



FACULTAD DE ADMINISTRACION

RELACIÓN ENTRE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA AURORA, SEDE
CENTRAL, LIMA - PERÚ, 2023

Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración Pública

Autor

Estrella Santos, Heizel Sherly

Asesora

Polo Cerna, Dora Alejandrina

ORCID: 0000-0002-5948-8333

Jurado

Engracio Salinas, Jorge Aurelio

Castañeda Sánchez, Magda Isabel

Chávez Navarro, Juan Roberto

Lima - Perú

2025

RELACIÓN ENTRE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA AURORA, SEDE CENTRAL, LIMA - PERÚ, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	11%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	6%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
4	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.une.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to uncedu	<1%
	Trabajo del estudiante	
8	www.slideshare.net	<1%
	Fuente de Internet	
9	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
10	es.scribd.com	<1%
	Fuente de Internet	
11	tesis.unap.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

**RELACIÓN ENTRE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA AURORA, SEDE**

CENTRAL, LIMA - PERÚ, 2023

Línea de investigación

Gestión empresarial e inclusión social

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración Pública**

Autora

Estrella Santos, Heizel Sherly

Asesora

Polo Cerna, Dora Alejandrina

ORCID: 0000-0002-5948-8333

Jurado

Engracio Salinas, Jorge Aurelio

Castañeda Sanchez, Magda Isabel

Chávez Navarro, Juan Roberto

Lima – Perú

2025

Dedicatoria:

A Dios, por darme la fuerza para continuar en este camino, por ser mi guía constante y brindarme la fortaleza necesaria para no rendirme.

A mi madre, Eusebia Santos, por ser mi mayor inspiración y ejemplo de perseverancia; por su amor incondicional que me sostiene. Este logro es tan tuyo como mío.

A mis hermanos y hermanas, por ser mi aliento y apoyo inquebrantable en cada etapa de mi vida.

A mis sobrinos, quienes son mi alegría y la motivación que me impulsa a luchar cada día por un mejor futuro.

Índice

Índice	3
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract.....	8
I. Introducción	9
1.1. Descripción y formulación del problema.....	10
1.2. Antecedentes.....	15
1.2.1. Antecedentes internacionales	15
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	18
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. Justificación	21
1.5. Hipótesis	22
1.5.1. Hipótesis general.....	22
1.5.2. Hipótesis específicas	22
II. Marco Teórico.....	24
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	24
2.1.1. Procesos de gestión del talento humano	24
2.1.2. Motivación laboral	32
III. Método.....	38
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Ámbito temporal y espacial	38
3.3. Variables	39
3.4. Población y muestra.....	40
3.5. Instrumentos	41
3.6. Procedimientos.....	43
3.7. Análisis de datos	44
3.8. Consideraciones éticas.....	45
IV. Resultados	46
VI. Conclusiones	61
VII. Recomendaciones.....	63

VIII. Referencias	65
IX. Anexos.....	71

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano	42
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento Motivación.....	42
Tabla 3 Valoración de los procesos de gestión del talento humano en el Programa Aurora, Sede Central	46
Tabla 4 Selección del talento humano	46
Tabla 5 Evaluación de desempeño del talento humano.....	47
Tabla 6 Desarrollo y compensación del talento humano.....	47
Tabla 7 Retención y supervisión del talento humano.....	48
Tabla 8 Valoración de la motivación del talento humano en el Programa Aurora, sede Central	49
Tabla 9 Motivación intrínseca	49
Tabla 10 Motivación extrínseca	50
Tabla 11 Prueba de normalidad: Kolmogórov-Smirnov para una muestra	51
Tabla 12 Escala de correlación.....	52
Tabla 13 Correlación entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación	52
Tabla 14 Correlación entre la selección del talento humano y la motivación.....	53
Tabla 15 Correlación entre la evaluación de desempeño del talento humano y la motivación	54
Tabla 16 Correlación entre del desarrollo y compensación del talento humano y la motivación	55
Tabla 17 Correlación entre la retención y supervisión del talento humano y la motivación	56

Índice de figuras

Figura 1 Mapa de Lima	39
-----------------------------	----

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación de los servidores del Programa Aurora, sede central, Lima, Perú, 2023. Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental y nivel correlacional; se consideró una muestra de 195 servidores del programa, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta, mediante dos instrumentos validados y con alto nivel de confiabilidad. Los resultados descriptivos muestran que el 95,9% de los servidores otorgaron una valoración alta a los procesos de gestión del talento humano; el 93,8% reportó una motivación alta en sus ambos tipos (intrínseca y extrínseca). El proceso de selección del talento humano obtuvo la valoración más baja, 75,9% en nivel medio. Por otro lado, los resultados inferenciales evidenciaron que existe una relación significativa, positiva y considerable entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación laboral. Asimismo, se determinó que la asociación de los procesos: desarrollo y compensación, evaluación de desempeño y retención y supervisión obtuvieron correlaciones positivas y considerables con la motivación, a excepción de la selección que se correlacionó a un nivel medio con la motivación. Se concluyó que los procesos de gestión del talento humano influyen directamente en la motivación del personal. Se recomienda implementar estrategias de comunicación y retroalimentación interna, así como reforzar los procesos de gestión del talento humano.

Palabras clave: procesos, gestión del talento humano, selección, evaluación de desempeño, desarrollo y compensación, retención y supervisión.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between human talent management processes and employee motivation in the Aurora Program, headquarters in Lima, Peru, 2023. A quantitative study was conducted, with an applied approach, a non-experimental design, and a correlational level. A sample of 195 program employees was considered, to whom the survey technique was applied, using two validated instruments with a high level of reliability. The descriptive results show that 95.9% of employees gave a high rating to the human talent management processes; 93.8% reported high motivation in both types (intrinsic and extrinsic). The human talent selection process obtained the lowest rating, 75.9% at the medium level. On the other hand, the inferential results showed a significant, positive, and considerable relationship between human talent management processes and employee motivation. Likewise, it was determined that the association of the processes: development and compensation, performance evaluation, and retention and supervision obtained significant positive correlations with motivation, with the exception of selection, which was moderately correlated with motivation. It was concluded that human talent management processes directly influence staff motivation. It is recommended to implement internal communication and feedback strategies, as well as strengthen human talent management processes.

Keywords: processes, human talent management, selection, performance evaluation, development and compensation, retention and supervision.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha convertido en un componente clave para garantizar el éxito organizacional, especialmente en instituciones públicas que, como el Programa Aurora en Perú, enfrentan el reto de ofrecer servicios efectivos y de calidad en el marco de políticas sociales. En este contexto, surge la necesidad de investigar cómo los procesos de gestión del talento humano inciden en la motivación de los servidores públicos. El Programa Aurora, una iniciativa centralizada en Lima, tiene como objetivo principal la prevención y atención de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Sin embargo, enfrenta desafíos asociados a la rotación de personal, la desmotivación de los servidores y la falta de estrategias efectivas para alinear los objetivos organizacionales con las necesidades individuales de sus colaboradores.

A nivel internacional, diversos estudios han destacado la importancia de la gestión del talento humano como un factor determinante en la motivación laboral. En el ámbito nacional, estudios previos en instituciones públicas peruanas han señalado que la ausencia de políticas claras de reconocimiento y desarrollo profesional contribuye a la desmotivación y el bajo rendimiento de los servidores. En el caso específico del Programa Aurora, no se ha explorado de manera exhaustiva cómo estas prácticas de gestión influyen en la motivación, lo que representa un vacío importante en la literatura académica y práctica. Para entender esta problemática, se plantean bases teóricas alineadas con los procesos de gestión del talento humano y la motivación.

En este sentido, se sustenta que la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023. Este estudio no solo se justificó por su relevancia académica, al aportar evidencia sobre la gestión del talento en el sector público peruano, sino también por su pertinencia práctica,

ya que podría guiar la implementación de estrategias más efectivas para fortalecer la motivación y el desempeño laboral de los servidores del Programa Aurora, contribuyendo así al logro de sus objetivos institucionales.

1.1. Descripción y formulación del problema

En las organizaciones que hacen vida en el siglo XXI, el modo en que gestiona el talento humano se ha configurado como un factor estratégico en los procesos de toma de decisiones y la ejecución de acciones orientadas a identificar, captar, desarrollar y retener a trabajadores con alto valor y potencial para mejorar el desempeño empresarial e institucional. Centrados en optimizar el rendimiento, la motivación y el compromiso de los empleados, permitiéndoles alcanzar sus objetivos personales mientras contribuyen eficazmente a las metas organizacionales. Este proceso abarca la planificación, organización, coordinación, desarrollo y seguimiento del personal (Gaspar, 2021).

Esta gestión comprende diversos procesos que van desde el reclutamiento de personal para ocupar los cargos vacantes hasta la ejecución de actividades, se mantienen o egresan de su nómina, pasando por su contratación, formación, remuneración, supervisión, entre otros. Aunque todos los abordajes conceptuales y teóricos comprenden más o menos los mismos procesos, presentan algunas diferencias puntuales en el número de procesos y su nivel de especificidad. Según Chiavenato (2020), se estratifican estos procesos de la siguiente manera: (1) selección del talento, que corresponde a la integración del personal; (2) evaluación de desempeño, que consiste en la organización del personal; (3) desarrollo y compensación, referido a la compensación o reforzamiento en el desarrollo del personal; (4) retención y supervisión.

En este orden, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)(OCDE, 2021), considera que la gestión del talento humano en el sector público se encuentra estrechamente determinada por las capacidades y competencias que poseen

y desarrolla el personal de los diversos entes del Estado. En este sentido, se evidencia que los países que integran esta organización, mayormente, implementan distintas medidas para asegurar un nivel adecuado de capacidades por parte del talento humano seleccionado en los procesos de contratación pública.

El 39% de los países establece requisitos de ingreso sobre la base de las necesidades evidenciadas en cada unidad contratante; en 30% de las naciones abordadas definen requisitos de ingreso según un determinado modelo de competencias; en 27% de los casos se desarrollan acciones de capacitación para los funcionarios responsables de la contratación, en las diferentes temáticas relacionadas con el proceso de contratación pública; mientras que el 21% implementa un proceso de certificación, 30% aplica otras estrategias (requisitos estándar, capacitación voluntaria, entre otras) y 15% de los países no promueve ninguna técnica en este sentido. Asimismo, este documento expone que los países que cuentan con un proceso de certificación para funcionarios de contratación pública son Canadá, Chile, Francia, Grecia, Nueva Zelanda y Noruega (OCDE, 2021).

Por otro lado, tomando en consideración los hallazgos de un trabajo efectuado por la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH, 2021), en España y América Latina, se enfatiza que la pandemia por COVID-19 produjo un impacto significativo en todas las áreas, procesos y actividades de la gestión del capital humano; no obstante, el 45,04% de los directivos entrevistados estima que el proceso de vinculación del empleado con las organizaciones es la dimensión que se ha visto más afectada por esta coyuntura, y coloca en segundo y tercer lugar, la atracción (25,20%) y desarrollo (23,06%), respectivamente. De igual modo, entre los factores más atractivos de una organización, desde la perspectiva de los trabajadores, se encuentran la carrera profesional (12,90%), las políticas de flexibilidad y conciliación (12,02%), la marca de la

organización (11,84%), el liderazgo en su mercado (10,97%), el estilo de liderazgo (10,40%), las políticas retributivas (8,22%), entre otros.

En el sector público peruano, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) es el ente encargado de precisar, desarrollar y ejecutar las políticas públicas respecto a la gestión del personal considerado como servidores públicos o civiles. Desde esta instancia, se estipula una articulación de estrategias y lineamientos para que cada órgano del Estado ajuste y desarrolle sus procesos de gestión humana, de acuerdo a sus necesidades y propósitos. De este modo, se definen directrices de gestión, tales como compromiso de la alta dirección, uso de lenguaje inclusivo, enfoque intercultural, enfoque de género, entre otros. Para crear un clima y cultura organizacional adecuados, se sugiere la implementación de fases de planificación, intervención y evaluación, y un conjunto de pasos orientados a mejorar este aspecto (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).

Tomando como base lo anterior, es evidente que los procesos de gestión transversalizan la relación de los empleados dentro de cualquier tipo de organización, determinando sus percepciones, valoraciones, actitudes y comportamientos frente al vínculo laboral. En consecuencia, uno de los aspectos en los cuales se reconoce que estos procesos pueden tener un impacto significativo es la motivación laboral, en la medida en que esta depende de aspectos organizacionales de diversa índole, tales como condiciones laborales, medios de compensación, oportunidades de desarrollo profesional, ambiente de trabajo, reconocimientos, entre otros.

En términos generales y de acuerdo con lo planteado por Rodríguez et al. (2020), la motivación alude a aquellos elementos influyentes que dirigen conductas biológicas, psicosociales y culturales; por ello, en cada ser humano las motivaciones son diferentes al considerar sus necesidades, experiencias y esquemas sociales que definen las razones

que impulsan su acción. Entonces, cuando se habla de motivación, se hace referencia a la cantidad de esfuerzo y energía que invierte un individuo en el cumplimiento de un objetivo específico. Por consiguiente, se asume la motivación laboral como el grado de esfuerzo que el trabajador emplea o está dispuesto a invertir en el desarrollo de sus tareas y en la consecución de las metas organizacionales. Esto es el nivel de entusiasmo, energía, compromiso y creatividad que aportan los empleados a su trabajo de manera cotidiana.

Steelcase (2022) cita a la empresa global de estudios Ipsos, la cual llevó a cabo un estudio en 17 países, aplicando encuestas a trabajadores de Bélgica, Canadá, China, Francia, Alemania, India, México, Países Bajos, Polonia, Rusia, Arabia Saudita, Sudáfrica, España, Turquía, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos, sobre la relación entre compromiso y espacio global, por lo que, brindó como evidencia que 11% de los trabajadores encuestados que manifiestan sentirse muy insatisfechos con su espacio de trabajo, también se consideran muy poco comprometidos; 26% de los participantes que se perciben como insatisfechos, se sienten igualmente poco comprometidos con su labor y organización. En total, el 23% se siente muy poco motivado en su trabajo, el 43% no se siente conectado con sus compañeros de trabajo, el 25% no se siente orgulloso de su lugar de trabajo. Por otra parte, según Colombo (2022), quien cita la Encuesta Global de Actitudes de Beneficios de América Latina (aplicada a 5028 personas de medianas y grandes empresas privadas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México), el 56% de los trabajadores piensa mantener su actual empleo y el 17% no cambiaría de trabajo de ser posible; el 45% de los encuestados señala estar abierto a nuevas propuestas, el 28% planea marcharse, de estos: el 59% en busca de un mejor salario, el 40% aspira avanzar en su carrera, el 38% obtener mejor seguridad laboral, el 32% en proceso de aprender nuevas habilidades, y el 31% con miras a alcanzar beneficios para su salud.

En el Perú, según un estudio desarrollado en 2018, por Ronald Career Services Group, el 44% de los trabajadores se siente satisfecho con su trabajo actual. Sin embargo, 74% indicó que cambiaría de trabajo si les ofrecieran un empleo que los hiciera más felices. Asimismo, el 66% precisó que sería más feliz con un negocio propio. Entre los empleados limeños que están en busca de un nuevo empleo (36%), lo que aspiran es un buen salario y beneficios. Además, se determinó que, para el 51% de los encuestados, las organizaciones deben promover el balance personal y laboral del empleado, mientras que el 48% consideran que deben mejorarse los sistemas de trabajo, respetar horas de salida y descanso, no asignar responsabilidades con tiempos que conllevan al trabajador a extenderse más allá de su horario establecido (Andina, 2018).

Según la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, 2019), dentro de las instituciones públicas obligadas a brindar un servicio efectivo, eficiente, confiable y ético a la comunidad, la motivación del talento humano es imprescindible, pues, se convierte en base para un ejercicio más comprometido y cabal del servicio público. Por su parte, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) ha diseñado y ejecutado el Programa Aurora, como Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Su instauración como entidad se presencia en el territorio nacional en su totalidad y congrega a un significativo número de servidores encargados de prevenir, proteger y atender a quienes han sido afectados por la violencia y violencia sexual contra las personas del sexo femenino y grupos familiares. En el ejercicio de esta función, es vital que se cuente con un buen grado de motivación del recurso humano, a fin de que se optimice su grado de compromiso, dedicación y eficiencia en el desarrollo de sus labores.

A partir de lo anterior, se plantea lo siguiente:

Problema General:

¿Cuál es la relación entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima – Perú, 2023?

Problemas Específicos:

Problema específico N° 01: ¿Cuál es la relación existente entre selección del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?

Problema específico N° 02: ¿Cuál es la relación existente entre evaluación de desempeño del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?

Problema específico N° 03: ¿Cuál es la relación del desarrollo y compensación del talento humano con la motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?

Problema específico N° 04: ¿Cuál es la relación de retención y supervisión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Hernández y Portilla (2022) efectuaron una investigación cuya intencionalidad fue formular un plan de gestión dirigido a potenciar el grado de motivación de los servidores que trabajan en la empresa analizada, propiciando de esta manera la implementación de criterios y elementos estratégicos en los procesos de elección al momento de decidir, con miras a fortalecer la competitividad y ejercicio de la organización. Esta investigación se sustentó en un diagnóstico situacional de la dinámica interna, específicamente en lo que concierne a la motivación laboral, precisando sus aspectos negativos y positivos, como base para estructurar una propuesta estratégica que comprende. Asimismo, un plan de acción orientados a optimizar los niveles de

motivación y compromiso de los empleados. Se determinó una significativa y elevada relación entre clima laboral, desempeño laboral, sentido de pertenencia, motivación y compensación. En ese sentido, se sugiere el fortalecimiento de la gestión del talento humano en estos aspectos para fortalecer sus niveles de motivación como un asunto menester.

Damarasri y Ahman (2020) desarrollaron un artículo científico con la intención de explicar el rendimiento de los empleados, describir la gestión del talento, explicar la motivación laboral y precisar el efecto de la primera variable y la segunda en el desempeño del empleado. La metodología fue de carácter descriptiva, de verificación y explicativa, basada en técnicas de análisis de datos mediante regresión lineal múltiple; se desarrolló en el Centro de formación profesional en Baleendah (SMKN 3 Baleendah - Indonesia). Se evidencia que la gestión humana y la motivación laboral tienen implicancias positivas en el desempeño de los empleados, esto es, a mayor gestión del talento y la motivación de la empresa, mejor será el desempeño de los laboradores. Ambas variables tienen un efecto asociado en el desempeño. De esta manera, se concluyó que la medida en que la organización invierte en la gestión del talento y la motivación laboral obtiene un retorno positivo de la inversión en términos de rendimiento de los servidores. Esta gestión permite captar, fomentar el desarrollo y retener a los mejores talentos, mientras que la motivación laboral contribuye a propiciar que los trabajadores estén comprometidos y sean productivos.

Mulla (2020) desarrolló una investigación centrada en proyectar un modelo aplicable a la gestión de los talentos humanos, con base en el nivel de motivación del talento humano, con miras a potenciar su desempeño laboral, en la organización objeto de estudio. Este trabajo se apoyó en un enfoque que se califica como cuantitativo, aplicado, descriptivo y correlacional, donde se utilizó las encuestas para 49 empleados.

Los datos recabados evidenciaron que la interacción con los supervisores, el nivel de desafío de sus tareas y el grado de reconocimiento obtenido por su labor, son las condiciones que tienen mayor influencia en los niveles de motivación/desmotivación y desempeño de los laboradores. Se encontró que más del 45% de los empleados han logrado un desempeño superior a 90/100, mientras que el porcentaje restante está compuesto por trabajadores que no alcanzaron dicha puntuación. A partir de este conocimiento, se formuló un manual de procesos y políticas propio a los procesos de gestión del talento humano, cuya finalidad es introducir un estilo consultivo en la administración del personal, que permita una mayor participación y compromiso por parte de todos los empleados.

Nawangsari y Sutawidjaya (2019) publicaron un artículo cuyo propósito central fue interpretar la incidencia de la gestión de la competencia, motivación y talento hacia el compromiso de los trabajadores en la pequeña y mediana empresa (PYME) dentro del sector de viajes y viajes en Malang. Para ello se apoyaron en el enfoque cuantitativo y método de la encuesta, aplicadas a una muestra de 101 empleados de PYMEs en el sector de viajes y giras en la ciudad de Malang. Se recolectaron los datos con una encuesta tipo escala Likert de cinco puntos. La técnica empleada fue de interpretación de datos: Análisis de Componentes Estructurados Generalizados. Los hallazgos evidenciaron que las variables competencia, motivación y gestión del talento influyen directa y positivamente en el nivel de compromiso del servidor. Igualmente, se estableció que la motivación afecta directamente al compromiso por medio de la participación de la gestión del talento. Esto indica que, si los empleados de las pymes tienen una fuerte motivación para trabajar, podrá afectar la gestión del talento y provocar un mayor compromiso de los empleados.

Sudiardhita et al. (2018) publicaron un artículo enfocado en establecer el efecto de la compensación variable, la motivación laboral y la satisfacción laboral en el desempeño del empleado PT. Banco XYZ (Persero) Tbk. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo y apoyándose en la técnica de Análisis de ruta (Path Analysis); comprende encuestas aplicadas a 46 empleados con puestos no gerenciales en 24 sucursales en el área de trabajo de la Oficina Regional I que cubre las provincias de DKI Jakarta, West Java y Banten (Indonesia). Los resultados indicaron que la compensación del TTHH tiene un efecto positivo y significativo en la motivación laboral y en la satisfacción laboral; asimismo, la motivación laboral tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral, y todas las variables de entrada: compensación, motivación y satisfacción demostraron tener un impacto considerablemente favorable en el desempeño de los trabajadores. Lo anterior dio cuenta de cuando los trabajadores se encuentran bien compensados, muy probablemente se sientan motivados y satisfechos con su trabajo, propiciándose así un mejor desempeño en el desarrollo de sus labores.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Huillasco (2022) realizó un estudio vinculado con establecer la asociación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los empleados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, año 2017. Este estudio fue realizado bajo los principios y lineamientos del enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño correlacional de corte transversal. Se aplicó una encuesta para recolectar la información de 301 servidores de la organización analizada. Por medio de los datos recabados, se logró evidenciar una relación significativa y directa, pero baja ($r = ,187$) entre ambas variables en el contexto objeto de estudio. Asimismo, se observó el predominio de un nivel medio tanto en cuanto a la gestión del talento humano (51,2%) como en torno a la motivación laboral (49.2%).

Anastacio et al. (2020) publicaron un artículo, en el que presentaron los resultados de una investigación cuyo propósito central fue precisar el nivel de relacionamiento entre gestión del talento humano por competencias y la motivación de los empleados en una municipalidad de la Región Lambayeque-Perú. Se trató de un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, basado en utilizar encuestas para 165 empleados. Se aplicó también un análisis factorial exploratorio que permitió demostrar, a un nivel aceptable, la existencia de capacidades y competencias del talento humano que se asocian con el comportamiento de la variable motivación, especialmente en sus dimensiones desarrollo organizacional y cumplimiento de metas ($KMO=0,742$ y $0,737$ en las dos dimensiones). En términos generales, se estableció la predominancia de un relacionamiento significativo y positivo entre la gestión del talento humano por competencias y la motivación laboral, concluyéndose de esta forma que a medida que se tenga un buen manejo de los procesos de gestión del talento humano, se tendrá también un mejor nivel motivacional entre los servidores de la municipalidad.

Ognio (2019) realizó un estudio, en el cual se planteó analizar la asociación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de las personas que prestan sus servicios en el área de enfermería de adultos dentro del Instituto Nacional Cardiovascular, durante el año 2019. La estrategia metodológica fue de naturaleza cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal y descriptivo, y se aplicó una encuesta a 123 enfermeros que prestan servicios asociados a cardiología. A través del análisis estadístico descriptivo e inferencial, se concluyó que el talento humano objetivo valora su gestión como medianamente eficaz (70,21%), ubicándose en un nivel medio de motivación (47,87%) y un nivel alto de motivación de afiliación (64,9%). También se pudo evidenciar una relación significativa, positiva y moderada entre las variables objeto de estudio al obtener un Rho de Spearman: 0,442, con un $p=0,000$. De este modo, se

estableció que a una mejor gestión del talento humano se corresponden mejores niveles de motivación en el personal, en cualquiera de sus dimensiones.

Rosas (2018) desarrolló una tesis cuya finalidad principal fue precisar la asociación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco. Este estudio se desarrolló bajo el método cuantitativo e hipotético-deductivo, con una tipología básica y un diseño no experimental, correlacional y transversal, apoyándose en la aplicación de encuestas a una muestra de 105 trabajadores del área administrativa. Los resultados permitieron establecer una asociación significativa, positiva y alta entre las variables, con un Rho Spearman de 0,818, lo que significa que una buena gestión del talento humano muestra vinculación con mayores niveles de motivación del personal en el contexto analizado.

Santos (2018) desarrolló una investigación en la que se planteó el análisis del relacionamiento existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal que labora dentro de la institución previamente indicada. Se trató de un estudio hipotético deductivo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal, que se apoyó en una encuesta a 135 trabajadores. Los resultados permitieron evidenciar la existencia de un relacionamiento significativo, positivo y alto entre las variables ($R = 0.686$), lo que quiere decir que el desarrollo efectivo y eficiente de los procesos de gestión del talento humano pueden repercutir en mejores niveles de motivación en las personas que conforman el plantel.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

1. Identificar la relación existente entre selección del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.
2. Precisar la relación existente entre evaluación de desempeño del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.
3. Establecer la relación del desarrollo y compensación del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.
4. Explicar la relación de la retención y supervisión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

1.4. *Justificación*

Este estudio, que versa sobre la relación entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación de los servidores del Programa Aurora en Lima, Perú, durante el año 2023, se justifica en términos prácticos por la oportunidad de proporcionar a esta entidad información y conocimientos científicos actualizados que faciliten la toma de decisiones estratégicas. Al analizar cómo los procesos de selección, evaluación, desarrollo, compensación, retención y supervisión se asocian con la motivación del personal, se generan datos esenciales que permitirán a la institución identificar áreas de mejora y diseñar acciones efectivas. Además, luego de las conclusiones del estudio, se desarrollarán recomendaciones concretas en forma de estrategias y orientaciones que se aportarán al Programa Aurora, con el objetivo de potenciar estos aspectos y mejorar tanto la motivación del personal como el desempeño del área de talento humano.

Así mismo, esta investigación se sustenta teóricamente en el modelo de gestión del talento humano de Chiavenato y en la teoría de los dos factores de Herzberg como

enfoque para analizar la motivación laboral. Tiene un importante alcance teórico, ya que aportará una sistematización de conceptos, categorías y teorías vinculadas con las variables objeto de estudio. Además, se producirán nuevos conocimientos y aproximaciones conceptuales respecto al comportamiento de estas variables en el contexto organizacional y social considerado. Los resultados y conclusiones obtenidos se configurarán como un valioso referente para el desarrollo de futuras investigaciones en torno a la problemática analizada, representando un aporte significativo al fortalecimiento de las ciencias administrativas, especialmente en áreas relacionadas con la gestión del talento humano en organizaciones públicas.

Metodológicamente, encuentra justificación, puesto que comprenderá la formulación de dos instrumentos de recopilación de datos en torno a las variables analizadas: procesos de gestión del talento humano y motivación laboral. Ambos son sometidos a criterios de validez y confiabilidad para el contexto peruano, constituyéndose en referencia metodológica para el desarrollo de futuros estudios respecto a la problemática abordada.

1.5. Hipótesis

1.5.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

1.5.2. *Hipótesis específicas*

1. Existe una relación significativa entre selección del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.
2. Existe una relación significativa entre evaluación de desempeño del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

3. Existe una relación significativa del desarrollo y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

4. Existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Procesos de gestión del talento humano*

La forma de pensar acerca de los roles e interacciones de los individuos dentro de las diversas organizaciones ha evolucionado con el avance del tiempo. El recurso humano, considerado inicialmente un costo que había que reducir, ha comenzado a ser apreciado como un activo de alto valor que contribuye al éxito o fracaso en cualquier tipo de organización. Este cambio de pensamiento se ha traducido en transformaciones significativas en los modelos de gestión de personas.

Dentro de estas nuevas perspectivas emerge el concepto de talento humano definido por Obando (2020) como una articulación estratégica entre los talentos individuales y colectivos de las personas que integran una organización, como base para crear un diferencial competitivo y alcanzar los objetivos organizacionales. En esencia, se trata de la suma de conocimientos, habilidades, experiencia y actitudes que poseen los trabajadores y que pueden ser aprovechados para lograr una mayor eficiencia, productividad y satisfacción en el desarrollo de sus labores. La identificación y la caracterización del talento humano es fundamental para una mejor gestión organizacional, pues posibilita el diseño de estrategias que contribuyan a potenciar sus competencias, propiciar un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio, así como lograr un buen nivel de motivación y compromiso.

En este orden, la gestión del talento humano refiere a un integrado de políticas, estrategias y acciones orientadas al conocimiento, potenciación y aprovechamiento de estos junto a las capacidades y experiencias de los que disponen sus servidores, enfocándolos hacia el alcance de los propósitos definidos, en el marco del direccionamiento estratégico y el desarrollo competitivo de la organización, en un entorno crecientemente complejo, cambiante y desafiante. Las personas son imprescindibles para

la funcionalidad organizacional, por lo que son consideradas como su activo más importante (Jara et al., 2018).

Ahora bien, tomando como base los planteamientos de Muñoz et al. (2020), la gestión del talento humano se refiere a un integrado de acciones y estrategias implementadas dentro de una organización con el fin de reclutar, integrar, desarrollar, evaluar, compensar y retener al personal adecuado para alcanzar los objetivos y metas organizacionales. Estas acciones buscan una mejora eficiente de calidad y competitividad tanto a nivel individual como grupal y organizacional. Además, influye en la percepción que tienen los clientes externos, proveedores, aliados y la comunidad en general sobre la organización.

También se conceptualiza la gestión del talento humano como un conglomerado de acciones y decisiones que efectúan los seres humanos que laboran dentro de las organizaciones, cualquiera sea la tipología, poniendo en práctica determinados conocimientos, habilidades, herramientas y procesos orientados a la potenciación de las condiciones para el desarrollo, proyección y bienestar de sí mismos, de los demás y de los grupos que se desenvuelven al interior de una empresa o institución (Ramírez et al., 2019).

Desde la perspectiva de Chiavenato (2009), anteriormente la administración de recursos humanos se transforma por efecto de los cambios contextuales, paradigmáticos y organizacionales en gestión del talento humano y, con esta nueva visión, las personas dejan de ser consideradas simplemente como recursos humanos dentro de la organización. Por ende, se reconocen como individuos con personalidad, inteligencia, conocimientos, aptitudes, competencias, expectativas y perspectivas únicas. Este concepto se vincula con una visión de los colaboradores como asociados de la organización, la cual asume progresivamente una cultura de cambios, innovación, flexibilidad y participación.

Es fundamental para las organizaciones contar con una gestión eficaz y estratégica del talento humano, ya que esto garantiza la correcta asignación de roles y responsabilidades, a través de un enfoque sistemático que busca asegurar la continuidad en la toma de decisiones importantes. Asimismo, este proceso persigue promover el desarrollo del personal y retener a los individuos más talentosos, mediante incentivos que superen los ofrecidos por otras organizaciones. En definitiva, se trata de un instrumento clave para la excelencia en la gestión de recursos humanos, que implica adquirir, gestionar y desarrollar el talento a través de la implementación de programas adecuados. (Ramírez et al., 2019).

2.1.1.1. Modelos y enfoques teóricos. Desde la perspectiva de Aduna et al. (2017) la gestión del talento humano ha evolucionado con el tiempo para satisfacer las necesidades cambiantes de las organizaciones. En el pasado, entendida más como administración de recursos humanos, se centraba en tareas administrativas como la contratación, el despido y la nómina. Sin embargo, en las últimas décadas, ha asumido un enfoque más estratégico, centrándose en cómo atraer, desarrollar y retener empleados de alto rendimiento. Este cambio de enfoque se debe a una serie de factores, incluida la creciente complejidad del trabajo, el auge de la economía del conocimiento y el creciente reconocimiento de que los servidores son un activo altamente relevante para las organizaciones.

Una gestión eficaz puede traducirse en el incremento de la productividad, una mejor atención al cliente, reducción de costos, más altos niveles de innovación, así como servidores más satisfechos y motivados. En atención a estos aspectos, se han desarrollado diferentes enfoques de la gestión del talento humano y su adopción depende del estudio de la situación específica de la organización y su contexto, algunos de los cuales se sintetizan a continuación:

El Modelo de Besseyre Des Horts es un modelo gestional y estratégico del talento humano en la medida en que propone un proceso general en el que su función se enfoca en la gestión de las competencias de la organización (saber, cómo realizar una actividad, y convivir con los individuos), enfatizando en el dominio de los propósitos y mecanismos para: a) adquirirlas, diseñar perfiles para los diversos puestos y atribuciones, generar sistemas de clasificación basados en las competencias; b) estimularlas, establecer sistemas equitativos de retribución y motivación, propiciar mecanismos efectivos de participación, así como procedimientos e indicadores de buen rendimiento y buenas prácticas laborales; c) desarrollarlas, implantar sistemas de formación profesional, información y comunicación, procesos de diagnóstico organizacional y otras estrategias para adquirir, estimular y desarrollar el talento humano (Aduna et al., 2017).

En el Modelo de Beer y colaboradores se integran los procesos de gestión del talento humano en diversas áreas, considerando que es central la de influencia de los empleados, que se enfoca en propiciar la participación e involucramiento de los mismos en las diversas dinámicas de la organización; en vinculación con la anterior, postulan el desarrollo de tres políticas o áreas: sistema de trabajo, flujo de los recursos humanos y sistemas de recompensas (Aduna et al., 2017).

En cuanto al Modelo de Werther y Davis, este propone la articulación de los procesos fundamentales de gestión del talento humano, en interacción con propósitos personales, sociales, funcionales y organizativos. Asume una perspectiva positiva del contexto como base del sistema y considera los siguientes elementos: a) fundamentos y desafíos, tales como potenciar efectividad y eficiencia, afrontar desafíos contextuales (económicos, políticos) y otros que son internos; b) planeación y selección, que es el núcleo de la gestión, y debe soportarse en información sólida acerca de los puestos y requerimientos, como cimiento para el reclutamiento y selección; c) desarrollo y

evaluación, que va desde la orientación inicial de los empleados que ingresan, su asignación a puestos, su formación y capacitación, así como la evaluación de su desempeño; d) compensaciones, elemento de motivación, pues comprende un salario justo y sistemas de protección integral; e) servicios al personal, además de los anterior, este alude a prestaciones y condiciones laborales propicias, asistencia, información, comunicación; f) relaciones con el sindicato, reconocimiento e interacción de la gestión con los actores y procesos sindicales; g) perspectiva general de la administración de personal, retroalimentación, verificaciones e investigación orientada a optimizar métodos para una gestión eficiente de los recursos humanos (Aduna et al., 2017).

El Modelo de Quintanilla destaca los elementos y funciones modulares de la gestión del talento humano, haciendo énfasis en la interacción de la organización con el entorno y estableciendo una política de personal integrada por los subsistemas: a) integración y socialización, que comprende planificación, análisis de puestos, selección, programación de la capacitación, socialización del personal, entre otros; b) mantenimiento y desarrollo, que integra sistemas de promoción y desarrollo de carrera, motivación, incentivos, productividad, salarios; c) dirección y control, que alude a los estilos de mando, liderazgo, roles directivos, sistemas de control y evaluación, participación, control de calidad, y demás; d) estrategia psicosocial, programas de resolución de conflictos, negociación, comunicación, inserción de las nuevas tecnologías, clima y cultura organizacional, incentivos sociales (Sukier et al., 2021).

El Modelo de Hax expone la influencia de ciertas políticas y estrategias jerárquicas en la gestión del talento humano, la cual varía según la organización y suelen limitar la estructura específica de los activos humanos; este modelo se centra en la organización y el desarrollo de los recursos humanos, a través de los siguientes aspectos: a) planificación y organización en función de la estrategia organizacional; b) proceso

eficiente de designaciones; c) programación para promover y facilitar el crecimiento y desarrollo del talento humano, áreas que deben ser controladas; d) seguimiento y control del rendimiento, de los conocimientos y destrezas, rotaciones, egresos, para la toma de decisiones; e) mecanismos para garantizar la disposición de personas capacitadas según las necesidades y retos que surgen (Sukier et al., 2021).

El Modelo de GRH de Diagnóstico, Proyección y Control (DPC) concibe los procesos y elementos de la gestión del talento humano, en interacción con las nuevas tecnologías, estableciendo criterios, indicadores y técnicas pertinentes. Comprende los aspectos: Diagnóstico (D), Proyección (P) y Control de gestión estratégica (C) (Sukier et al., 2021), proponiendo su desarrollo a través de los subsistemas: a) flujo de recursos humanos (inventario, selección, colocación, evaluación, egreso), b) educación y desarrollo (formación, plan de carrera, comunicación y aprendizaje, participación), c) sistemas de trabajo (seguridad, higiene, organización, perfiles), d) compensación (pagos, sistemas de motivación y reconocimiento), e) auditoría (calidad, retroalimentación, indicadores y técnicas).

2.1.1.2. Procesos de gestión del talento humano: dimensiones. Asumiendo el Modelo de Gestión del Talento Humano de Chiavenato (2009) se entiende que la misma está representada por un articulado de principios, políticas y praxis que tienen como función direccionar los aspectos vinculados con los sujetos o recursos humanos en una organización. Estas políticas y prácticas se encuentran organizadas en procesos como: (1) selección del talento, que corresponde a la integración del personal; (2) evaluación de desempeño, que consiste en la organización del personal; (3) desarrollo y compensación (recompensar y desarrollar personas); (4) retención y supervisión.

La selección del talento humano radica en pasos sistemáticos enfocados en elegir a los candidatos que poseen los perfiles y las competencias requeridas para desempeñar

los cargos disponibles en una organización. Este proceso implica lo que se denomina admisión o integración de personas, referido a la identificación de las necesidades, el reclutamiento, la selección propiamente dicha y la inserción de las personas a la organización. Una vez definidas claramente las necesidades y perfiles requeridos, se procede al reclutamiento, proceso a través del cual se atraen los postulantes con el perfil deseado, mediante la difusión de las ofertas laborales. Posteriormente, se lleva a cabo la selección, en base a los criterios y procedimientos preestablecidos y las consideraciones de cada caso. Finalmente, se concreta la admisión mediante la contratación de las personas seleccionadas y su inserción a la nómina de la organización (Jara et al., 2018).

La evaluación de desempeño, que Chiavenato (2009) vincula a lo que denomina la organización de personas, se trata específicamente de un proceso medular en la gestión del talento humano, puesto que genera la información que se requiere para las acciones decisorias, en función de diseñar y aplicar estrategias orientadas a motivar y subsanar los nudos críticos que se presentan en los diferentes ámbitos de acción del personal. La evaluación del desempeño permite estimar, de igual forma, el cumplimiento de los procedimientos y actividades planificadas en las diversas unidades que forman parte de la estructura organizacional (Jara et al., 2018). En esencia, este proceso comprende los criterios y procedimientos que se ponen en práctica para valorar el modo en que los empleados desarrollan sus funciones y actividades, tomando como punto de partida lo planificado, las metas propuestas y la descripción de los puestos de trabajo. Dentro de este proceso se incluyen las acciones dirigidas a guiar al personal que recién se incorpora a la organización empresarial o institucional, en cuanto a la visión, misión, objetivo, estructura, normativas, cultura y demás aspectos que son de su interés, del colectivo y/o de la organización.

Los procesos de desarrollo y la compensación se encuentran estructuralmente vinculados dentro de la gestión del talento humano, en la medida que en comprenden un conjunto de acciones y mecanismos orientados a la construcción del bienestar de los trabajadores. Por una parte, el proceso de desarrollo consiste en la formulación y aplicación de líneas estratégicas y programas de formación, adiestramiento y capacitación, cuya finalidad principal es potenciar los aprendizajes e impulsar prácticas de mejora continua en el personal, así como establecer claramente las rutas para su evolución y crecimiento dentro de la organización, a partir del desarrollo de sus ventajas competitivas (El Dahshan et al., 2018).

Por su parte, la compensación hace referencia a aspectos como: a) la remuneración o pago devengado por el trabajo por el cumplimiento de sus atribuciones y tareas, en función de las metas organizacionales; b) las recompensas, que pueden ser de carácter simbólico o monetario, van dirigidas a hacer efectivo el reconocimiento y estímulo al buen desempeño de los servidores, y deben ser oportunas, justas y equitativas; c) los incentivos son un tipo de reconocimiento que se otorga al personal por el desarrollo exitoso y eficiente de un determinado trabajo, se trata de una retribución por el nivel de productividad, dedicación y esfuerzo (Jara et al., 2018).

La retención y la supervisión son procesos esenciales que desempeñan roles distintos pero complementarios. La retención se centra en implementar estrategias para motivar a los empleados a permanecer en la organización, mientras que la supervisión abarca actividades de monitoreo, control y acompañamiento para asegurar un buen rendimiento y seguir de cerca el progreso hacia los objetivos organizacionales. La retención es crucial para prevenir la pérdida de personal y la rotación que podría perjudicar el desarrollo de la organización. Para lograrlo, se busca optimizar las relaciones con los servidores, así como las condiciones de seguridad, salud y calidad de vida, entre

otros aspectos relevantes. Por otro lado, la supervisión tiene como funciones principales la planificación, dirección, desarrollo y control de las actividades (Jara et al., 2018).

2.1.2. Motivación laboral

2.1.2.1. Conceptualización. La motivación se refiere a los diversos factores que generan comportamientos de índole biológica, psicológica, social y cultural. Cada individuo tiene motivaciones distintas, determinadas por sus necesidades, experiencias y patrones socioculturales, que definen los móviles que estimulan sus acciones. Por consiguiente, la motivación entraña la proporción de esfuerzo y energía que el individuo está decidido a invertir para lograr un propósito establecido. En el campo laboral, la motivación hace referencia a la medida del esfuerzo, tiempo y energía que los trabajadores dedican o están dispuestos a dedicar al desarrollo de sus tareas y a la consecución de las metas organizacionales. Esto se refleja en el nivel de entusiasmo, energía, compromiso y creatividad que los empleados aportan a su trabajo de manera habitual (Rodríguez et al., 2020),

Desde la perspectiva de Puma y Estrada (2020), en el campo del comportamiento organizacional, la motivación se entiende como un entramado de influencias y determinantes internos y/o externos que impulsan a un sujeto a comportarse de manera particular y encaminada a la consecución de un objetivo específico. En consonancia con este principio, dentro del contexto laboral, se atribuye el término motivación al conjunto de ideas, conocimientos, actitudes y prácticas personales que favorecen el desarrollo de cierto modo de actuar por parte del individuo que labora en una organización, y que se relacionan con su desempeño y satisfacción, así como también se incluyen como elementos de motivación, los procesos organizacionales que aseguran que los motivos del empleado y los de la organización están alineados en la misma dirección.

Por su parte, para Barrios et al. (2019) la motivación entraña un proceso de naturaleza psicológica que está vinculado al impulso, dirección y persistencia del comportamiento; por lo que es posible afirmar que la mayor parte de las acciones laborales, son “conductas motivadas”, la cual se sustenta en dos conjuntos principales de aspectos que actúan como motivadores en el trabajo: a) motivadores del entorno laboral, que comprenden las cualidades del contexto en el que desarrollan las actividades laborales, y pueden ser de tipo material o social; b) motivadores del contenido del trabajo, relacionados directamente con las tareas y actividades requeridas para desempeñarlo.

En consecuencia, la motivación laboral puede entenderse como una energía que tiene su origen en los estímulos recibidos por parte de los individuos en su contexto de trabajo, lo cual que se expresa en el desarrollo de un comportamiento activo y orientado hacia el logro de metas. Todo aquello que motive a las personas representa un impulso para la acción y la conducta proactiva. Para las organizaciones, la motivación se constituye en un instrumento cuyo fin es optimizar el desempeño de los empleados y, con ello, el rendimiento de la organización, el cual, en el contexto del sector público se traduce en una gestión más efectiva y enfocada en el bienestar de los ciudadanos. Se espera que los colaboradores en el sector público actúen de manera que la sociedad pueda disfrutar de mejores servicios, una mayor calidad de vida, seguridad social y otros aspectos relevantes (Barrios et al., 2019).

2.1.2.2. Enfoques de motivación laboral. Uno de los enfoques más reconocidos en el estudio de la motivación es la teoría jerárquica de necesidades de Maslow, que propone que las necesidades humanas pueden organizarse en una especie de pirámide que tiene como base las necesidades fisiológicas básicas y en la cúspide las necesidades de autorrealización. Según este enfoque cada ser humano posee necesidades las cuales necesitan satisfacerse en orden, lo que significa que sólo después de satisfacer las

necesidades básicas, los individuos estarán motivados para buscar satisfacción en las necesidades de niveles superiores. La teoría sostiene que la motivación surge a medida que se satisfacen estas necesidades (Zuta et al., 2018).

Marques (2018) señala que en este enfoque se expone una pirámide que representa las necesidades humanas, divididas en cinco niveles: en el primer nivel se encuentran las necesidades fisiológicas, como la alimentación y el descanso, necesarias para la supervivencia; en el siguiente escalón, las necesidades de seguridad, como la estabilidad laboral y la seguridad física; en el tercer nivel se ubican las necesidades de afiliación, relacionadas con el amor y la amistad; el cuarto nivel comprende las necesidades de reconocimiento, que incluyen el respeto y el éxito; por último, en la cúspide de dicha pirámide se ubica la necesidad del individuo de autorrealizarse, encontrando sentido y propósito en su vida. La satisfacción de estas necesidades es la base de la motivación en cualquier ámbito de acción del individuo.

Por otro lado, se encuentra la teoría de la motivación-higiene de McClelland, centrada en la relación entre la motivación y las necesidades de los sujetos, identifica una triada de necesidades prioritarias: la “necesidad de logro”, la “necesidad de afiliación” y la “necesidad de poder”. La teoría sostiene que los individuos están motivados por diferentes necesidades, y que la satisfacción de estas necesidades puede llevar a una mayor motivación. En concreto, propuso como primeras fuentes de motivación laboral: a) la necesidad de logro, conceptualizada como la aspiración del individuo a mejorar sus propios modos de actuar, alcanzando una mayor eficiencia y desempeño, lo que le genera a su vez una mayor satisfacción, en la medida en que el sujeto logra un buen equilibrio entre el éxito y el desafío, b) la necesidad de poder que tiene que ver con ambicionar influencia y reconocimiento, y c) la necesidad de afiliación, que se traduce como sentido

de pertenencia, vinculación e interacción cercana con otros individuos y grupos (Merchán y Álvarez, 2022).

En otro orden, también destacada como enfoque de la motivación laboral la teoría de los dos factores de Herzberg, en la que se sostiene que la motivación laboral está compuesta por dos factores distintos: los factores higiénicos, también conocidos como factores de mantenimiento, que son necesarios para prevenir la insatisfacción laboral, como el salario, las condiciones de trabajo, etc.; y los factores motivacionales, como las oportunidades de crecimiento y responsabilidad, que generan satisfacción y compromiso en el trabajo. Herzberg creía que estos dos factores eran independientes entre sí, es decir, que la presencia de factores motivacionales no compensaba la falta de factores higiénicos (Zuta et al., 2018).

2.1.2.3. Dimensiones de la motivación laboral. Tomando como base los estudios y conceptualizaciones propuestas por Herzberg se asumen como dimensiones las dos combinaciones de variables que influyen en la motivación laboral: factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los intrínsecos son los que hacen que la gente quiera hacer bien su trabajo y los extrínsecos, si no son satisfechos pueden generar insatisfacción afectando el nivel de motivación de los servidores. Desde la perspectiva de Alvarado y Argüello (2018), entre los principales de motivación extrínseca se encuentran:

- La política y administración, que comprende el conjunto de reglas, normas, procesos y decisiones que regulan la organización y dinámicas de una entidad o institución.
- La supervisión técnica, que implica seguimiento y dirección de actividades y tareas específicas relacionadas con conocimientos técnicos y habilidades especializadas.

- Las elaciones interpersonales con el supervisor, que aluden a la dinámica y calidad de la comunicación, interacción y vínculo entre un empleado y su supervisor directo.
- Las relaciones interpersonales con los compañeros, entendidas como las interacciones y enlaces que se forman entre los integrantes de un equipo de trabajo o compañeros de una organización.
- Las relaciones interpersonales con subordinados, comprendidas por la interacción y trato del supervisor hacia sus empleados directos.
- El sueldo, pago o remuneración económica que un trabajador detenta a cambio de sus labores y servicios prestados a una organización.
- La seguridad en el trabajo, consiste en las medidas, políticas y prácticas implementadas para garantizar la protección y bienestar de los colaboradores en el ámbito laboral.
- La vida personal, asumida como el ámbito y diferentes dimensiones de la vida de una persona que no están directamente relacionados con el trabajo (familia, tiempo libre, intereses, relaciones sociales, bienestar emocional, equilibrio trabajo y vida personal).
- Las condiciones laborales, referidas al integrado de variables y situaciones en las cuales se desarrolla el trabajo, que pueden influir en la salud, seguridad, comodidad y bienestar de los colaboradores.
- El nivel social, alusivo a la influencia que tienen las relaciones y el estatus social en la motivación de los individuos en el entorno laboral.

Mientras que entre los factores de motivación intrínseca se encuentran:

- La realización, entendida como el sentimiento de satisfacción y logro personal que experimenta un individuo al alcanzar metas, cumplir objetivos o desarrollar su potencial.
- El reconocimiento, como la valoración y aprecio que se brinda a una persona por sus logros, habilidades, contribuciones o esfuerzos.
- La promoción, referida al ascenso o avance en una carrera profesional. Implica un cambio en el nivel jerárquico, responsabilidades y oportunidades dentro de una organización.
- El trabajo en sí mismo, que alude al valor intrínseco y significado que una persona encuentra en su labor.
- La posibilidad de desarrollo personal, alusiva a la oportunidad de crecimiento, aprendizaje y mejora continua que se ofrece en el ámbito laboral.
- La responsabilidad, como el grado de autoridad y autonomía otorgadas para tomar decisiones y asumir responsabilidades en el trabajo.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Atendiendo a su propósito, esta investigación se realiza dentro de los parámetros y fundamentos de un enfoque metodológico cuantitativo, el cual se entiende como un proceso secuencial y riguroso que se enfoca en la verificación de las hipótesis derivadas de un marco teórico, utilizando mediciones numéricas y análisis estadísticos de las variables examinadas (Hernández y Mendoza, 2018).

En lo que respecta al tipo de investigación, se la categoriza como aplicada, orientada a la generación de información y conocimientos relacionados directamente con objetivos prácticos y aplicables en la resolución de problemas concretos en un campo de estudio específico (Escudero y Cortez, 2018). En consecuencia, los datos y conclusiones derivadas de este estudio sirven como base para desarrollar estrategias encaminadas a mejorar la gestión del talento humano y, por consiguiente, incrementar los niveles de motivación de los servidores del Programa Aurora.

En torno al diseño metodológico, este estudio se define como no experimental y correlacional, ya que no involucra manipulación de a las dos variables analizadas, sino que se desarrolla en el entorno natural en el que ocurre el fenómeno objeto de investigación. Además, se aborda desde una perspectiva correlacional, es decir, se busca establecer una asociación entre dos o más variables dentro de un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Ámbito temporal y espacial

Esta investigación se lleva a cabo durante el segundo semestre del año 2023, el cual se constituye en el ámbito temporal de la misma, mientras que el ámbito espacial está representado por el Programa Aurora, que desarrolla el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) como Programa Nacional para la Prevención y

Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Aunque este programa se desarrolla a nivel nacional, este estudio se concentra particularmente en Lima, capital de Perú, que es la sede principal de esta institución.

Figura 1 Mapa de Lima



3.3. Variables

Las variables que representan el objeto de análisis en esta investigación son:

Variable 1. Procesos de gestión del talento humano

Se asume como una perspectiva global y estratégica que comprende una serie de procedimientos que van desde el momento en que la empresa o institución identifica sus requerimientos de personal y la búsqueda de individuos para cubrir sus puestos disponibles hasta la implementación de acciones mediante las cuales logra que sus empleados progresen, se mantengan en la organización o egresen de ella, incluyendo los procesos de contratación, capacitación, sueldos, control, supervisión y otros momentos (Chiavenato, 2009). Como resultado, los aspectos que delimitan esta medida son:

- Selección del talento humano
- Evaluación de desempeño

- Desarrollo y compensación
- Retención y supervisión

Variable 2. Motivación

La motivación laboral, basada en las teorías de Herzberg, se configura como un constructo compuesto por dos categorías fundamentales de elementos que afectan el impulso y desempeño de los laboradores, esto es, una fuerza interna que lleva a los empleados a buscar el cumplimiento personal y la realización a través de su trabajo. Estas categorías son identificadas como factores intrínsecos y factores extrínsecos (Alvarado y Argüello, 2018).

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

3.4. Población y muestra

En esta investigación, la población se conceptualiza como un agrupado específico y accesible de individuos o casos que integran el objeto de estudio, los cuales se caracterizan por sus cualidades distintivas y compartidas, constituyéndose en base para la muestra (Etikan y Babatope, 2019). A partir de estas consideraciones, la población estará representada por 396 servidores del Programa Aurora, sede central de Lima, los cuales proporcionarán la información relativa a las variables analizadas.

Habiendo definido y descrito la población que es objeto del análisis, se calcula el tamaño de la muestra, entendida como un segmento de la población o universo, integrada por las unidades muestrales, las cuales son seleccionadas a través de un procedimiento científico conocido como muestreo (Hernández y Carpio, 2019). En ese sentido, se calcula por medio de la formula estándar para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Teniendo que:

N: 396

p: 0,50 (50%)

q: 0,50 (50%)

e: 0,05 (5%)

Z^2 : 3,8416

$$n = \frac{3,8416 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot 396}{(0,05)^2 (396 - 1) + 3,8416 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$n = 195$

De esta forma, fue definida una muestra de 195 servidores del Programa Aurora, los cuales son seleccionados por medio de un muestreo probabilístico simple, el cual se concibe como una estrategia en la que todos los elementos que integran la población son conocidos. A cada individuo se le asigna un número correlativo y luego se seleccionan aleatoriamente hasta completar la muestra necesaria. Para esta selección se emplea el proceso de definición de una muestra aleatoria a través del programa SPSS. (Hernández y Carpio, 2019). En esta investigación, se cuenta con la base muestral de los servidores del programa.

3.5. Instrumentos

El método empleado para obtener datos en este estudio es la encuesta, caracterizada por ser un proceso de indagación dirigido a los individuos que integran la muestra, vinculados al fenómeno de interés para la investigación. El propósito de esta aproximación es adquirir, de forma organizada, las mediciones y datos relacionados con las variables que configuran el problema de estudio (López y Fachelli, 2015). En este contexto, el uso de la encuesta se traduce en la obtención de la información esencial para comprender los procesos de gestión de los recursos humanos y la motivación de los empleados en el Programa Aurora, sede central, situada en Lima.

La aplicación de la encuesta se fundamenta en el uso del cuestionario, entendido como un protocolo que comprende un conjunto de interrogantes que se formulan a las personas que integran la muestra, por medio de una entrevista o de forma

autoadministrada, comúnmente caracterizada por garantizar el anonimato del informante (López y Fachelli, 2015). De modo que se emplearán dos cuestionarios, ambos aplicados a los servidores del Programa Aurora: a) El primero, cuyo objetivo es obtener información sobre los procesos de gestión del TTHH, comprende 36 ítems basados en los indicadores que se extraen a partir de la fundamentación teórica de Chiavenato (2009) y realizando una adaptación del instrumento al contexto peruano realizada por Castelo y Mora (2023). Este cuestionario fue sometido a la validación por juicio de expertos y cuenta con un Alfa de Cronbach = 0,978, que indica un nivel de confiabilidad muy alto:

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento Gestión del TTHH

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,978	36

b) El segundo instrumento está dirigido a la medición de la motivación de los servidores del Programa Aurora, comprende un total de 31 ítems que se orientan al estudio de la motivación intrínseca y extrínseca, con base en la teoría de Herzberg y el desarrollo conceptual de Alvarado y Argüello (2018). Este instrumento es sometido a juicio de expertos para estimar su grado de validez y cuenta con un nivel de confiabilidad alto (Alfa de Cronbach igual a 0,921).

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	31

La validez de los instrumentos se refiere a las pruebas acerca del nivel en el cual los elementos o ítems del cuestionario son relevantes y representativos de la variable que se propone estudiar, atendiendo a la consecución de los objetivos del estudio. Este aspecto

se establece por medio de la técnica de juicio de expertos, el cual involucra una valoración informada que se obtiene a través de una revisión detallada realizada por especialistas en la materia y que permite evaluar las partes del cuestionario, evaluando su pertinencia y capacidad de representar el contenido de la investigación (Almanasreh et al., 2019).

Por otro lado, la confiabilidad del cuestionario está representada por el nivel en que se consideran repetibles los hallazgos de la medición de las variables, clarificando que cualquier aspecto que influya en el fenómeno, de forma aleatoria, pueda ser valorado como un error de medición (González y Pazmiño, 2018). A partir de esta definición, se evalúa la asociación de cada interrogante con las dimensiones objeto de análisis, estimando el nivel de consistencia interna del cuestionario. Para ello se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado oscila entre 0 a 1, según la siguiente escala: Muy baja (0.00 – 0.20), Baja (0.20 - 0.40), Media (0.40 – 0.60), Alta (0.60 – 0.80) y Muy alta (0.80 – 1.00).

3.6. Procedimientos

En una primera instancia, se obtienen los permisos requeridos para ejecutar el estudio, con la finalidad de conseguir la autorización que permita acceder a los servidores de la institución, a fin de aplicar las técnicas de recopilación de los datos. En este mismo punto, se proporciona información a la institución y los informantes sobre los objetivos y consideraciones del estudio.

En un segundo paso, se procede con la planificación del proceso de recopilación de datos, que comprende una fase inicial de selección de las técnicas y herramientas para medir las variables de interés. En ambos casos, se emplea la encuesta como técnica, empleando dos cuestionarios, que se validan en el contexto peruano, además de su confiabilidad. Además, esta etapa de planificación contempla la programación de visitas a la institución para aplicar los instrumentos a la muestra de servidores previamente estimada. Posteriormente, en un tercer paso, se procede con la ejecución de los

cuestionarios diseñados, activando el plan de recopilación de datos, los cuales después son identificados, organizados y sistematizados para iniciar su procesamiento.

Luego, en un cuarto momento, una vez se obtiene y organiza la información, se comienza el procesamiento y análisis en función de responder a las hipótesis formuladas en el estudio sobre la vinculación entre los procesos de gestión del TTHH y la motivación de los servidores. Esta etapa da lugar a la construcción de resultados numéricos y representaciones gráficas significativas, basadas en los análisis descriptivos e inferenciales pertinentes. Finalmente, se exponen y se interpretan los hallazgos evidenciados con el propósito de abordar los objetivos investigativos, apoyándose en las herramientas estadísticas mencionadas en el análisis de los datos.

3.7. Análisis de datos

Se emplean técnicas de estadística descriptiva e inferencial para analizar los datos; en ese sentido, se utiliza el Programa SPSS versión 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences), derivándose de este los resultados numéricos y gráficos en torno a las dimensiones e indicadores analizados sobre cada variable estudiada. El análisis estadístico descriptivo tiene como propósito resaltar los aspectos más notables en relación al comportamiento, dimensiones e indicadores de las variables, sin adentrarse en interpretaciones de correlación. Al describir la población mediante herramientas como tablas de frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central como la media, se presenta información estadística descriptiva (Kaliyadan y Kulkarni, 2019).

Tras completar el análisis descriptivo, se procede con el análisis inferencial, donde el propósito es examinar las hipótesis planteadas con base a los resultados estadísticos que se derivan de la aplicación de las encuestas. De acuerdo con Veiga et al. (2020), el análisis inferencial se emplea en los casos en los cuales se busca realizar inferencias sobre cómo una variable se manifiesta en una población por medio del estudio de una muestra específica, lo que permite establecer conexiones entre variables.

En la etapa inicial, se ejecuta la prueba de normalidad para definir el estadístico adecuado de prueba de contraste según la descripción de la distribución de datos, optando por el empleo del Coeficiente de Pearson en caso de contar con criterios de normalidad en ambas variables; mientras que se decidirá emplear el coeficiente de correlación de Spearman si los datos no se adecúan a los de una distribución normal.

3.8. Consideraciones éticas

Dentro de los elementos éticos fundamentales abordados en esta investigación, sobresale el compromiso de reconocer y respetar a los autores originales de toda la documentación y literatura revisada. Esto se aprecia en el empleo preciso y apropiado de las normativas alusivas a los procesos de citación y referenciado en todo el texto. Asimismo, se realizan los procedimientos formales necesarios para obtener la autorización institucional y el consentimiento informado de los servidores incluidos en la muestra, a fin de llevar a cabo el trabajo de campo. Se garantiza, de esta manera, la observancia a la privacidad mediante el anonimato y la confidencialidad, asegurando que la información obtenida es aprovechada exclusivamente para propósitos académicos, destacando que la participación en esta investigación no conlleva ningún tipo de repercusión negativa para los entrevistados ni para la entidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Valoración de los procesos de gestión del TTHH en el Programa Aurora, sede Central

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	1,5
Medio	5	2,6
Alto	187	95,9
Total	195	100,0

Por medio de la medición de esta variable en el Programa Aurora, sede central, se obtuvo información que da cuenta de una valoración predominantemente positiva entre los 195 servidores encuestados, lo que se expresa en el hecho de que el 95,9 % tuvo una calificación alta de estos procesos en términos generales, lo que significa que las estrategias relacionadas con la selección, evaluación de desempeño, desarrollo y compensación del talento humano han sido evaluadas como eficientes. Sin embargo, las valoraciones negativas, aunque mínimas, podrían indicar que existen áreas específicas de mejora en la gestión de estas acciones vinculadas con las personas trabajadoras.

Tabla 4

Selección del talento humano.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	2,6
Medio	148	75,9
Alto	42	21,5
Total	195	100,0

En lo que respecta a la dimensión *selección del talento humano*, las respuestas de los encuestados muestran una valoración media en la mayoría de los casos (75,9%), mientras que otro 21,5% se ubicó en un nivel alto al evaluar este aspecto en particular. Estos datos evidencian el predominio de una percepción aceptable en torno a las acciones

que se implementan en la organización para seleccionar al talento humano que ingresa a los cargos vacantes. Mientras que, por otra parte, sólo un 2,6% se ubicó en una calificación baja de este proceso, lo que, aunque no sea representativo, refleja que es preciso valorar la existencia de ciertas limitaciones o debilidades específicas que deben ser atendidas con la finalidad de activar un enfoque de mejora continua en esta área.

Tabla 5

Evaluación de desempeño del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	1,5
Medio	10	5,1
Alto	182	93,3
Total	195	100,0

En torno a la dimensión *evaluación de desempeño del talento humano*, los datos expuestos en la tabla 3, permiten apreciar una valoración generalizada favorable por parte de los encuestados, observándose en concreto que un 93,3% le otorgó a este proceso una puntuación *alta*; de esta forma, se establece que la mayoría de los servidores tiene una percepción de que la evaluación de desempeño se realiza con criterios de efectividad. En cuanto al 5,1% que tiene una valoración *media* y 1,5 % con evaluación de nivel bajo, puede decirse que, aunque no se trata de un porcentaje elevado, los empleados pueden estar experimentando algunas reservas acerca de la evaluación de desempeño.

Tabla 6

Desarrollo y compensación del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2,1
Medio	5	2,6
Alto	186	95,4
Total	195	100,0

Igualmente, las estadísticas que se exponen en la tabla 4 dan cuenta de que la dimensión *desarrollo y compensación del talento humano* es el proceso de gestión humana que reciba la valoración más alta, por cuanto el 95,4% de los servidores se ubica en este nivel, y solo un 4,7% asigna puntuaciones medias y bajas a las acciones que aplica la empresa para compensar y desarrollar a su personal.

Estos hallazgos dan cuenta de que el talento humano del programa Aurora, estima que el desarrollo profesional y las compensaciones están bien gestionados por parte de la institución, y de esta manera podrían estar contribuyendo significativamente a su motivación y satisfacción laboral.

Tabla 7

Retención y supervisión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,0
Medio	8	4,1
Alto	185	94,9
Total	195	100,0

Finalmente, en lo que concierne a la valoración de los procesos de retención y supervisión del talento humano en el programa Aurora, tal como se evidencia en la tabla 5, el mayor segmento de los entrevistados (94,9%) tienen una percepción altamente positiva, lo que quiere decir que las estrategias que se implementan para brindar estabilidad laboral y el ejercicio de un liderazgo efectivo se corresponden con lo que esperan quienes integran el personal de esta organización. Si bien es muy bajo el porcentaje de servidores que poseen valoraciones medias o bajas, se considera relevante profundizar en el conocimiento de las limitaciones que podrían estar afectando este proceso, con la finalidad de optimizar las condiciones institucionales y la gerencia del recurso humano en este aspecto.

Motivación

Tabla 8

Valoración de la motivación del talento humano en el Programa Aurora, sede Central

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	1,5
Medio	9	4,6
Alto	183	93,8
Total	195	100,0

En lo que respecta a la motivación del talento humano en el Programa Aurora, sede central, las respuestas de los servidores de esta institución, demuestran que la misma se valora como alta o mayoritariamente positiva, en un 93,8% de la muestra, lo que significa que las condiciones de trabajo, el ambiente, los incentivos, entre otros factores, promueven que el recurso humano se sienta motivado y comprometido con su trabajo. Adicionalmente, se observa que un 4,6% evaluó la motivación en general como *media* y solo un 1,5% la calificó como *baja*, y aunque estos porcentajes se consideran mínimos, es preciso tratar de comprender los factores que inciden en esta valoración para fortalecer el nivel de motivación dentro del programa.

Tabla 9

Motivación intrínseca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,0
Medio	10	5,1
Alto	183	93,8
Total	195	100,0

En la evaluación de la motivación del talento humano en el programa Aurora, se han considerado sus dimensiones intrínseca y extrínseca. En cuanto a la primera, los datos dan cuenta de que el 93,8% de los servidores posee una valoración alta y positiva de este tipo de motivación que alude a los factores internos, como el interés y la satisfacción personal en el trabajo, indicando posiblemente que las tareas y objetivos que desarrollan

en la organización les parecen gratificantes. No obstante, no puede obviarse que un 5,1% valoró la motivación intrínseca como *media* y 1% la calificó como *baja*, por lo que habría que explorar los posibles desafíos y debilidades que este segmento de la muestra percibe como negativos y que están afectando su nivel de motivación y compromiso.

Tabla 10

Motivación extrínseca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	1,5
Medio	12	6,2
Alto	180	92,3
Total	195	100,0

Mientras que, por otro lado, como se muestra en la tabla 8, 92,3% de los encuestados valoran positivamente la *motivación extrínseca* en el Programa Aurora, sede central, evidenciando la intervención favorable de factores externos, como recompensas, incentivos o reconocimiento, que pueden estar propiciando de forma efectiva un mayor compromiso y satisfacción por parte del talento humano. En esta dimensión, 6,2% y 1,5% de los servidores tienen valoraciones medias y bajas, respectivamente, indicando que un pequeño grupo podría no sentirse satisfecho por las condiciones externas ofrecidas, lo que se traduce en la importancia de fortalecer los programas de incentivos y recompensas.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Puesto que los resultados inferenciales están representados por las pruebas de hipótesis, y para su desarrollo es fundamental seleccionar el estadístico adecuados, se procede a efectuar una prueba de normalidad para las variables procesos de gestión del conocimiento y motivación, por medio del cálculo del Test de que es Kolmogorov-Smirnov, aplicable en los casos en que la muestra supera las 50 unidades, como en este

estudio que se han abordado un total de 195 servidores del Programa Aurora, sede central.

De este modo, se definen las hipótesis y reglas de decisión de la siguiente manera:

Hipótesis:

- Hipótesis nula (H_0): La distribución de los datos es normal.
- Hipótesis alternativa (H_1): La distribución de los datos no es normal.

Regla de decisión:

- Si el $p\text{-value} > \text{Sig. } (\alpha = 0,05)$: No se rechaza H_0 .
- Si el $p\text{-value} \leq \text{Sig. } (\alpha = 0,05)$: Se rechaza H_0 .

El coeficiente K-S se estima partiendo de la sumatoria de las respuestas dadas a todas las preguntas de cada variable, previo a que esta sea convertida en una variable categorial. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 11

Prueba de normalidad: Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Procesos de gestión del TTHH	Motivación
N		195	195
Parámetros normales ^a	Media	160,4872	131,8103
	Desviación típica	15,36510	13,72258
Diferencias más extremas	Absoluta	,246	,156
	Positiva	,129	,096
	Negativa	-,246	-,156
Z de Kolmogorov - Smirnov		3,435	2,178
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000
a. La distribución de contraste es la Normal.			

Estos resultados evidencian que ninguna de estas variables se adecúa a una distribución normal, puestos que en ambas mediciones el p-valor (Sig = 0,000) es inferior que la significancia ($\alpha = 0,05$), lo que conduce a rechazar la hipótesis nula, a la vez que se acepta la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se asume la decisión de aplicar una prueba no paramétrica para el análisis de las correlaciones entre tales variables, esta

prueba es el coeficiente Rho de Spearman, estadístico adecuado en el análisis inferencial en este estudio. Ahora bien, en cuanto a la fuerza de la correlación entre las variables, se emplea la escala de Hernández y Mendoza (2018) para su respectivo análisis:

Tabla 12

Escala de correlación

Rango	Correlación
-1,00	“Negativa perfecta”
-0,76 hasta -0,99	N. muy fuerte
-0,51 hasta -0,75	N. considerable
-0,26 hasta -0,50	N. media
-0,11 hasta -0,25	N. débil
-0,01 hasta -0,10	N. muy débil
0,00	No existe relación
+0,01 hasta +0,10	“Positiva muy débil”
+0,11 hasta +0,25	P. débil
+0,26 hasta +0,50	P. media
+0,51 hasta +0,75	P. considerable
+0,76 hasta +0,99	P. muy fuerte
+1,00	P. perfecta

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018).

Pruebas de hipótesis

Hipótesis principal:

Existe una relación significativa entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

Hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación

H1: Existe relación significativa entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación

Regla de decisión es: Se rechaza la H0 si el valor Sig. < 0.05.

Tabla 13

Correlación entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación

		Procesos de gestión del TTHH	Motivación
Rho de Spearman	Procesos de gestión del TTHH	Coefficiente correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,640
		N	,000
	Motivación		195
		Coefficiente correlación	,640
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			195

A partir de los datos expuestos, se identifica la existencia de una asociación que se cataloga como estadísticamente significativa entre las dos variables que son objeto de análisis, dado que el valor de la significancia es $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 de que la relación es significativa y que esta no es casual. Así mismo, dado que el coeficiente de correlación fue de $r = 0,640$, siguiendo la escala de Hernández y Mendoza (2018), esta relación califica como positiva considerable, lo que significa que al introducir una mejora en los procesos de gestión humana puede generarse un incremento en el nivel de motivación de los servidores del Programa Aurora.

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre selección del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe una relación significativa entre la selección del talento humano y la motivación

H₁: Existe relación significativa entre la selección del talento humano y la motivación

Tabla 14

Correlación entre la selección del talento humano y la motivación

		Selección del TTHH	Motivación
Rho de Spearman	Selección del TTHH	Coefficiente correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,266
		N	,000
	Motivación		195
		Coefficiente correlación	,266
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			195

Sig. (bilateral)	,000	.
N	195	195

En lo concerniente al relacionamiento entre el proceso de selección del talento humano y la motivación, se obtuvo un valor Sig. de $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa de que la asociación es estadísticamente significativa, lo que indica que se trata de una correlación que no es casual. No obstante, se trata de una relación positiva media, por cuanto el coeficiente de correlación fue de $r = 0,266$, reflejándose de esta manera que es moderada la vinculación entre la selección del talento humano y la motivación, es decir, en la medida en que se produce un mejoramiento en el proceso de selección del talento humano puede producirse un progreso medio en la motivación de los servidores del Programa Aurora.

Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre evaluación de desempeño del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

Hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la motivación

H1: Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la motivación

Tabla 15

Correlación entre la evaluación de desempeño del talento humano y la motivación

		Motivación	Evaluación de desempeño del TTHH
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607
		N	.
		Coeficiente correlación	,000
			195
			195
			,607
			1,000

Evaluación de desempeño del TTHH	Sig. (bilateral) N	,000 195	.
			195

Por otro lado, habiendo obtenido un valor de Sig. de $0,000 < 0,05$, por regla de decisión se rechaza la H_0 y se confirma la hipótesis alternativa acerca de la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la motivación, y que esta correlación no es casual. A ello se suma el hecho de que se derivó un coeficiente de correlación de 0,607, que permite calificar esta relación como positiva considerable, indicándose así que a medida que se optimiza la evaluación de desempeño, se podría lograr un aumento considerable en la motivación de los servidores del Programa Aurora.

Hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa del desarrollo y compensación del talento humano y la motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

Hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre el desarrollo y compensación del talento humano y la motivación

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo y compensación del talento humano y la motivación

Tabla 16

Correlación entre del desarrollo y compensación del talento humano y la motivación

		Motivación	Desarrollo y compensación del TTHH
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,578
		N	.
	Desarrollo y compensación del TTHH	Coeficiente correlación	,000
		Sig. (bilateral)	195
		N	,000

N	195	195
---	-----	-----

Posteriormente, en estos resultados inferenciales se explora acerca del nivel de correlación que hay de hecho entre el desarrollo y compensación del talento humano y la motivación, encontrando que el valor de la significancia es de $0,000 < 0,05$, razón por la cual se asume la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, según la cual esta relación es estadísticamente significativa y no puede atribuirse al azar. Igualmente, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,578, lo que también indica la existencia de una correlación positiva considerable, esto es, en el mismo sentido en que se fortalecen los procesos de desarrollo y compensación, también existe la probabilidad de que se incremente la motivación de los servidores del Programa Aurora.

Hipótesis específica 4:

Existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.

Hipótesis estadísticas:

H0: No existe una relación significativa entre la retención y supervisión del talento humano y la motivación

H1: Existe relación significativa entre la retención y supervisión del talento humano y la motivación

Tabla 17

Correlación entre la retención y supervisión del talento humano y la motivación

		Motivación	Retención y supervisión del TTHH
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,544
		N	,000
	Retención y supervisión del TTHH	Coefficiente correlación	195
		Sig. (bilateral)	,544
			1,000

N	195	195
---	-----	-----

Se obtuvo un Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05, lo que se traduce en el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la alternativa, indicando que la correlación entre la retención y supervisión del talento humano y la motivación es estadísticamente significativa, por lo que no es atribuible al azar. De igual forma, se constató que esta relación es positiva considerable, pues el coeficiente de correlación fue de 0,544, lo que significa que, a medida que mejoran las prácticas de retención y supervisión del talento humano, también puede suscitarse un aumento la motivación de los servidores del Programa Aurora.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta la discusión y contrastación de los resultados obtenidos con los antecedentes de este estudio, tanto nacionales como internacionales. Los principales hallazgos de esta investigación se expresan en el logro de sus propósitos, evidenciándose en términos generales que existe una relación significativa, positiva y considerable entre las variables procesos de gestión del talento y la motivación en los servidores del Programa Aurora, sede central (Rho de Spearman = 0,640, $p = 0,000$).

En cuanto a la asociación de cada uno de los procesos con la motivación laboral, solo se presentó un nivel positivo medio al medir la correlación entre la selección del talento humano y la motivación (Rho de Spearman = 0,266, $p = 0,000$), mientras que en lo que respecta a la evaluación de desempeño (Rho de Spearman = 0,607, $p = 0,000$), el desarrollo y compensación (Rho de Spearman = 0,578, $p = 0,000$) y la retención y supervisión (Rho de Spearman = 0,544, $p = 0,000$), todos están asociados de manera significativa, positiva y considerable con la motivación de los servidores.

Ahora bien, en términos generales, estos análisis son consistentes con los hallazgos de algunos estudios como el de Damarasri y Ahman (2020), quienes determinaron que la gestión del talento se relaciona con la motivación laboral y el desempeño de los empleados, como parte de un efecto significativo y combinado. Así mismo, a nivel nacional, en Rosas (2018), se encontró que existe una correlación positiva y alta ($Rho = 0,818$) entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación laboral.

A lo anterior se suma lo expuesto por Anastacio et al. (2020), en cuyo estudio se evidenció que predomina un relacionamiento significativo y positivo entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, pues de esta manera, a medida que se logre una buena gestión de los procesos de inherentes a esta área, se tendrá también un mejor nivel

motivacional entre los servidores de la municipalidad. En el mismo orden, Santos (2018) desarrolló una investigación que permitió evidenciar la existencia de una asociación significativa, positiva y alta entre la gestión del talento humano y la motivación laboral ($R = 0,686$), encontrando que si se avanza en el desarrollo de los procesos de gestión humana se puede lograr un efecto favorable en los niveles de motivación de las personas que conforman la comunidad educativa.

También en el mismo sentido, los resultados de Nawangsari y Sutawidjaya (2019), evidenciaron que las variables competencia, motivación y gestión del talento se relacionan directa y positivamente entre sí y con el nivel de compromiso del empleado. Por último, Ognio (2019), a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial, concluye que el talento humano objetivo valora su gestión como medianamente eficaz (70,21%; Sig =0,442).

A modo de contraste, se citan los hallazgos de Huillasco (2022), en cuyos estudios se determinó que existe una relación significativa pero baja ($Rho = 0,187$) entre la gestión del talento humano y la motivación en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, con niveles medios predominantes en ambas variables.

Mientras que, en términos específicos, Hernández y Portilla (2022) lograron identificar la compensación y el desempeño como variables asociadas a la gestión humana, se vinculan favorablemente con la motivación del personal. Esto se corresponde con los resultados y análisis previamente expuestos sobre la alta valoración de los procesos de evaluación, desarrollo y compensación, así como de su asociación con la motivación del personal.

Por otro lado, en torno los procesos de retención y supervisión, Mulla (2020) demostró que la interacción con los supervisores, el nivel de desafío de sus tareas y el grado de reconocimiento obtenido por su labor, se consideran como los principales

factores promotores de la motivación en el personal de la organización. También en lo específico, se tiene la investigación de Sudiardhita et al. (2018), quienes llegaron a la conclusión de que la compensación adecuada propicia efectivamente la motivación y optimiza el desempeño.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación significativa, positiva y considerable entre los procesos de gestión del talento humano y la motivación de los servidores del Programa Aurora, tal como se evidencia en el coeficiente de correlación de Spearman (0,640) con un valor de significancia de 0,000. Aunado a lo anterior, los resultados descriptivos indican que el 95,9% de los servidores valoran los procesos de gestión del talento humano en un nivel alto, mientras que el 93,8% otorga una calificación alta a su motivación laboral. Estos hallazgos demuestran que las acciones y estrategias en la gestión de talento humano, desde la selección hasta la retención y supervisión, contribuyen significativamente al fortalecimiento de la motivación.
- En cuanto a la selección del talento humano, el 75,9% de los servidores encuestados del Programa Aurora, mostró una valoración media de este proceso y 21,5% alto, lo que significa que existen algunas reservas en cuanto a la efectividad de la organización en este aspecto. Además, se estableció que la relación de este proceso en particular con la motivación es significativa, positiva y media ($R = 0,266$; $\text{Sig.} = 0,000$), indicando que una mejora en la selección del talento humano podría propiciar un incremento moderado o medio en el nivel de motivación. En tal sentido, podría ser relevante reforzar aspectos clave asociados a este proceso, en cuanto a transparencia, objetividad, adecuación del perfil a las demandas existentes, entre otras condiciones.
- En torno a la evaluación de desempeño, se denota que 93,3% de los servidores otorgan una valoración alta a este proceso, dando cuenta de que su implementación es percibida favorablemente por el personal del Programa Aurora. Así mismo, se estableció que la correlación entre esta dimensión y la

variable motivación es significativa, positiva y considerable ($R = 0,607$; Sig. = 0,000), confirmando así que una mejora en la evaluación de desempeño podría traducirse en un aumento en el grado de motivación de los servidores.

- El desarrollo y compensación del talento humano es uno de los procesos mejor valorados, con 95,4% de los servidores del Programa Aurora, encuestados, que le otorga una puntuación alta, indicando que las medidas y acciones vinculadas a este proceso son satisfactorias y percibidas favorablemente por parte del personal. De igual forma, este proceso es el que demuestra la correlación significativa, positiva y considerable con la motivación, es la más alta entre todas las evaluadas ($R = 0,578$; Sig. = 0,000), lo que quiere decir que el desarrollo profesional, las oportunidades de formación y los beneficios económicos actúan como factores favorecedores de la motivación en los servidores del programa.
- Finalmente, se constata que existe una alta valoración del proceso de retención y supervisión del talento humano en un 94,9% de la muestra de servidores del Programa Aurora, indicando que este proceso se desarrolla favorablemente en la institución, desde la perspectiva de sus servidores. Igualmente, se determinó que la relación de la retención y supervisión del talento humano con la motivación es significativa, positiva y considerable ($R = 0,544$; Sig. = 0,000), lo que expresa que una mejora en este proceso de gestión humana puede contribuir a impulsar un fortalecimiento del nivel de motivación en los servidores.

VII. RECOMENDACIONES

- Con la finalidad de aprovechar y potenciar el impacto que ha generado el Programa Aurora, sede central Lima, a través de los procesos de gestión del talento humano, en la motivación de los servidores, se recomienda a la institución diseñar e implementar estrategias de comunicación y retroalimentación permanente, propiciando de esta manera que los servidores tengan conocimiento acerca del modo en que su desempeño contribuye a la consecución de los objetivos del programa. Dentro de esta misma acción, es preciso incorporar actividades de investigación que permitan profundizar en el conocimiento de las áreas específicas de mejora dentro de los procesos de selección, evaluación, desarrollo, compensación, retención y supervisión, en pro de alcanzar cada vez mejores niveles de alineación entre los intereses del personal y los de la organización.
- Dada la valoración que tienen los servidores del Programa Aurora acerca del proceso de selección del talento humano, se recomienda indagar acerca de los puntos débiles de esta gestión, con miras a formular un plan de intervención basado en criterios claros y sólidos de transparencia, objetividad y adecuación de los perfiles requeridos. Para el éxito de esta acción, se recomienda a la institución, diseñar mecanismos para involucrar a los servidores en este proceso, procurando obtener la retroalimentación que permita distinguir las posibles apreciaciones desfavorables y cuestionamientos sobre el proceso, con el fin último de lograr que el perfil de los candidatos seleccionados se encuentre alineado con las necesidades organizacionales.
- En lo que concierne a la evaluación de desempeño, que es altamente valorada por los servidores del Programa Aurora, se recomienda emprender una revisión exhaustiva y profunda acerca del sistema de evaluación y retroalimentación,

procurando potenciar sus alcances, que no se limite sólo a evaluar el desempeño, sino que se convierta en una herramienta que proporcione información base para el desarrollo del talento humano. Este sistema debe enfocarse en reconocer los logros, pero también en proporcionar alternativas claras para fortalecer permanentemente el crecimiento profesional.

- Considerando el efecto positivo del desarrollo y la compensación del talento humano en la motivación, se recomienda reforzar los planes y acciones de capacitación, que esta sea permanente y diversificada, con base en información sólida sobre las necesidades y potencialidades asociadas al desarrollo profesional de los servidores del Programa Aurora. Así mismo, debe contemplarse en esta estrategia, la revisión y ajuste periódico de los patrones de compensación y beneficios que se brindan al personal, procurando que estos se encuentren perfectamente alineados con las expectativas del personal y las mejores prácticas en el sector.
- Respecto a la retención y supervisión del talento humano, aunque este proceso resultó con una valoración alta entre los servidores, se sugiere adoptar programas de *mentoring*, supervisión continua y reconocimiento del trabajo, con la finalidad de potenciar y diversificar los modos en que se implementa este proceso, atendiendo a las escasas, pero legítimas, insatisfacciones del personal sobre este aspecto. Por esta razón, se recomienda también aplicar métodos que permitan distinguir las áreas específicas de mejora en cuanto a la retención y supervisión, mediante encuestas y reuniones periódicas.

VIII. REFERENCIAS

- Aduna A., García E. y Chávez E. Modelos de gestión de Recursos Humanos. *Revista Tepexi*, 4(8). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
- Almanasreh, E., Moles, R. y Chen, T. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 15(2), 214-221. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>.
- Alvarado, A. y Argüello, N. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *Ra Ximhai*, 14(3), 207-222. <http://dx.doi.org/10.35197/rx.14.03.2018.13.aa>
- Anastacio C., García A. y Núñez O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú. *TZHOECOEN*, 12(4), 436-448. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394>
- Andina. (2018, 1 de mayo). *Día del Trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz*. <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiar-empleo-para-ser-mas-feliz-708538.aspx>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2022). *Ss7: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3476787-ss7-gestion-de-relaciones-humanas-y-sociales>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Castelo, I. y Medina, F. (2023). *Gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de San Sebastián, Cusco – 2022*. [Tesis de pregrado]. <https://core.ac.uk/download/588019208.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.

- Colombo, D. (2022). *¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica?* Forbes. <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- Damarasri, B. y Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(4), 490-498. <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/233>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ecuador: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Etikan, I. y Babatope, O. (2019). A Basic Approach in Sampling Methodology and Sample Size Calculation. *MedLife Clinics*, 1(1006), 50-54. <http://www.medtextpublications.com/open-access/a-basic-approach-in-sampling-methodology-and-sample-size-calculation-249.pdf>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo de conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- González, J. y Pazmiño, M. (2018). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- Hernández, B. y Portilla, E. (2022). *Plan de gestión para mejorar los niveles de motivación de los empleados de la comercializadora de cárnicos “pollo light” en la ciudad de San Juan de Pasto en el año 2022* [Tesis de maestría, Universidad de Nariño] <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/27865/TRABAJO%20FINAL%20DE%20GRADO%20NIVELES%20DE%20MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Huayllasco A. (2022). *Gestión del talento humano y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82846>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>
- Kaliyadan, F. y Kulkarni, V. (2019). Types of variables, descriptive statistics, and sample size. *Indian Dermatol*, 10(1), 82-86. https://doi.org/10.4103/idoj.IDOJ_468_18. PMID: 30775310
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Merchán, A. y Álvarez, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 10(2). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.pdf>
- Mullo, E. (2020). *Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7395>
- Muñoz, H., Vargas, J. y Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *ARANDU UTIC*, 7(2), 175-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Nawangsari, L. y Sutawidjaya, A. (2019). Talent Management in Mediating Competencies and Motivation to Improve Employee's Engagement. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 140-152. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44148/1/Talent%20Management%20in%20Mediating%20Competencies%20and%20Motivation%20to%20Improve%20Employee%E2%80%99s%20Engagement.pdf>

- Obando, M. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria*. *Sinergia*, 11(2), 166-173.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2019). *Integridad pública y ética*.
https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_13_-_Public_Integrity_and_Ethics_-_Spanish_v.pdf
- Ognio C. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39348>
- Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH). (2021). *Barómetro DCH. La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2021*. DCH.
<https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2022/01/VI-Barometro-DCH-Gestion-del-Talento.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2021). *Contratación Pública en el Estado de México: Mejorando la Eficiencia y la Competencia, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*. OCDE.
<https://doi.org/10.1787/fb81b622-es>.
- Palma, R. (2018). *Motivación del trabajador enfocada desde el ángulo humanista y su evolución* [Tesis de maestría, Universidad Jaume I].
https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176541/TFG_2018_Palma_Segado_Ruben.pdf?sequence=1
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista UAP Ciencia y Desarrollo* 23(3), 45-53.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7643637.pdf>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. y Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información Tecnológica* 30(6), 167-176.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R. y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México.

- Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Rosas E. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso gobierno regional Pasco – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/823>
- Santos J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23862>
- Steelcase. (2022). *El compromiso y el espacio de trabajo global*. Steelcase. <https://info.steelcase.com/informe-global-sobre-el-compromiso-y-el-espacio-de-trabajo>
- Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, H., Sariwulan, T. y Nikensari, S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*. 17(4). https://www.researchgate.net/publication/327830427_The_effect_of_compensation_motivation_of_employee_and_work_satisfaction_to_employee_performance_Pt_Bank_xyz_Persero_TBK
- Sukier, H., Ramirez, R. y Parra, M. (2021). *Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable*. Editorial Universitaria de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8517/LIBRO%20DIGITAL-%20Modelo%20de%20Gestion-%20VERSI%3%93N%20FINAL%2003%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Veiga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-01262020000200094
- Zambrano, L. (2020). *Gestión de talento humano percibido por el personal de Hoteles Garcilaso en la ciudad del Cusco – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Andina

del Cusco].

<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3401?show=full>

Zuta, N., Castro, L., y Zela, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157–164. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>

IX. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Preguntas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1. Procesos de gestión del talento humano	Selección Evaluación de desempeño Desarrollo y compensación Retención y supervisión	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental Nivel: Correlacional Población: 396 servidores del Programa Aurora Lima Muestra: 195 servidores del Programa Aurora Lima Instrumentos: Encuesta Cuestionario
¿Cuál es la relación entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima – Perú, 2023?	Determinar la relación entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023	Existe una relación significativa entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023			
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2. Motivación	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	
¿Cuál es la relación existente entre selección del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?	Identificar la relación existente entre selección del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.	Existe una relación significativa entre selección del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.			

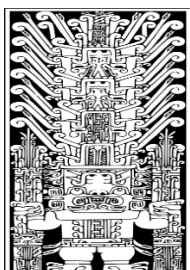
¿Cuál es la relación existente entre evaluación de desempeño del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?	Precisar la relación existente entre evaluación de desempeño del talento humano y la motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.	Existe una relación significativa entre evaluación de desempeño del talento humano y la motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.			
¿Cuál es la relación del desarrollo y compensación del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?	Establecer la relación del desarrollo y compensación del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.	Existe una relación significativa del desarrollo y compensación del talento humano y la motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.			
¿Cuál es la relación de la retención y supervisión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023?	Explicar la relación de la retención y supervisión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.	Existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023.			

ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Procesos de Gestión del Talento Humano	Se asume como una perspectiva global y estratégica que comprende una serie de procedimientos que empiezan desde el momento en que la empresa o institución identifica sus requerimientos de personal y la búsqueda de individuos para cubrir sus puestos disponibles hasta la implementación de acciones mediante las cuales logra que sus empleados progresen, se mantengan en la organización o egresen de ella. Ello incluye los procesos de contratación, capacitación, sueldos, control, supervisión y otros momentos (Chiavenato, 2009).	Consiste en las actividades integradas de planificación, organización, control y evaluación de los procesos alusivos al ingreso, desarrollo y bienestar de los servidores de una institución o empresa.	Selección	Reclutamiento Selección	Escala ordinal
			Evaluación de desempeño	Diseño del puesto Descripción y análisis de puestos Evaluación de desempeño	
			Desarrollo y compensación	Capacitación y desarrollo de personal Desarrollo organizacional Base de datos de recursos Humanos Ética y responsabilidad Social	
			Retención y supervisión	Remuneración Prestaciones sociales Calidad de vida Relaciones con las Personas	
Variable 2 Motivación	La motivación laboral, basada en las teorías de	Comprende el impulso o la fuerza por la que una	Motivación intrínseca	Nivel de motivación Logro	Escala ordinal

	Herzberg, se configura como un constructo compuesto por dos categorías fundamentales de elementos que impactan en el impulso y desempeño de los trabajadores; esto es una fuerza interna que lleva a los empleados a buscar el cumplimiento personal y la realización a través de su trabajo. Estas categorías son identificadas como factores intrínsecos y factores extrínsecos (Alvarado y Argüello, 2018).	persona actúa, a partir de los factores intrínsecos y extrínsecos que se vinculan a sus decisiones		Reconocimiento Condiciones propias de trabajo Responsabilidad Progreso Crecimiento	
			Motivación extrínseca	Políticas y administración en la empresa Supervisión Relaciones interpersonales Condiciones del trabajo Beneficios económicos	

ANEXO 3. INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS: “RELACIÓN ENTRE PROCESOS DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES
DEL PROGRAMA AURORA, SEDE CENTRAL, LIMA - PERÚ,
2023”

Presentación:

Estimado colaborador:

Este cuestionario se ha diseñado con el objetivo de recabar los datos relativos al “PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO” para desarrollar la investigación sobre “Relación entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023”. Este cuestionario es de naturaleza anónima y los datos que suministre son confidenciales, los cuales serán utilizados sólo para fines académicos en la realización de la presente investigación. Agradezco el tiempo que disponga para responder este cuestionario y la sinceridad de información que pueda proporcionar.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones a las cuales deberá responder indicando con una X según lo que considere ajustado a la realidad y a su percepción dentro la organización. Las 5 posibles respuestas son:

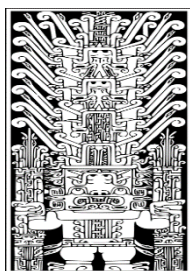
Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	---------------------	-------------

Dimensión 1. Selección del talento humano		1	2	3	4	5
1	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo la entidad realiza una convocatoria interna?					
2	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo, esta es publicada para todo el personal de la entidad?					
3	¿Al existir una nueva vacante en la institución, se convoca mediante los diferentes medios de comunicación?					

4	¿La institución pública a los mercados laborales tanto interno como externo para cubrir una vacante?					
Dimensión 2. Evaluación de desempeño del talento humano		1	2	3	4	5
5	¿La institución brinda el equipamiento necesario para desarrollar las habilidades y aptitudes frente a una determinada tarea?					
6	¿Usted comprende el objetivo que quiere lograr con las tareas organizacionales asignadas?					
7	¿Dentro de sus tareas y/o funciones encomendadas, usted está en la capacidad de seleccionarlás e identificarse con las mismas?					
8	¿Usted recibe los resultados de la evaluación sobre cómo se desenvolvió en su puesto de trabajo?					
9	¿Usted considera que la institución toma en cuenta su experiencia y aptitudes para la ubicación de un puesto de trabajo?					
10	¿Las funciones que usted realiza las efectúa con responsabilidad, puntualidad y en forma oportuna?					
11	¿Usted comprende las responsabilidades y tareas designadas en su puesto laboral?					
12	¿Usted al realizar una tarea la desarrolla con las capacidades que posee?					
Dimensión 3. Desarrollo y compensación del talento humano		1	2	3	4	5
13	¿Se le informa constantemente a cerca de algún cambio en la organización, políticas, reglamentos o reglas en la institución?					
14	¿La institución brinda las capacitaciones correspondientes para el desarrollo adecuado de sus tareas?					
15	¿Se le motiva constantemente para el desarrollo positivo de sus actitudes en el ambiente laboral?					
16	¿La institución desarrolla programas de capacitación con la finalidad de desarrollar sus habilidades y destrezas, e incrementar sus conocimientos?					

17	¿En la institución se da de manera coordinada las actividades a realizar para alcanzar los objetivos propuestos?					
18	¿La institución contribuye a adaptarse a los cambios del entorno (avances tecnológicos, científicos, económicos, sociales y políticos)?					
19	¿Se solicita los datos personales de cada colaborador de manera veraz?					
20	¿Se realiza la recopilación de datos del ocupante para un respectivo puesto?					
21	¿La institución cuenta con un registro de remuneración actualizado?					
22	¿La institución realiza constantes chequeos médicos a sus colaboradores, para contar con un registro de salud ocupacional?					
23	¿La institución cumple con los proyectos y objetivos trazados anualmente ya sea en materia económica, social y ambiental?					
24	¿Usted considera que la institución evalúa su desempeño y sus resultados obtenidos?					
Dimensión 4. Retención y supervisión del talento humano		1	2	3	4	5
25	¿Se le otorga puntualmente la remuneración por las tareas realizadas?					
26	¿Usted recibe incentivos tales como bonos, comisiones, aguinaldo, etc.?					
27	¿Al cumplir el año de trabajo en la institución se le brinda el mes correspondiente para sus vacaciones?					
28	¿Se considera en la institución la retribución por concepto de jubilación, gratificaciones, y de ausencia prolongada por enfermedad?					
29	¿Se le brinda servicios tales como: seguro de vida, transporte, ¿etc.?					
30	¿Se le brinda el ambiente adecuado para velar su integridad física y mental de los riesgos al realizar sus tareas?					

31	¿Usted al momento de realizar sus tareas, cuenta con una adecuada iluminación, temperatura y ruido?					
32	¿Usted considera que se cumplen y/o respetan las horas establecidas de trabajo?					
33	¿Se le brinda medidas de prevención para evitar accidentes laborales?					
34	¿Se le informa con anticipación al momento de realizar un movimiento interno como: transferencias y ascensos?					
35	¿Cuándo la institución realiza un recorte de personal y despidos, se le comunica con un tiempo anticipado?					
36	¿Maneja correctamente las distintas situaciones presentadas sin la necesidad de supervisión?					



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS: “RELACIÓN ENTRE PROCESOS DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES
DEL PROGRAMA AURORA, SEDE CENTRAL, LIMA - PERÚ,
2023”

Presentación:

Estimado colaborador:

Este cuestionario se ha diseñado con el objetivo de recabar los datos relativos a la “MOTIVACIÓN” para desarrollar la investigación sobre “Relación entre procesos de gestión del talento humano y motivación de los servidores del Programa Aurora, Sede Central, Lima - Perú, 2023”. Este cuestionario es de naturaleza anónima y los datos que suministre son confidenciales, los cuales serán utilizados sólo para fines académicos en la realización de la presente investigación. Agradezco el tiempo que disponga para responder este cuestionario y la sinceridad de información que pueda proporcionar.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones a las cuales deberá responder indicando con una X según lo que considere ajustado a la realidad y a su percepción dentro la organización. Las 5 posibles respuestas son:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	---------------------	-------------

Dimensión 1. Motivación intrínseca		1	2	3	4	5
1	Yo me siento motivado en el desarrollo de mis labores					
2	Considero que la mayoría del personal de esta institución se siente motivado					
3	Me siento motivado a trabajar con dedicación para alcanzar las metas trazadas					
4	Me siento satisfecho de mi rendimiento en el trabajo					
5	Es agradable cumplir con mi deber a diario					
6	El reconocimiento de mis jefes me hace sentir motivado					

7	Con frecuencia recibo el reconocimiento de mis compañeros					
8	Mi trabajo es interesante					
9	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades porque me impone retos					
10	Tengo oportunidad en mi trabajo de ser creativo y realizar actividades diversas					
11	Considero que mi trabajo es importante para la institución					
12	Me siento comprometido a desarrollar mis labores con responsabilidad y puntualidad					
13	Siento que necesito supervisión para desarrollar mejor mis labores					
14	En el trabajo tengo posibilidad de ascender laboralmente					
15	Frecuentemente participo en actividades de formación a cargo de la institución					
16	Este trabajo me da oportunidades de crecer profesionalmente					
17	Desde que estoy en esta institución, he mejorado mis condiciones de vida					
Dimensión 2. Motivación extrínseca		1	2	3	4	5
18	Considero que la directiva de la institución es muy competente					
19	Existe una buena organización y dirección de la institución					
20	Las unidades de administración de la institución funcionan adecuadamente					
21	Me parece que las políticas de la institución son muy claras					
22	Las labores de supervisión son desarrolladas oportuna y cabalmente					
23	La relación con mis superiores generalmente es agradable					
24	En términos generales, existe una buena relación entre todos los empleados					
25	Mi área de trabajo cuenta con un medio ambiente que contribuye a mi seguridad física					
26	Cuento con un espacio suficiente en mi área de trabajo para realizar mis labores					

27	Las condiciones físicas de mi trabajo están mejorando continuamente					
28	Mi lugar de trabajo no es estresante					
29	Cuento con los recursos y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo					
30	Me siento cómodo en mi lugar de trabajo					
31	Me siento satisfecho con los beneficios económicos que tengo en mi trabajo					

ANEXO 4. DOCUMENTO SOBRE POBLACIÓN



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Viceministerio
de la Mujer

Programa Nacional
Aurora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 30 de Mayo del 2024

CARTA N° D000209-2024-MIMP-AURORA-REI



Firmado digitalmente por: VIÑAS
VERA Oswaldo Jorge FAU
20512807411 soft
Cargo: Funcionario Responsable De
Entregar Información Pública
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30.05.2024 16:33:08 -05:00

Señorita

ESTRELLA SANTOS HEIZEL SHERLY

CALLE LAS DUNAS MZ D LT. 7

LIMA-LIMA-LIMA

Presente.-

ASUNTO : SE REMITE FORMULARIO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA
INFORMACION PUBLICA

REFERENCIA : a) HOJA DE ENVIO S/N – Código 1dehz4x27
b) INFORME N D 000067-2024-AURORA-SPATH-MFC

De mi consideración:

Me dirijo a usted en atención al documento (a) de la referencia, a través del cual solicita, en el marco de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública, sobre la cantidad de servidores públicos (todo tipo de regimen tales como CAS 1057, 276, 728) que integran al Programa Nacional Aurora, Sede Central - Lima.

Al respecto, en mi calidad de Funcionario Responsable de entregar información pública del Programa Nacional AURORA, se tiene a bien señalar que de acuerdo al artículo 7° del Texto Único Ordenado - TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública "Toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier entidad de la Administración Pública. En ningún caso se exige expresión de causa para el ejercicio de este derecho".

Asimismo, conforme al artículo 10° de la citada norma, las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida, si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

En ese marco, la Unidad Gestión de Talento Humano e Integridad del Programa Nacional AURORA brinda atención a su solicitud señalando lo siguiente:

Jr. Camaná 616, Cercado de Lima
Teléfono: (01) 419 - 7260
www.gob.pe/aurora



BICENTENARIO
PERÚ
2024

N° Exp : 2024-0011896

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.aurora.gob.pe:8181/validador/Documental> y clave: G8RR3GD



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Viceministerio
de la Mujer

Programa Nacional
Aurora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Cantidad de servidores públicos en la Sede Central

D. L. 1057	D. L. 276	D. L. 728	TOTAL
367	29	-	396

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
OSWALDO JORGE VIÑAS VERA
FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR
INFORMACION PUBLICA
RESPONSABLE DE ENTREGAR INFORMACION

Jr. Camaná 616, Cercado de Lima
Teléfono: (01) 419 - 7260
www.gob.pe/aurora



BICENTENARIO
PERÚ
2024

N° Exp : 2024-0011896

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.aurora.gob.pe:8181/validadorDocumental> y clave: G8RR3GD

ANEXO 5. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

N°	VARIABLE N° 01: PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PERTINENCIA(1)		RELEVANCIA(2)		CLARIDAD(3)		SUGERENCIA
	Dimensión 1. Selección del talento humano	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo la entidad realiza una convocatoria interna?	X		X		X		
2	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo, esta es publicada para todo el personal de la entidad?	X		X		X		
3	¿Al existir una nueva vacante en la institución, se convoca mediante los diferentes medios de comunicación?	X		X		X		
4	¿La institución pública a los mercados laborales tanto interno como externo para cubrir una vacante?	X		X		X		
	Dimensión 2. Evaluación de desempeño del talento humano							
5	¿La institución brinda el equipamiento necesario para desarrollar las habilidades y aptitudes frente a una determinada tarea?	X		X		X		
6	¿Usted comprende el objetivo que quiere lograr con las tareas organizacionales asignadas?	X		X		X		
7	¿Dentro de sus tareas y/o funciones encomendadas, usted está en la capacidad de seleccionarlas e identificarse con las mismas?	X		X		X		
8	¿Usted recibe los resultados de la evaluación sobre cómo se desenvolvió en su puesto de trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted considera que la institución toma en cuenta su experiencia y aptitudes para la ubicación de un puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Usted considera que la institución toma en cuenta sus condiciones fisiológicas para la asignación de un puesto de trabajo?	X		X		X		
11	¿Las funciones que usted realiza las efectúa con responsabilidad, puntualidad y en forma oportuna?	X		X		X		
12	¿Usted comprende las responsabilidades y tareas designadas en su puesto laboral?	X		X		X		
13	¿Usted al realizar una tarea la desarrolla con las capacidades que posee?	X		X		X		
	Dimensión 3. Desarrollo y compensación del talento humano							
14	¿Se le informa constantemente a cerca de algún cambio en la organización, políticas, reglamentos o reglas en la institución?	X		X		X		
15	¿La institución brinda las capacitaciones correspondientes para el desarrollo adecuado de sus tareas?	X		X		X		

16	¿Se le motiva constantemente para el desarrollo positivo de sus actitudes en el ambiente laboral?	X		X		X		
17	¿La institución desarrolla programas de capacitación con la finalidad de desarrollar sus habilidades y destrezas, e incrementar sus conocimientos?	X		X		X		
18	¿En la institución se da de manera coordinada las actividades a realizar para alcanzar los objetivos propuestos?	X		X		X		
19	¿La institución contribuye a adaptarse a los cambios del entorno (avances tecnológicos, científicos, económicos, sociales y políticos)?	X		X		X		
20	¿Se solicita los datos personales de cada colaborador de manera veraz?	X		X		X		
21	¿Se realiza la recopilación de datos del ocupante para un respectivo puesto?	X		X		X		
22	¿La institución cuenta con un registro de remuneración actualizado?	X		X		X		
23	¿La institución realiza constantes chequeos médicos a sus colaboradores, para contar con un registro de salud ocupacional?	X		X		X		
24	¿La institución cumple con los proyectos y objetivos trazados anualmente ya sea en materia económica, social y ambiental?	X		X		X		
25	¿Usted considera que la institución evalúa su desempeño y sus resultados obtenidos?	X		X		X		
Dimensión 4. Retención y supervisión del talento humano								
26	¿Se le otorga puntualmente la remuneración por las tareas realizadas?	X		X		X		
27	¿Usted recibe incentivos tales como bonos, comisiones, aguinaldo, etc.?	X		X		X		
28	¿Al cumplir el año de trabajo en la institución se le brinda el mes correspondiente para sus vacaciones?	X		X		X		
29	¿Se considera en la institución la retribución por concepto de jubilación, gratificaciones, y de ausencia prolongada por enfermedad?	X		X		X		
30	¿Se le brinda servicios tales como: seguro de vida, transporte, ¿etc.?	X		X		X		
31	¿Se le brinda el ambiente adecuado para velar su integridad física y mental de los riesgos al realizar sus tareas?	X		X		X		
32	¿Usted al momento de realizar sus tareas, cuenta con una adecuada iluminación, temperatura y ruido?	X		X		X		
33	¿Usted considera que se cumplen y/o respetan las horas establecidas de trabajo?	X		X		X		
34	¿Se le brinda medidas de prevención para evitar accidentes laborales?	X		X		X		
35	¿Se le informa con anticipación al momento de realizar un movimiento interno como: transferencias y ascensos?	X		X		X		
36	¿Cuándo la institución realiza un recorte de personal y despidos, se le comunica con un tiempo anticipado?	X		X		X		

N°	VARIABLE N° 02: MOTIVACIÓN	PERTINENCIA(1)		RELEVANCIA(2)		CLARIDAD(3)		SUGERENCIA
	Dimensión 1. Motivación intrínseca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Yo me siento motivado en el desarrollo de mis labores	X		X		X		
2	Considero que la mayoría del personal de esta institución se siente motivado	X		X		X		
3	Me siento motivado a trabajar con dedicación para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		
4	Me siento satisfecho de mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
5	Es agradable cumplir con mi deber a diario	X		X		X		
6	El reconocimiento de mis jefes me hace sentir motivado	X		X		X		
7	Con frecuencia recibo el reconocimiento de mis compañeros	X		X		X		
8	Mi trabajo es interesante	X		X		X		
9	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades porque me impone retos	X		X		X		
10	Tengo oportunidad en mi trabajo de ser creativo y realizar actividades diversas	X		X		X		
11	Considero que mi trabajo es importante para la institución	X		X		X		
12	Me siento comprometido a desarrollar mis labores con responsabilidad y puntualidad	X		X		X		
13	Siento que necesito supervisión para desarrollar mejor mis labores	X		X		X		
14	En el trabajo tengo posibilidad de ascender laboralmente	X		X		X		
15	Frecuentemente participo en actividades de formación a cargo de la institución	X		X		X		
16	Este trabajo me da oportunidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
17	Desde que estoy en esta institución, he mejorado mis condiciones de vida	X		X		X		
	Dimensión 2. Motivación extrínseca							
18	Considero que la directiva de la institución es muy competente	X		X		X		
19	Existe una buena organización y dirección de la institución	X		X		X		
20	Las unidades de administración de la institución funcionan adecuadamente	X		X		X		
21	Me parece que las políticas de la institución son muy claras	X		X		X		
22	Las labores de supervisión son desarrolladas oportuna y cabalmente	X		X		X		
23	La relación con mis superiores generalmente es agradable	X		X		X		
24	En términos generales, existe una buena relación entre todos los empleados	X		X		X		

25	Mi área de trabajo cuenta con un medio ambiente que contribuye a mi seguridad física	X		X		X				
26	Cuento con un espacio suficiente en mi área de trabajo para realizar mis labores	X		X		X				
27	Las condiciones físicas de mi trabajo están mejorando continuamente	X		X		X				
28	Mi lugar de trabajo no es estresante	X		X		X				
29	Cuento con los recursos y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo	X		X		X				
30	Me siento cómodo en mi lugar de trabajo	X		X		X				
31	Me siento satisfecho con los beneficios económicos que tengo en mi trabajo	X		X		X				

(1) Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

(2) Pertinencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

(3) 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

☒

Aplicable
después de
corregir

☐

No aplicable

☐

Apellidos y nombres del juez evaluador: Santa María Relaiza Héctor Raúl

Especialidad del evaluador: Doctor en Administración de la Educación. Metodología de la investigación



Dr. Héctor Santa María Relaiza
DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma

Lima, 01 de agosto de 2024

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

N°	VARIABLE N° 01: PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PERTINENCIA(1)		RELEVANCIA(2)		CLARIDAD(3)		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1. Selección del talento humano								
1	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo la entidad realiza una convocatoria interna?	X		X		X		
2	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo, esta es publicada para todo el personal de la entidad?	X		X		X		
3	¿Al existir una nueva vacante en la institución, se convoca mediante los diferentes medios de comunicación?	X		X		X		
4	¿La institución publica a los mercados laborales tanto interno como externo para cubrir una vacante?	X		X		X		
Dimensión 2. Evaluación de desempeño del talento humano								
5	¿La institución brinda el equipamiento necesario para desarrollar las habilidades y aptitudes frente a una determinada tarea?	X		X		X		
6	¿Usted comprende el objetivo que quiere lograr con las tareas organizacionales asignadas?	X		X		X		
7	¿Dentro de sus tareas y/o funciones encomendadas, usted está en la capacidad de seleccionarlas e identificarse con las mismas?	X		X		X		
8	¿Usted recibe los resultados de la evaluación sobre cómo se desenvolvió en su puesto de trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted considera que la institución toma en cuenta su experiencia y aptitudes para la ubicación de un puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Usted considera que la institución toma en cuenta sus condiciones fisiológicas para la asignación de un puesto de trabajo?	X		X		X		
11	¿Las funciones que usted realiza las efectúa con responsabilidad, puntualidad y en forma oportuna?	X		X		X		
12	¿Usted comprende las responsabilidades y tareas designadas en su puesto laboral?	X		X		X		
13	¿Usted al realizar una tarea la desarrolla con las capacidades que posee?	X		X		X		
Dimensión 3. Desarrollo y compensación del talento humano								
14	¿Se le informa constantemente a cerca de algún cambio en la organización, políticas, reglamentos o reglas en la institución?	X		X		X		
15	¿La institución brinda las capacitaciones correspondientes para el desarrollo adecuado de sus tareas?	X		X		X		

16	¿Se le motiva constantemente para el desarrollo positivo de sus actitudes en el ambiente laboral?	X		X		X		
17	¿La institución desarrolla programas de capacitación con la finalidad de desarrollar sus habilidades y destrezas, e incrementar sus conocimientos?	X		X		X		
18	¿En la institución se da de manera coordinada las actividades a realizar para alcanzar los objetivos propuestos?	X		X		X		
19	¿La institución contribuye a adaptarse a los cambios del entorno (avances tecnológicos, científicos, económicos, sociales y políticos)?	X		X		X		
20	¿Se solicita los datos personales de cada colaborador de manera veraz?	X		X		X		
21	¿Se realiza la recopilación de datos del ocupante para un respectivo puesto?	X		X		X		
22	¿La institución cuenta con un registro de remuneración actualizado?	X		X		X		
23	¿La institución realiza constantes chequeos médicos a sus colaboradores, para contar con un registro de salud ocupacional?	X		X		X		
24	¿La institución cumple con los proyectos y objetivos trazados anualmente ya sea en materia económica, social y ambiental?	X		X		X		
25	¿Usted considera que la institución evalúa su desempeño y sus resultados obtenidos?	X		X		X		
Dimensión 4. Retención y supervisión del talento humano								
26	¿Se le otorga puntualmente la remuneración por las tareas realizadas?	X		X		X		
27	¿Usted recibe incentivos tales como bonos, comisiones, aguinaldo, etc.?	X		X		X		
28	¿Al cumplir el año de trabajo en la institución se le brinda el mes correspondiente para sus vacaciones?	X		X		X		
29	¿Se considera en la institución la retribución por concepto de jubilación, gratificaciones, y de ausencia prolongada por enfermedad?	X		X		X		
30	¿Se le brinda servicios tales como: seguro de vida, transporte, ¿etc.?	X		X		X		
31	¿Se le brinda el ambiente adecuado para velar su integridad física y mental de los riesgos al realizar sus tareas?	X		X		X		
32	¿Usted al momento de realizar sus tareas, cuenta con una adecuada iluminación, temperatura y ruido?	X		X		X		
33	¿Usted considera que se cumplen y/o respetan las horas establecidas de trabajo?	X		X		X		
34	¿Se le brinda medidas de prevención para evitar accidentes laborales?	X		X		X		
35	¿Se le informa con anticipación al momento de realizar un movimiento interno como: transferencias y ascensos?	X		X		X		
36	¿Cuándo la institución realiza un recorte de personal y despidos, se le comunica con un tiempo anticipado?	X		X		X		

N°	VARIABLE N° 02: MOTIVACIÓN	PERTINENCIA(1)		RELEVANCIA(2)		CLARIDAD(3)		SUGERENCIA
	Dimensión 1. Motivación intrínseca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Yo me siento motivado en el desarrollo de mis labores	X		X		X		
2	Considero que la mayoría del personal de esta institución se siente motivado	X		X		X		
3	Me siento motivado a trabajar con dedicación para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		
4	Me siento satisfecho de mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
5	Es agradable cumplir con mi deber a diario	X		X		X		
6	El reconocimiento de mis jefes me hace sentir motivado	X		X		X		
7	Con frecuencia recibo el reconocimiento de mis compañeros	X		X		X		
8	Mi trabajo es interesante	X		X		X		
9	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades porque me impone retos	X		X		X		
10	Tengo oportunidad en mi trabajo de ser creativo y realizar actividades diversas	X		X		X		
11	Considero que mi trabajo es importante para la institución	X		X		X		
12	Me siento comprometido a desarrollar mis labores con responsabilidad y puntualidad	X		X		X		
13	Siento que necesito supervisión para desarrollar mejor mis labores	X		X		X		
14	En el trabajo tengo posibilidad de ascender laboralmente	X		X		X		
15	Frecuentemente participo en actividades de formación a cargo de la institución	X		X		X		
16	Este trabajo me da oportunidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
17	Desde que estoy en esta institución, he mejorado mis condiciones de vida	X		X		X		
	Dimensión 2. Motivación extrínseca							
18	Considero que la directiva de la institución es muy competente	X		X		X		
19	Existe una buena organización y dirección de la institución	X		X		X		
20	Las unidades de administración de la institución funcionan adecuadamente	X		X		X		
21	Me parece que las políticas de la institución son muy claras	X		X		X		
22	Las labores de supervisión son desarrolladas oportuna y cabalmente	X		X		X		
23	La relación con mis superiores generalmente es agradable	X		X		X		
24	En términos generales, existe una buena relación entre todos los empleados	X		X		X		

25	Mi área de trabajo cuenta con un medio ambiente que contribuye a mi seguridad física	X		X		X		
26	Cuento con un espacio suficiente en mi área de trabajo para realizar mis labores	X		X		X		
27	Las condiciones físicas de mi trabajo están mejorando continuamente	X		X		X		
28	Mi lugar de trabajo no es estresante	X		X		X		
29	Cuento con los recursos y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo	X		X		X		
30	Me siento cómodo en mi lugar de trabajo	X		X		X		
31	Me siento satisfecho con los beneficios económicos que tengo en mi trabajo	X		X		X		

(1) Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

(2) Pertinencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

(3) 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable



Aplicable después de corregir



No aplicable



Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dr. Aquino Santos César Gustavo

Especialidad del evaluador:

Dr. Gestión Pública y G.


Firma

Lima, 01 de agosto de 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

N°	VARIABLE N° 01: PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PERTINENCIA(1)		RELEVANCIA(2)		CLARIDAD(3)		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1. Selección del talento humano								
1	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo la entidad realiza una convocatoria interna?	X		X		X		
2	¿Cuándo existe la disponibilidad de un nuevo puesto de trabajo, esta es publicada para todo el personal de la entidad?	X		X		X		
3	¿Al existir una nueva vacante en la institución, se convoca mediante los diferentes medios de comunicación?	X		X		X		
4	¿La institución publica a los mercados laborales tanto interno como externo para cubrir una vacante?	X		X		X		
Dimensión 2. Evaluación de desempeño del talento humano								
5	¿La institución brinda el equipamiento necesario para desarrollar las habilidades y aptitudes frente a una determinada tarea?	X		X		X		
6	¿Usted comprende el objetivo que quiere lograr con las tareas organizacionales asignadas?	X		X		X		
7	¿Dentro de sus tareas y/o funciones encomendadas, usted está en la capacidad de seleccionarlás e identificarse con las mismas?	X		X		X		
8	¿Usted recibe los resultados de la evaluación sobre cómo se desenvolvió en su puesto de trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted considera que la institución toma en cuenta su experiencia y aptitudes para la ubicación de un puesto de trabajo?	X		X		X		
10	¿Usted considera que la institución toma en cuenta sus condiciones fisiológicas para la asignación de un puesto de trabajo?	X		X		X		
11	¿Las funciones que usted realiza las efectúa con responsabilidad, puntualidad y en forma oportuna?	X		X		X		
12	¿Usted comprende las responsabilidades y tareas designadas en su puesto laboral?	X		X		X		
13	¿Usted al realizar una tarea la desarrolla con las capacidades que posee?	X		X		X		
Dimensión 3. Desarrollo y compensación del talento humano								
14	¿Se le informa constantemente a cerca de algún cambio en la organización, políticas, reglamentos o reglas en la institución?	X		X		X		
15	¿La institución brinda las capacitaciones correspondientes para el desarrollo adecuado de sus tareas?	X		X		X		

16	¿Se le motiva constantemente para el desarrollo positivo de sus actitudes en el ambiente laboral?	X		X		X		
17	¿La institución desarrolla programas de capacitación con la finalidad de desarrollar sus habilidades y destrezas, e incrementar sus conocimientos?	X		X		X		
18	¿En la institución se da de manera coordinada las actividades a realizar para alcanzar los objetivos propuestos?	X		X		X		
19	¿La institución contribuye a adaptarse a los cambios del entorno (avances tecnológicos, científicos, económicos, sociales y políticos)?	X		X		X		
20	¿Se solicita los datos personales de cada colaborador de manera veraz?	X		X		X		
21	¿Se realiza la recopilación de datos del ocupante para un respectivo puesto?	X		X		X		
22	¿La institución cuenta con un registro de remuneración actualizado?	X		X		X		
23	¿La institución realiza constantes chequeos médicos a sus colaboradores, para contar con un registro de salud ocupacional?	X		X		X		
24	¿La institución cumple con los proyectos y objetivos trazados anualmente ya sea en materia económica, social y ambiental?	X		X		X		
25	¿Usted considera que la institución evalúa su desempeño y sus resultados obtenidos?	X		X		X		
Dimensión 4. Retención y supervisión del talento humano								
26	¿Se le otorga puntualmente la remuneración por las tareas realizadas?	X		X		X		
27	¿Usted recibe incentivos tales como bonos, comisiones, aguinaldo, etc.?	X		X		X		
28	¿Al cumplir el año de trabajo en la institución se le brinda el mes correspondiente para sus vacaciones?	X		X		X		
29	¿Se considera en la institución la retribución por concepto de jubilación, gratificaciones, y de ausencia prolongada por enfermedad?	X		X		X		
30	¿Se le brinda servicios tales como: seguro de vida, transporte, ¿etc.?	X		X		X		
31	¿Se le brinda el ambiente adecuado para velar su integridad física y mental de los riesgos al realizar sus tareas?	X		X		X		
32	¿Usted al momento de realizar sus tareas, cuenta con una adecuada iluminación, temperatura y ruido?	X		X		X		
33	¿Usted considera que se cumplen y/o respetan las horas establecidas de trabajo?	X		X		X		
34	¿Se le brinda medidas de prevención para evitar accidentes laborales?	X		X		X		
35	¿Se le informa con anticipación al momento de realizar un movimiento interno como: transferencias y ascensos?	X		X		X		
36	¿Cuándo la institución realiza un recorte de personal y despidos, se le comunica con un tiempo anticipado?	X		X		X		

N°	VARIABLE N° 02: MOTIVACIÓN	PERTINENCIA(1)		RELEVANCIA(2)		CLARIDAD(3)		SUGERENCIA
	Dimensión 1. Motivación intrínseca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Yo me siento motivado en el desarrollo de mis labores	X		X		X		
2	Considero que la mayoría del personal de esta institución se siente motivado	X		X		X		
3	Me siento motivado a trabajar con dedicación para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		
4	Me siento satisfecho de mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
5	Es agradable cumplir con mi deber a diario	X		X		X		
6	El reconocimiento de mis jefes me hace sentir motivado	X		X		X		
7	Con frecuencia recibo el reconocimiento de mis compañeros	X		X		X		
8	Mi trabajo es interesante	X		X		X		
9	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades porque me impone retos	X		X		X		
10	Tengo oportunidad en mi trabajo de ser creativo y realizar actividades diversas	X		X		X		
11	Considero que mi trabajo es importante para la institución	X		X		X		
12	Me siento comprometido a desarrollar mis labores con responsabilidad y puntualidad	X		X		X		
13	Siento que necesito supervisión para desarrollar mejor mis labores	X		X		X		
14	En el trabajo tengo posibilidad de ascender laboralmente	X		X		X		
15	Frecuentemente participo en actividades de formación a cargo de la institución	X		X		X		
16	Este trabajo me da oportunidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
17	Desde que estoy en esta institución, he mejorado mis condiciones de vida	X		X		X		
	Dimensión 2. Motivación extrínseca							
18	Considero que la directiva de la institución es muy competente	X		X		X		
19	Existe una buena organización y dirección de la institución	X		X		X		
20	Las unidades de administración de la institución funcionan adecuadamente	X		X		X		
21	Me parece que las políticas de la institución son muy claras	X		X		X		
22	Las labores de supervisión son desarrolladas oportuna y cabalmente	X		X		X		
23	La relación con mis superiores generalmente es agradable	X		X		X		
24	En términos generales, existe una buena relación entre todos los empleados	X		X		X		

25	Mi área de trabajo cuenta con un medio ambiente que contribuye a mi seguridad física	X		X		X		
26	Cuento con un espacio suficiente en mi área de trabajo para realizar mis labores	X		X		X		
27	Las condiciones físicas de mi trabajo están mejorando continuamente	X		X		X		
28	Mi lugar de trabajo no es estresante	X		X		X		
29	Cuento con los recursos y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo	X		X		X		
30	Me siento cómodo en mi lugar de trabajo	X		X		X		
31	Me siento satisfecho con los beneficios económicos que tengo en mi trabajo	X		X		X		

(1) Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

(2) Pertinencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

(3) 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable



Aplicable después de corregir



No aplicable



Apellidos y nombres del juez evaluador:

Mg. TORRES SUAREZ ROBERTO

Especialidad del evaluador:

MAGISTER EN ADMINISTRACION


Firma

Lima, 01 de agosto de 2023