

REVISTA INCLUSIONES

Revista de Humanidades
y Ciencias Sociales

Volumen 7 . Número Especial
Abril / Junio 2020
ISSN 0719-4706

GOBERNANZA:
REFORMA
Y MODERNIZACIÓN
DEL ESTADO

Editores:

Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Tomás Izquierdo Ruz

Universidad de Murcia, España

Mg. Ronald M. Hernández

Universidad San Ignacio de Loyola, Perú



CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Tarapacá, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idáñez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Rumyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudos Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

**REVISTA
INCLUSIONES**
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía
Santiago – Chile
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**GOBERNANZA: FACTORES AMBIENTALES ASOCIADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN UN ORGANISMO PÚBLICO**

**GOVERNANCE: ENVIRONMENTAL FACTORS ASSOCIATED WITH THE MANAGEMENT
OF HUMAN TALENT IN A PUBLIC ORGANISM**

Lic. Cindy Leysi Phoccohuanca Sosa

Universidad César Vallejo, Perú
orcid.org/0000-0003-1281-9251
cphsosa@gmail.com

Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú
orcid.org/0000-0003-3505-0676
wfloress@unfv.edu.pe

Mg. Jorge Alfredo Taxa Azabache

Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú
orcid.org/0000-0003-4343-2674
jtaxa@unfv.edu.pe

Dr. Raul Ernesto Porrás Lavalle

Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú
orcid.org/0000-0003-4371-0056
rporras@unfv.edu.pe

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Universidad Privada Norbert Wiener, Perú
orcid.org/0000-0003-3542-9117
luisnunezlira@gmail.com

Fecha de Recepción: 11 de enero de 2020 – **Fecha Revisión:** 31 de enero de 2020

Fecha de Aceptación: 28 de marzo de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de abril de 2020

Resumen

Los objetivos de la investigación fue establecer la incidencia de los factores ambientales asociados en el talento humano para una buena gobernanza en las instituciones públicas; luego del análisis realizado con los actores directos y el análisis de Pareto respectivo se estableció que entre los factores más influyentes son la motivación laboral y las condiciones-laborales como las más influyentes. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo de nivel explicativo, que buscan la explicación de las causas del fenómeno, donde la población fue de 450 trabajadores y cuya muestra aleatoria de naturaleza simple empleada fue de 200. La técnica que se utilizó fue la entrevista y como instrumento para la recolección de información el cuestionario, que fue validado por expertos en la temática respectiva; se empleó el estadígrafo de regresión logística multivariante, cuyos resultados nos indican que la motivación laboral y las condiciones laborales inciden fuertemente en la gestión del talento humano en un 88,5%, resultados que permiten establecer que la gobernanza de la institución está vinculada fuertemente al desarrollo de la motivación en los trabajadores coligado con la mejora de las condiciones laborales.

Palabras Claves

Actitud laboral – Comportamiento – Condiciones en el trabajo – Gestión de los recursos humanos

LIC. CINDY LEYSI PHOCCOHUANCA SOSA / DR. WILLIAM SEBASTIAN FLORES SOTELO

MG. JORGE ALFREDO TAXA AZABACHE / DR. RAUL ERNESTO PORRAS LAVALLE / DR. LUIS ALBERTO NÚÑEZ LIRA

Abstract

The objectives of the research was to establish the incidence of the associated environmental factors in human talent for good governance in public institutions; After the analysis carried out with the direct actors and the respective Pareto analysis, it was established that among the most influential factors are work motivation and working conditions as the most influential. The investigation was quantitative approach of explanatory level, seeking the explanation of the causes of the phenomenon, where the population was 450 workers and whose random sample of a simple nature was 200. The technique used was the interview and how instrument for collecting information the questionnaire, which was validated by experts in the respective subject; the multivariate logistic regression statistician was used, whose results indicate that labor motivation and working conditions strongly affect the management of human talent by 88.5%, results that allow establishing that the institution's governance is strongly linked to Development of motivation in workers associated with the improvement of working conditions.

Keywords

Work attitude – Behavior – Conditions at work – Human resources management

Para Citar este Artículo:

Phoccohuanca Sosa, Cindy Leysi; Flores Sotelo, Willian Sebastian; Taxa Azabache, Jorge Alfredo; Porrás Lavalle, Raul Ernesto y Núñez Lira, Luis Alberto. Gobernanza: factores ambientales asociados a la gestión del talento humano en un organismo público. Revista Inclusiones Vol: 7 num Especial (2020): 77-93.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)
Licencia Internacional



Introducción

El cambio de modelo de gestión y su aplicación en el ámbito laboral ha desarrollado un papel preponderante la gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores y en la gobernabilidad de las instituciones públicas. Aunado a ello, han confluído un conjunto de factores que ha generado y profundizado la crisis, tanto en actitudes como aptitudes.

En el diagnóstico realizado, a través de talleres motivacional en el municipio del distrito y realizado después el análisis de Pareto, se ha percibido que entre los principales factores que generan el bajo nivel en el desempeño son de naturaleza motivacional, condiciones laborales de la institución pública, que lo denominaremos factores ambientales.

La motivación, referida a la carencia de estímulos laborales y económicos, dificultades en el ascenso en la carrera pública que generan bajas expectativas en los trabajadores por su desempeño, ha determinado en la mayoría de casos la doble actividad laboral, restando tiempo para sus procesos de actualización o descanso diario.

El segundo factor son las condiciones laborales, que no solo está referido a la cantidad de horas, siendo en algunos casos más de la jornada, sino también a los problemas de infraestructura en oficinas y mobiliarios inadecuados, carencia de medios y materiales, falta de salas de descanso, comedores, entre otros.

Estos factores vienen generando entornos laborales poco saludables, afectando física y mentalmente al trabajador y por lo tanto afectando su desempeño laboral y la gobernanza en el organismo. Aquí radica la importancia de la buena gestión, donde los gestores tienen la obligación de prevenir ambientes tóxicos y, más bien, generar ambientes saludables.

La gestión del talento, donde las autoridades carecen en gran porcentaje, de nivel teórico-práctico legal, sin dominio temático, monitoreo ineficaz que no contribuye al desarrollo profesional y logro de las metas institucionales. Esto nos lleva a formular el problema ¿Cómo los factores ambientales inciden en la gestión del talento humano en la institución pública municipal 2019?

Entre las principales investigaciones previas tenemos a Zans¹, trabajo que tuvo la finalidad de establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, bajo una metodología cuantitativa, de tipo básica-sustantiva, de nivel explicativo. Los resultados nos indicaron la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Asimismo, Sum² tuvo la finalidad de determinar la relación entre la motivación y el desempeño-laboral, en una investigación de naturaleza cuantitativa con una población conformada por los trabajadores de una empresa privada, demostrándose la relación entre ambas variables de nivel moderado.

¹ Alex Zans-Castellón, "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el período 2016" (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2017).

² Mónica Sum-Mazariegos, "Motivación y desempeño laboral" (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, 2015).

Por otro lado, Ramos³ tuvo el propósito de determinar la relación entre la evaluación del desempeño con la productividad. Se utilizó una metodología cuantitativa, de nivel correlacional, en una empresa privada, siendo esta de nivel moderado en su resultado inferencial. También Henry Villarreal⁴ tuvo el propósito de evaluar el desempeño del docente universitario, utilizando los diversos actores educativos que en ella intervienen. Esta se realizó en el semestre-2017-1, utilizando una investigación de naturaleza cuantitativa, descriptiva-comparativa-correlacional, cuya población investigada fue censal, donde las estadísticas empleadas fue el Anova-chi cuadrado y se comparó a los docentes en todas sus categorías. Los resultados obtenidos fueron niveles de correlación moderados entre los diversos componentes de la evaluación: condición-laboral, categoría, grados académicos, entre otros.

Mendoza⁵ en su investigación realizada busco asociar las condiciones laborales con el desempeño, a través de una investigación de naturaleza cuantitativa, donde se pudieron encontrar hallazgos descriptivos resaltantes como desempeños logrados en cerca del 50% y también insatisfacción. Asimismo, en la constratación de la hipótesis se halló asociación significativa entre ambas variables, con el estadígrafo de Chi cuadrado de ,024. Flores⁶, tuvo el propósito de demostrar la relación entre las variables de desempeño docente-directivo, empleando una investigación de naturaleza cuantitativa, no-experimental-correlacional, con una muestra de 80 profesores, cuyo resultado significativo fue una correlación-moderada ($Rho=0,553$).

Arroyo⁷ en su investigación tuvo como propósito establecer las relaciones entre desempeño y formación-profesional, con una metodología cuantitativa, de tipo básica-sustantiva, nivel-correlacional, cuya población informante fueron los estudiantes universitarios, estableciéndose una relación directa, con nivel alto ($rho=860$).

Palomino⁸ la investigación tuvo la finalidad de determinar la calidad de servicio que brinda la institución evaluando el desempeño de los docentes, lo cual utilizó la metodología cuantitativa, de tipo básica-sustantiva, de nivel comparativo, cuya unidad informante fueron los estudiantes en total de 443, cuyos resultados indicaron que se encuentran en el nivel alto. También Henry Villarreal⁹ tuvo el propósito de evaluar el desempeño del docente universitario, utilizando los diversos actores educativos que en ella intervienen. Esta se realizó en el semestre-2017-1, utilizando una investigación de

³ Pablo Ramos-Herradón, "La evaluación del desempeño y su relación con la productividad" (Tesis de Licenciatura, Universidad de Comillas, 2014).

⁴ Henry Villarreal-Torres, "Evaluación del desempeño docente en la Universidad de San Pedro, 2017-I" (Tesis de Maestría, Universidad de San Pedro, 2019).

⁵ Jenny Mendoza-Rosado, "Factores del Ambiente Laboral Asociados al Desempeño del Docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2015" (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2018).

⁶ Walter Flores-Piña, "Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen". Lima- 2018" (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, 2018).

⁷ Nelly Arroyo-Vicuña, "El desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle." (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, 2018).

⁸ Raúl Palomino-Barboza, "Desempeño docente en la institución educativa Técnico Estatal Virgen de Fátima - Huancayo" (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro, 2016).

⁹ Henry Villarreal-Torres, "Evaluación del desempeño docente en la Universidad de San Pedro, 2017-I".

naturaleza cuantitativa, descriptiva-comparativa-correlacional, cuya población investigada su censal, donde las estadísticas empleadas fue el Anova-chi cuadrado y se comparó a los docentes en todas sus categorías. Los resultados obtenidos fueron niveles de correlación moderados entre los diversos componentes de la evaluación: condición-laboral, categoría, grados académicos, entre otros.

Con referencia al factor motivación, Romero¹⁰ en su exposición afirma que los motivos o motivaciones de las personas han afectado aspectos psicológicos y sociales. Y esto, como una interpretación de las redes conceptuales que pudieran tejerse en el pensamiento y que hacen que las conductas sean dinámicas como resultado de ese pensamiento. Por ello, las conductas que puedan manifestarse en las personas es resultado del predominio de las motivaciones que las generan. De allí que las manifestaciones psicológicas o sociales son espacios funcionales donde puede desarrollarse la expresión legítimamente¹¹. Desde esta perspectiva, toda persona puede alcanzar metas y objetivos que pueden calificarse como retador, persistente y valiente. Así, todo líder que sea capaz de despertar en todos los trabajadores el motivo para asumir con firmeza los retos, generarán oportunidades y someter a prueba su experticia teniendo la oportunidad de probar sus conocimientos. Es así que los gestores pretenden que los trabajadores desarrollen el sentido de responsabilidad, no solo laboral sino social, en función a la misión que desempeñan, participando activamente en la gestión y relaciones humanas, para el logro de las metas establecidas¹².

Por su parte Toro¹³ afirmó que los modelos de motivación del jefe o líder, van a decidir el modo de influir sobre sus colaboradores, generando modelos del actuar o estilo. Chiavenato¹⁴ refirió que estos modelos de comportamiento, generan tres constructos básicos: se originan en la misma persona, es causado por terceros o el ambiente y está dirigido al logro de objetivos-metas.

En relación a las dimensiones de la motivación se ha considerado las extrínsecas, intrínsecas y trascendentes. La motivación-intrínseca se refiere a aquella que activa al trabajador, para el logro de sus metas personales¹⁵. También se hace referencia cuando la persona forja su propia motivación, tomando decisiones bajo ciertas condiciones que realiza su labor¹⁶. También se considera aquella que tiene una persona, que tiene su propio interés y juzgamiento para disfrutar algo¹⁷. El gestor debe generar estrategias de responsabilidad que permita a los trabajadores el cumplimiento de las diversas normas de convivencia, adaptándose comprensivamente del rol que desempeña en la organización.

¹⁰ Oswaldo Romero, *Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales* (Venezuela: Ediciones ROGYA, 1999).

¹¹ Oswaldo Romero, "Crecimiento psicológico y..."

¹² Luis Núñez-Lira; Galia Lescano-López; Fracis Ibarquen Cueva y Lidia Neyra-Huamaní. "Consideraciones teóricas en torno a la Responsabilidad Social de la Educación", *Revista Venezolana de Gerencia* Vol: 24 num 87 (2019): 725-735.

¹³ Fernando Toro-Álvarez, "Clima Organizacional, Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana", *Revista interamericana de Psicología Ocupacional* Vol: 23 num 2 (2010): 59-70.

¹⁴ Idalberto Chiavenato, *Gestión del talento humano* (México: Mc Graw Hill Interamericana, 2009).

¹⁵ Johnmarshall Reeve; Ana Lastra-Raven y Manuel Villegas-Besora, *Motivación y emoción* (Madrid: McGraw-Hill, 1994).

¹⁶ Stephen Robbins y Timothy Judge, *Comportamiento organizacional* (México: Prentice Hall, 2013).

¹⁷ Johnmarshall Reeve; Ana María Lastra-Raven y Manuel Villegas-Besora. *Motivación...*

La motivación-extrínseca está referida a las motivaciones externas o estímulos que son provocados en los trabajadores, generalmente establecido por las condiciones laborales¹⁸. También son denominados satisfactores o de apoyo, relacionándose con las correlaciones establecidas entre trabajador-supervisor, trabajador-trabajador, salarios, otros¹⁹. También es definida con el propósito de aprendizaje para obtener buenos resultados y metas, producto de estímulos externos o recompensas²⁰.

La motivación-trascendente es referida cuando una persona tiene interés para el crecimiento o cambio de los demás trabajadores. También a que las personas tienen expectativas de su actuar para con otras personas, despertando intereses positivos con espíritu altruista en los trabajadores.²¹ Con referencia a las condiciones laborales la OMS²² organismo internacional que fomenta el trabajo saludable, las condiciones laborales permiten el desarrollo social-integral de todos los trabajadores (salud psíquica-física-educacional) permitiendo al trabajador estar motivado o no, satisfecho o no, dependiendo de a dos factores relacionados entre sí²³. El de higiene está referido a aspectos que están en el entorno de la persona (instalaciones-ambiente, salario-prestaciones, sociales-políticas, organizacionales-liderazgo-clima, entre otros. Los motivacionales son los referidos a su satisfacción permanente que generan el crecimiento en su desempeño. Estas condiciones pueden generar afectación o reducción de los riesgos que generan impactos en el trabajo y su participación activa de los trabajadores en la detección de estas condiciones.²⁴ Por ello, los principales aspectos para mejorar el ambiente en el trabajo son: iluminar los ambientes, su ventilación adecuada, temperatura del ambiente moderada, ambientes ventilados, liberación de ruidos molestos; también, relaciones-interpersonales adecuadas, actividades motivadoras, gestión participativa y, por último, tecnología actualizada en el trabajo para reducir el esfuerzo físico²⁵ permitiendo que los trabajadores estén satisfechos en el trabajo, cuyos sentimientos serán asertivos y positivos²⁶. Por el contrario, las condiciones no favorables generan el estrés y disminuyen su desempeño.²⁷ Es importante que las organizaciones sean capaces de satisfacer las diversas necesidades de los trabajadores, los ascensos laborales, recompensas y de esta forma mejorar calidad de vida en su centro de trabajo.²⁸

¹⁸ Domingo Bonillo Muñoz y Francisco Nieto Gonzáles, "La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado", Trabajo, num 11 (2002): 189-200.

¹⁹ Luis Araya-Castillo y Margarita Pedreros-Gajardo, "Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación del mercado laboral de Chile del año 2009", Revista de Ciencias Sociales num 142 (2013): 45-61.

²⁰ Edward Decy y Richard Ryan, Intrinsic motivation and self-determination in human behavior (New York: Plenum Press, 1985).

²¹ Gisela Di-Meglio; Andrés Barge-Gil; Ester Camiña y Lourdes Moreno, "El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: un análisis aplicado a los grados de Economía y Administración y Dirección de empresas", Educación XXI Vol: 22 num 2 (2019): 235-266.

²² OMS. Protección de la salud de los trabajadores. 2017. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

²³ Idalberto Chiavenato, Gestión del talento...

²⁴ Julio Nefta, Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio (Argentina: Centro de estudios e Investigaciones laborales, 2015).

²⁵ Idalberto Chiavenato, Gestión del talento...

²⁶ Stephen Robbins y Timothy Judge, Comportamiento organizacional...

²⁷ Don Hellriegel, and John Slocum, Comportamiento organizacional (México: Cengage Learning Editores, 2009).

²⁸ Luis Gómez-Mejía, David Balkin y Robert Cardy, Gestión de recursos humanos (Madrid: Prentice Hall, 2008).

En la figura 1, se muestran enfermedades laborales producidas por no mejorar las condiciones laborales en el centro de trabajo.

| ENFERMEDADES ESTADÍO PRE CLÍNICO | FRECUENCIA | % |
|--|--------------|------------|
| LUMBAGO | 4927 | 48.8 |
| DORSALGIA | 979 | 9.7 |
| CERVICALGIA | 282 | 2.8 |
| RESULTADOS ANORMALES EN ESTUDIOS FUNCIONALES DE PULMON | 189 | 1.9 |
| SINDROME DE ABDUCCION DOLOROSA DEL HOMBRO | 144 | 1.4 |
| HALLAZGO DE NIVELES ANORMALES DE PLOMO EN SANGRE | 107 | 1.1 |
| CONJUNTIVITIS CRONICA | 21 | 0.2 |
| SINDROME DEL TUNEL CARIANO | 18 | 0.2 |
| OTROS DIAGNOSTICOS | 3421 | 33.9 |
| TOTAL | 10088 | 100 |

Figura 1
Enfermedades laborales. (Fuente: Essalud)

Gestión talento humano

Son funciones de las instituciones que comprende proveer recursos, capacitación y/o entrenamiento de los trabajadores²⁹, la motivación y mantenimiento de los trabajadores. También es considerado como un proceso de planeamiento, organizacional, relación y control que permita el logro de objetivos en el personal y la organización.³⁰

Así, todo gestor o funcionario público debe desarrollar un conjunto de competencias, como producto de sus estudios y formación profesional, además de su experticia para generar una gestión eficiente se requiere que los empleados hayan logrado desarrollar una serie de competencias a fin de tener seguridad y confianza en su accionar frente a la resolución de problemas, atención de clientes, gestión de los recursos disponibles, entre otros.³¹

Para Chiavenato³² la gestión del talento humano comprende las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Provisión. Comprende conjunto de procesos que permite prever de talento humano a las organizaciones. Esta selección comprende: entrevista para seleccionar personal, evaluación por competencias, pruebas psicológicas y técnicas de simulación laboral.

²⁹ Idalberto Chiavenato, Gestión del...

³⁰ Isabel Fernández, Escuela sin violencia. Resolución de conflictos (Lima: Alfaomega-Narcea, 2009).

³¹ Luis Núñez-Lira; Leónidas Bravo-Rojas; Carmen Cruz-Carbajal y Milagros Hinojosa-Sotelo, "Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria", Revista Venezolana de Gerencia Vol: 23 num 83 (2018): 761-778.

³² Idalberto Chiavenato, Gestión del...

Dimensión 2: Entrenamiento: para poder afrontar retos actuales el personal requiere la actualización permanente del personal. Hoy el uso del coaching permite el desarrollo de competencias, que permite alinear la visión, empoderamiento con creatividad.³³

Dimensión 3: Desarrollo. El desarrollo de competencias y capacidades permite el desarrollo del talento humano en las organizaciones. Por ello se entiende que ese crecimiento genera más oportunidades de crecimiento y mejores resultados; además es un imperativo organizacional si quiere el crecimiento.³⁴

Dimensión 4: Motivación. Esta referido a los aspectos que generan el reconocimiento, los logros, estímulos al trabajador en torno a su trabajo generando un desempeño óptimo e identificación institucional.³⁵

Dimensión 5: Mantenimiento. Esta referido a la fidelidad y retención del personal en la organización. Esta se puede realizar a través de sueldos y salarios motivadores, beneficios sociales y laborales, condiciones de trabajo, entre otros.³⁶

Método

El método de estudio utilizado fue el hipotético-deductivo, comprendido como usa serie de procesos para el logro del objetivo del proyecto³⁷. Asimismo, se realizó una investigación básica-sustantiva, de nivel explicativo, conformado por dos variables independientes y una dependiente, que permite la contrastación de los resultados obtenidos³⁸. Además, con referente al diseño fue no-experimental, donde no ha habido la manipulación de las variables³⁹. La variable motivación laboral se operacionalizado en función a lo definido por Carrasco⁴⁰ que considera tres componentes: extrínsecas, intrínsecas y transcendentales conformado por 33 preguntas dirigidas a los trabajadores del sector público; asimismo, con una escala de medición tipo Likert. Para la variable condiciones laborales, se operacionalizó considerando tres componentes: condiciones del entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo; asimismo, con una escala de medición tipo Likert. En la variable gestión del talento humano, se operacionalizó considerándose cinco componentes: provisión, entrenamiento, desarrollo, motivación y mantenimiento; asimismo, con una escala de medición tipo Likert. Por otro lado, la institución pública estuvo conformada por 415 trabajadores, que se desempeñaban en diversas áreas del municipio, es decir son todos los sujetos de la investigación. La muestra estuvo conformada por trabajadores representantes de esa población, que de acuerdo a la calculadora de población y muestra es igual a 200. El muestro ha sido probabilístico; debido a que el propósito ha sido generalizar los resultados a toda la población.⁴¹

³³ Idalberto Chiavenato, Gestión del...

³⁴ Tomás Escobar-Rodríguez, "El papel del cuadro de mando en la gestión estratégica de la empresa", Revista Española de Financiación y Contabilidad Vol: 28 num 102 (1999): 1075-1099.

³⁵ Tomás Escobar-Rodríguez, "El papel del cuadro de mando en la gestión..."

³⁶ Donald Mosley et al., Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. (México: Thomson Learning, 2005).

³⁷ Tomás Escobar-Rodríguez, "El papel del cuadro de mando en la..."

³⁸ César Augusto Bernal, Metodología de Investigación...

³⁹ Roberto Hernández, Carlos Fernández, Pilar Baptista, Metodología de investigación (México: Mc Graw Hill, 2014).

⁴⁰ Sergio Carrasco-Díaz, Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Lima: San Marcos, 2006).

⁴¹ Pablo Paramo, La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación (Bogotá: Universidad Piloto de Colombia, 2013).

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista para obtener información de los trabajadores de la institución pública, cuyos instrumentos utilizados fueron los cuestionarios para la evaluación de las variables de estudio. Hernández, Fernández y Batista⁴² refieren que la validez es el grado del instrumento a utilizar mide lo que se pretende medir. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, que son especialistas en las áreas temáticas. Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach que se muestra en la tabla 1.

| Instrumentos | Alfa de Cronbach |
|----------------------------|------------------|
| Motivación laboral | ,796 |
| Condiciones laborales | ,954 |
| Gestión del talento humano | ,945 |

Tabla 1.
Confiabilidad de los instrumentos

Se utilizaron procedimientos de investigación que permitieron su ejecución: se solicitó autorizaciones para las encuestas, se informó a los trabajadores (consentimiento informado), se aplicó la encuesta a los colaboradores de acuerdo a la muestra establecida de manera aleatoria.

En los procedimientos se ha consolidado los resultados o datos de la aplicación de las encuestas y se elaboró la estadística inferencial (regresión logística multivariante) y la descriptiva con el propósito de establecer los resultados del proceso de investigación para definir las conclusiones.

Con referencia a los aspectos éticos se ha realizado la investigación restando los derechos de autor, así como el mantenimiento del anonimato de las personas encuestadas.

Resultados

Los datos procesados mostrados en la figura 2 indicaron que la variable motivación-laboral de acuerdo al 35.0% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 62,0% opina que tiene un nivel regular y el 3.0% afirma que tiene un nivel malo. En la dimensión motivación-extrínseca de acuerdo al 48.0% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 45,5% opina que tiene un nivel regular y el 6.5% afirma que tiene un nivel malo. En la dimensión motivación-intrínseca de acuerdo al 36.0% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 52,0% opina que tiene un nivel regular y el 12.0% afirma que tiene un nivel malo. En la dimensión motivación-trascendente de acuerdo al 58,5% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 31,0% opina que tiene un nivel regular y el 10.5% afirma que tiene un nivel malo.

⁴² Roberto Hernández; Carlos Fernández y Pilar Baptista, Metodología de...

LIC. CINDY LEYSI PHOCCOHUANCA SOSA / DR. WILLIAM SEBASTIAN FLORES SOTELO

MG. JORGE ALFREDO TAXA AZABACHE / DR. RAUL ERNESTO PORRAS LAVALLE / DR. LUIS ALBERTO NÚÑEZ LIRA

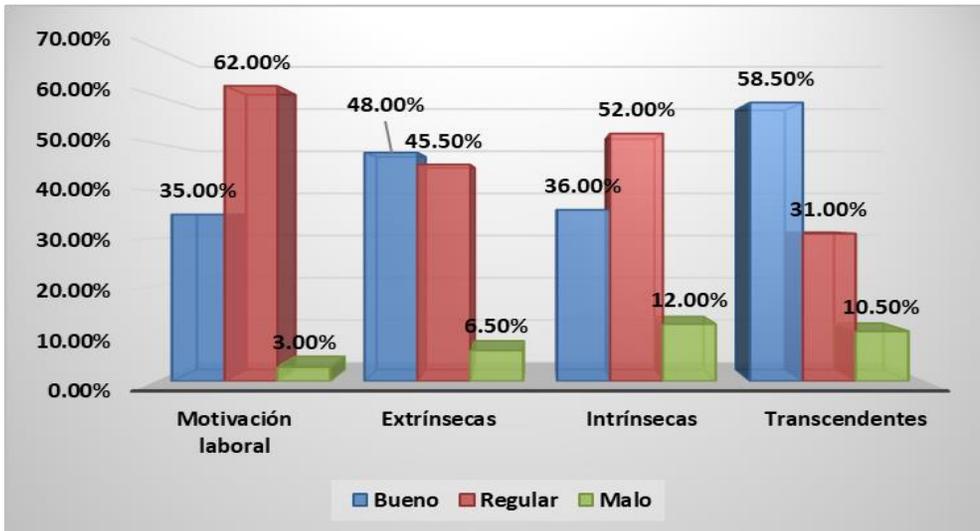


Figura 2
Niveles de motivación laboral y dimensiones

Los datos procesados mostrados en la figura 3 indicaron que la variable condiciones laborales de acuerdo al 66,0% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 33,0% opina que tiene un nivel regular y el 1,0% afirma que tiene un nivel malo. En la dimensión condiciones con el entorno de acuerdo al 61,5% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 37,5% opina que tiene un nivel regular y el 1,0% afirma que tiene un nivel malo. En la dimensión condiciones de riesgo de acuerdo al 70,0% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 26,5% opina que tiene un nivel regular y el 1,0% afirma que tiene un nivel malo. En la dimensión condiciones sobre los servicios del centro de trabajo de acuerdo al 80,0% de los trabajadores presenta un nivel bueno, el 19,0% opina que tiene un nivel regular y el 1,0% afirma que tiene un nivel malo.

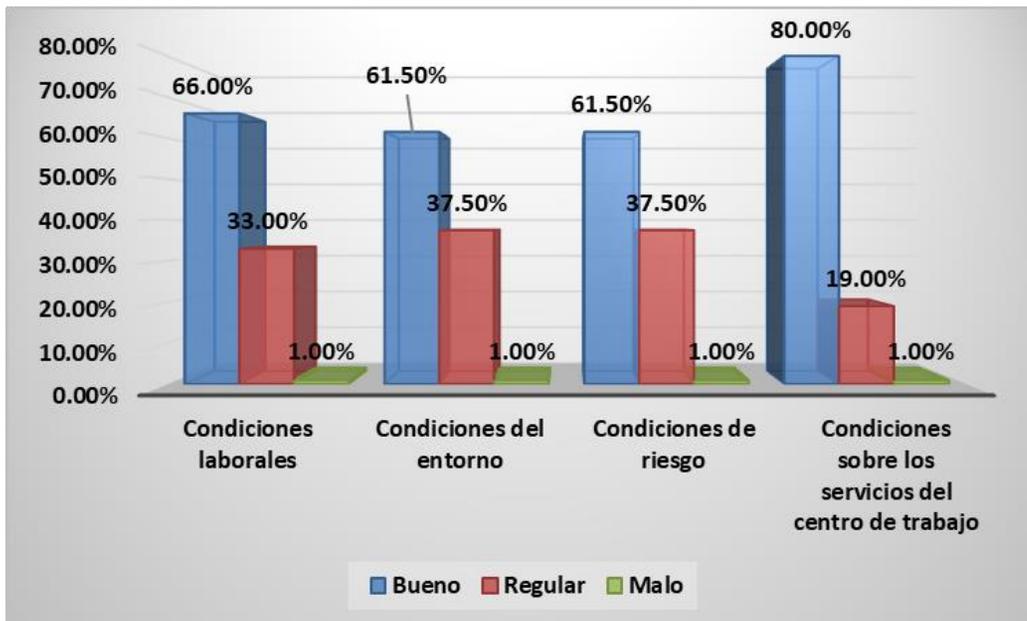


Figura 3
Niveles de condiciones laborales y dimensiones

Los datos procesados mostrados en la figura 4 indicaron que la variable gestión del talento humano de acuerdo al 46,5% de los trabajadores presenta un nivel eficiente, el 53,5% opina que tiene un nivel regular y el 0,0% afirma que tiene un nivel deficiente. En la dimensión provisión de acuerdo al 55,5% de los trabajadores presenta un nivel eficiente, el 44,0% opina que tiene un nivel regular y el 0,5% afirma que tiene un nivel deficiente. En la dimensión entrenamiento de acuerdo al 52,5% de los trabajadores presenta un nivel eficiente, el 41,5% opina que tiene un nivel regular y el 6,0% afirma que tiene un nivel deficiente. En la dimensión desarrollo de acuerdo al 52,5% de los trabajadores presenta un nivel eficiente, el 47,0% opina que tiene un nivel regular y el 0,5% afirma que tiene un nivel deficiente. En la dimensión motivación de acuerdo al 37,5% de los trabajadores presenta un nivel eficiente, el 57,5% opina que tiene un nivel regular y el 5,0% afirma que tiene un nivel deficiente. En la dimensión mantenimiento de acuerdo al 63,0% de los trabajadores presenta un nivel eficiente, el 18,0% opina que tiene un nivel regular y el 19,0% afirma que tiene un nivel deficiente.

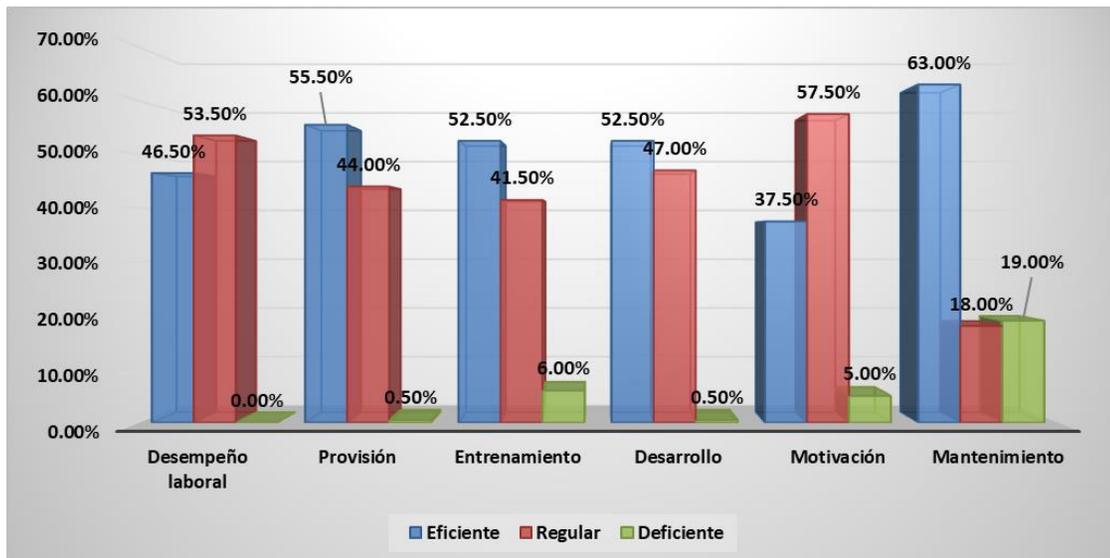


Figura 4
Niveles de talento humano y dimensiones

Los datos de la contrastación de las hipótesis se muestran en la tabla 2. Para la hipótesis general se ha podido demostrar que las variables motivación-laboral y condiciones-laborales inciden positivamente en el 88,5% a la gestión del talento humano de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,885 y al p valor de 0,000. La contrastación de la hipótesis específica 1 indica que motivación-laboral y condiciones-laborales inciden positivamente en el 79,8% a la dimensión provisión de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,798 y al p valor de 0,000. La contrastación de la hipótesis específica 2 indica que motivación-laboral y condiciones-laborales inciden positivamente en el 94,7% a la dimensión entrenamiento de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,947 y al p valor de 0,006. La contrastación de la hipótesis específica 3 indica que motivación-laboral y condiciones-laborales inciden positivamente en el 66,6% a la dimensión desarrollo de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,666 y al p valor de 0,006. La contrastación de la hipótesis específica 4 indica que motivación-laboral y condiciones-laborales inciden positivamente en el 82,3% a la dimensión motivación de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,823 y al p valor de 0,000. La contrastación de la hipótesis específica 5 indica que motivación-

laboral y condiciones-laborales inciden positivamente en el 93,5% a la dimensión mantenimiento de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,935 y al p valor de 0,000.

| Hipótesis | Variables | Logaritmo de verosimilitud | Chi-cuadrado | Sig. bilateral | Pseudo Cuadrado de Nagelkerke | % de influencia x 100% |
|------------------------|---|----------------------------|--------------|----------------|-------------------------------|------------------------|
| Hipótesis general | Motivación laboral- Condiciones Laborales*talento humano | 51,951 | 217,160 | 0,000 | 0,885 | 88,5% |
| Hipótesis específica 1 | Motivación laboral- Condiciones Laborales*previsión | 93,373 | 186,646 | 0,000 | 0,798 | 79,8% |
| Hipótesis específica 2 | Motivación laboral- Condiciones Laborales*entrenamiento | 41,517 | 300,146 | 0,006 | 0,947 | 94,7% |
| Hipótesis específica 3 | Motivación laboral- Condiciones Laborales*desarrollo | 371,306b | 239,470 | 0,000 | 0,666 | 66,6% |
| Hipótesis específica 4 | Motivación laboral- Condiciones Laborales*motivación | 184,644c | 80,789 | 0,000 | 0,823 | 82,3% |
| Hipótesis específica 5 | Motivación laboral- Condiciones Laborales*mantenimiento | 247,821 | 204,345 | 0,001 | 0,935 | 93,5% |

Tabla 2
Prueba de hipótesis general y específicas

Discusión

Los datos analizados descriptivamente nos indican que la percepción de la motivación-laboral por parte de los trabajadores es buena-regular en el 97.0%, resultado que nos indica que con la motivación de determinados factores van a impulsar a los trabajadores a la búsqueda del desarrollo, equilibrio y satisfacción⁴³, además de alinear los objetivos personales con los institucionales dando intencionalidad a su conducta laboral⁴⁴.

Con referencia a la variable condiciones laborales el 99,0% opina que tiene un nivel bueno/regular, por lo tanto, no existirían riesgos físicos o emocionales que pondrían en peligro la consecución de metas u objetivos. Asimismo, los riesgos organizacionales, caracterizados por la productividad baja o el ausentismo.⁴⁵

⁴³ Enrique Louffat, Fundamentos del Proceso Administrativo (Buenos Aires: Cengage Learning, 2012).

⁴⁴ Armando Cuesta-Santos, Gestión del Talento Humano y del Conocimiento (Bogotá: Ecoe Ediciones, 2010).

⁴⁵ José María Acosta, Gestión eficaz del tiempo y control del estrés (Madrid: Business & Marketing School, 2012).

En la variable gestión del talento humano de acuerdo al 46,5% de los trabajadores presenta un nivel eficiente, el 53,5% los trabajadores están de acuerdo con la gestión del talento humano en la institución pública, que hace reflexionar que los procesos de gobernanza están afianzados y permite el logro de las metas organizacionales. Por tanto, las buenas decisiones en la gestión es producto de las acciones y toma de decisiones que permite el logro de las metas propuestas como ha ocurrido en otros municipios.⁴⁶

De acuerdo a los resultados inferenciales, la hipótesis-general indica como resultado la incidencia de la motivación-laboral y condiciones-laborales en la gestión del talento humano en el 88,5% (índice de Nagelkerke) coincidiendo con los resultados de Zans⁴⁷ donde sus resultados nos han indicado la influencia del clima-organizacional sobre el desempeño-laboral de los trabajadores. Con lo referido por Arroyo⁴⁸ concuerda porque éste establece la relación entre desempeño y formación-profesional, en un nivel fuerte.

Asimismo, los resultados de la primera hipótesis específica nos indican la influencia sobre la dimensión-previsión en 78,8% (índice de Nagelkerke) hallazgo que concuerda con Sum⁴⁹ donde se establece una correlación-moderada entre la motivación y el desempeño-laboral. Concuerda también con Palomino⁵⁰ cuando al evaluar el desempeño este muestra un nivel alto, al igual que la variable gestión del talento que tiene un nivel alto.

En la segunda hipótesis específica se indicó la influencia sobre la dimensión-entrenamiento en 94,5% hallazgo que va de acuerdo a Ramos⁵¹ que determina la relación entre evaluación del desempeño y productividad siendo esta de nivel moderado.

La tercera hipótesis específica indicó la influencia en la dimensión-desarrollo en el 66,6% hallazgo coincidente con Villarreal⁵² los resultados indican niveles de correlación moderados. La cuarta hipótesis específica indicó la incidencia a la dimensión-motivación en el 82,3% que coincide con Mendoza⁵³ cuya asociación entre condiciones laborales con el desempeño halló asociación significativa entre ambas variables. Por último, en la quinta hipótesis específica existió incidencia con la dimensión-mantenimiento en el 93,5% coincidiendo con Flores⁵⁴ quien halló una relación entre desempeño docente-directivo de nivel moderado. Todos los casos anteriores son importantes porque reafirma las definiciones porque los aspectos motivacionales afectan a la gestión y desempeño en una organización, sea esta pública o privada⁵⁵. Por su parte Toro⁵⁶ afirmó que los modelos de motivación del jefe o líder, van a decidir el modo de influir sobre sus colaboradores, generando modelos del actuar o estilo.

⁴⁶ Iván Vargas Ramírez & Óscar Zambrano Valdiviezo, "Análisis factorial del componente de gestión del nuevo índice de medición municipal en Colombia", Revista Economía y Política, num 31 (2020): 71-85.

⁴⁷ Alex Zans-Castellón, "Clima Organizacional y su incidencia en..."

⁴⁸ Nelly Arroyo-Vicuña, "El desempeño docente y su..."

⁴⁹ Mónica Sum-Mazariegos, "Motivación y desempeño..."

⁵⁰ Raúl Palomino Barboza, "Desempeño docente en la institución..."

⁵¹ Pablo Ramos Herradón, "La evaluación del desempeño y..."

⁵² Henry Villarreal Torres, "Evaluación del desempeño docente..."

⁵³ Jenny Mendoza-Rosado, "Factores del Ambiente Laboral Asociados al..."

⁵⁴ Walter Flores-Piñas, "Desempeño directivo y desempeño docente..."

⁵⁵ Oswaldo Romero, "Crecimiento psicológico y motivaciones..."

⁵⁶ Fernando Toro-Álvarez, "Clima Organizacional, Una aproximación a..."

Asimismo, dos factores influyentes como la motivación y las condiciones laborales, para el primer factor es considerado como factor clave en la edificación de un clima laboral armónico en el cual los individuos se encuentren entusiasmados a fin de garantizar el éxito empresarial⁵⁷; pero también es requisito que al incorporar trabajadores a una organización este debe tener las competencias cognitivas, destrezas y las experiencias necesarias que garantice el puesto de trabajo.

Con respecto a las condiciones laborales es considerada como posible factor de implicancia negativa en la organización cuando estas no cumplen estándares o no se encuentran actualizadas de acuerdo al desempeño en el trabajo. Por ello estas deben garantizar el bienestar y salud de los trabajadores, y no solamente para el cumplimiento de normativas vigentes sobre la salud ocupacional, sino para el aumento de indicadores de eficacia y eficiencia.⁵⁸

Conclusiones

Existe incidencia positiva de la motivación-laboral y condiciones-laborales en la gestión del talento humano en el 88,5% de acuerdo al índice de Nagelkerke. Del mismo modo van a incidir positivamente en las diversas dimensiones de la gestión del talento humano, lo que posibilita que los organismos públicos deben fortalecer y desarrollar la motivación laboral, generando en los trabajadores y en los gestores una mejor gestión del talento-humano que implica la buena gobernanza en estas organizaciones; asimismo, el mejoramiento de condiciones laborales, como la aptitud a través de la capacitación del personal, mejorando salarios y niveles de comunicación. Además, se deben desarrollar una gestión orientada al desarrollo de la previsión de recursos, entrenamiento en el uso de nuevos equipos y tecnologías y las competencias laborales con acciones de emprendimiento y remodelación de infraestructura y equipamiento.

Referencias

Acosta, José. Gestión eficaz del tiempo y Control del Stress. Madrid: Business & Marketing School. 2012.

Araya-Castillo, Luis y Pedreros-Gajardo, Margarita. "Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009". Revista de Ciencias Sociales, num 142 (2013): 45-61.

Arroyo-Vicuña, Nelly. "El desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle". Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2NcSlS9>

Bernal, César Augusto. Metodología de Investigación. Bogotá: Pearson Education. 2010.

⁵⁷ Magdalena Huilcapi-Masacón; Georgina Jácome-Lara y Gabriela Castro-López, "Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial", Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial Vol: 3 num 2 (2017): 311-333.

⁵⁸ Juan Saltos-Cruz; Edwin Lara-Flores y Amparito León-Saltos, "Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral", Revista Publicando Vol: 4 num 11 (2017): 371-390.

Bonillo-Muñoz, Domingo y Nieto-González, Francisco. "La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado". Trabajo num 11 (2002): 189-200. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10272/2421>

Carrasco-Díaz, Sergio. Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos. 2006.

Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill Interamericana. 2009.

Decy, Edward y Ryan, Richard. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press. 1985.

Di-Meglio, Gisela; Barge-Gil, Andrés; Camiña, Ester y Moreno, Lourdes. "El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: un análisis aplicado a los grados de Economía y Administración y Dirección de empresas". Educación XXI Vol: 22 num 2 (2019): 235-266.

Escobar-Rodríguez, Tomás. "El papel del cuadro de mando en la gestión estratégica de la empresa." Revista Española de Financiación y Contabilidad Vol: 28 num 102 (1999): 1075-1099. Disponible en https://www.jstor.org/stable/42781335?seq=1#page_scan_tab_contents

Fernández, Isabel. Escuela sin violencia: resolución de conflictos. Lima: Alfaomega-Narcea. 2009.

Flores-Piñas, Walter. "Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen". Lima-2018". Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22637>

Gómez-Mejía, Luis; Balkin, David y Cardy, Robert. Gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall. 2008.

Hellriegel, Don and Slocum, John. Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning Editores. 2009.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. Metodología de la investigación. México: McGraw Hill. 2014.

Huilcapi-Masacon, Magdalena; Jácome-Lara, Georgina y Castro-López, Gabriela. "Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial". Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial Vol: 3 num 2 (2017): 311-333. Disponible en: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Louffat, Enrique. Fundamentos del proceso administrativo. Buenos Aires: Cengage Learning. 2012.

Mendoza-Rosado, Jenny. "Factores del Ambiente Laboral Asociados al Desempeño del Docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2015". Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. 2018.

Mosley, Donald; Megginson, Leon y Pietri, Paul. Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. México: Thomson Learning. 2005.

Neffa, Julio. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Argentina: Centro de estudios e Investigaciones laborales. 2015.

Núñez-Lira, Luis, Lescano-López, Galia; Ibarguen Cueva, Francis y Neyra-Huamaní, Lidia. "Consideraciones teóricas en torno a la Responsabilidad Social de la Educación". Revista Venezolana de Gerencia Vol: 24 num 87 (2019): 725-735.

Núñez-Lira, Luis; Bravo-Rojas, Leónidas; Cruz-Carbajal, Carmen y Hinojosa-Sotelo, Milagros. "Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria". Revista Venezolana de Gerencia Vol: 23 num 83 (2018): 761-778.

OMS. Protección de la salud de los trabajadores. 2017. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Palomino Barboza, Raúl. "Desempeño docente en la institución educativa Técnico Estatal Virgen de Fátima - Huancayo". Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro. 2016. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4442/Palomino%20Barboza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paramo, Pablo. La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia. 2013.

Ramos-Herradón, Pablo. "La evaluación del desempeño y su relación con la productividad." Tesis de Licenciatura, Universidad de Comillas. 2014. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/348/TFG000342.pdf?sequence=1>

Reeve, Johnmarshall; Lastra-Raven, Ana y Villegas-Besora, Manuel. Motivación y emoción. Madrid: McGraw-Hill. 1994.

Robbins, Stephen y Judge, Timothy. Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall. 2013.

Robbins, Stephen, & Mary Coulter Administración. Madrid: Pearson Prentice Hill. 2005.

Romero, Oswaldo. Crecimiento psicológico y motivaciones sociales. Venezuela: Ediciones ROGYA. 1999.

Saltos-Cruz, Juan; Lara-Flores, Edwin y León-Saltos, Amparito. "Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral". Revista Publicando Vol: 4 num 11 (2017): 371-390. Disponible en: https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/468/pdf_392

Soriano, Mariano Mateo. "La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo". Proyecto social: Revista de relaciones laborales, num 9 (2001): 163-184.

Sum-Mazariegos, Mónica. "Motivación y desempeño laboral". Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar. 2015. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Toro-Álvarez, Fernando. "Clima Organizacional, Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana". Revista interamericana de Psicología Ocupacional Vol: 23 num 2 (2010): 59-70.

Vargas-Ramírez, Iván y Zambrano Valdivieso, Óscar. "Análisis factorial del componente de gestión del nuevo índice de medición municipal en Colombia". Revista Economía y Política num 31 (2020): 71-85. DOI: 10.25097/rep.n31.2020.05

Villarreal-Torres, Henry. "Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2017-I". Tesis de Maestría, Universidad de San Pedro, 2019. Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10895>

Zans-Castellón, Alex. "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el período 2016". Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. 2017. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.

LIC. CINDY LEYSI PHOCCOHUANCA SOSA / DR. WILLIAM SEBASTIAN FLORES SOTELO
MG. JORGE ALFREDO TAXA AZABACHE / DR. RAUL ERNESTO PORRAS LAVALLE / DR. LUIS ALBERTO NÚÑEZ LIRA