords: Management, Talent, Human, Motivation, Labor

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según la Organización Internacional de Trabajo – OIT (2019) señala que muchos trabajadores hoy en día se sienten desmotivados y cumplen funciones que no van acorde a su rubro laboral, dado que millones de individuos alrededor del mundo se han visto en la necesidad de tomar cualquier puesto de trabajo debido a la poca demanda laboral y esto se debe a que las instituciones no respetan los reglamentos ni la jornadas laborales, peor aun así se ven obligados a trabajar en condiciones inapropiadas, donde hay carencia del recurso humano y material, por otro lado un informe reciente refiere que en el 2018 más de 3300 millones de personas en el mundo no poseían estabilidad laboral, mientras que por un lado se busca formalizar el trabajo cumplir con sus incentivos hacer valer los derechos del trabajador esta la otra cara de la moneda el trabajo informal el cual está vulnerando los derechos del trabajador con un sueldo miserable con no logra cubrir las necesidades básicas del ser humano.

A nivel nacional, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2018) refiere que el estado debe de afianzar y respaldar un sistema que englobe a todos los servidores públicos ya que ellos son el pilar dentro de una institución respetando juntamente sus derechos civiles, así mismo se debe realizar una reforma donde se incluya a todos sin excepción, a fin de garantizar un empleo digno con un salario motivador que compense el desempeño que realizan en beneficio de su institución. Por otro lado cabe resaltar que los grandes cambios tecnológicos se relacionan con las paginas sociales, los cuales han ido innovando las grandes industrias por ende son parte esencial del reclutamiento del personal sin embargo durante el reclutamiento de personas, se busca captar un perfil que esté acorde a las solicitudes de una institución, es por ello que se hace mayor énfasis en la selección de profesionales lo que antes no se llevaba a cabo, se busca captar individuos que llenen las expectativas del puesto solicitado, esto involucra que dichos individuos cuenten con eficiencia y eficacia para desempeñarse de manera competitiva.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) refiere que los ambientes laborales son inadecuados para el empleador ya que no cuentan con los estándares que se necesitan para un mejor desenvolvimiento de sus funciones, siendo el recurso material escaso, cuyo resultado se obtendrá un empleador

desmotivado, con cansancio mental y esto conllevará a una baja en la producción laboral y rendimiento por parte del personal que labora.

A nivel local en el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación se aprecia un sin número de trabajadores que laboran bajo el Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, los cuales refieren que no percibe una adecuada administración de gestión del talento humano por parte de la Oficina Central de Potencial Humano ya que se puede evidenciar que muchos de los que ingresan a trabajar carecen de experiencia laboral, conocimiento sobre el tema, tienen estudios inconclusos o son practicantes es por ello que se desprende una sobrecarga laboral ya que al ver el mal desempeño del personal nuevo se ven en la imperiosa necesidad de realizar doble trabajo, muchos se sienten a su vez desmotivados por los sueldos miserables que perciben, escasez del recurso humano y material, adicional a ello, se suma el descontento de los trabajadores por el cual tienen que trabajar fuera de su horario laboral lo cual ocasiona un mayor desgaste físico y cerebral el cual es evidenciado en su desempeño y rendimiento laboral, problemas con los demás profesionales o una mala atención hacia el público.

En razón de lo antes mencionado, por consiguiente se formula el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021? y como problemas específicos a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión procesos para organizar personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión procesos para recompensar personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de finanzas de una entidad pública, Lima 2021?, d) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión procesos para desarrollar personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021?. e) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión procesos para retener personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021? f) ¿Cuál es la relación

que existe entre la dimensión procesos para auditar personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021?

La justificación teórica del presente estudio está basado en el Modelo de Werther y Davis (1996), el cual mantiene a la institución como un sistema mixto por las diversas áreas que ayudan a la unión entre sí, los cuales desarrollan muchas acciones importantes para lograr cumplir las necesidades y los propósitos de objetivos de una entidad. Entonces, este modelo no cuenta con mayor alcance estratégica del capital humano, sin embargo es importante el papel que se le brinda a los desafíos y fundamentos, donde el hábitat es incluido como base para formar el sistema dándole un chequeo a la retroalimentación de la gestión del talento humano. Asimismo el Modelo de Idalberto Chiavenato (2002) manifiesta que existen principales procesos, con la finalidad de realizar una moderna gestión del talento humano, por lo que la Organización de Personas, corresponde a la selección e incorporación de los trabajadores, Compensación de Personas, afecta directo a la parte remunerativa y beneficios hacia el trabajador, Desarrollo de Personas, concierne en la conservación del personal brindándole mayor capacitaciones. Estos procesos son trascendentes por las condiciones internas y externas de la institución. Para Saavedra (2017), certifica que la justificación permitirá solucionar las dificultades tanto en la actualidad o en un futuro considerando si el proyecto afectará o ayudará a la población.

Como justificación metodológica, este trabajo de investigación se utilizó como componente principal la encuesta virtual totalmente anónimo, con elementos de medida los cuales fueron concedidos a través de su confianza y seguridad interna, por eso fue muy importante para las variables antes mencionadas debido a que se utilizará de ayuda a las futuras investigaciones en beneficio de su análisis, motivo por el cual facilito a la muestra el acceso y autonomía al personal administrativo, por lo que son una parte importante y fundamental en la institución. Éstos materiales dieron supuestos que brindarán una aportación con la finalidad de que otras organizaciones logren seguir y beneficiar en la aportación de sus empleados.

Dentro de la justificación práctica, éste estudio de investigación está basado en mostrar la correlación que se encuentran entre las variables antes mencionadas, como resultado acceder plantear diversas tácticas específicas que permitan ayudar a concienciar a los gerentes, responsables de área y diferentes coordinadores de a fin de que realicen cursos o talleres que logre la participación de todo el personal de trabajo, por ello se transmitirán los efectos perjudiciales, a fin de corregir el rendimiento profesional, social y así poder organizar un impacto en el personal administrativo del área de finanzas y otras áreas que contenga la institución lo cual servirá como un modelo a seguir por las otras áreas administrativas.

Asimismo se construye el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública de Lima 2021, y como objetivo específico: a) Determinar la relación que existe entre los procesos para integrar personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, b) Determinar la relación que existe entre los procesos para organizar las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, c) Determinar la relación que existe entre los procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, d) Determinar la relación que existe entre los procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, e) Determinar la relación que existe entre los procesos para retener a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, f) Determinar la relación que existe entre los procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

Como hipótesis general de la presente investigación se plantea que: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, y como hipótesis específicas: a) Existe relación directa entre la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área

de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, b) Existe relación directa entre la dimensión procesos para organizar a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, c) Existe relación directa entre la dimensión procesos para recompensar a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, d) Existe relación directa entre la dimensión procesos para desarrollar a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, e) Existe relación directa entre la dimensión procesos para retener a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021, f) Existe relación directa entre la dimensión procesos para auditar a las personas y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

## I- MARCO TEÓRICO

El presente estudio se respaldó con diferentes antecedentes tanto nacionales como internacionales, como primer antecedente nacional tenemos a Quishpe (2021), sostuvo que, si bien la labor de los docentes es vital para realizar una adecuada enseñanza a los alumnos, es necesario que esta labor realizada cuente con ciertos parámetros que fortalezcan su buen desempeño y puedan explotar al máximo sus habilidades, situación que dista de la realidad, ya que, las instituciones educativas solo se preocupan por un adecuado desarrollo académico y no realizan actividades que repotencien o valoren las habilidades o destrezas de los docentes. Por tal motivo precisó que la motivación laboral es un apremio o compensación que se brinda a los trabajadores por la realización y cumplimiento de una labor determinada. Asimismo, debe entenderse que dicha motivación influye positivamente en el rendimiento profesional con lo cual se deduce que predomina un nivel medio, manifestando una unión entre ambas variables de 43,1%.

Rojas (2020), concluyó que el progreso de los trabajadores es referido a un conjunto de procesos e instrucción que las instituciones brindan con la finalidad de obtener el progreso personal e institucional, motivo por el cual los trabajadores son piezas fundamentales que se encuentran listas para asimilar las habilidades con una particularidad efectiva por lo que se manifiesta que la gestión del talento humano tiene una relación principal con el compromiso organizacional, el cual obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0.758, que demuestra el progreso en la gestión del talento humano involucraría una mejora del 75.8% en el compromiso organizacional.

Gamarra (2020), sostuvo que, tanto el talento humano como la satisfacción laboral son piezas fundamentales en la evolución y progreso de una entidad, asimismo sostuvo que las dos variables antes mencionadas se encuentran conectadas, por existir relación entre ambas. Por tanto, concluyó que debe existir una relación directa entre las dos variables; sin embargo, del estudio realizado se ha demostrado que los encuestados consideran que no existe una adecuada evaluación respecto a su desempeño; mientras que, respecto a la satisfacción laboral, los encuestados se encuentran satisfechos con la gestión que se está

realizando. Dicha investigación tuvo un valor de Rho de Spearman de 0.783 lo cual se relaciona ambas variables estudiadas.

Rosas (2018), sostuvo que existió una alta relación de conectividad entre la gestión de talento humano y la motivación laboral. Asimismo, se estableció muy poca existencia de reconocimientos laborales y de estímulos por parte de la institución laboral, que conllevan a que no exista un buen desempeño laboral, por cuanto sus trabajadores no sienten que se valore el trabajo realizado. En conclusión se cree que la gestión del talento humano es improductivo con relación a la motivación laboral baja en un 28,6%.

Por último, Báez et al. (2017), precisaron que existe la necesidad de efectuar un estudio de la conducta persona a fin de vislumbrar como afecta el mismo en una determinada empresa. Asimismo, establecieron que, tanto la motivación como la satisfacción en el centro laboral, contribuyen a un adecuado desempeño de sus funciones. Concluyendo con el estudio de su investigación, que las entidades materia de análisis, desarrollaron políticas que reforzaron el clima laboral, obteniéndose como resultado la existencia de otros aspectos que deben repotenciarse a fin de contar con una política laboral adecuada. Por último, se concluyó que, los trabajadores materia de estudio, buscan la existencia de un equilibrio entre su trabajo y su vida cotidiana siendo por el cual el 58.5% manifiesta que una coyuntura para que las entidades bancarias tengan como finalidad ocasionar un gran valor en su entidad y además se encuentren interesadas en la retención del trabajador, cambien o adapten sus políticas a esta generación debido a que se están incorporando al mercado laboral.

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos: Grijalva (2021), sostuvo que la motivación es el elemento principal para el desarrollo en los trabajadores, puesto a que en base a esto los trabajadores conseguirán satisfacciones personales y profesionales, porque una persona competente y eficiente será muy próspero para las organizaciones debido a que alcanzará las metas satisfactoriamente. Se concluyó que el 35,06% de los trabajadores están de acuerdo en que si son motivados los estímulos que la entidad propone a los trabajadores que finalizan sus metas, en ese contexto el talento humano y la

motivación laboral impulsan al trabajador a fin de que genere un trabajo eficiente y que se encuentre comprometido con la empresa.

Gonzales (2020), sostuvo que, para obtener un crecimiento económico es necesario que los trabajadores se encuentren valorados de acuerdo a su desempeño, siendo importante para ello, que se capaciten a fin de afianzar o ampliar sus conocimientos y actitudes, a fin de que puedan crecer tanto personal como profesionalmente. Según los resultados obtenidos el 55% del personal administrativo hicieron mención que a veces el plan de enseñanza se encuentra originado al desarrollo profesional y el 60% desconoce la sistemática que es utilizada por la institución para establecer las actividades de capacitación. Se concluye por ello que, las capacitaciones deben ser realizadas de acuerdo al cargo que desempeñan y no solo enfocarse en el desarrollo personal. Por lo que se sugirió, que cada departamento de la institución seleccione los temas que son necesarios para su personal y que estos vayan acorde con la necesidad de sus trabajadores.

Corella (2017), concluyó que, las instituciones deben realizar la gestión por competencias con el propósito de progresar la gestión del talento humano. Asimismo, en el estudio realizado se evidenció que hay una debilidad en el modelo de gestión utilizado, por cuanto, cuentan con un formato simple, es decir, los operarios no cuentan con educación o capacitación que sustente el puesto requerido, tampoco existe motivación respecto a la competencia laboral. Por lo que se recomienda el uso de una gestión basada en competencia y polifuncionalidad, es decir, se valoren las habilidades durante una determinada actividad y se evalúe el desempeño, garantizando la efectividad del desarrollo del proceso. Diversas tiene serias falencias en cuanto a los criterios que se utilizan para los cambios entre puestos de trabajo, en muchos casos las movilizaciones internas llegan a ser informales lo que causa el descontento del personal que se refleja en un 62% que no está de acuerdo. En conclusión también se debe valorar el perfil profesional de cada postulante de acuerdo a cada puesto de trabajo.

Cruz (2017), sostuvo que, el desarrollo de su tesis le permitió identificar los problemas motivacionales de la empresa materia de estudio, concluyendo que el 11% de los trabajadores están premiados y remunerados por sus resultados, caso

contrario que el 89% son apartados de algún tipo de agradecimiento, por lo que se supone que existe favoritismo en algunas áreas de la entidad, debido a esto es necesario diseñar un Plan Motivacional que albergue las diversas áreas en los que sus trabajadores se encuentren desmotivados, es decir, con la identificación de los problemas que atañen a los trabajadores se pueden fortalecer dichos aspectos, que ayuden a realizar un desempeño adecuado del trabajador, teniendo como finalidad el crecimiento de sus trabajadores tanto en el ámbito personal como profesional.

Castro (2016), concluyó que hay un estrecho vínculo entre el compromiso organizacional, la satisfacción y el estrés laboral, por cuanto influyen en el rendimiento laboral; asimismo, concluyó que, la existencia de los valores sólidos de cada trabajador guían su comportamiento y nutren su identidad personal, conllevando ello a que demuestren una conducta adecuada en su centro laboral, es decir, que tengan valores sólidos como la lealtad, compromiso, solidaridad, etc, que influyen en un buen desenvolvimiento. Asimismo, sostuvo la existencia de una medición de valores, los cuales van ayudar de manera efectiva a la organización, es decir, se va evidencia una mejora en la calidad de decisiones.

Según el Modelo de Idalberto Chiavenato (2002) éste clasifica a la gestión del talento humano en 6 aspectos importantes los cuales se desprende enfoques modernos tales como procesos para integrar personas que no es otra cosa más que el reclutamiento de personal que se da a través de un concurso externo en el cual se recluta trabajadores que más se acerquen al perfil o puesto solicitado, por otro lado tenemos procesos para organizar personas en este ámbito se va a evaluar el desempeño de funciones que realiza el trabajador, mientras que en el tercer aspecto se va a estipular procesos para recompensar a las personas dentro del cual se hablará del salario y de las compensaciones que se van a designar a cada empleador, en otro ámbito tenemos procesos para desarrollar a las personas en la cual comprende las capacitaciones y procesos para retener a las personas redundando en el monitoreo de las personas y por último el proceso para auditar a las personas la cual engloba tanto las condiciones internas como externas dentro de la institución.

Como primera variable de estudio según Idalberto Chiavenato (2009) planteó que la gestión del talento humano es definida como una cadena de toma de decisiones en relación a los trabajadores que contribuyeron a la eficiencia de los

trabajadores y las instituciones, además se pudo entender que es un área que se encuentra asociada con las líneas de la administración de una institución, por tal motivo se asevera que la gestión del talento humano es proporcionar al trabajador se haga cargo de una perspectiva direccional, cuyo objetivo importante es la satisfacción de la institución, a través del conocimiento y las destrezas con el propósito de conseguir los resultados para la competitividad en la actualidad.

Además Keith (1996), defiende que la gestión del talento humano es un proceso el cual unen los nuevos trabajadores el cual busca resaltar al personal que realiza su labor correctamente y además que se encuentren inmiscuidos con la institución, en la actualidad las instituciones que cuentan con la gestión del talento humano busca enseñar, elegir, motivar y ascender a los trabajadores.

Chiavenato (2009) precisa que el talento humano es competitivo e inseguro en el ambiente institucional, además que va desarrollando nuevas tecnologías de la información el cual va transformando la estructura de las instituciones, los cuales son precisos en esta realidad laboral ya que plantea nuevos cambios para las instituciones, así mismo es cierto que la calidad humana y la aplicación práctica de desarrollo son las principales claves de las instituciones para el éxito y la competencia. Por otro lado las instituciones dificultosamente podrán competir sin tener a los trabajadores que se encuentren correctamente calificados. Por tal motivo, el avance de cualquier institución siempre va a depender en gran parte de que ésta tenga al personal con talento y con capacidades a fin de lograr los mejores y mayores desafíos propuestos. Por ese motivo la gestión del talento humano tiene 6 procesos de la administración de recursos humanos los cuales se detalla a continuación:

En la primera dimensión procesos para integrar personas, para Idalberto Chiavenato (2009) lo define como el desarrollo por el cual las instituciones dan una solución al concerniente a la escases del recurso humano, entre ellas son el reclutamiento, la selección de los aspirantes y el estímulo de los nuevos trabajadores por el ingreso a la institución. Asimismo podemos manifestar que la integración es la elaboración de los recursos humanos que la institución ha señalado que son realmente necesarios para brindar un mejor funcionamiento a favor del organismo. De esta forma se supone más que una simple contratación de

personas ya que implica una serie de cosas que permitirán que la integración se realice para que los nuevos trabajadores se adecuen fácilmente a la institución y estola rotación de los puestos de trabajo con la finalidad de reducir que el personal se retire de la institución.

Por otro lado decimos que el reclutamiento y el proceso de selección, para Chiavenato (2009) son etapas diferentes para la contratación de personas cuando se manifiesta el reclutamiento, lo cual se focaliza en el interés de las personas que postulan al cargo que se encuentra disponible, así mismo se precisa como la identificación de personas con mucha posibilidad de incorporarse a la institución. El proceso de selección tiene como finalidad es en ejecutar las entrevistas personales y la evaluación del personal para una labor encomendada por la institución. Por tal motivo es muy fundamental tener en cuenta que en cualquier proceso de selección se debe cumplir con diferentes leyes, salvaguardando a la institución como al postulante a fin de prevenir ciertos momentos de distinción en el momento de selección.

En la segunda dimensión procesos para organizar personas Idalberto Chiavenato (2009) nos indica que los trabajadores son piezas importantes para las instituciones, en la actualidad el personal que labora ha alcanzado un puesto significativo el cual sirven de mejoras a favor de las instituciones. Por otro lado la aplicación de personas define que actualmente se ve que las personas llegan a las instituciones y por diversas razones no descubren una adaptación que les pueda ayudar para su integración a éstas. Así mismo se define a la organización de personas como vistos como socios de las instituciones, así como son abastecedores de diferentes destrezas, talento, conocimientos y la más importante la inteligencia que brindará a favor de las instituciones. Por consiguiente, los individuos conforman el capital humano de las instituciones. Dichas entidades triunfantes lo detectaron y ahora tratan a sus trabajadores como asociados de la institución y no como simples trabajadores.

Al respecto Bohlander (2015) manifiesta que los trabajadores son piezas fundamentales para las instituciones, actualmente han alcanzado funciones con mayor responsabilidad en la creación de ventajas competitivas para las instituciones.

En la tercera dimensión procesos para recompensar a las personas para Chiavenato (2009) se define como el área correspondiente en la que el trabajador recibe una retribución por la realización de las diferentes labores encomendadas por la institución es por ello que cada trabajador realiza labores a fin de conseguir un estímulo económico o no económico el cual puede darse de manera inmediata, dicha compensación es la remuneración que el trabajador acepta de diferentes maneras tales como sueldos, estímulos, bonificaciones, etc. Los estímulos que no son financieros como el prestigio, autoestima, reconocimiento y estabilidad en el trabajo impactan extremadamente el gozo con el sistema de compensación. La recompensa define el nivel de la calidad de un trabajador para la institución.

Chiavenato (2009) Asimismo los procesos para recompensar a las personas conforman los componentes principales para estimular a los empleados de las instituciones, siempre y cuando las metas trazadas por la institución sean logradas como también los objetivos personales sean complacidos. Por ese motivo, los procesos para brindar un estímulo son distinguidas, entre la más importante es el proceso administrativo del área de recursos humanos de las instituciones a su vez el salario se ve reflejado en las metas y resultados que logran los trabajadores, los cuales son muy importante el desempeño laboral a futuro. Por otra parte los estímulos buscan impulsar la aportación de los trabajadores con el propósito de cumplir los objetivos trazados por la institución, por el cual es importante entender los aspectos fundamentales de la administración del sistema de estímulos y/o distinciones.

Chiavenato (2009) hace referencia que gran parte de los trabajadores ansían ser tomadas en cuenta en el nivel personal y profesional, además el trabajador jamás deja de experimentar las ganas de sentirse recompensado por lo que en muchas ocasiones los trabajadores son independientes. Cuando se habla de este tema, hacemos referencia a un criterio personal que se encuentra relacionado con la calidad de la labor y de vida, debido a que las recompensas deben superar las probabilidades satisfaciendo las necesidades de los trabajadores, puesto que si es todo lo contrario, los trabajadores no se encontraran complacidos. Por ello, las recompensas sean remuneradas con dinero o físicamente tienen que ser

distribuidas de forma igualitaria para prevenir que haya disconformidad entre los demás trabajadores.

Finalmente en lo que concierna a la recompensa del trabajo se podría definir como una probabilidad de pago hacia un trabajador al realizar una determinada función en una institución, el cual es adicional al sueldo inicial que normalmente recibe el trabajador. Sin embargo, no solo es suficiente plantear, dialogar y asignar un sueldo determinado a los trabajadores de una institución, sino que hay que emplear diversas estrategias enfocándose en diferentes actividades que ayudaran a tener un mejor ambiente laboral brindando una mejor calidad de vida, desarrollo personalmente y profesionalmente.

En la cuarta dimensión procesos para desarrollar a las personas Chiavenato (2009) precisa como un proceso constante y organizado permitiendo identificar, preservar y fomentar las habilidades de los trabajadores de las instituciones. Asimismo el desarrollo de las personas debe encontrar los escasos cuantitativos y cualitativos de los recursos humanos para brindar la importancia de las habilidades, cuyo objetivo principal del desarrollo de las personas es reconciliar los componentes que permitirá un mejor y adecuado cumplimiento de labores en la institución, por lo tanto, la oficina de recursos humanos desarrolla un rol muy importante en el desarrollo institucional, por lo que no es un área con metas a un corto plazo. Asimismo el desarrollo de las personas requiere mucho esfuerzo que ayudaran a tomar buenas elecciones, además la práctica de la mejora de recursos humanos se da de manera continua en todo el personal, para lo cual se encuentren enfocados a realizar demasiado esfuerzo e inversión lo cual se verá reflejada para la satisfacción de la institución y del personal.

Por tal motivo, el desarrollo del personal empieza con la incorporación e interviene todo el personal acompañando a los cambios. Es trascendental que se mantenga la instrucción de los trabajadores de la institución, siendo la única manera de afrontar los retos que se proponga la institución y lograr los objetivos propuestos. En ese sentido los procesos para el desarrollo de las personas se encuentran más orientado hacia el progreso del trabajador como en la orientación hacia un futuro. Con la disminución de los niveles con mayor jerarquía y la composición de los grupos de trabajo, los trabajadores iniciaron con una mayor contribución en los

propósitos jerárquicos de menor rango y un cuidado superior en la eficiencia y eficacia hacia los clientes. Actualmente las instituciones solicitan a los trabajadores que tengan nuevas técnicas, conocimientos y capacidades.

En la quinta dimensión procesos para retener a las personas o administración de personas Chiavenato (2009) lo define como una organización viable, el cual consigue recoger y aplicar eficientemente sus recursos humanos, así como mantenerlos animosos por un periodo largo durante su estancia en la institución. La custodia de los trabajadores implica brindar atenciones a ciertas interrogantes entre ellas, el estilo de administración, la comunicación con los trabajadores, los cuales serán garantizados la calidad de vida dentro de las instituciones. Además estos procesos de retención de personal tienen como finalidad de conservar a los trabajadores contentos y motivados, asegurándoles condiciones físicas y psicológicas para que se mantengan en la institución y sean trabajadores comprometidos.

Por otro lado estos procesos intentan nivelar un mejor ambiente físico, psicológico y social, para afianzar el vínculo de amistad y las de asociación porque tratándose de piezas importantes, los cuales decidirán la continuidad de los trabajadores en la institución, cuyo propósito es alcanzar los objetivos trazados dentro de una organización.

En la sexta dimensión los procesos para auditar a las personas Chiavenato (2009) hace referencia a los procesos para observar a los trabajadores en las instituciones, además podemos indicar que la palabra observar tiene un rol importante ya que permitirá supervisar, orientar y acompañar en la forma de comportarse de los trabajadores dentro de la institución. Las instituciones no intervienen a los trabajadores por una simple impremeditación ni a la suerte, sino que se basan en ciertos proyectos cuyo objetivo es lograr las metas trazadas usando diversas estrategias.

El significado de supervisar es brindar un seguimiento a las labores con la finalidad de asegurar que las labores sean debidamente realizadas y que las metas sean logradas. Por este motivo, las instituciones están en la obligación de realizar un buen empeño a fin de supervisar las diferentes labores. En este aspecto, la

ocupación de la oficina de RR.HH. es plantear diferentes estrategias con la finalidad de reunir y obtener la información que alimentará el sistema, a fin de que sea usada para tomar buenas decisiones. El motivo principal es demostrar cómo las instituciones implantan diversas maneras para la supervisión del comportamiento de los trabajadores.

Como segunda variable de estudio es la motivación laboral que según Idalberto Chiavenato (2009), define a la motivación laboral como consecuencia de una relación entre una persona y el entorno donde se rodea, es decir en relación con el ambiente que está cerca a la persona. Por otro lado Maslow (1943), en su teoría “Una teoría sobre la motivación humana” define a la motivación laboral como la fuerza que debe tener la persona a fin de complacer ciertas necesidades, las cuales las clasifica a través de jerarquías plasmadas en su pirámide que lleva su mismo nombre, donde las prioriza según su importancia, dentro de ellas en primer lugar se encuentra la base de la teoría que engloba a la supervivencia del ser humano, seguida de las necesidades que ayudan a alcanzar los objetivos y desarrollar metas por último la autorrealización. Asimismo Stephen Robbins (1999), define a la motivación laboral como un estímulo de realizar cierto esfuerzo con el propósito de cumplir con los objetivos trazados por la institución.

En la primera dimensión Necesidad de sentirse valorado de Maslow (2016), hace referencia al reconocimiento que adquieren los individuos cuyo fin es que se resalte sus cualidades, habilidades y talentos ya sea en el entorno familiar social y laboral a fin de adquirir confianza, respeto y sea aceptado dentro de la sociedad, es por ello que hace lo imposible por ser inmerso dentro de algún círculo social cuya resultado sea cubrir aspectos que sacien dichos parámetros. Por otro lado siempre y cuando estos aspectos se vean realizados el individuo, este lograra sentirse animoso, realizado y valorado en cualquier aspecto de su vida cotidiana.

En la segunda dimensión Necesidad de sentirse participe de Maslow (2016), se acota lo siguiente, dentro de este nivel comprenderá la iniciativa del individuo cuya parvedad se basara en su participación en grupos de trabajos en el cual ira desarrollándose de manera eficiente a fin de ser agrupado por su círculo social cuyas decisiones se verán orientadas a alcanzar sus objetivos, no obstante las

instituciones por lo general no están orientadas a brindar un ambiente cordial es por ello que los trabajadores no se sienten insertados dentro de un grupo social.

En la tercera dimensión Necesidad de sentirse inspirado de Maslow (2016), menciona que el individuo debe de estar motivado para realizar con éxito sus funciones encomendadas, no solo moralmente si no de manera remunerativa, cuyos incentivos se vean plasmados en su buen desempeño con ascensos y reconocimientos a su ardua labor, ya que con ello conseguirá que el empleador piense de manera positiva entregue lo mejor de sí y pueda lograr alcanzar los objetivos trazados dentro de la empresa o centro laboral.

En la cuarta dimensión Necesidad de sentirse desarrollado de Maslow (2016), hace mención que el individuo debe de alcanzar la autorrealización para sentirse pleno, ello engloba su realización personal, sus logros y metas alcanzadas para gestionar mejor su desempeño, cuyas estrategias tendrán la finalidad de que el trabajador se sienta motivado y logre cumplir con los objetivos institucionales.

### **III.- METODOLOGÍA**

La metodología es definida como una ciencia, el cual contiene una serie de pasos con lógica definida, los cuales tienen un orden específico tales como los principios, las leyes y conocimientos para las diferentes ciencias. (Gómez, 2006, p. 11)

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación.**

##### **Tipo de Investigación**

La investigación básica es definida por Sampieri (1991), como un grupo de técnicas metódico y práctico el cual es aplicado al estudio de un fenómeno, además Saavedra (2017) manifiesta que la investigación busca aumentar la teoría; toma relación con conocimientos nuevos, el cual no ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias a los análisis.

. El diseño no experimental es cuando los resultados de la investigación no serán maniobradas las variables tal cual lo define Hernández et al. (2014). Asimismo la metodología cuantitativa según Tamayo (2007), consiste en las diferencias que existen en cadenas de suposiciones que surgen del problema.

Por lo tanto, esta investigación de estudio es básica, porque está enfocada en buscar nuevos conocimientos, el cual es de diseño no experimental porque las variables estudiadas no van a ser maniobradas, también es de enfoque cuantitativo porque considera relación entre ambas variables, de corte transversal porque se escogerán la información en el momento, de diseño correlacional porque averiguará la relación que existe entre ambas variables.

#### **3.2 Variables y operacionalización:**

V1= Gestión de Talento Humano

##### **Definición Conceptual:**

Chiavenato (2009), manifiesta que es la encargada de facilitar asesorías de manera interna, a fin de corregir las diversas estrategias y que éstas se pongan en práctica para lograr buenos resultados en el futuro.

**Definición Operacional:**

La gestión del talento humano está definida como el área encargada de realizar diversos factores tales como la cultura y estructura organizacional, la ciencia y un sinnúmero de variables transcendentales.

**Gestión del Talento Humano:**

**Nombre Del Instrumento:** Cuestionario de Gestión del Talento Humano

**Autor:** Jerzy Sandro Soto Salazar (2017)

**Adaptado por:** Br. Angel John Trelles Herrera

Este interrogatorio tiene 6 dimensiones el cual posee 36 ítems con diferentes tipos de respuesta que es de escala ordinal de Likert, tales como: 1. "Nunca", "Casi Nunca", "A Veces", "Casi Siempre" Y "Siempre".

- A. Procesos para integrar personas (6 Items)
- B. Procesos para organizar personas (6 Items)
- C. Procesos para recompensar personas (6 Items)
- D. Procesos para desarrollar personas (6 Items)
- E. Procesos para retener personas (6 Items)
- F. Procesos para auditar personas (6 Items)

V2 = Motivación Laboral

**Definición Conceptual:**

Según Chiavenato (2002), la motivación corresponde al comportamiento de la persona, donde es causado por diversos factores tanto internos como externos en los que la ambición y las necesidades forman la energía suficiente para incentivar al trabajador a fin de que realice las funciones y así lograr las metas trazadas.

**Definición Operacional:**

La motivación laboral es definida como la persona ve reflejada su comportamiento, que es causado por diversos factores tanto internos y externos.

## **Motivación Laboral:**

**Nombre Del Instrumento:** Cuestionario de Motivación Laboral.

**Autor:** Jerzy Sandro Soto Salazar (2017)

**Adaptado por:** Br. Angel John Trelles Herrera

Este interrogatorio tiene 4 dimensiones el cual posee 30 ítems con diferentes tipos de respuesta que es de escala ordinal de Likert, tales como: 1. “Nunca”, “Casi Nunca”, “A Veces”, “Casi Siempre” Y “Siempre”.

- A. Necesidad de sentirse valorado (6 Items)
- B. Necesidad de sentirse participe (6 Items)
- C. Necesidad de sentirse desarrollado (10 Items)
- D. Necesidad de sentirse inspirado (8 Items)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

En este estudio, cuya muestra se encuentra formada por 75 trabajadores administrativos que trabaja en el área de tesorería del Ministerio Público. El tipo de muestreo es no probabilístico tipo censal, porque se va a trabajar con todos los trabajadores.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajador administrativo que laboren en la oficina de tesorería.
- Se va a incorporar a los trabajadores administrativos que firmen la aprobación informada.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal administrativo que no quieran colaborar.
- Personal administrativo que se encuentren de vacaciones.
- Se va a descartar a todo el personal administrativo que no rubriquen la aprobación informada.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

#### Técnica: Encuesta

La técnica usada en esta investigación fue la encuesta, mediante el cual se recogieron datos de los trabajadores administrativos del área de tesorería, asimismo la información que se ha aplicado a los trabajadores es amparado en una base de diferentes preguntas claras y objetivas, los cuales perteneces a una base de datos primordial para crear los resultados de los objetivos de estudio.

#### Instrumento: Cuestionario

El primer instrumento fue elaborado por Jerzy Sandro Soto Salazar en el (2017), el cual se divide en 6 áreas tales como, Procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y para auditar personas, dicho interrogatorio es adaptable, por eso se utilizó dicho instrumento, el cual posee respuesta tipo Likert y tiene 36 ítems. Asimismo el segundo instrumento Cuestionario de la Motivación Laboral de Jerzy Sandro Soto Salazar (2017), se divide en 4 áreas tales como Necesidad de sentirse valorado, participativo, desarrollado e inspirado, dicho interrogatorio fue acomodado el cual posee respuestas tipo Likert y tiene 30 ítems.

#### Validez y Confiabilidad:

Tabla 1

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Dr. Marco Antonio Candía Menor	Si	Si	Si	Si
Dr. Pablo Saavedra Villar	Si	Si	Si	Si
Mg. Jefferson Williams Guerra Campos	Si	Si	Si	Si

Tabla 2

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Dr. Marco Antonio Candía Menor	Si	Si	Si	Si
Dr. Pablo Saavedra Villar	Si	Si	Si	Si
Mg. Jefferson Williams Guerra Campos	Si	Si	Si	Si

### **Análisis de Fiabilidad:**

La confidencialidad según López hace referencia a la puntuación extraída de los encuestados, el cual proviene de los interrogatorios y si se volvieran a emplear no van a variar.

### **3.5 Procedimientos:**

La validez de los instrumentos (encuesta) se sometieron a juicio de expertos, el cual los trabajadores administrativos brindaron un resultado positivo y se aplicó de forma virtual a 75 trabajadores administrativos mediante el cual se empleó el formulario de Google y se utilizó para el vaciado de estas encuestas el Excel 2017, con el cual se exportó la información recabada y por último se traslada al SPSS-26 y la confiabilidad.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Respecto al estudio de datos, se realizó a través del programa SPSS-26, el cual contrastó ambas variables estudiadas en base a una serie de pasos que nos permitió formar diversas tablas numéricas, definir el porcentaje y los gráficos pertinentes a la distribución de datos, manifestando una estadística descriptiva, inferencial, de correlación, tablas de contingencia y nivel de significancia para la verificación de hipótesis de investigación.

### **3.7 Aspectos éticos:**

En el presente trabajo de investigación se consideró los siguientes aspectos éticos:

**Autonomía:** La autonomía hace mención a la libre opinión, motivo por el cual que los trabajadores administrativos fueron comunicados con anterioridad sobre el presente estudio y como se aplicaría el instrumento, por ello decidieron a participar libremente y de forma consciente a través de su conformidad ya que se asume el respeto a la toma de decisiones.

**Eficiencia:** El instrumento de estudio en mención fue realizado de manera eficientemente y con eficacia puesto que se plantearon el criterio de aprobación y confidencialidad antes de adaptarlo.

**Justicia:** La justicia es referida a la coincidencia de las oportunidades, por eso que durante la participación del personal administrativo del área de finanzas contaron con las mismas conveniencias, debido que se realizó de una forma justa y se involucraron a todo el personal administrativo sin excepción.

#### IV. RESULTADOS:

##### 4.1.- Resultados Descriptivos

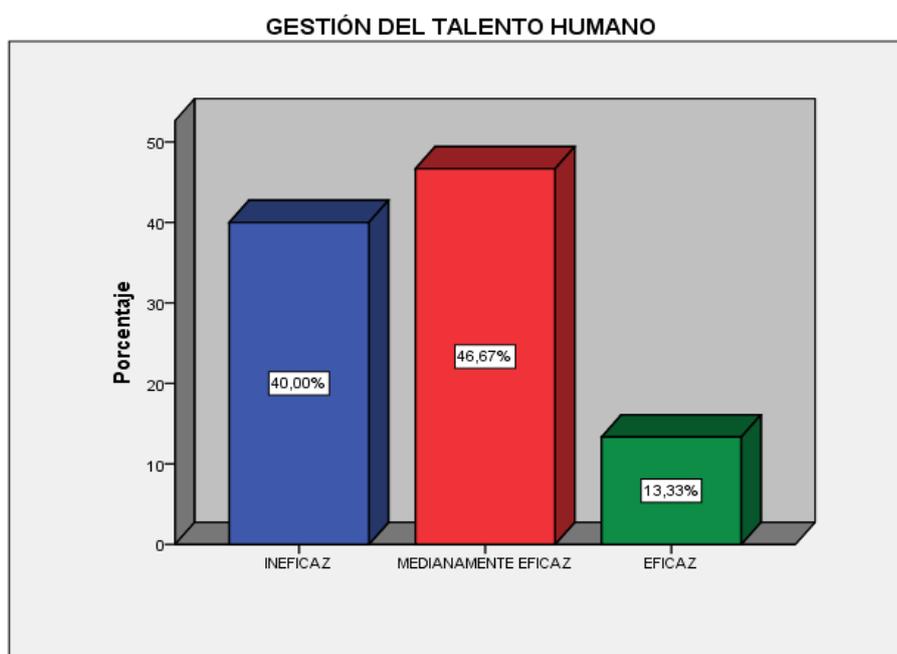
**Tabla 3**

Resultados de la variable Gestión del Talento Humano

#### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	30	40.0
MEDIANAMENTE EFICAZ	35	46.7
EFICAZ	10	13.3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

*Figura 1*



#### INTERPRETACIÓN:

Tabla N° 3 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 46,67% mostró que la gestión del talento humano es medianamente eficaz, el 40,00% lo calificó ineficaz y el 13,33% manifiesta que es eficaz. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la gestión del talento humano que se aprecia en el personal administrativo del área de tesorería es medianamente eficaz.

4.1.2.

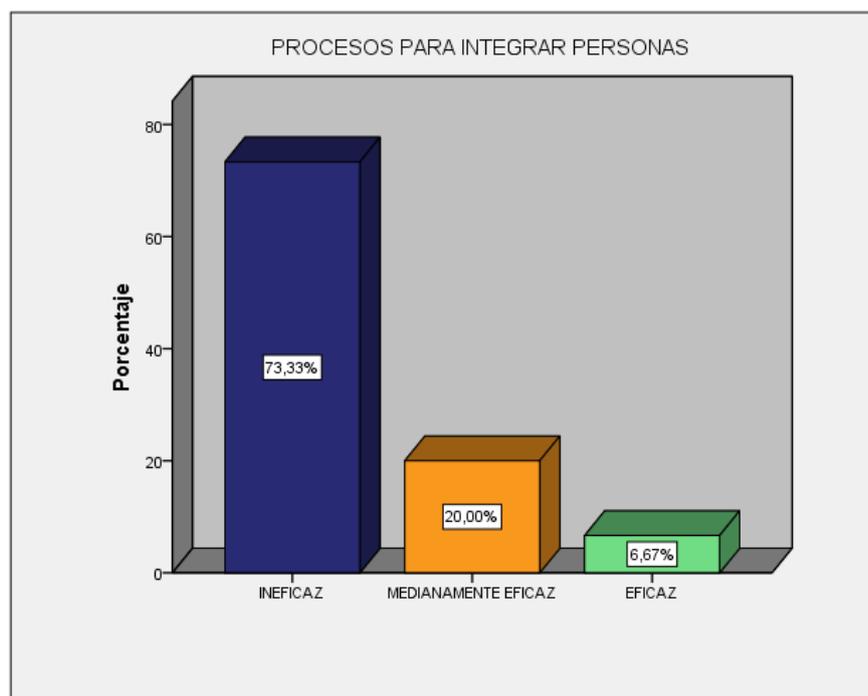
**Tabla 4**

Resultados de la dimensión procesos para integrar personas

**PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS**

	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	55	73.3
MEDIANAMENTE EFICAZ	15	20.0
EFICAZ	5	6.7
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

*Figura 2*



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N° 4 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 73,33% indicó que los procesos para integrar personas son ineficaz, el 20,00% lo calificó medianamente eficaz y el 6,67% manifiesta que es eficaz. Por

ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de los procesos para integrar personas que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es ineficaz.

4.1.3.

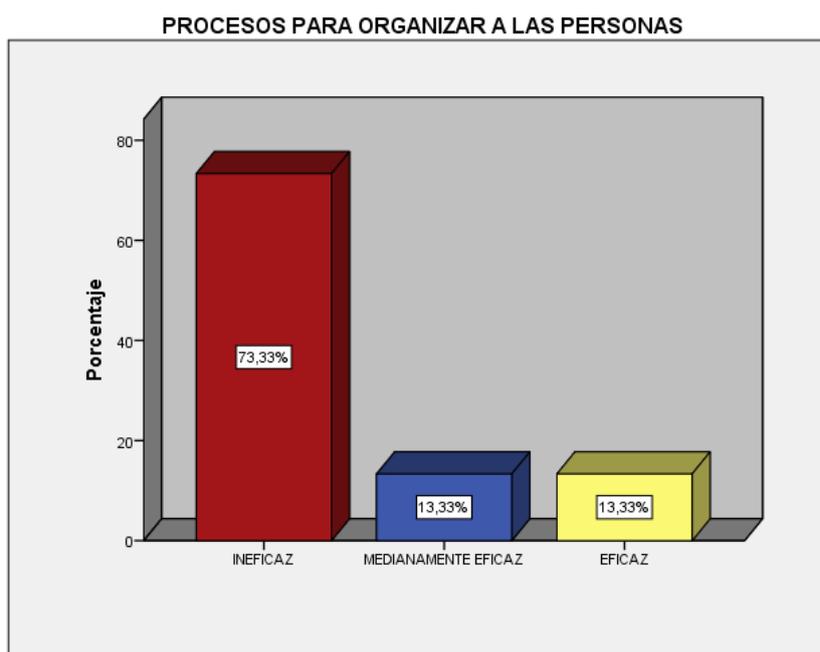
**Tabla 5**

Resultados de la dimensión procesos para organizar personas

**PROCESOS PARA ORGANIZAR PERSONAS**

	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	55	73.3
MEDIANAMENTE EFICAZ	10	13.3
EFICAZ	10	13.3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

*Figura 3*



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N° 5 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 73,33% indicó que los procesos para organizar personas es ineficaz, el 13,33% lo calificó medianamente eficaz y el 13,33% manifiesta que es eficaz. Por

ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de los procesos para organizar personas que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es ineficaz.

4.1.4.

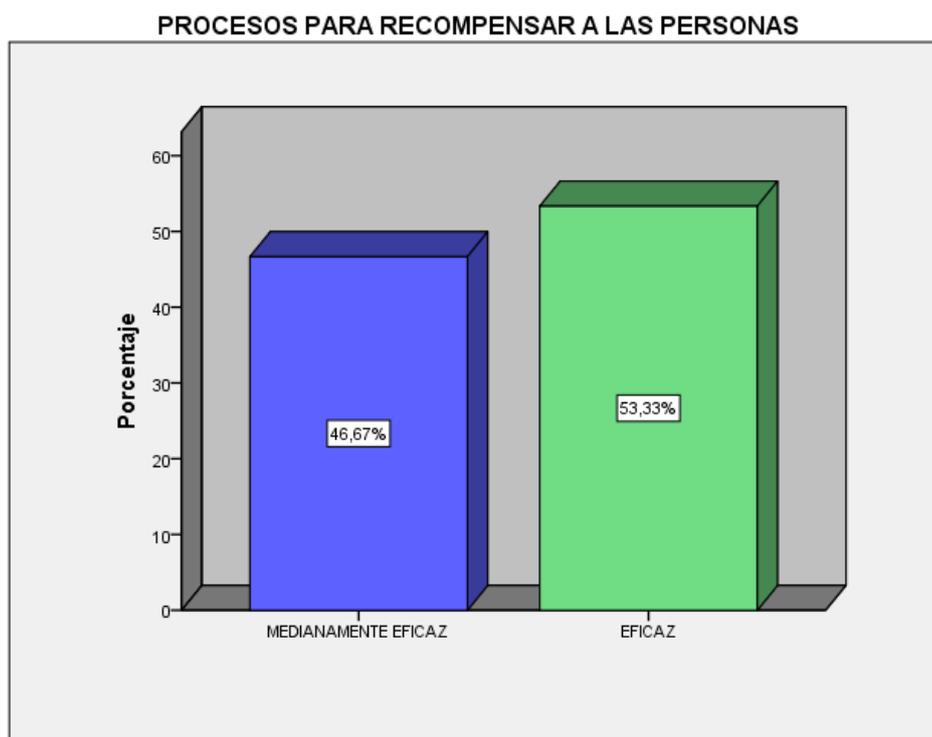
**Tabla 6**

Resultados de la dimensión procesos para recompensar personas

**PROCESOS PARA RECOMPENSAR PERSONAS**

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIANAMENTE EFICAZ	35	46.7
EFICAZ	40	53.3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

*Figura 4*



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N° 6 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 53,33% indicó que los procesos para recompensar personas son eficaces,

el 46,67% lo calificó medianamente eficaz. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la gestión de los procesos para recompensar personas que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es eficaz.

#### 4.1.5

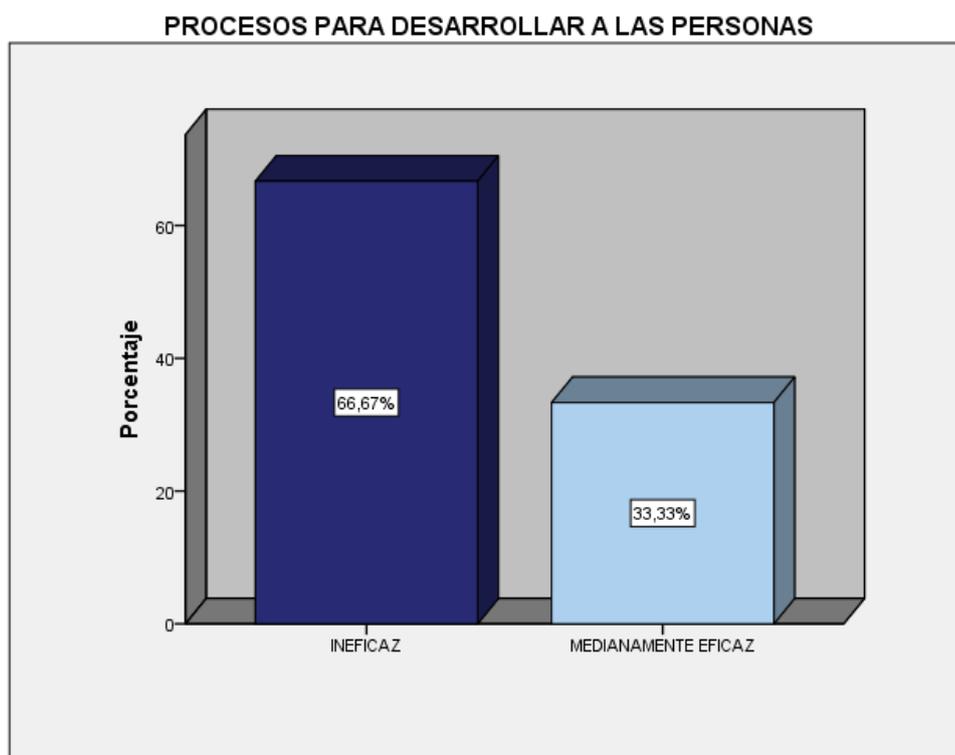
**Tabla 7**

Resultados de la dimensión procesos para desarrollar personas

### **PROCESOS PARA DESARROLLAR PERSONAS**

	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	50	66.7
MEDIANAMENTE EFICAZ	25	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

*Figura 5*



## INTERPRETACIÓN:

Tabla N° 7 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 66,67% indicó que los procesos para desarrollar personas son ineficaz, el 33,33% lo calificó medianamente eficaz. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de los procesos para desarrollar personas que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es ineficaz.

### 4.1.6.

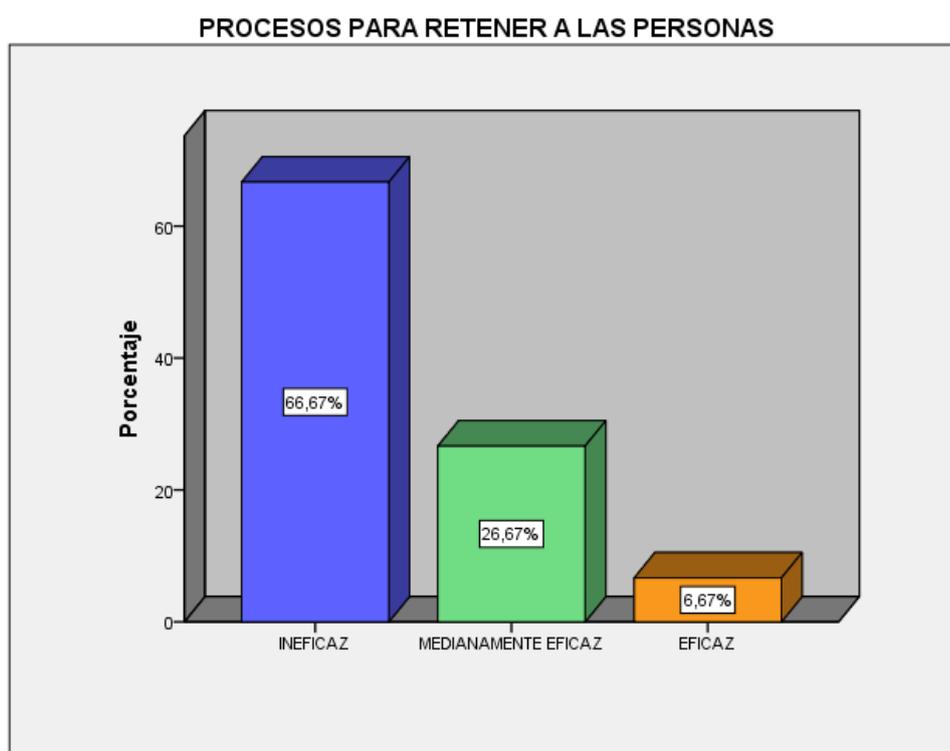
#### **Tabla 8**

Resultados de la dimensión procesos para retener a las personas

#### ***PROCESOS PARA RETENER PERSONAS***

	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	50	66.7
MEDIANAMENTE EFICAZ	20	26.7
EFICAZ	5	6.7
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Figura 6



**INTERPRETACION:**

Tabla N°8 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 66,67% indicó que los procesos para retener personas es ineficaz, el 26,67% lo calificó medianamente eficaz y el 6,67% lo calificó como eficaz. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de los procesos para desarrollar personas que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es ineficaz.

4.1.7.

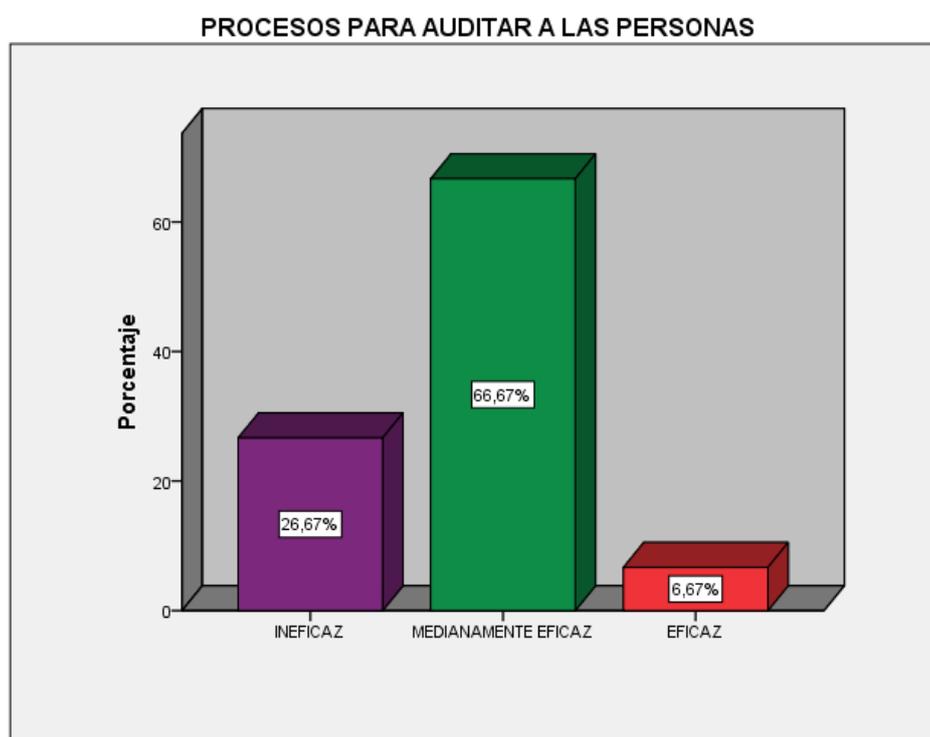
**Tabla 9**

Resultados de la dimensión procesos para auditar personas

**PROCESOS PARA AUDITAR PERSONAS**

	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	20	26.7
MEDIANAMENTE EFICAZ	50	66.7
EFICAZ	5	6.7
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Figura 7



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N° 9 se vislumbra, que del total del personal administrativo del área de tesorería el 66,67% indicó que los procesos para auditar personas es medianamente eficaz, el 26,67% lo calificó ineficaz y el 6,67% lo calificó como eficaz. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la gestión del talento humano que se aprecia en el personal del área de tesorería es medianamente eficaz.

4.1.8.

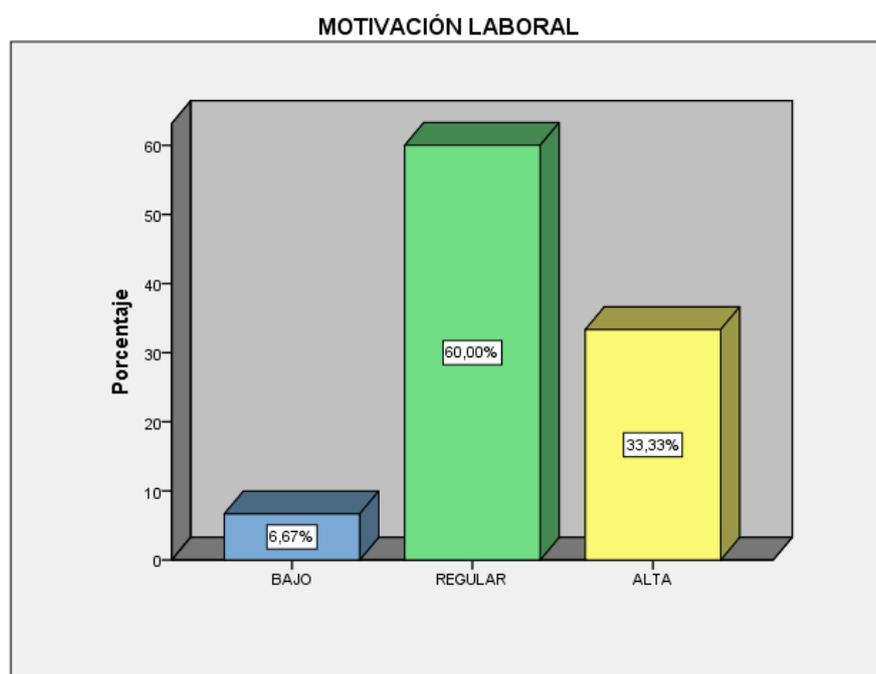
**Tabla 10**

Resultado de la Variable Motivación Laboral

***MOTIVACIÓN LABORAL***

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	6.7
REGULAR	45	60.0
ALTA	25	33.3
<b>TOTAL</b>	75	100.0

Figura 8



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N° 10 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 60,00% indicó que la motivación laboral es regular, el 33,33% lo calificó alto y el 6,67% lo calificó como bajo. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la motivación laboral que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es regular.

4.1.9.

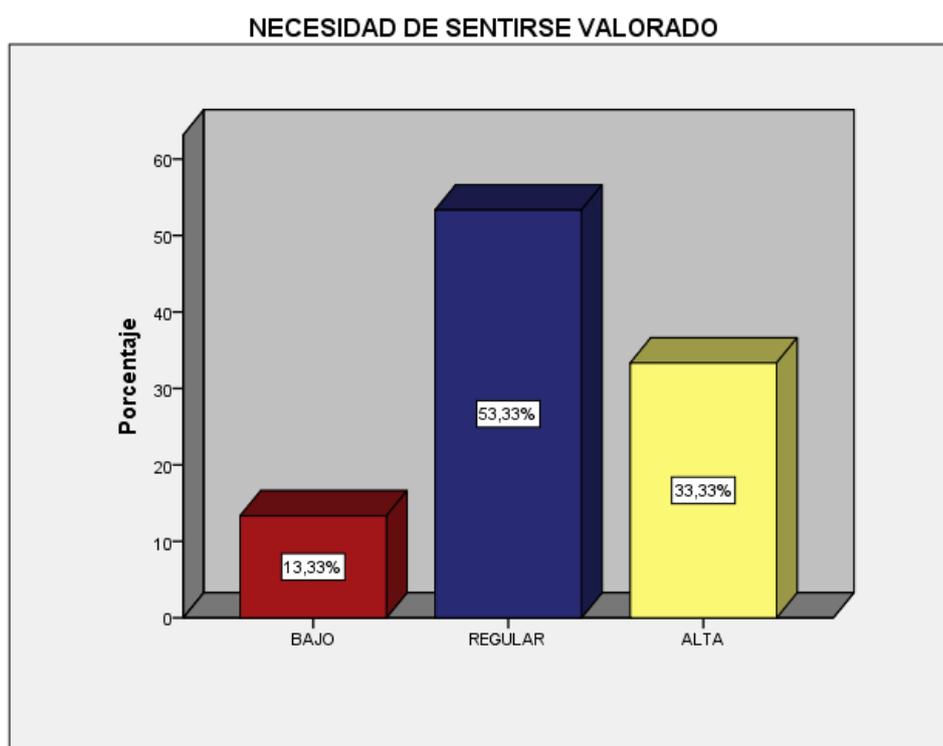
**Tabla 11**

Resultados de la dimensión Necesidad de sentirse valorado

***NECESIDAD DE SENTIRSE VALORADO***

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	10	13.3
REGULAR	40	53.3
ALTA	25	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Figura 9



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°11 se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 53,33% indicó que la necesidad de sentirse valorado es regular, el 33,33% lo calificó alto y el 13,33% lo calificó como bajo. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la necesidad de sentirse valorado que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es regular.

4.1.10.

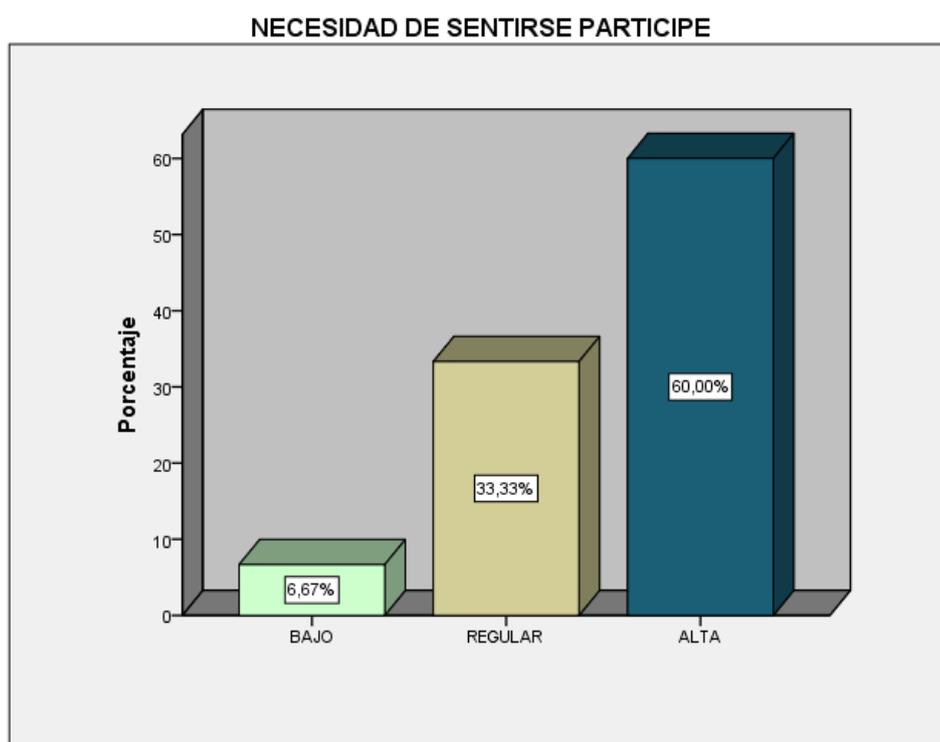
**Tabla 12**

Resultados de la dimensión Necesidad de sentirse participe

***NECESIDAD DE SENTIRSE PARTICIPE***

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	6.7
REGULAR	25	33.3
ALTA	45	60.0
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Figura 10



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°12 – se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 60,00% indicó que la necesidad de sentirse participe es alta, el 33,33% lo calificó regular y el 6,67% lo calificó como bajo. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la necesidad de sentirse participe que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es alta.

4.1.11.

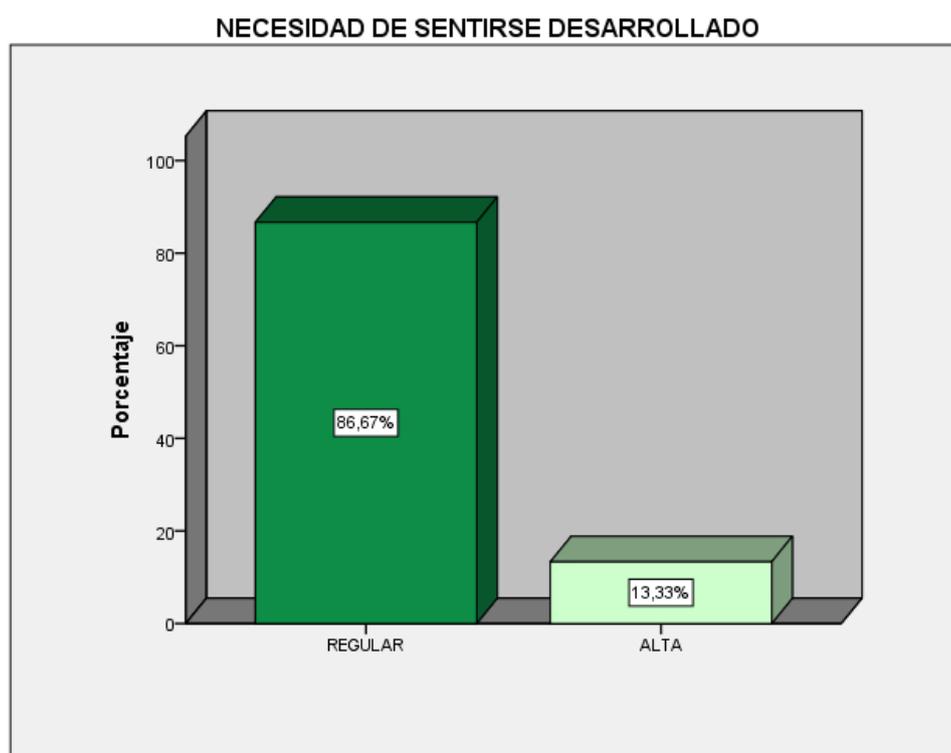
**Tabla 13**

Resultados de la dimensión necesidad de sentirse desarrollado

***NECESIDAD DE SENTIRSE DESARROLLADO***

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	65	86.7
ALTA	10	13.3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Figura 11



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°13 – se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 86,67% indicó que la necesidad de sentirse desarrollado es regular, el 13,33% lo calificó alta. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la necesidad de sentirse desarrollado que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es regular.

4.1.12.

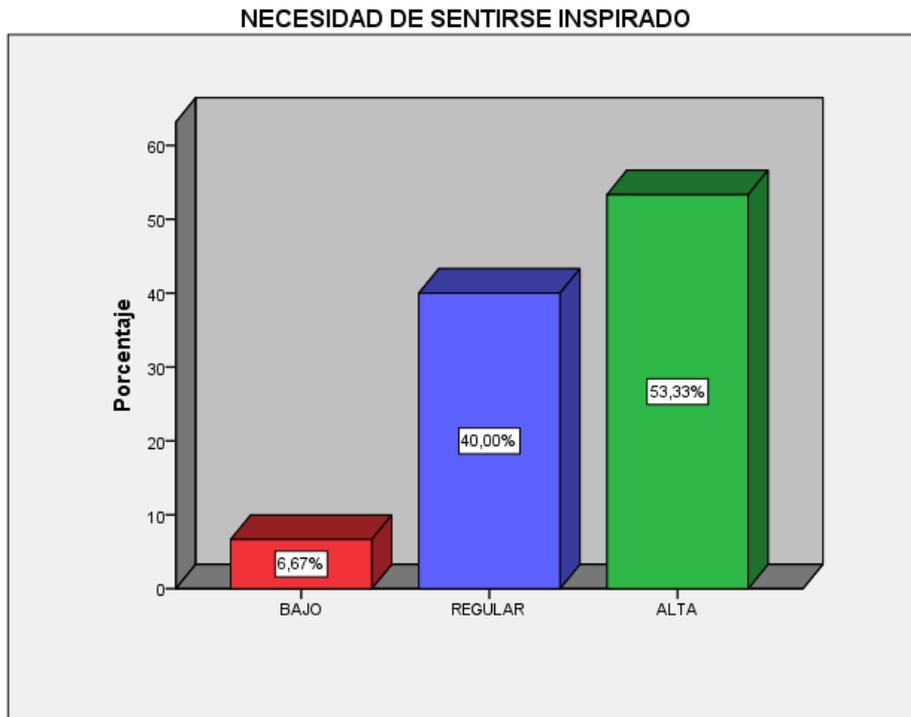
**Tabla 14**

Resultados de la dimensión necesidad de sentirse inspirado

***NECESIDAD DE SENTIRSE INSPIRADO***

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	6.7
REGULAR	30	40.0
ALTA	40	53.3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Figura 12



**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°14 – se observa, que del total de los trabajadores administrativos del área de tesorería el 53,33% indicó que la necesidad de sentirse inspirado es alta, el 40,00% lo calificó regular y el 6,67% lo calificó bajo. Por ello se ha llegado a la conclusión que el nivel de la necesidad de sentirse inspirado que se aprecia en los trabajadores del área de tesorería es alta.

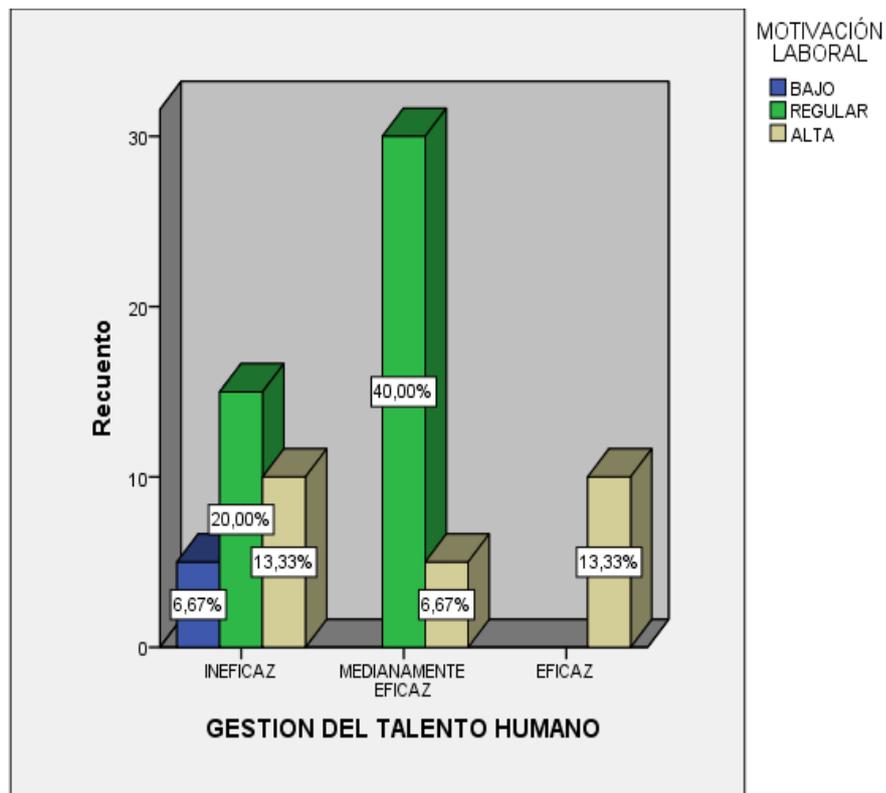
#### 4.2.- Tablas cruzadas de las variables de estudio:

**Tabla 15**

*Tablas cruzadas para la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral*

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		MOTIVACIÓN LABORAL			TOTAL
		BAJO	REGULAR	ALTA	
INEFICAZ	Recuento	5	15	10	30
	% del total	6,7%	20,0%	13,3%	40,0%
MEDIANAMENTE EFICAZ	Recuento	0	30	5	35
	% del total	0,0%	40,0%	6,7%	46,7%
EFICAZ	Recuento	0	0	10	10
	% del total	0,0%	0,0%	13,3%	13,3%
TOTAL	Recuento	5	45	25	75
	% del total	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%

*Figura 13*



**INTERPRETACIÓN:**

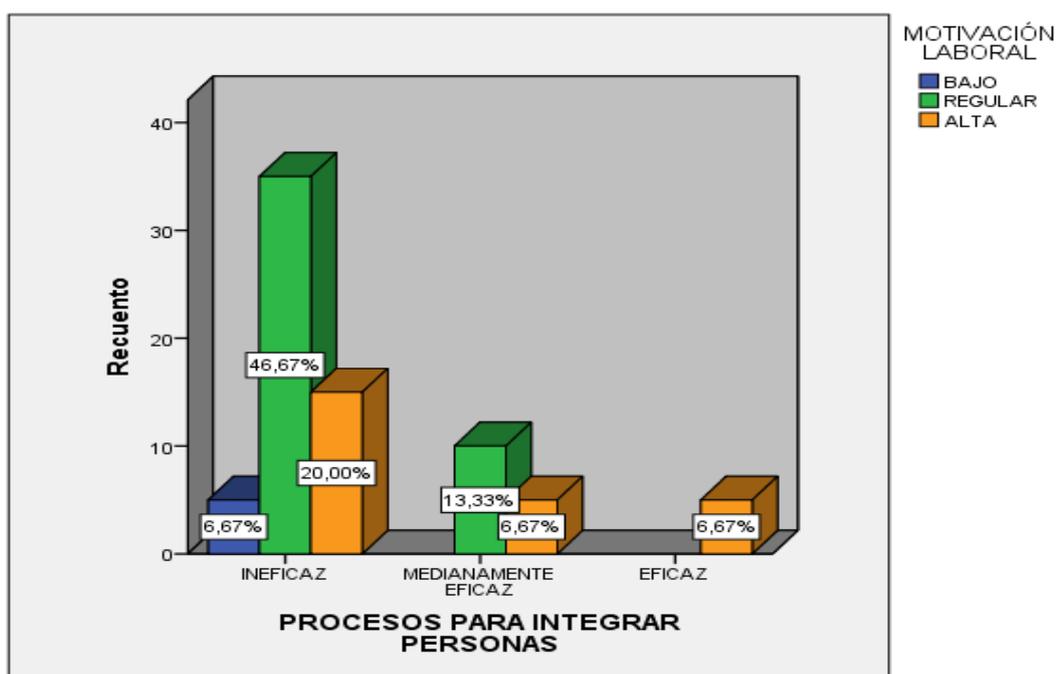
Tabla N°15 – se observa, que del total de los trabajadores del área de tesorería el 6,67% indicó que la motivación laboral es bajo, por lo tanto, la gestión del talento humano es ineficaz, un 40,00% manifestó que la motivación laboral es regular, por lo que la gestión del talento humano es medianamente eficaz y 13,33% manifestó que la motivación laboral es alto, por ello que la gestión del talento humano es eficaz.

**Tabla 16**

*Tablas cruzadas para la dimensión Procesos para Integrar Personas y la Motivación Laboral*

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS		MOTIVACIÓN LABORAL			TOTAL
		BAJO	REGULAR	ALTA	
INEFICAZ	Recuento	5	35	15	55
	% del total	6,7%	46,7%	20,0%	73,3%
MEDIANAMENTE EFICAZ	Recuento	0	10	5	15
	% del total	0,0%	13,3%	6,7%	20,0%
EFICAZ	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
<b>TOTAL</b>	Recuento	5	45	25	75
	% del total	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%

*Figura 14*



## INTERPRETACIÓN:

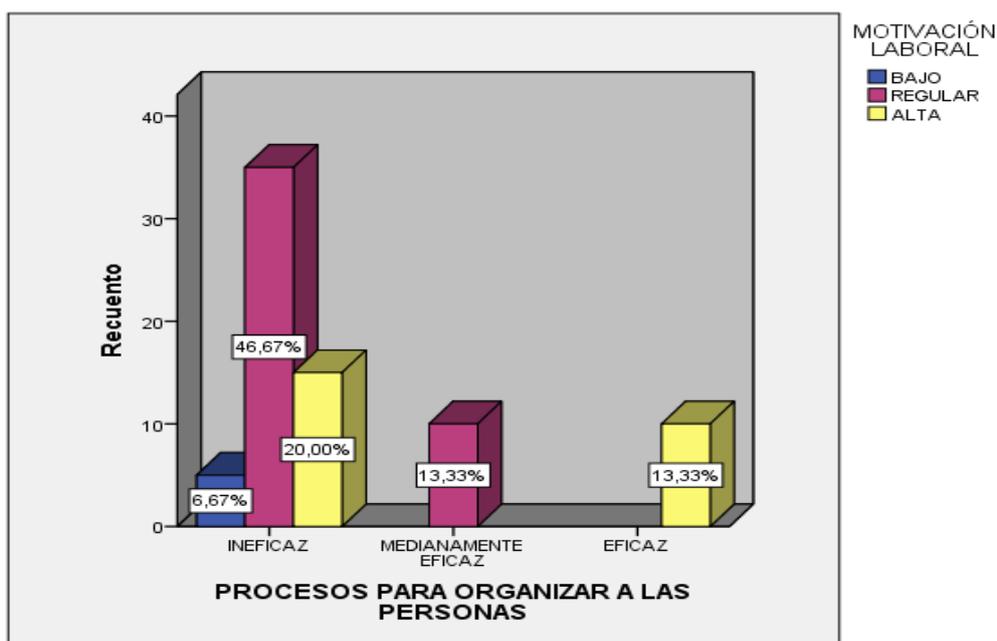
Tabla N°16 – se observa, que del total del personal administrativo del área de tesorería el 6,7% indicó que la motivación laboral es bajo, por tanto, los procesos para integrar personas es ineficaz, el 40,00% manifestó que la motivación laboral es regular, por tanto los procesos para integrar personas es medianamente eficaz y el 13,33% manifestó que la motivación laboral es alto, por tanto, los procesos para integrar personas es eficaz.

**Tabla 17**

*Tablas cruzadas para la dimensión Procesos para Organizar Personas y la Motivación Laboral.*

PROCESOS PARA ORGANIZAR PERSONAS		MOTIVACIÓN LABORAL			TOTAL
		BAJO	REGULAR	ALTA	
INEFICAZ	Recuento	5	35	15	55
	% del total	6,7%	46,7%	20,0%	73,3%
MEDIANAMENTE EFICAZ	Recuento	0	10	0	15
	% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
EFICAZ	Recuento	0	0	10	10
	% del total	0,0%	0,0%	13,3%	13,3%
<b>TOTAL</b>	Recuento	5	45	25	75
	% del total	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%

*Figura 15*



## INTERPRETACIÓN:

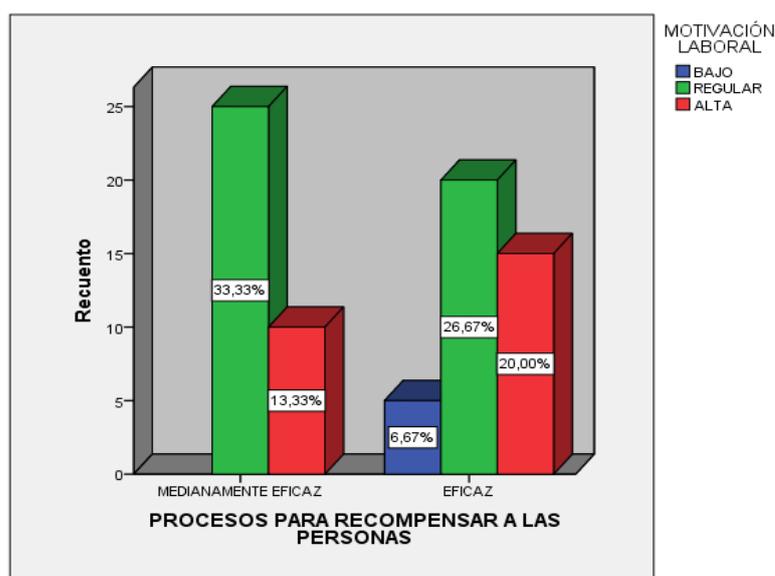
Tabla N°17 – se observa, que del total del personal administrativo del área de tesorería el 6,7% indicó que la motivación laboral es bajo, por tanto, los procesos para organizar personas es ineficaz, el 13,3% manifestó que la motivación laboral es regular, por tanto los procesos para organizar personas es medianamente eficaz y el 13,33% manifestó que la motivación laboral es alto, por tanto, los procesos para organizar personas es eficaz.

**Tabla 18**

*Tablas cruzadas para la dimensión Procesos para Recompensar a las Personas y la Motivación Laboral*

PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		MOTIVACIÓN LABORAL			TOTAL
		BAJO	REGULAR	ALTA	
MEDIANAMENTE EFICAZ	Recuento	0	25	10	35
	% del total	0,0%	33,3%	13,3%	46,7%
EFICAZ	Recuento	5	20	15	40
	% del total	6,7%	26,7%	20,0%	53,3%
<b>TOTAL</b>	Recuento	5	45	25	75
	% del total	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%

Figura 16



## INTERPRETACIÓN:

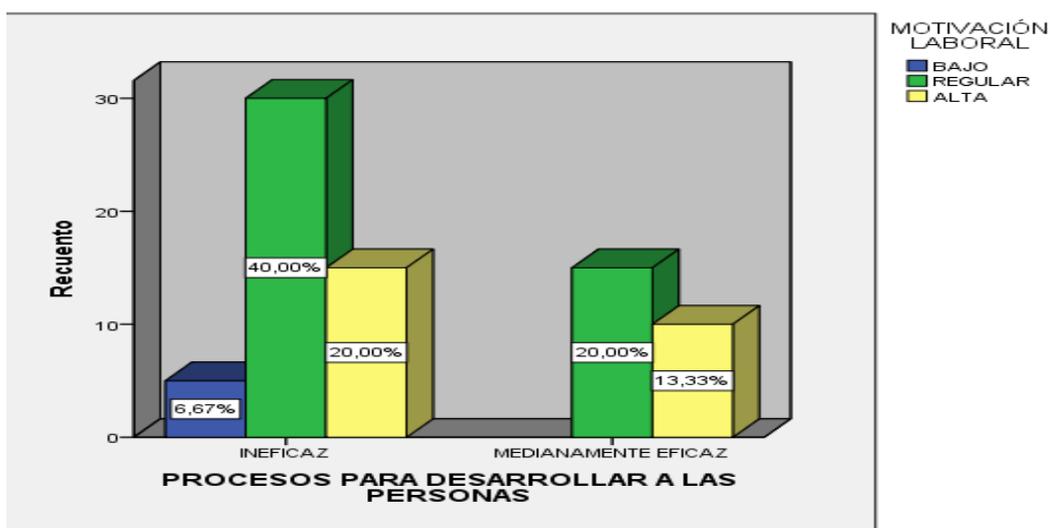
Tabla N°18 – se observa, que del total del personal administrativo del área de tesorería el 6,7% indicó que la motivación laboral es bajo, por tanto, los procesos para recompensar personas es eficaz, el 33,3% manifestó que la motivación laboral es regular, por tanto los procesos para recompensar personas es medianamente eficaz y el 20,0% manifestó que la motivación laboral es alto, por tanto, los procesos para recompensar personas es eficaz.

**Tabla 19**

*Tablas cruzadas para la dimensión Procesos para Desarrollar a las Personas y la Motivación Laboral.*

PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS		MOTIVACIÓN LABORAL			TOTAL
		BAJO	REGULAR	ALTA	
INEFICAZ	Recuento	5	30	15	50
	% del total	6,7%	40,0%	20,0%	66,7%
MEDIANAMENTE EFICAZ	Recuento	0	15	10	25
	% del total	0,0%	20,0%	13,3%	33,3%
<b>TOTAL</b>	Recuento	5	45	25	75
	% del total	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%

Figura 17



## INTERPRETACIÓN:

Tabla N°19 – se observa, que del total del personal administrativo del área de tesorería el 6,7% indicó que la motivación laboral es bajo, por tanto, los procesos para desarrollar personas es ineficaz, el 40,0% manifestó que la motivación laboral es regular, por tanto los procesos para desarrollar personas es medianamente eficaz y el 13,3% manifestó que la motivación laboral es alto, por tanto, los procesos para desarrollar personas es medianamente eficaz.

**Tabla 20**

*Tablas cruzadas para la dimensión Procesos para Retener a las Personas y la Motivación Laboral*

PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS		MOTIVACIÓN LABORAL			
		BAJO	REGULAR	ALTA	TOTAL
INEFICAZ	Recuento	5	30	15	50
	% del total	6,7%	40,0%	20,0%	66,7%
MEDIANAMENTE EFICAZ	Recuento	0	15	5	20
	% del total	0,0%	20,0%	6,7%	26,7%
EFICAZ	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
<b>TOTAL</b>	Recuento	5	45	25	75
	% del total	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%

Figura 18

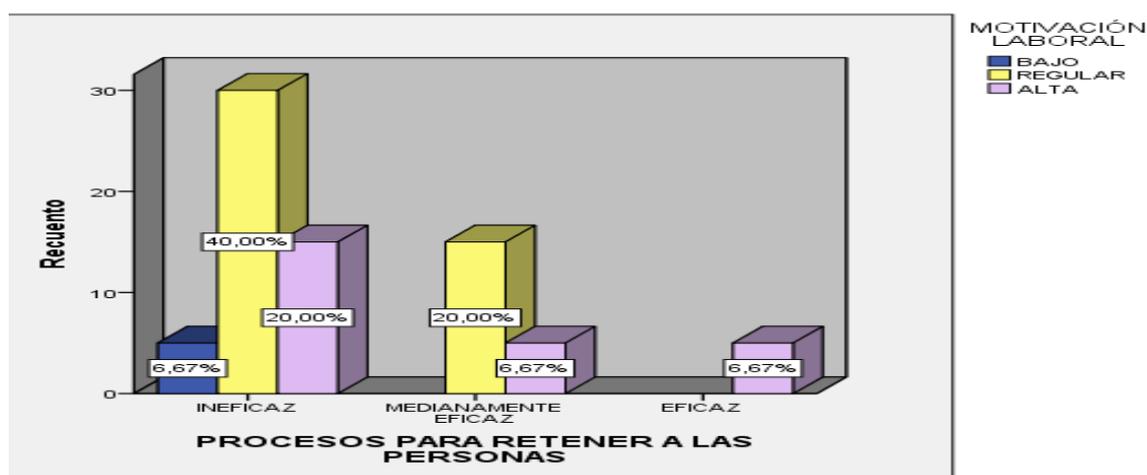


Tabla N°20 – se observa, que del total del personal administrativo del área de tesorería el 6,7% indicó que la motivación laboral es bajo, por tanto, los procesos para retener personas es ineficaz, el 20,0% manifestó que la motivación laboral es regular, por tanto los procesos para retener personas es medianamente eficaz y el 6,7% manifestó que la motivación laboral es alto, por tanto, los procesos para retener personas es medianamente eficaz.

**Tabla 21**

*Tablas cruzadas para la dimensión Procesos para Auditar a las Personas y la Motivación Laboral*

PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS		MOTIVACIÓN LABORAL			TOTAL
		BAJO	REGULAR	ALTA	
INEFICAZ	Recuento	0	20	0	20
	% del total	0,0%	26,7%	0,0%	26,7%
MEDIANAMENTE EFICAZ	Recuento	5	25	20	50
	% del total	6,7%	33,3%	26,7%	66,7%
EFICAZ	Recuento	0	0	5	5
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
<b>TOTAL</b>	Recuento	5	45	25	75
	% del total	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%

Figura 19

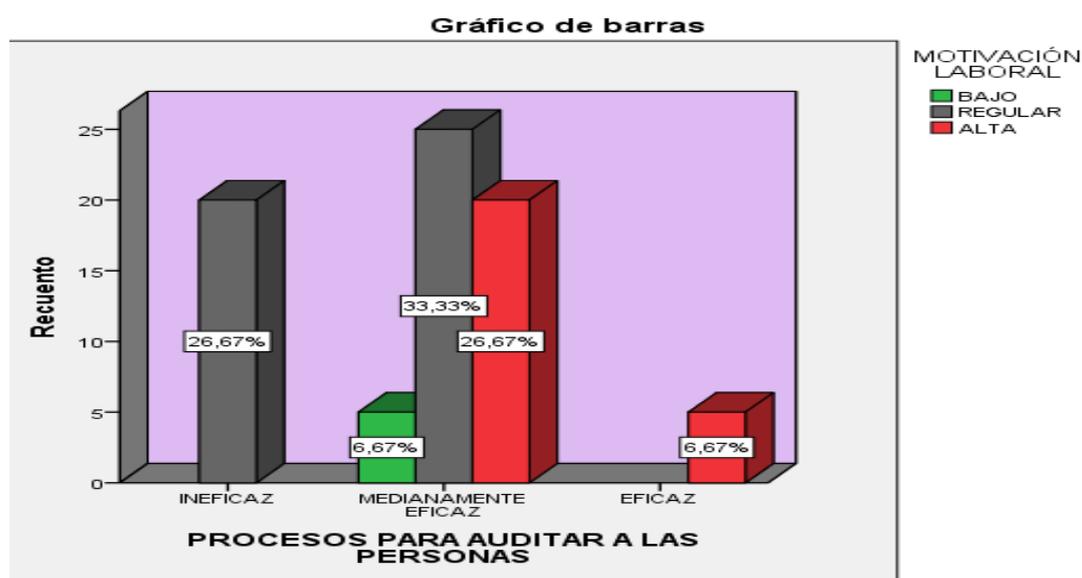


Tabla N°21 – se observa, que del total del personal administrativo del área de tesorería el 6,7% indicó que la motivación laboral es bajo, por tanto, los procesos para auditar personas es medianamente eficaz, el 26,7% manifestó que la motivación laboral es regular, por tanto los procesos para auditar personas es ineficaz y el 6,7% manifestó que la motivación laboral es alto, por tanto, los procesos para auditar personas es medianamente eficaz.

#### 4.3.- Prueba de Normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad con la finalidad de descubrir el método estadístico que se empleará para éste estudio.

Tabla N° 22

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>o</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	.258	75	.000
Motivación Laboral	.345	75	.000

#### INTERPRETACIÓN:

La prueba de normalidad fue elaborada para implantar un cálculo que se va a usar, considerando que ésta prueba se ejecutó con una muestra de 75 datos, por ello se escogió utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, consiguiendo el valor de Sig. Menor a 0,05, por lo que es conveniente emplear métodos estadísticos no paramétricos, por lo que se empleará Rho de Spearman debido que no logró una clasificación normal de datos.

#### 4.4.- Resultados Correlacionales

##### 4.4.1.- Contrastación de hipótesis general

###### Prueba de Hipótesis General

Ho. No hay relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

H1. Si hay relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

Tabla N° 23

			Correlaciones	
			Gestión del Talento Humano	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,291*
		Sig. (bilateral)		.011
		N	75	75
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,291*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	
		N	75	75

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

###### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 23, se vislumbra en el cuadro que a un nivel de significancia de 0,05 se alcanzó un p-valor = 0,011 siendo el nivel de significancia inferior a lo consentido, el cual se obtuvo de acuerdo con la correlación de Spearman, por ello se ha llegado a la conclusión que si hay relación significativa baja cuyo coeficiente de correlación obtenido es de 0,291 entre ambas variables en mención, cuyo resultado final es que si hay relación significativa entre ambas variables.

##### 4.4.2.- Contrastación de hipótesis específica 1:

Ho. No hay relación directa entre la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

H1. Si hay relación directa entre la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

Tabla N° 24

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Procesos para integrar personas</b>	<b>Motivación Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Procesos para integrar personas</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,277*
		Sig. (bilateral)	-	.016
		N	75	75
	<b>Motivación Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,277*	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	-
		N	75	75

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 24, se visualiza en el cuadro que a un nivel de significancia de 0,05 se alcanzó un p-valor = 0,016 siendo el nivel de significancia menor a lo consentido, el cual se consiguió de acuerdo con la correlación de Spearman, por ello se ha llegado a la conclusión que si existe relación significativa baja cuyo coeficiente de correlación obtenido es 0,277 cuyo resultado final es que si hay relación significativa entre la dimensión y la variable.

#### Contrastación de hipótesis específica 2:

Ho. No hay relación directa entre la dimensión procesos para organizar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

H1. Si hay relación directa entre la dimensión procesos para organizar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021

Tabla N° 25

**Correlaciones**

			<b>Procesos para organizar personas</b>	<b>Motivación Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Procesos para organizar personas</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,313**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	75	75
	<b>Motivación Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,313**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	75	75

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 25, se visualiza en el cuadro que a un nivel de significancia de 0,05 se alcanzó un p-valor = 0,006 siendo el nivel de significancia menor a lo consentido, el cual se consiguió de acuerdo con la correlación de Spearman, por ello se ha llegado a la conclusión que si hay relación significativa baja cuyo coeficiente de correlación obtenido es de 0,313 entre ambas variables mencionadas cuyo resultado final es que si hay relación significativa entre la dimensión y la variable.

**Contrastación de hipótesis específica 3:**

Ho. No hay relación directa entre la dimensión procesos para recompensar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

H1. Si hay relación directa entre la dimensión procesos para recompensar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021

Tabla N° 26

**Correlaciones**

			<b>Procesos para recompensar personas</b>	<b>Motivación Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Procesos para recompensar personas</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	75	75
	<b>Motivación Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	75	75

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 26, se visualiza en el cuadro que a un nivel de significancia de 0,05 se alcanzó un p-valor = 1,000 siendo el nivel de significancia igual a lo consentido, el cual se consiguió de acuerdo con la correlación de Spearman, por ello se ha llegado a la conclusión que si hay relación significativa positiva perfecta cuyo coeficiente de correlación obtenido es de 0,000 entre ambas variables en mención cuyo resultado final es que no hay relación significativa entre la dimensión y la variable.

**Contrastación de hipótesis específica 4:**

Ho. No hay relación directa entre la dimensión procesos para desarrollar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

H1. Si hay relación directa entre la dimensión procesos para desarrollar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

Tabla N° 27

**Correlaciones**

			<b>Procesos para desarrollar personas</b>	<b>Motivación Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Procesos para desarrollar personas</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,151
		Sig. (bilateral)	.	,195
		N	75	75
	<b>Motivación Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,195	.
		N	75	75

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 27, se visualiza en el cuadro que a un nivel de significancia de 0,05 se alcanzó un p-valor = 0,195 siendo el nivel de significancia menor a lo consentido, el cual se consiguió de acuerdo con la correlación de Spearman, por lo que se ha llegado a la conclusión que si hay relación significativa baja cuyo coeficiente de correlación obtenido es de 0,151 entre las variables en mención cuyo resultado final es que si hay relación significativa entre la dimensión y la variable.

**Contrastación de hipótesis específica 5:**

Ho. No hay relación directa entre la dimensión procesos para retener personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

H1. Si hay relación directa entre la dimensión procesos para retener personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021

Tabla N° 28

**Correlaciones**

			<b>Procesos para retener personas</b>	<b>Motivación Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Procesos para retener personas</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,201
		Sig. (bilateral)	.	0,083
		N	75	75
	<b>Motivación Laboral</b>	Coefficiente de correlación	,201	1,000
		Sig. (bilateral)	0,083	.
		N	75	75

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 28, se visualiza en el cuadro que a un nivel de significancia de 0,05 se alcanzó un p-valor = 0,083 siendo el nivel de significancia menor a lo consentido, por lo que se consiguió de acuerdo con la correlación de Spearman, por ello se ha llegado a la conclusión que si hay relación significativa baja cuyo coeficiente de correlación obtenido es de 0,201 entre las variables en mención cuyo resultado final es que si hay relación significativa entre la dimensión y la variable.

**Contrastación de hipótesis específica 6:**

Ho. No hay relación directa entre la dimensión procesos para auditar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

H1. Si hay relación directa entre la dimensión procesos para auditar personas y la motivación laboral del personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima 2021.

Tabla N° 29

**Correlaciones**

			<b>Procesos para auditar personas</b>	<b>Motivación Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Procesos para auditar personas</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,415
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	75	75
	<b>Motivación Laboral</b>	Coefficiente de correlación	,415	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	75	75

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 29, se visualiza en el cuadro que a un nivel de significancia de 0,05 se alcanzó un p-valor = 0,000 siendo el nivel de significancia menor a lo consentido, el cual se consiguió de acuerdo con la correlación de Spearman, por ello se concluyó que no hay relación significativa entre las variables en mención cuyo resultado final es que si hay relación significativa entre la dimensión y la variable.

## V. DISCUSIÓN

Se aprecia en la tabla N° 15 respecto al objetivo principal, se observa que un 13,3% muestran una relación en el nivel más alto en las variables antes mencionadas, un 40.0% muestran una relación media para ambas variables y un 6.7% muestran un nivel bajo tanto en la gestión del talento humano y la motivación laboral. Con estos resultados se deduce que el valor conseguido del coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,291, por lo que ésta relación es positiva y si existe una correlación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, así mismo Gamarra (2020) menciona que en su investigación tuvo un valor de Rho de Spearman de 0,783, motivo por el cual las variables estudiadas si llevan una relación entre sí. Finalmente concluyó que debe existir una correlación continua entre ambas variables de estudio.

De acuerdo a la tabla N° 16 respecto al objetivo específico N° 1 se observa que un 6,7% muestran una relación en el nivel más alto entre la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral, un 13,3% presenta una relación regular entre la primera dimensión y la motivación laboral y 6.7% presenta un nivel bajo tanto como en los procesos para integrar personas y la motivación laboral. Estos resultados se deduce que el valor conseguido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,277, por lo que con ésta correlación es positiva y si hay relación entre los procesos para integrar personas y la motivación laboral, así mismo Rojas (2020) hizo mención que en su investigación tuvo un valor Rho de Spearman de 0,758, por ello si hay relación entre la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral, lo que significa que cualquier progreso en la gestión del talento humano involucraría a mejorar el 75,8% en el compromiso organizacional dentro de la organización.

De acuerdo a la tabla N° 17 respecto al objetivo específico N° 2 se observa que un 13,3% muestran una relación en el nivel más alto entre la dimensión procesos para organizar personas y la motivación laboral, un 13,3% presenta una relación regular entre la segunda dimensión y la motivación laboral y 13,3% presenta un nivel bajo tanto como en los procesos para integrar personas y la motivación laboral. Estos resultados se deduce que el valor conseguido del coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,006, por lo que con ésta

correlación es positiva y si hay relación entre los procesos para organizar personas y la motivación laboral, así mismo Rosas (2018) concluyó que la gestión del talento humano es ineficaz relacionada a la motivación laboral un 28,6%, además la gestión del talento humano es medianamente eficaz con relación a la motivación laboral regular en un 61,9% el cual su grado de correlación es .

De acuerdo a la tabla N° 18 respecto al objetivo específico N° 3 se observa que un 20,0% muestran una relación en el nivel más alto entre la dimensión procesos para recompensar personas y la motivación laboral, un 33,3% presenta una relación regular entre la tercera dimensión y la motivación laboral y 6,7% presenta un nivel bajo tanto como en los procesos para integrar personas y la motivación laboral. Estos resultados se deduce que el valor conseguido del coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,000, por ello no hay correlación entre los procesos para recompensar personas y la motivación laboral, Estos s obtenidos difiere con Grijalva (2021), por su resultado obtenido que el 35,06% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con los estímulos que la institución brinda al personal que realmente cumplen con realizar las metas trazadas.

De acuerdo a la tabla N° 19 respecto al objetivo específico N° 4 se observa que un 20,0% muestran una relación en el nivel más alto entre la dimensión procesos para desarrollar personas y la motivación laboral, un 33,3% presenta una relación regular entre la cuarta dimensión y la motivación laboral y 6,7% presenta un nivel bajo tanto como en los procesos para desarrollar personas y la motivación laboral. Estos resultados se deduce que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,195, por ello sí hay correlación entre los procesos para desarrollar personas y la motivación laboral, así mismo Castro (2020) concluyó que si hay una estrecha relación entre compromiso organizacional, satisfacción y el estrés laboral.

De acuerdo a la tabla N° 20 respecto al objetivo específico N° 5 se observa que un 6,7% muestran una relación en el nivel más alto entre la dimensión procesos para retener personas y la motivación laboral, un 20,0% presenta una relación regular entre la quinta dimensión y la motivación laboral y 6,7% presenta

un nivel bajo tanto como en los procesos para retener personas y la motivación laboral. Con estos resultados se deduce que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,083, por ello sí hay correlación entre los procesos para retener personas y la motivación laboral, así mismo Gonzales (2020) concluyó que el 55% de los trabajadores indicaron que a veces la formación está suscitado al progreso profesional y el 60% no conocen la sistemática que usa la empresa para establecer las actividades de aprendizaje.

De acuerdo a la tabla N° 21 respecto al objetivo específico N° 6 se observa que un 6,7% muestran una relación en el nivel más alto entre la dimensión procesos para auditar personas y la motivación laboral, un 33,3% presenta una relación regular entre la sexta dimensión y la motivación laboral y 6,7% presenta un nivel bajo tanto como en los procesos para auditar personas y la motivación laboral. Con estos resultados se deduce que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,000, por ello no hay correlación entre los procesos para auditar personas y la motivación laboral. Estas deducciones obtenidas difiere con Báez et al. (2017), cuyo resultado obtenido era la existencia de un equilibrio entre su trabajo y su vida cotidiana siendo el 58.5%.

## VI. CONCLUSIONES

Respecto a los resultados de esta investigación, respecto a la recopilación de información en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, se obtuvieron las siguientes conclusiones;

**Primero:** Referente a la hipótesis general se estableció que la correlación positiva débil  $Rho = 0,291^{**}$  Sig. (bilateral) = 0,011) entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral. Esto se basó en que un 13,3% lo considera como alto y un 40,0% considera como regular. Por tal motivo, al ver la correlación y significancia se estableció que si hay correlación entre ambas variables de estudio.

**Segundo:** Respecto a la hipótesis N° 1, se estableció que hay una correlación significativa  $Rho = 0,277^{**}$  Sig (bilateral) = 0,016 entre la dimensión procesos para integrar personas y la variable motivación laboral. Por ello se determinó que un 13,3% y 46.7% lo consideran en el nivel Regular, por tal motivo si hay correlación entre la dimensión procesos para integrar personas y la motivación laboral.

**Tercero:** Respecto a la hipótesis N° 2, se estableció que hay una correlación significativa  $Rho = 0,313^{**}$  Sig (bilateral) = 0,006 entre la dimensión procesos para organizar personas y la variable motivación laboral. Por ello se determinó que un 13,3% y 46.7% lo consideran en el nivel Regular, por tal motivo si hay correlación entre la dimensión procesos para organizar personas y la motivación laboral.

**Cuarto:** Respecto a la hipótesis N° 3, se estableció que hay una correlación significativa  $Rho = 0,000^{**}$  Sig (bilateral) = 1,000 entre la dimensión procesos para recompensar personas y la variable motivación laboral. Por ello se determinó que un 26,7% y 33,3% lo consideran en el nivel Regular, por tal motivo si hay correlación entre la dimensión procesos para recompensar personas y la motivación laboral.

**Quinto:** Respecto a la hipótesis N° 4, se estableció que hay una correlación significativa  $Rho = 0,151^{**}$  Sig (bilateral) = 0,195 entre la dimensión procesos para desarrollar personas y la variable motivación laboral. Por ello se determinó que un 40,0% y 20,0% lo consideran en el nivel Regular, por tal motivo si hay correlación entre la dimensión procesos para desarrollar personas y la motivación laboral.

**Sexto:** Respecto a la hipótesis N° 5, se estableció que hay una correlación significativa  $Rho = 0,201^{**}$  Sig (bilateral) = 0,083 entre la dimensión procesos para retener personas y la variable motivación laboral. Por ello se determinó que un 40,0% y 20,0% lo consideran en el nivel Regular, por tal motivo si hay correlación entre la dimensión procesos para retener personas y la motivación laboral.

**Séptimo:** Respecto a la hipótesis N° 6, se estableció que hay una correlación significativa  $Rho = 0,415^{**}$  Sig (bilateral) = 0,000 entre la dimensión procesos para auditar personas y la variable motivación laboral. Por ello se determinó que un 26.7% y 33.3% lo consideran en el nivel Regular, por tal motivo si hay correlación entre la dimensión procesos para auditar personas y la motivación laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda al Gerente General del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación que mejore la gestión del talento humano por intermedio de la preparación y la mejora de los trabajadores, a fin de promover a los trabajadores en la forma expresiva, logrando que los trabajadores y la institución consigan las metas trazadas.

Segundo: Se recomienda al Gerente Central de la Oficina Central de Potencial Humano del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación que mediante los diferentes sistemas tecnológicos que existen en la actualidad tales como el Twitter, Facebook, Youtube, entre otros exprese las diferentes técnicas y/o estrategias de una manera sencilla de entender.

Tercero: Se recomienda al Gerente de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación incorporar ambientes y/o espacios donde realice diferentes charlas motivacionales y/o capacitaciones a todo el personal administrativo con temas de su especialidad, proporcionando ayuda al trabajador a fin de que realice su labor eficientemente.

Cuarto: Se recomienda al Gerente del Área de Tesorería motivar a los trabajadores con un reconocimiento y/o agradecimiento por las metas logradas, los cuales podrían ser económicos, descanso físico o en un documento administrativo felicitándolos por su gran labor realizada.

## REFERENCIAS

- Abril Freire, M.C (2018) *Diseño de procesos de gestión del talento humano*, Ecuador
- Akman, Y. (2018). The investigation of the relationships between organisational justice, work motivation and teacher performance. *Cukurova University Faculty of Education Journal*.
- Ates, H. K., & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*.
- Baez Pacheco, N., Esquivel Lauente, J.L., Nuñez Bueno, V.A., Rojas Marroquin, A., Zavaleta Flores, L.A. (2017) *Influencia del clima, motivación y satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación "Y" en las entidades bancarias de la ciudad del Cusco* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction.
- Cabezas Mejía, E. y Andrade Naranjo, D. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas
- Calero, J., (2016). *Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales*. Rev. Cubana Endocrinol 2000; 11 (3): 192-8.
- Capacidad de una organización para mantener una actitud positiva en sus empleados. Recuperado el 22 de diciembre de 2021. <https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>
- Castro Vásquez, P.A. (2016) *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de PYMES Potosinas* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí – Facultad de Contaduría y Administración División de Estudios de Posgrado].

- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*.
- Chiavenato Idalberto. (1999). *Gestión del Talento Humano*. (3ra Ed.) Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato Idalberto. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta Ed.) Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato I. (2012). *Comportamiento Organizacional*. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones, Intemational Thomson Editores, México: Recursos Pearson.
- Corella Gaibor, D.R. (2017) *Modelo de gestión del talento humano basado en competencias y polifuncionalidad para la línea de negocio industrias diversas – plasticaucho* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato].
- Cruz Cruz, P. S. (2017) *Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa KLINNAS S.A. Distribuidora de Claro, Cantón Guayaquil. Provincia del Guayas, 2016* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Estatal Península de Santa Elena].
- Desarrollo personal en las organizaciones. (28 de diciembre de 2021) <https://www.losrecursoshumanos.com/desarrollo-del-personal-en-las-organizaciones/>
- Editorial Grudemi (1999). *Motivación laboral*. Recuperado de *Enciclopedia Económica*
- Ellen Behrstock, Ph. D. (2010) *Talent Management in the Private and Education Sectors: A Literature Review*. Learning Point Associates.

- Espin Oleas, M. y otros (2015). *Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos*. Escuela superior de Politécnica de Chimborazo.
- Franco Lopez, J. y Bedoya Zapata, J. (2018). *Análisis de Modelos del Talento Humano aplicados en Organizaciones PYMES*. Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Gamarra Saavedra, S.H. (2020) *El talento humano y la satisfacción laboral en el Modulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Posgrado].
- Gómez, C. (2006), *La investigación científica en Preguntas y Respuestas El Sistema Modular*. La Habana Cuba: CORRPORACIÓN UNIANDE.
- González Góngora, R.M. (2020) *Análisis del plan de capacitación y la contribución en la satisfacción del talento humano del área administrativa en la PUCE-ESMERALDAS* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Graham Gibbs, R. (2007). *El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. Universidad de Huddersfield, Reino Unido
- Grijalva Ortiz, M.C (2021) *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
- Hernández, et al. (2001) *Metodología de la Investigación* Editorial Mc Graw Hill. México.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*

- Keith Davis, D. y William Werther, B. (2008). *6° edición: Administración de recursos humanos*. Universidad Pontificia Bolivariana
- Kjellström, S., Avby, G., Areskoug-Josefsson, K., Gäre, B. A., & Bäck, M. A. (2017). Work motivation among healthcare professionals: a study of well-functioning primary healthcare centers in Sweden. *Journal of health organization and management*.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona
- Madero Gomez, Sergio Manuel, Trevinyo/Rodríguez y Rosa Nelly (2011) *Las recompensas en el trabajo dentro de la empresa familiar*, Mexico
- Morga Rodríguez, L. (2012). *Teoría y técnica de la entrevista*. Red Tercer Milenio.
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*,
- Okuda Benavides, M. y Gomez Restrepo, C. (2005). *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios*. Revista Colombiana de Psiquiatría.
- Perreira, T. A., Innis, J., & Berta, W. (2016). Work motivation in health care: a scoping literature review. *International journal of evidence-based healthcare*.
- Proceso de Integración de Personas. (31 de diciembre de 2021). <https://taemperuconsulting.com/proceso-de-integracion-de-personas/>
- Quispe Guanolema, M.J. (2021) Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Posgrado].
- Quiroz Noriega, G. E., & Torres Valladares, M. E. (2020). Management of human talent and labor competences in teachers of public educational institutions.

Raymond, M. B. S., & Northía, A. G. (2016). La Motivación Laboral en el Sector de Servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? Revista Empresarial

Reclutamiento y selección de personal: Qué es, etapas, estrategias y técnicas. (23-diciembre de 2021). <https://articles.jobconvo.com/es/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-que-es-etapas-estrategias-y-tecnicas/>

Rodríguez, D. (2020) (17 de septiembre de 2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Lifeder. Recuperado el 20 de diciembre 2021

Rodríguez, M. (2010). *Métodos de investigación: Diseño de proyectos* (Primera ed.). Mexico: Pandora.

Rojas Santos, R.N. (2020) *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores en la Sede de la UGEL N° 03, La Victoria* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Posgrado].

Rosas Córdova, E.J (2018) *Gestión del talento humano y motivación laboral: Caso Gobierno Regional Pasco – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].

Saavedra Villar, P. (2017). *Metodología de Investigación Científica*. Perú: Editorial: Soluciones Graficas

Salgado Levano, A. (2007). *Investigación Cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Universidad San Martín de Porres.

Suarez, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.

Torres, A. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Revista san Gregorio*.

Vargas Cordero, Z. (2009). *La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Universidad de Costa Rica.

Work Motivation and Career Autonomy as Predictors of Women's Subjective Career Success in STEM. (s.f.) Vilnius University Press

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenatto (2009), la gestión del talento humano se define como un área muy sensible a la mentalidad que predomina a las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importante.	La gestión del talento humano está definida como el área encargada de realizar ciertos aspectos como la cultura, estructura organizacional, el negocio, la tecnología e infinidad de diversas variables importantes.	Procesos para integrar personas	Emociones Agotamiento Tiempo	1,2 3,4 5,6	Cualitativa	Ordinal	1. NUNCA	Ineficaz (36-84)
			Procesos para organizar personas	Especialidad Funciones Designación de área	7,8 9,10 11,12			2. CASI NUNCA	
			Procesos para recompensar personas	Estímulo psicológico Estímulo económico Reconocimiento y	13,14 15,16 17,18			3. A VECES	Medianamente  Eficaz (85-132)
			Procesos para desarrollar personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	19,20 21,22 23,24			4. CASI SIEMPRE	
			Procesos para retener personas	Ambiente laboral Ambiente social Ambiente personal	25,26 27,28 29,30				
			Procesos para auditar personas	Monitoreo Acompañamiento	31,32 33,34			5. SIEMPRE	Eficaz (33-180)
				Evaluación	35,36				

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES	
MOTIVACION LABORAL	La motivación laboral se define como el comportamiento de la persona, donde es causado por diversos factores tanto internos como externos, en los que la ambición y las necesidades forman la energía suficiente para incentivar al trabajador a fin de que realice las funciones y lograr las metas trazadas.	La motivación laboral es definida como la persona ve reflejada su comportamiento, que es causado por diversos factores internos como externos.	Necesidad de sentirse valorado	Confianza de trabajo	1,2,3	Cualitativa	Ordinal	1. NUNCA	Bajo  (30-70)	
			Necesidad de sentirse participe	Solicitud de opinión	7,8,9					2. CASI NUNCA
				Encargo de equipo	10,11,12					
			Necesidad de sentirse desarrollado	Convocatoria a reuniones	13,14,15,16,17					4.CASI SIEMPRE
				Designación de responsabilidad	18,19,20,21,22					
Necesidad de sentirse inspirado	Facilidades de innovación	23,24,25,26								
	Facilidad de emprendimiento	27,28,29,30								

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO

Sexo: F ( ) M ( )

Estimado Señor (a) (ita): Le agradezco anticipadamente por su colaboración, para la investigación: "Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en el Personal Administrativo del Área de Tesorería de una Entidad Pública, Lima - 2021"

Por favor responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "x" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
	<b>DIMENSIÓN 1</b>					
1	Considera usted que el área de recursos humanos pública la convocatoria de personal en diversos medios					
2	Considera usted que la convocatoria es publica clara y explícita relacionado al puesto laboral					
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido					
4	Considera usted que el Termino de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral					

5	Considera usted que el Termino de Referencia (TDR) explica la secuencia de tiempos de captación del recurso humano					
6	Considera usted que los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo					
	<b>DIMENSIÓN 2</b>					
7	Considera usted que es parte de la discusión de mejora laboral					
8	Considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral					
9	Considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo					
10	Considera usted que es reconocido para liderar equipos de trabajo en comisiones					
11	Considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro					
12	Considera usted que se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales					
	<b>DIMENSIÓN 3</b>					
13	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas					
14	Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal					
15	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral					
16	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos					
17	Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño					
18	Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa					
	<b>DIMENSIÓN 4</b>					
19	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico					
20	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral					

21	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador					
22	Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica					
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo					
24	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación					
	<b>DIMENSIÓN 5</b>					
25	Considera usted que existe un ambiente adecuado como para filiar al trabajador competente					
26	Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades					
27	Considera usted que se fomenta el intercambio de percepciones para mejorar el trabajo					
28	Considera usted que existe concordancia, respeto por el trabajo grupal en objetivos claros					
29	Considera usted que existe posibilidad de desarrollo personal que amerite tranquilidad laboral					
30	Considera usted que existe condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área laboral					
	<b>DIMENSIÓN 6</b>					
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales					
32	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados					
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo					
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales					
35	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño mediante gestión por resultados					
36	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de funciones					

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>

N°	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
	<b>DIMENSIÓN 1</b>					
1	Considera usted que reconocen el esfuerzo personal					
2	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo					
3	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona					
4	Considera usted que su responsabilidad laboral es valorado en general					
5	Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad					
6	Considera usted que es reconocido los logros personales y grupales					
	<b>DIMENSIÓN 2</b>					
7	Considera usted que es parte de la discusión de mejora laboral					
8	Considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral					
9	Considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo					
10	Considera usted que es reconocido para liderar equipos de trabajo en comisiones					
11	Considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro					
12	Considera usted que se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales					
	<b>DIMENSIÓN 3</b>					
13	Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales					
14	Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo					

15	Considera usted que su participación es importante para el área de trabajo					
16	Considera usted que el personal debería participar en reuniones de coordinación mensualmente.					
17	Considera usted que es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales					
18	Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo					
19	Considera usted que se coordina con usted para el mejoramiento de sus funciones					
20	Considera usted que la participación de los trabajadores es necesario para la mejorar de la atención.					
21	Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo					
22	Considera usted que los trabajadores necesitan actualizaciones y capacitaciones periódicas para mejorar los niveles de servicio que se ofrece.					
	<b>DIMENSIÓN 4</b>					
23	Considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral					
24	Considera usted que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo					
25	Considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza					
26	Considera usted que le permiten tomar iniciativas para el trabajo general					
27	Considera usted que cuenta con apoyo para iniciar el trabajo específico					
28	Considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área					
29	Considera usted que los funcionarios hacen que los trabajadores sean motivados en la labor que desempeñan					
30	Considera usted que las funciones que realiza debería motivarlo(a)					

## ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*				Relevancia*				Claridad*				Sugerencias	
		M	D	A	M/A	M	D	A	M/A	M	D	A	M/A		
<b>DIMENSION 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS</b>															
1	Considera usted que el área de recursos humanos publica la convocatoria de personal en diversos medios				X				X						
2	Considera usted que la convocatoria es publica clara y explicita relacionado al puesto laboral				X				X						
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido				X				X						
4	Considera usted que el Terminó de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral				X				X						
5	Considera usted que el Terminó de Referencia (TDR) explica la secuencia de tiempos de captación del recurso humano				X				X						
6	Considera usted que los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo				X				X						
<b>DIMENSION 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS</b>															
7	Considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad				X				X						
8	Considera usted que el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad				X				X						
9	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral				X				X						
10	Considera usted que las funciones se realizan en base a la responsabilidad requerida				X				X						
11	Considera usted que las personas son designadas en las áreas de gestión según su perfil				X				X						
12	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal				X				X						
<b>DIMENSION 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>															
13	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas				X				X						
14	Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal				X				X						
15	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral				X				X						
16	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos				X				X						
17	Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño				X				X						
18	Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa				X				X						
<b>DIMENSION 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS</b>															
19	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico				X				X						
20	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral				X				X						
21	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador				X				X						
22	Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica				X				X						
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo				X				X						
24	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación				X				X						

DIMENSION 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS												
25	Considera usted que existe un ambiente adecuado como para filiar al trabajador competente					X					X	X
26	Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades					X					X	X
27	Considera usted que se fomenta el intercambio de percepciones para mejorar el trabajo					X					X	X
28	Considera usted que existe concordancia, respeto por el trabajo grupal en objetivos claros					X					X	X
29	Considera usted que existe posibilidad de desarrollo personal que amerite tranquilidad laboral					X					X	X
30	Considera usted que existe condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área laboral					X					X	X
DIMENSION 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS												
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales					X					X	X
32	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados					X					X	X
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo					X					X	X
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales					X					X	X
35	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño mediante gestión por resultados					X					X	X
36	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de funciones					X					X	X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. **Candia Menor Marco Alberto**

DNI: 10050551

Especialidad del validador: **Temático – Metodólogo**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de diciembre del 2021

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia*				Relevancia*				Clandad*				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSION 1: NECESIDAD DE SENTIRSE VALORADO</b>														
1	Considera usted que reconocen el esfuerzo personal			X				X				X		
2	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo			X				X				X		
3	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona			X				X				X		
4	Considera usted que su responsabilidad laboral es valorado en general			X				X				X		
5	Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad			X				X				X		
6	Considera usted que es reconocido los logros personales y grupales			X				X				X		
<b>DIMENSION 2: NECESIDAD DE SENTIRSE PARTICIPE</b>														
7	Considera usted que es parte de la discusión de mejora laboral			X				X				X		
8	Considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral			X				X				X		
9	Considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo			X				X				X		
10	Considera usted que es reconocido para liderar equipos de trabajo en comisiones			X				X				X		
11	Considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro			X				X				X		
12	Considera usted que se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales			X				X				X		
<b>DIMENSION 3: NECESIDAD DE SENTIRSE DESARROLLADO</b>														
13	Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales			X				X				X		
14	Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo			X				X				X		
15	Considera usted que su participación es importante para el área de trabajo			X				X				X		
16	Considera usted que el personal debería participar en reuniones de coordinación mensualmente.			X				X				X		
17	Considera usted que es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales			X				X				X		
18	Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo			X				X				X		
19	Considera usted que se coordina con usted para el mejoramiento de sus funciones			X				X				X		
20	Considera usted que la participación de los trabajadores es necesario para la mejorar de la atención.			X				X				X		
21	Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo			X				X				X		
22	Considera usted que los trabajadores necesitan actualizaciones y capacitaciones periódicas para mejorar los niveles de servicio que se ofrece.			X				X				X		
<b>DIMENSION 4: NECESIDAD DE SENTIRSE INSPIRADO</b>														
23	Considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral			X				X				X		
24	Considera usted que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo			X				X				X		
25	Considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza			X				X				X		
26	Considera usted que le permiten tomar iniciativas para el trabajo general			X				X				X		
27	Considera usted que cuenta con apoyo para iniciar el trabajo específico			X				X				X		
28	Considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área			X				X				X		
29	Considera usted que los funcionarios hacen que los trabajadores sean motivados en la labor que desempeñan			X				X				X		
30	Considera usted que las funciones que realiza debería motivarlo(a)			X				X				X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

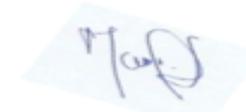
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. Candia Menor Marco Antonio**

**DNI: 10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodólogo**

**07 de diciembre del 2021**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*				Relevancia*				Claridad*				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSION 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS</b>														
1	Considera usted que el área de recursos humanos publica la convocatoria de personal en diversos medios			X				X					X	
2	Considera usted que la convocatoria es publica clara y explícita relacionado al puesto laboral			X			X					X		
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido			X			X					X		
4	Considera usted que el Termino de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral			X			X					X		
5	Considera usted que el Termino de Referencia (TDR) explica la secuencia de tiempos de captación del recurso humano			X			X					X		
6	Considera usted que los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo			X			X					X		
<b>DIMENSION 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS</b>														
7	Considera usted que el Area de Recursos Humanos clasifica a las personas segun especialidad			X			X					X		
8	Considera usted que el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad			X			X					X		
9	Considera usted que la designacion de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral			X			X					X		
10	Considera usted que las funciones se realizan en base a la responsabilidad requerida			X			X					X		
11	Considera usted que las personas son designadas en las areas de gestión según su perfil			X			X					X		
12	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal			X			X					X		
<b>DIMENSION 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>														
13	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas			X			X					X		
14	Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal			X			X					X		
15	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral			X			X					X		
16	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos			X			X					X		
17	Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño			X			X					X		
18	Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa			X			X					X		
<b>DIMENSION 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS</b>														
19	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico			X			X					X		
20	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral			X			X					X		
21	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador			X			X					X		
22	Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica			X			X					X		
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo			X			X					X		
24	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación			X			X					X		

DIMENSION 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS																				
25	Considera usted que existe un ambiente adecuado como para filiar al trabajador competente				X				X											X
26	Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades				X				X											X
27	Considera usted que se fomenta el intercambio de percepciones para mejorar el trabajo				X				X											X
28	Considera usted que existe concordancia, respeto por el trabajo grupal en objetivos claros				X				X											X
29	Considera usted que existe posibilidad de desarrollo personal que amerite tranquilidad laboral				X				X											X
30	Considera usted que existe condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área laboral				X				X											X
DIMENSION 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS																				
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales				X				X											X
32	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados				X				X											X
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo				X				X											X
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales				X				X											X
35	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño mediante gestión por resultados				X				X											X
36	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de funciones				X				X											X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. Jefferson Williams Guerra Campos**

**DNI: 71012547**

Especialidad del validador: **Maestría en Gestión Pública**

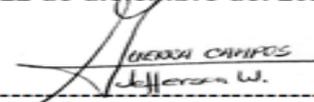
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**22 de diciembre del 2021**

  
JEFFERSON GUERRA CAMPOS  
Jefferson W.

**Firma del Experto Informante.  
Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: MOTIVACION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>a</sup>				Relevancia <sup>a</sup>				Claridad <sup>a</sup>				Sugerencias
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N	
<b>DIMENSION 1: NECESIDAD DE SENTIRSE VALORADO</b>														
1	Considera usted que reconocen el esfuerzo personal			X				X				X		
2	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo			X			X				X			
3	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona			X			X				X			
4	Considera usted que su responsabilidad laboral es valorado en general			X			X				X			
5	Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad			X			X				X			
6	Considera usted que es reconocido los logros personales y grupales			X			X				X			
<b>DIMENSION 2: NECESIDAD DE SENTIRSE PARTICIPE</b>														
7	Considera usted que es parte de la discusión de mejora laboral			X			X				X			
8	Considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral			X			X				X			
9	Considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo			X			X				X			
10	Considera usted que es reconocido para liderar equipos de trabajo en comisiones			X			X				X			
11	Considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro			X			X				X			
12	Considera usted que se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales			X			X				X			
<b>DIMENSION 3: NECESIDAD DE SENTIRSE DESARROLLADO</b>														
13	Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales			X			X				X			
14	Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo			X			X				X			
15	Considera usted que su participación es importante para el área de trabajo			X			X				X			
16	Considera usted que el personal debería participar en reuniones de coordinación mensualmente.			X			X				X			
17	Considera usted que es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales			X			X				X			
18	Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo			X			X				X			
19	Considera usted que se coordina con usted para el mejoramiento de sus funciones			X			X				X			
20	Considera usted que la participación de los trabajadores es necesario para la mejorar de la atención.			X			X				X			
21	Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo			X			X				X			
22	Considera usted que los trabajadores necesitan actualizaciones y capacitaciones periódicas para mejorar los niveles de servicio que se ofrece.			X			X				X			
<b>DIMENSION 4: NECESIDAD DE SENTIRSE INSPIRADO</b>														
23	Considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral			X			X				X			
24	Considera usted que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo			X			X				X			
25	Considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza			X			X				X			
26	Considera usted que le permiten tomar iniciativas para el trabajo general			X			X				X			
27	Considera usted que cuenta con apoyo para iniciar el trabajo específico			X			X				X			
28	Considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área			X			X				X			
29	Considera usted que los funcionarios hacen que los trabajadores sean motivados en la labor que desempeñan			X			X				X			
30	Considera usted que las funciones que realiza debería motivarlo(a)			X			X				X			

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. Jefferson Williams Guerra Campos**

Especialidad del validador: **Maestría en Gestión Pública**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

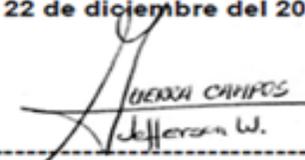
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

DNI: 71012547

22 de diciembre del 2021



JEFFERSON CAMPOS  
Jefferson W.

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N	
<b>DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS</b>														
1	Considera usted que el área de recursos humanos publica la convocatoria de personal en diversos medios				X				X					X
2	Considera usted que la convocatoria es publica clara y explícita relacionado al puesto laboral				X				X					X
3	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido				X				X					X
4	Considera usted que el Termino de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral				X				X					X
5	Considera usted que el Termino de Referencia (TDR) explica la secuencia de tiempos de captación del recurso humano				X				X					X
6	Considera usted que los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS</b>														
7	Considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad				X				X					X
8	Considera usted que el área de Recursos Humanos prioriza la capacidad y la especialidad				X				X					X
9	Considera usted que la designación de funciones se realiza en base al nivel y perfil laboral				X				X					X
10	Considera usted que las funciones se realizan en base a la responsabilidad requerida				X				X					X
11	Considera usted que las personas son designadas en las áreas de gestión según su perfil				X				X					X
12	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>														
13	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas				X				X					X
14	Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal				X				X					X
15	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral				X				X					X
16	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos				X				X					X
17	Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño				X				X					X
18	Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS</b>														
19	Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico				X				X					X
20	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral				X				X					X
21	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador				X				X					X
22	Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica				X				X					X
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo				X				X					X
24	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS</b>														
25	Considera usted que existe un ambiente adecuado como para fijar al trabajador competente				X				X					X
26	Considera usted que existe estímulo y reconocimiento de progresar en base a sus habilidades				X				X					X
27	Considera usted que se fomenta el intercambio de percepciones para mejorar el trabajo				X				X					X
28	Considera usted que existe concordancia, respeto por el trabajo grupal en objetivos claros				X				X					X
29	Considera usted que existe posibilidad de desarrollo personal que amerite tranquilidad laboral				X				X					X
30	Considera usted que existe condiciones para desarrollar y mejorar individualmente en el área laboral				X				X					X

DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS												
31	Considera usted que existe un proceso de monitoreo permanente sobre funciones laborales					X					X	X
32	Considera usted que el monitoreo se realiza con el propósito de alcanzar resultados adecuados					X					X	X
33	Considera usted que existe un acompañamiento para potenciar las funciones en el área y trabajo					X					X	X
34	Considera usted que existe un acompañamiento para corregir las distintas condiciones laborales					X					X	X
35	Considera usted que existe un proceso de evaluación del desempeño mediante gestión por resultados					X					X	X
36	Considera usted que la evaluación permite la toma de decisiones en la renovación de funciones					X					X	X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Saavedra Villar Pablo

DNI: 19824835

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación y Antropólogo

Fecha: 22 de diciembre de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	N	M	D	A	N	M	D	A	N	
<b>DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE SENTIRSE VALORADO</b>														
1	Considera usted que reconocen el esfuerzo personal			X				X				X		
2	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de trabajo			X				X				X		
3	Considera usted que los funcionarios reconocen la calidad de persona			X				X				X		
4	Considera usted que su responsabilidad laboral es valorado en general			X				X				X		
5	Considera usted que es evaluado(a) equitativamente la responsabilidad			X				X				X		
6	Considera usted que es reconocido los logros personales y grupales			X				X				X		
<b>DIMENSIÓN 2: NECESIDAD DE SENTIRSE PARTICIPE</b>														
7	Considera usted que es parte de la discusión de mejora laboral			X				X				X		
8	Considera usted que es solicitado por sus ideas de concertación y asertividad laboral			X				X				X		
9	Considera usted que es tomado en cuenta para la planificación general del trabajo			X				X				X		
10	Considera usted que es reconocido para liderar equipos de trabajo en comisiones			X				X				X		
11	Considera usted que es tomado en cuenta para los procesos de evaluación de logro			X				X				X		
12	Considera usted que se respeta su opinión y es tomado en cuenta para la toma de decisiones laborales			X				X				X		
<b>DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE SENTIRSE DESARROLLADO</b>														
13	Considera usted que es invitado a las diversas reuniones laborales			X				X				X		
14	Considera usted que le permiten aportar ideas de mejoramiento en las reuniones de trabajo			X				X				X		
15	Considera usted que su participación es importante para el área de trabajo			X				X				X		
16	Considera usted que el personal debería participar en reuniones de coordinación mensualmente.			X				X				X		
17	Considera usted que es considerado como parte elemental del logro de objetivos laborales			X				X				X		
18	Considera usted que es consultado para la toma de decisiones en el trabajo			X				X				X		
19	Considera usted que se coordina con usted para el mejoramiento de sus funciones			X				X				X		
20	Considera usted que la participación de los trabajadores es necesario para la mejorar de la atención.			X				X				X		
21	Considera usted que es designado para asumir funciones como líder de un equipo de trabajo			X				X				X		
22	Considera usted que los trabajadores necesitan actualizaciones y capacitaciones periódicas para mejorar los niveles de servicio que se ofrece.			X				X				X		
<b>DIMENSIÓN 4: NECESIDAD DE SENTIRSE INSPIRADO</b>														
23	Considera usted que la función que cumple le permite realizar innovaciones de mejora laboral			X				X				X		
24	Considera usted que cuenta con el apoyo de los funcionarios para innovar en el área de trabajo			X				X				X		
25	Considera usted que se valora las innovaciones en función al trabajo que realiza			X				X				X		
26	Considera usted que le permiten tomar iniciativas para el trabajo general			X				X				X		
27	Considera usted que cuenta con apoyo para iniciar el trabajo específico			X				X				X		
28	Considera usted que reconocen su emprendimiento hacia el logro de objetivos laborales del área			X				X				X		
29	Considera usted que los funcionarios hacen que los trabajadores sean motivados en la labor que desempeñan			X				X				X		
30	Considera usted que las funciones que realiza debería motivarlo(a)			X				X				X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Saavedra Villar Pablo

DNI: 19824835

Especialidad del validador: Dr en Ciencias de la Educación y Antropólogo

Fecha: 22 de diciembre de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



## ANEXO 5: RESULTADO DE LA CONFIABILIDAD

Fiabilidad de la variable; Gestión del Talento Humano:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.930	36

### INTERPRETACIÓN:

El coeficiente utilizado para deducir la fiabilidad de la primera variable fue el Alfa de Cronbach el cual se usa para precisar lo que se requiere medir, el cual su puntaje oscila de 0-1 mientras más cerca al 1 su fiabilidad será mayor, en ese sentido el coeficiente que se consiguió para los 36 ítems fue de 0.930 lo que se concluye que existe una consistencia alta y confiable.

Fiabilidad de la variable; Motivación Laboral:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	30

### INTERPRETACIÓN:

El coeficiente utilizado para deducir la fiabilidad de la segunda variable fue el Alfa de Cronbach el cual se usa para precisar lo que se requiere medir, el cual su puntaje oscila de 0-1 mientras más cerca al 1 su fiabilidad será mayor, en ese sentido el coeficiente que se consiguió para los 30 ítems fue de 0.903 lo que se concluye que existe una consistencia alta y confiable.