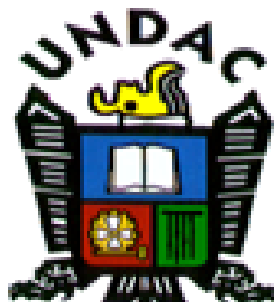


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Gestión del talento humano y motivación laboral de los
trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020**

**Para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración**

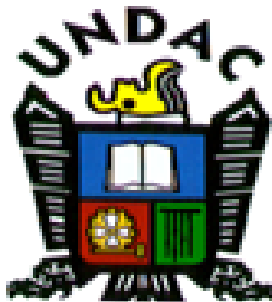
Autores: Bach. Jhoslyn Erik GUERRA RODRIGUEZ

Bach. Wendy Rossy PICOY VILLANUEVA

Asesor: Dr. Adm. José Luis GUERRERO FEBRES

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Gestión del talento humano y motivación laboral de los
trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco -
Pasco, 2020**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO

PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

MIEMBRO

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios el que ilumina mi camino todos los días.
A mis padres Marcos y María Luz por su apoyo incondicional y ser mi guía durante el desarrollo académico y personal, los mismos que me impulsaron a conseguir mis objetivos y siempre estuvieron para apoyarme, aun en las peores circunstancias de mi vida fueron mi fortaleza.

Jhoslyn Erik

Con todo mi corazón a Dios.

A mi adorada madre Graciana, a quien debo mi vida, a ella le agradezco por todo el cariño y su comprensión que me ha dado, es ella quien ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, cualidades que me ha ayudado a salir siempre adelante, buscando el mejor camino, sin ella no hubiera logrado mi objetivo..., ser profesional...

Wendy Rossy

AGRADECIMIENTO

Nuestro grato reconocimiento a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, institución rectora del saber pasqueño, A la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración de la UNDAC, donde nos formamos profesionalmente.

A los destacados docentes, por brindarnos sus conocimientos desinteresadamente para vernos profesionales.

Al Dr. Adm. José Luis GUERRERO FEBRES, distinguido y notable docente por su excelente asesoramiento en el desarrollo del presente trabajo de investigación

A los colaboradores de la empresa ECOSEM SMELTER S.A. de Tinyahuarco – Pasco 2020, por su valiosa y desinteresada colaboración en el aporte de datos.

A nuestros familiares y a todas las personas que de una u otra manera pusieron a nuestra disposición su apoyo incondicional para realizar el presente trabajo.

Jhoslyn Erik y Wendy Rossy

RESUMEN

Nuestro estudio de investigación tiene como título: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020. Se ha desarrollado en la Empresa Comunal de servicios múltiples Smelter S.A. Ubicado en el distrito de Tinyahuarco de la Región Pasco; tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

La investigación fue de tipo Descriptivo –Correlacional, de nivel y diseño correlacional; mediante el método científico se pudo abordar las principales teorías de nuestras variables: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral; mediante el método específico hipotético –deductivo, se realizó el análisis de nuestro objeto de estudio, partiendo de nuestras hipótesis, para llegar a nuestras conclusiones.

Nuestra población materia de estudio está conformado por 429 trabajadores y nuestra muestra de la investigación fue por conveniencia, con un total de 150 personas, se utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable, las que estaban compuesto por 18 y 41 preguntas respectivamente, con respuestas en la escala de Likert (del 1 al 5)

Par la prueba de hipótesis se realizó un análisis de correlación de Pearson, los resultados muestran que existe una relación significativa ($r = 0.927^{**}$; $p < 0,01$) entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral. Lo que nos quiere decir, que mientras más alta sea la gestión del Talento humano en los trabajadores de la Empresa Comunal de servicios múltiples Smelter S.A., mayor será su motivación laboral.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Motivación Laboral, admisión del personal, desarrollo del personal, compensación del personal, evaluación del personal.

ABSTRACT

Our research study is entitled: Management of Human Talent and Labor Motivation of Workers of Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020. It has been developed in the Communal Company of multiple services Smelter S.A. Located in the Tinyahuarco district of the Pasco Region; Its main objective is: To determine the relationship between the management of human talent and the Labor Motivation of the Workers of Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

The research was Descriptive –Correlational, level and correlational design; Through the scientific method, it was possible to address the main theories of our variables: Human Talent Management and Labor Motivation; By means of the specific hypothetical-deductive method, the analysis of our object of study was carried out, starting from our hypotheses, to reach our conclusions.

Our study subject population is made up of 429 workers and our research sample was for convenience, with a total of 150 people, two questionnaires were used as an instrument, one for each variable, which consisted of 18 and 41 questions respectively. with responses on the Likert scale (1 to 5)

For the hypothesis test, a Pearson correlation analysis was carried out, the results show that there is a significant relationship ($r = 0.927$ **, $p < 0.01$) between Human Talent Management and Work Motivation. Which means that the higher the management of Human Talent in the workers of the Communal Company of Multiple Services Smelter S.A., the greater their work motivation.

Keywords: Human Talent Management, Labor Motivation, staff admission, staff development, staff compensation, staff evaluation.

INTRODUCCIÓN

Estamos viviendo la Cuarta Revolución Industrial, también conocida como industria 4.0, que está cambiando la forma en que los negocios operan y, por lo tanto, los entornos en los se ven obligados a competir.

Deloitte Insights, (2019) nos manifiesta que, la Industria 4.0 significa la promesa de una nueva revolución industrial, una que combine técnicas avanzadas de producción y operaciones con tecnologías digitales inteligentes para crear una empresa digital que no solo esté interconectada y autónomo, pero podría comunicarse, analizar y utilizar datos para impulsar una mayor acción inteligente en el mundo físico.

Si bien sus raíces están en la fabricación, la Industria 4.0 es más que simplemente producción. Las tecnologías inteligentes y conectadas pueden transformar la forma en que las piezas y los productos están diseñados, fabricados, utilizados y mantenidos. También pueden transformar organizaciones ellos mismos: cómo le dan sentido a la información y cómo actúan sobre ella para lograr la excelencia operativa y mejorar continuamente la experiencia del consumidor / socio

El ser humano, es el creador del todo, consideramos que, partiendo del principio bíblico: el hombre fue creado a imagen y semejanza del ser supremo, somos capaces de realizar cualquier mejora, tal como se aprecia en el inicio de nuestra investigación. Es por ello que planteamos nuestro problema general y nuestros problemas específicos, tal como se aprecia en nuestra investigación.

Las actuales circunstancias por las que atraviesa el mundo producto de los cambios disruptivos ocasionados por los constantes avances tecnológicos, hacen que los trabajadores respondan a ellos y como dice Alles (2009) que tengan Pensamiento estratégico, que es la capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, optimizar las fortalezas internas, actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto.

Implica la capacidad para visualizar y conducir la organización con un enfoque integral, y lograr objetivos y metas retadores, que se reflejen positivamente en el resultado organizacional.

Para un mejor desarrollo de la investigación, nos hemos guiado por el reglamento de grados y títulos de nuestra Universidad y que guarda el siguiente esquema:

Capítulo I Identificación y Planteamiento del Problema: Se empieza identificando y presentado el problema materia de nuestro estudio: ¿De qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco, Pasco -2020?, del mismo se trazan los problemas específicos, así mismo la formulación de objetivos, la respectiva justificación y las limitaciones de nuestra investigación.

Capitulo II Marco Teórico de la Investigación, Nuestro trabajo de investigación se sostiene fundamentalmente en los conceptos de la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral, para ello utilizamos conceptos actualizados de ambas variables para sustentar nuestro marco teórico, hemos sido cuidadosos al momento de buscar información sobre antecedentes de estudio tanto a nivel internacional, nacional y local, los conceptos que dan respaldo a nuestra investigación han sido tomados de fuentes confiables, la formulación de hipótesis busca dinamizar y agilizar el estudio, así como nos permite identificar las variables e indicadores de nuestra investigación

Capitulo III Metodología y Técnicas de Investigación, presentamos nuestro tipo y nivel de investigación, así como el diseño utilizado, que es correlacional. Se presenta la población y muestra, así mismo se determinó los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio y la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación por los expertos y finalmente se ve la orientación ética.

Capítulo IV Análisis e Interpretación de los Datos. Se presenta los datos de la aplicación de una encuesta tipo Likert dirigida hacia los integrantes de nuestra muestra, para el análisis y procesamiento de los resultados se empleó el software estadístico SPSS 26 que es el más usado en las ciencias sociales y el Excel, se presenta la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente exponemos nuestras respectivas conclusiones, así como presentamos las recomendaciones.

LOS AUTORES

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Formulación de objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	6
1.6. Limitaciones de la investigación	8

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	9
2.2. Bases teóricas – científicas	17
2.3. Definición de términos básicos.....	33
2.4. Formulación de hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis general.....	37
2.4.2. Hipótesis específicas.....	37
2.5. Identificación de variables.....	38
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	39

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	40
3.2. Nivel de Investigación	41
3.3. Métodos de investigación:	41

3.4. Diseño de investigación	42
3.5. Población y muestra.....	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ..	45
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	46
3.9. Tratamiento estadístico.....	47
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica.....	48

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.	49
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	50
4.3. Prueba de Hipótesis.....	58
4.4. Discusión de resultados.....	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Rangos de Fiabilidad.....	46
Tabla 2	Confiabilidad del Cuestionario	46
Tabla 3	Gestión del Talento Humano	50
Tabla 4	Motivación Laboral	51
Tabla 5	Admisión del Personal.....	52
Tabla 6	Desarrollo del Personal	53
Tabla 7	Compensación del Personal.....	54
Tabla 8	Evaluación del Personal	55
Tabla 9	Factores de Higiene	56
Tabla 10	Factores Motivacionales	57
Tabla 11	Correlación entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral ...	58
Tabla 12	Correlación entre Admisión de Personal y Motivación Laboral.....	60
Tabla 13	Correlación entre Desarrollo de Personal y Motivación Laboral.....	61
Tabla 14	Correlación entre Compensación de Personal y Motivación Laboral.....	62
Tabla 15	Correlación entre Evaluación de Personal y Motivación Laboral.....	64

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Gestión del Talento Humano	50
Gráfico 2	Motivación Laboral.....	51
Gráfico 3	Admisión del Personal	52
Gráfico 4	Desarrollo del Personal	53
Gráfico 5	Compensación del Personal	54
Gráfico 6	Evaluación del Personal	55
Gráfico 7	Factores de Higiene.....	56
Gráfico 8	Factores Motivacionales	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Elementos clave de la motivación:	24
Figura 2	Teoría de las Necesidades de Maslow	26
Figura 3	Teoría ERG de Alderfer.....	30

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En muchas organizaciones hasta hoy en día, se utiliza el termino recursos humanos, para referirse a las personas que laboran en ellas, consideramos que con ello se describe a la persona como un instrumento y no como el capital principal de la empresa y el verdadero motor de su crecimiento, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización.

Nos parece importante citar a López C. & Grandío D. (2005) cuando nos dicen que: La obsesión desmesurada por el resultado conduce a las organizaciones a que se centren en cuestiones que poco o nada tienen que ver con la persona, con su componente emotivo o afectivo. Muy al contrario de la creencia generalizada, aquellas organizaciones que se preocupan por el bienestar, la salud y la felicidad de sus miembros obtienen mejores resultados y tienen menos conflictos que aquellas otras que gestionan a las personas en base a la amenaza, el “orden y mando” o la presión. La lealtad no se compra, la lealtad, como otros de los muchos valores importantes de la vida, se gana. El valor de una organización que consigue ganarse la lealtad de sus miembros

puede ser incalculable... ¡y los estados contables o el mercado sin saberlo, sin percatarse siquiera de ello!

En este contexto para Chiavenato (2009) Recursos humanos (RH) es una de las áreas de las empresas que tiene más cambios. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambió. Muchas organizaciones han sustituido el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual y hasta administración con las personas. Estos distintos nombres representan un nuevo espacio y otra configuración del campo.

Consideramos que el primer secreto de la actividad en Gestión del talento humano, es entender a las personas con las que se trabaja, para hacer uso óptimo de sus fortalezas, poder optimizar sus habilidades y lograr que mejore su rendimiento laboral en beneficio de la organización. Y ello es una responsabilidad de quienes dirigen la organización como dice: Alejandro Blanco¹, el directivo del presente necesita ser hoy el directivo del futuro.

Bateman & Snell (2009) manifiestan que: Para sobrevivir y para sobresalir, los administradores del mundo moderno deben pensar y actuar estratégicamente. Los clientes actuales tienen una mejor educación, están más conscientes de sus opciones y requieren excelencia. Por esta razón, los administradores del mundo moderno deben pensar constantemente acerca de cómo construir una fuerza laboral capaz, y manejarla de modo tal que lleguen a la entrega de los bienes y servicios con el mejor valor posible hacia sus clientes, Ellos se refieren a la construcción de la fuerza laboral como ventaja competitiva, ya que son las personas las que marcan la diferencia para mejorar las organizaciones.

¹ Director de formación y transformación digital de Seresco - España

Deci & Ryan (1991) manifiestan: La gente se pregunta: '¿Cómo motivo a mis colaboradores?'. Pero se equivocan, la pregunta que deberían hacerse es: '¿Cómo genero un ambiente para que mis colaboradores se motiven a sí mismos?', lo que nos habla de la importancia del ambiente laboral como factor fundamental para que el personal se encuentre motivado y por ende pueda tener un mejor rendimiento laboral.

Muchos especialistas consideran que el personal solo debe estar motivado al momento de realizar su trabajo, pero esa idea es falsa tal como lo afirma Maristany (1999) "La idea de que la motivación es una cuestión interna de la empresa y de la persona en el que la sociedad no tiene papel ninguno que jugar, es falso. El empleado viene de la sociedad y trae consigo todo lo que en sociedad le ocurre a él, en su familia, con sus amigos, en fin, en todas sus áreas de actividad". Es decir, el trabajador lleva a su centro de trabajo sus sentimientos, pensamientos y lo fundamental sus emociones, por ello los que dirigen la organización deben de saber apreciar el sentir de personal, para que ellos den lo mejor de si al momentito de realizar sus actividades laborales.

Quienes dirigen las organizaciones deben de reconocer las diferencias que cada empleado tiene respecto a la labor que realiza y su comportamiento laboral, para así ofrecerle las mejores soluciones motivacionales, que pueden ir desde elogios, ascensos, incentivos, aumentos; de tal forma que el empleado logre sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente laboral.

El gran desafío que enfrentan actualmente las organizaciones, es lograr una eficiente gestión del talento humano, así como que se apliquen e intensifiquen estrategias que permitan una acertada motivación laboral, para que sus colaboradores puedan realizar un buen trabajo o prestar un eficiente servicio.

Consideramos que la Empresa comunal de servicios múltiples Smelter S.A. No es ajena a esta realidad, por lo que quienes llevan las riendas de esta

organización, deben de poner mayor énfasis en mejorar en todo momento su Gestión del talento humano, así como logara que su personal tenga una motivación laboral, acorde a los trabajos que realiza, especialmente en el sector minero, donde se necesita de personas que comentan cero errores, porque un error puede ser fatal.

Por las consideraciones antes planteadas, es que decidimos plantearnos el siguiente problema: ¿De qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco, Pasco -2020?

1.2. Delimitación de la investigación

a) Delimitación temporal

Nuestro periodo de análisis de la presente investigación comprenderá el año 2020.

b) Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Smelter Sociedad Anónima, ubicado en el Jr. Grau Nro. 13 local comunal de la Comunidad de Smelter, Distrito de Tinyahuarco – Pasco.

c) Delimitación Social

Para la presente investigación lo constituyen todos los trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco – Pasco.

d) Delimitación conceptual

Lo constituye la relación entre la Gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco – Pasco.

Gestión del talento humano

Vallejo C. (2015) Nos manifiesta que: La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Motivación laboral.

Según Sexton W. (1977) es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco, Pasco -2020?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona la admisión del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?
- b) ¿De qué manera se relaciona el desarrollo del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?
- c) ¿De qué manera se relaciona la compensación del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?

- d) ¿De qué manera se relaciona la evaluación del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?

1.4. Formulación de objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.
- b) Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.
- c) Determinar la relación entre la compensación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.
- d) Determinar la relación entre la evaluación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

1.5. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

Nuestra investigación busca revisar y aportar teorías al conocimiento ya existente sobre nuestras variables de estudio: Gestión del Talento Humano y Motivación laboral, las misma que son aplicadas a los trabajadores de una institución privada, dedicada principalmente al sector minero como lo es la

Empresa Comunal de Servicios Múltiples Smelter S.A., con lo que se busca aportar un marco teórico para futuras investigaciones relacionadas a nuestra tesis.

b) Justificación metodológica

Con la presente investigación se busca relacionar la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral, para ello se han adaptado dos cuestionarios, una por cada variable de estudio, los mismos que se aplicarán a nuestros encuestados, y los que se podrán utilizar en futuras investigaciones.

c) Justificación práctica

Mediante este estudio se busca obtener datos que permitan determinar si la gestión del talento humano se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores, los mismos que servirán para proponer medidas que faciliten desarrollar las capacidades y habilidades de sus trabajadores, las mismas que pueden ser mediante capacitaciones, especializaciones, talleres y similares, con ello se busca motivar al personal, brindándoles las herramientas necesarias para lograr un mejor desempeño laboral.

d) Justificación social

Nuestro estudio permitirá que los directivos y trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Smelter S.A. conozcan sus debilidades y fortalezas respecto a la gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral, lo cual servirá para poder realizar un mejor servicio y labores en su centro laboral.

e) Justificación de conveniencia

Consideramos que nuestro estudio es conveniente, porque los hallazgos permitirán, que quienes dirigen la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Smelter S.A. Conozcan los problemas y las alternativas encontradas, respecto a cómo se está realizando la Gestión del Talento Humano y de qué manera se relaciona con la motivación laboral. Lo cual servirá para poder tomar decisiones

y realizar acciones para lograr mejorar los trabajos y servicios que realiza Ecosem Smelter.

1.6. Limitaciones de la investigación

Nuestra principal limitación es el aspecto económico para poder financiar nuestro estudio, ya que todos los gastos que se realizarán durante el desarrollo del presente estudio, serán financiados con nuestro propio peculio.

Del mismo modo serán las dificultades para acceder al centro laboral, al estar ubicado en un asentamiento minero y disposición del personal para colaborar en la investigación.

Así mismo por las actuales circunstancias que estamos atravesando producto del COVID 19, consideramos la falta de apertura por parte de nuestros informantes al momento de realizar las encuestas, aduciendo en muchos casos la falta de disponibilidad de tiempo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes Internacionales.

Shilquigua E. (2020) En la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal de la Distribuidora Fonseca, Ciudad de Riobamba, 2018. De la Universidad Nacional de Chimborazo – Ecuador, Su objetivo general fue: Determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018. El método que se empleó es el hipotético – deductivo, el tipo de investigación fue no experimental. La población de estudio fue de 17 personas.

La conclusión principal nos menciona que: Las principales causas identificadas en la gestión de talento humano, son el uso de un modelo de forma empírico el mismo que es aplicado en la contratación del personal, sin tener en cuenta los procesos como el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación y motivación; donde los procesos son aplicados por conocimientos básicos sin ningún tipo fundamentación teórica sin aplicación de un modelo de gestión de talento humano. Lo cual nos quiere decir que muchas de las pequeñas empresas utilizan empíricamente la gestión del talento humano.

Sum M. (2015) en la tesis titulada: Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) de la Universidad Rafael Landívar. Para obtener el título de psicóloga industrial. El objetivo principal fue: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación la muestra se realizó con 34 personas. Las conclusiones de la investigación fueron:

Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción.

La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

González F. (2011), en la investigación titulada “La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del 2011”. Presentado en la Universidad Estatal de Bolívar – Ecuador. Cuyo objetivo general fue: determinar cómo afecta la gestión del talento humano a la motivación del personal, con el fin de mejorar las relaciones interinstitucionales y a su vez aumentar la motivación de los

empleados. Y como hipótesis: Con la aplicación de estrategias de mejoramiento en la Gestión del Talento Humano, se elevara la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda”. Cabe destacar, que el estudio está basado en una investigación descriptiva y un diseño de campo, para realizar un cambio y evaluar sus resultados.

La metodología de recolección de datos se efectuó a través de entrevistas dirigidas a las autoridades, personal administrativo y de servicio, encuestas al personal docente y estudiantes del Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” y observación directa a todo el Talento Humano de la institución. Del estudio realizado se determinó que el perfil de la institución en Gestión del Talento Humano, en el aspecto positivo estaba en un 18,80 %, en nivel medio se estableció el 19,67 % y en el aspecto negativo se encontraba en un 51,52 %, lo que se determinó claramente que fue necesario aplicar las estrategias de cambio para mejorar y elevar la motivación en esta institución.

Martín G. (2011) en la tesis titulada: La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Un estudio empírico. Para optar el título de Magister en Dirección de Empresas, en la Universidad Nacional de La Plata (Argentina) El tipo de investigación que se llevó a cabo fue del tipo descriptivo, el tamaño de la muestra fue de 104 personas. Las principales conclusiones del estudio nos manifiestan que:

Los profesionales trabajadores presentaron niveles altos de satisfacción en la mayoría de los factores motivacionales. Los resultados de la investigación de campo señalan que: entre los factores motivacionales que los trabajadores de la muestra consideran más importantes a la hora de sentirse motivados se encuentra; que el trabajo que realiza sea importante como también que el puesto cuente con tareas variadas, desafiantes y creativas.

Las siguientes situaciones que los trabajadores consideran importantes a la hora de estar satisfechos con su trabajo, con un 95% de frecuencia son:

- Que existan oportunidades de promoción y ascenso.
- Que en el trabajo me den formación
- Que te dejen hacer las cosas que te gusta.

Entre las restantes situaciones que los trabajadores consideraron importantes para sentirse motivados, con frecuencias superiores a 90% se encontró que, tener la libertad para realizar y organizar el trabajo a su manera; que el jefe reconozca aquellos trabajos bien hechos, el tipo de tareas y actividades que tiene en el puesto, como así también que las mismas tengan cierto grado de responsabilidad.

Antecedentes Nacionales.

Leon Y. (2021) En la tesis titulada: Gestión del talento humano, motivación laboral y habilidades sociales de los trabajadores de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho – 2020, La investigación fue de tipo aplicativo, diseño no experimental, transversal correlacional causal; la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario en escala de Likert; la población fue 80 trabajadores y una muestra de 35 trabajadores, a través del muestreo aleatorio simple.

La principal conclusión nos manifiesta que: La gestión del talento humano no influye significativamente y la motivación laboral influyen significativamente en las habilidades sociales de los trabajadores en la empresa SEDAPAL distrito S.J.L, 2020; resaltando el hecho que de manera individual la motivación laboral es la que influye directamente en las habilidades sociales (p -valor=0,006). Lo cual pone de manifiesto la importancia de la motivación laboral.

Ognio C. (2019) en la tesis titulada: Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud , por la escuela de postgrado Universidad Cesar Vallejo,

La metodología utilizada en dicho estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal; la población estuvo conformada por 123 enfermeros y la muestra fue de 94 personas, la técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios para medir las variables, las conclusiones de la investigación fueron:

Para el objetivo general se puede establecer que los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0,442$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación laboral, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de ese modo se está determinado la relación que existe entre dichas variables.

Para el objetivo específico 1 se determina a través de los resultados del análisis estadístico de la hipótesis específica 1 se presenta un coeficiente de relación $r= 0,434$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de logro. Este grado de correlación indica que la relación es directa y moderada entre las variables, la significancia de $p=0,040$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna..

En cuanto al objetivo específico 2 donde los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente relación $r= 0,449$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de afiliación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Para el objetivo específico 3, de los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente relación $r = 0,316$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación de poder. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación es débil, la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, este resultado puede permite determinar la relación entre las variables en estudio

Morales S. (2016) en la tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública, por la escuela de postgrado Universidad Cesar Vallejo, dicho estudio es descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. El instrumento utilizado fue el cuestionario a una muestra de 92 trabajadores administrativos.

La principal conclusión a las que arribo la investigación fue: que existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral, así como existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional. Finalmente concluimos que la dimensión progreso es la que mayor relación tiene con la Gestión del Talento Humano y la dimensión responsabilidad la que menor relación tiene con la Gestión del Talento Humano.

Antecedentes Locales.

Estrella C. (2020) en la tesis titulada: Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018, para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias de la Administración

por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. La investigación fue con un enfoque mixta, de tipo descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La metodología empleada en la investigación es el método deductivo, de enfoque mixto, la muestra de la investigación fue de 30 trabajadores, el muestreo fue probabilístico.

Las conclusiones a las que arribo la investigación fueron, las siguientes:

Se determinó en la hipótesis general, que al relacionar la variable Gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.001, y se llega a la conclusión que “La Gestión del talento humano repercute significativamente en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.

Se determinó en la hipótesis específica 1, que al relacionar la variable eficiencia y la variable grado de cumplimiento de los objetivos, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.000, y se llega a la conclusión que, la eficiencia influye significativamente en el grado de cumplimiento de los objetivos percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.

Se determinó en la hipótesis específica 2, que al relacionar la variable eficacia y la variable índice de satisfacción del cliente, se obtuvo un resultado, donde el p –valor es igual a 0.000, y se llega a la conclusión que, la eficacia influye significativamente en el índice de satisfacción del cliente percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.

Se determinó en la hipótesis específica 3, que al relacionar la variable efectividad y la variable aumento de la productividad, se obtuvo un resultado donde el p –valor es igual a 0.000, y se llega a la conclusión que, la efectividad influye significativamente en el Aumento de la productividad percibido por los

trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.

Rosas C. (2018) en la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral: Caso Gobierno Regional Pasco – 2017, para obtener el grado académico de Maestro por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se empleó el método hipotético – deductivo de tipo básica y diseño no experimental de alcance correlacional, de corte transversal, la población estuvo constituida por 144 trabajadores administrativos y se trabajó con una muestra de 105 personas.

La investigación concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral según el personal del Gobierno Regional de Pasco, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,818, la cual demostró una alta relación entre las variables materia de estudio.

Con respecto al primer objetivo, la presente investigación demuestra que existe relación directa y significativa entre los procesos para integrar personas y los estímulos organizacionales según personal del Gobierno Regional de Pasco; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,662, demostró una moderada relación entre los indicadores.

Respecto al segundo objetivo, la presente investigación demuestra que existe relación directa y significativa entre los procesos para organizar a las personas y los reconocimientos según personal del Gobierno Regional de Pasco; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,628, demostró una moderada relación entre los indicadores.

En lo que respecta al tercer objetivo, la presente investigación demuestra que existe relación directa y significativa entre fortalecimiento de capacidades y la promoción y ascensos según personal del Gobierno Regional de Pasco; siendo

que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,631, demostró una moderada relación entre los indicadores.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento y no como el capital principal que es lo más valioso que toda empresa u organización posee, el mismo que con sus habilidades y características le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos las mismas que son puestas a beneficio de la organización.

Según la consultora Ekos (2015), Actualmente hay sectores que demandan una mejor gestión del talento tanto en formación como en captación y retención. Por ejemplo en el sector minero hay una demanda de 300,000 técnicos, mientras el mercado alcanza a producir tan solo 100,000. Casos como este se replican en otras actividades, y exigen a las empresas a plantear nuevas alternativas, porque ya no son los colaboradores los que van tras ellas, al contrario, ahora las compañías las buscan un talento capacitado y que tenga cualidades personales y profesionales que le permitan asumir responsabilidades.

Es por ello la importancia de un buen manejo de la gestión del Talento Humano en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Smelter Sociedad Anónima, que esta más involucrada brindando sus servicios al sector minero.

Según Chiavenato (2009) La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de varios aspectos como la cultura de cada organización, estructura organizacional adopta, las características del contexto

ambiental, el negocio de la organización, la tecnología organizada, procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Mejía & Montoya (2010) nos manifiestan que: En la actual era del conocimiento y la información (sociedad del conocimiento), el factor estratégico de competitividad sostenible de las organizaciones es el capital intelectual, el cual se diferencia de otros tipos de capital que intervienen en los procesos productivos porque es intangible, presenta rendimientos crecientes a escala y no se compra, sólo se puede cultivar a través de organizaciones inteligentes; es decir, de aprendizaje continuo e innovador.

2.2.2. Aspectos principales del capital humano

El capital humano es el patrimonio de la empresa y tiene los siguientes aspectos:

a) Talentos

- **Conocimiento (Saber)** Dentro de ello consideramos:
 - ✓ Know how
 - ✓ Aprender a aprender
 - ✓ Aprender continuamente
 - ✓ Ampliar el conocimiento
 - ✓ Transmitir conocimiento
 - ✓ Compartir conocimiento
- **Habilidades (Saber hacer)**
 - ✓ Aplicar el conocimiento
 - ✓ Visión global y sistémica
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Motivación
 - ✓ Comunicación

- **Juicio (Saber analizar)**
 - ✓ Evaluar la situación
 - ✓ Obtener datos e información
 - ✓ Tener espíritu crítico
 - ✓ Juzgar los hechos
 - ✓ Ponderar con equilibrio
 - ✓ Definir prioridades
- **Actitud (Saber hacer que ocurra)**
 - ✓ Actitud emprendedora
 - ✓ Innovación
 - ✓ Agente de cambio
 - ✓ Asumir riesgos
 - ✓ Enfoque en resultados
 - ✓ Autorrealización

b) Contexto

- **Arquitectura organizacional (Diseño organizacional)**
 - ✓ División de trabajo,
 - ✓ organización, políticas,
 - ✓ prácticas administrativas,
 - ✓ procesos,
 - ✓ flujos de trabajo,
 - ✓ aplicaciones tecnológicas,
 - ✓ comunicación con las personas
- **Cultura organizacional (Cultura y comportamiento)**
 - ✓ Modos de pensar,
 - ✓ sentir y hacer, valores,
 - ✓ ética, confianza,
 - ✓ espíritu de equipo,

- ✓ adaptabilidad,
 - ✓ democracia participativa,
 - ✓ familiaridad, innovación,
 - ✓ satisfacción,
 - ✓ compromiso.
- **Estilo de administración (Estilo de gestión)**
 - ✓ Estilos de liderazgo y coaching,
 - ✓ descentralización del poder,
 - ✓ toma de decisiones, delegación de confianza en las personas y
 - ✓ atribución de facultades (empowerment).

2.2.3. Procesos de la Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2009) La Gestión del Talento Humano considera los siguientes procesos a desarrollar:

- a) **Procesos para integrar personas.** Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer a abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y selección de personal.
- b) **Procesos para organizar a las personas.** Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.
- c) **Procesos para recompensar a las personas.** Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

- d) **Procesos para desarrollar a las personas.** Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.
- e) **Procesos para retener a las personas.** Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.
- f) **Procesos para auditar a las personas.** Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.”

2.2.4. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Después de analizar diversas teorías y trabajos de investigación, la mayoría de los autores coinciden en las siguientes dimensiones para la Gestión del Talento Humano:

2.2.4.1. Admisión del Personal. Es un proceso por medio del cual las empresas se encargan de buscar perfiles de personas que encajen con las características predominante de la organización, siendo este el primero en una serie de procesos de la moderna gestión del talento humano, comprende mayormente:

- Procesos de selección
- Inducción

- **Desarrollo del Personal.** es un sistema de acciones interrelacionadas, que incluye el desarrollo de estrategias, la previsión y la planificación de los requisitos del personal, la gestión del crecimiento profesional, la organización del proceso de adaptación, el entrenamiento, la capacitación y la formación de acuerdo a una cultura organizacional de la empresa, y comprende:
 - Capacitaciones permanentes
 - Posibilidades de ascenso

- 2.2.4.2. Compensación del Personal.** es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales mayormente tiene que ver con: sueldos, salarios, prestaciones y otros, comprende:
- Estímulo económico
 - Estimulo psicológico
 - Reconocimiento y méritos

- 2.2.4.3. Evaluación del Personal.** es un proceso en el que lo gerentes inmediatos miden sistemáticamente la personalidad y el desempeño de un empleado, con base en algunos atributos predefinidos, como sus aptitudes, el conocimiento de las tareas que realizan, conocimientos técnicos, la actitud, la puntualidad, etc. y tiene que ver con:
- Cumplimiento de objetivos
 - Desarrollo de capacidades
 -

2.2.5. Motivación Laboral

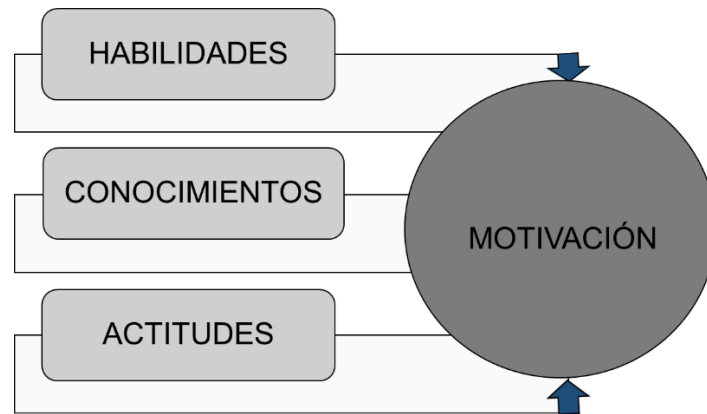
Según varios estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal y el Opener Institute for People, cuando un trabajador está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y hasta un 31% más eficiente. Debido a la relación directa entre motivación laboral y desempeño en su puesto de trabajo

Es importante mencionar a la Doctora Alles (2011) cuando nos amonesta que: Los que tenemos muchos años de experiencia sabemos que, en ocasiones, la intersección de los dos subconjuntos (conocimientos y competencias) no es suficiente y falta algo más: la motivación. En los modelos de competencias se suele trabajar una que denominamos “Compromiso”, la cual incluye, en general, la motivación. Pero con este sentido que le damos a la motivación queremos ir un poco más allá, incluyendo, además del compromiso de la persona con lo que hace, su propia motivación; es decir, cuando la tarea a realizar coincide con sus motivaciones personales, ya sea por sus propios intereses, por coincidencia con sus preferencias o por cualquier otro motivo.

Martín G. (2011) nos manifiesta que en el actuar del individuo dentro de las empresas interactúan tres elementos clave, que de acuerdo con el grado en que se desarrollen cada uno de ellos, conducen al éxito o fracaso de la persona y con eso al de las organizaciones al que pertenecen y que son:

- a) Habilidades: La habilidad de hacer, crear
- b) Conocimientos: El conocimiento que potencia y desarrolla las habilidades.
- c) Actitudes: La actitud que permite o no llevar a la realidad el producto, que es posible generar con el conocimiento y las habilidades existentes.

Figura 1 Elementos clave de la motivación:



Elaboración propia.

Es importante señalar que cada quien trabaja en una organización por diversas razones (salario, realización, arte, mera sobrevivencia u otra), pero debemos de considerar que existe una razón superior que es el cumplimiento de una misión fundamental del ser humano: servir, y lo dicen las sagradas escrituras: El hijo del hombre vino a servir, no ha ser servido.

La motivación del personal hacia los objetivos de la organización es fundamental para alcanzar el éxito y los objetivos deseados. Cuando el personal trabaja desmotivado, lo manifiesta de diferentes maneras, una de esas es la falta de deseos de asistir a su lugar de trabajo. En estas condiciones su rendimiento será deficiente, generando él mismo más desmotivación en el grupo. Esto suele convertirse en un círculo vicioso semejante a éste.

Peña R. & Villón P. (2017) Nos dicen que: Generalmente, el éxito organizacional se construye con esfuerzo y dedicación, y para lograrlo la motivación constituye una meta concreta en el arduo trayecto hacia el éxito, y este logro ocasiona un desgaste energético para el trabajador.

Para Armstrong, (1991). La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño

La gran mayoría de autores considera que la motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, es por eso que la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. De allí su importancia de su aplicación en el trabajo, diversas investigaciones manifiestan que un trabajador motivado, tiende a rendir mejor.

2.2.6. Teorías de la Motivación:

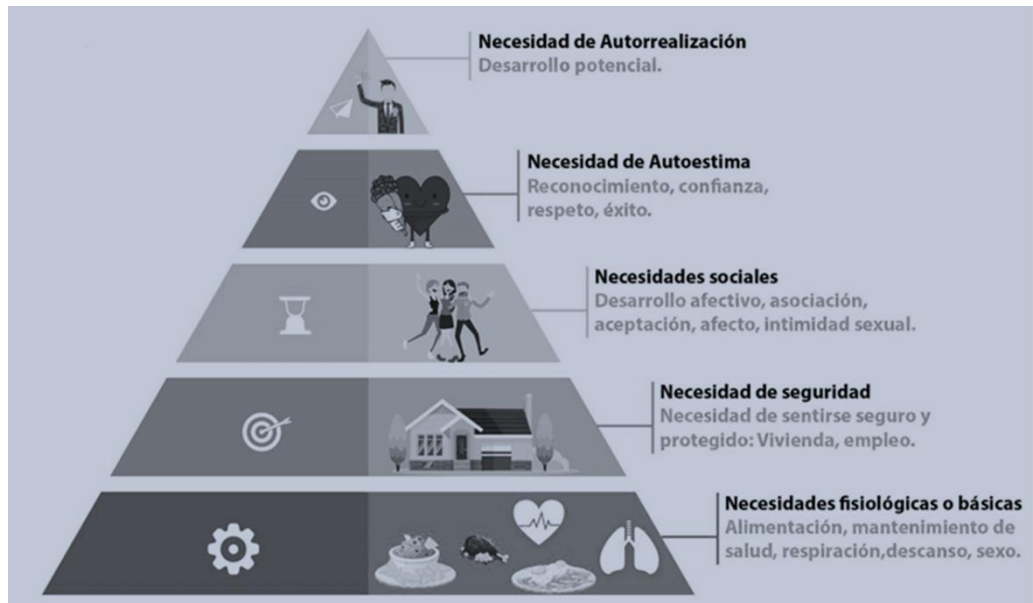
Son diversos los estudios y teorías, así como diversos autores que tratan sobre la motivación, entre las principales mencionaremos las siguientes:

2.2.6.1. Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Maslow (1964), clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. Y la Categoría necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: las necesidades de

autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos.

Figura 2 Teoría de las Necesidades de Maslow



Tomado de Internet

2.2.6.2. Teoría de los dos Factores de Herzberg

Chiavenato (2000), clasificó la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo. El primer factor: Higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales. Así mismo corresponden a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo factor: Motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional.

2.2.6.3. La teoría de McClelland (1970)

El ser humano para estar motivado, debe realizar las siguientes necesidades: de logro, del poder y de afiliación. Según los objetivos de las personas es como se relaciona con la motivación, se detalla a continuación:

- **Motivación por orgullo:** Esta motivación se relaciona por hacer algo excepcional, tener ventaja sobre otros. Realiza los retos y obstáculos que se presenten con el fin de alcanzar sus objetivos. La satisfacción de la persona es cuando cumple con sus objetivos, sabiendo que recibirá una recompensa por su trabajo.
- **Motivación por conseguir relaciones:** Esta motivación busca obtener o conservar relaciones interpersonales. La persona se desarrolla y relaciona en el medio social. Una persona orientada al logro trabajara de manera más eficaz, siempre que obtenga los resultados de su desempeño por parte de un supervisor. Asimismo, interactúa con amigos en el ambiente laboral.
- **Motivación para adquirir el dominio:** Esta motivación se basa en ejercer dominio, control e influencia sobre las personas o grupos. Las personas motivadas al poder aceptan riesgos para ser el protagonista en la empresa, tomando decisiones positiva o negativa

(Chiavenato, 2007). citado por Perilla, 1998), clasificó la teoría basada en tres necesidades: logro, poder y afiliación. En la que establece que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo. McClelland destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro: el individuo desea

crecer y desarrollarse. La motivación por afiliación: relacionarse con las personas en un ambiente social. La motivación por competencia: es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Y la motivación por poder: es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones.

2.2.6.4. Teoría de la Expectativa de Vroom (1979)

Citado por Chiavenato, 2000c), basado en la motivación para producir, alega que en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir en los que se mencionan los objetivos individuales que poseen la fuerza de voluntad para lograr objetivos; la relación percibida por el individuo entre la productividad y el logro de los objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La importancia de la presente teoría reposa en el interés que se observa de la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras.

2.2.6.5. Teoría ERG de Alderfer (1972)

Clayton Alderfer fundamenta sus investigaciones en el modelo de Maslow y plantea tres motivaciones básicas de la siguiente forma: Motivaciones de existencia: conciernen a las necesidades fisiológicas y de seguridad; Motivación de relación: conciernen a las interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo; y Motivación de crecimiento: Se concentra en el desarrollo y crecimiento personal.

A continuación, se describen en mayor profundidad los tres niveles o categorías que componen el modelo jerárquico ERC de Alderfer.

a) Necesidades de existencia

Las necesidades de existencia ('existence needs' en inglés) se corresponden a lo que Maslow denominó en un principio como necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad.

Este nivel engloba a todas las necesidades que tiene el cuerpo humano las cuales, en caso de ser satisfechas garantizan su correcto funcionamiento orgánico además de no ponerse en peligro su integridad física.

Este nivel es el más prioritario de los tres, dado que de no ser satisfecho puede implicar el fallecimiento del individuo. Las personas necesitan alimentación, sueño, vivienda y ropa para poder seguir viviendo.

Cabe decir que, si bien la mayoría de estas necesidades aquí expuestas pueden ser fácilmente satisfechas materialmente, la necesidad de sentirse protegido implica toda una serie de factores a tener en cuenta que, por motivos políticos puede ser de difícil garantía.

También se considera necesidad existencial la estabilidad económica y de salud.

b) Necesidades de relación

El nivel de las necesidades de relación ('relatedness needs') se correspondería con el de afiliación del modelo de Maslow. Las personas necesitan relacionarse con otros individuos, teniendo relaciones de amistad, familiares e íntimas.

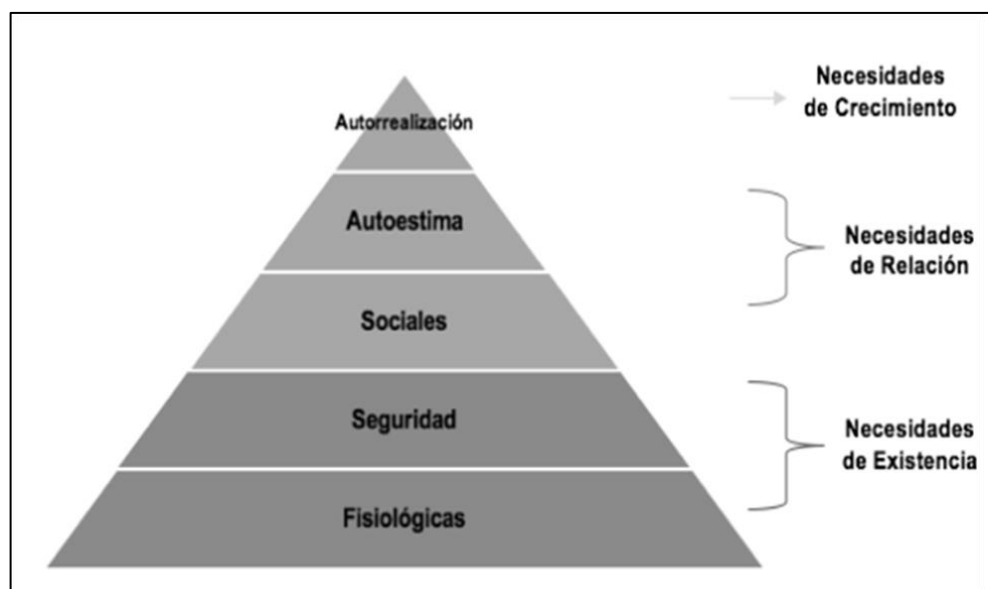
Es una necesidad considerada universal, aunque sí que es cierto que hay personas que presentan unos rasgos de personalidad más bien introvertidos y que prefieren mantener las distancias y no afiliarse mucho con los demás.

c) Necesidades de crecimiento

Por último, se encuentran las necesidades de crecimiento ('growth needs'), las cuales estarían relacionadas con el deseo de la persona por prosperar como individuo, mejorando su autoestima además de querer adquirir nuevas experiencias.

Este nivel se corresponde con los dos últimos de la pirámide de Maslow, a saber, reconocimiento y autorrealización.

Figura 3 Teoría ERG de Alderfer



Elaboración propia

2.2.6.6. Teoría del Establecimiento de las Metas Locke (1968):

Edwin Locke, en dicha teoría afirma que las personas imponen sus propias metas con la finalidad de lograrlas. La presente teoría asevera que trabajar hacia una meta es una base importante en la motivación del trabajo que se realiza, ya que las metas le indican al empleado lo que necesita realizar y el esfuerzo que debe aportar para lograr el objetivo. Si las personas practican el establecimiento de meta, es más probable que se plantee un objetivo difícil porque se sienten más comprometidos con las opciones en las que han intervenido.

2.2.7. Dimensiones de la Motivación Laboral

2.2.7.1. Factores Motivacionales

En realidad, la satisfacción de un empleado es fundamentalmente el resultado de lo que Herzberg denominó “factores de motivación”. Estos tienen que ver con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional, o la confianza y la autonomía para realizar su trabajo. Este tipo de factores contribuyen enormemente al aumento de la satisfacción de las personas, mientras que apenas tiene un efecto sobre la insatisfacción.

2.2.7.2. Factores de Higiene

La insatisfacción en una organización casi siempre es consecuencia de los factores de higiene, que se conocen así porque producen insatisfacción si no están presentes, pero una vez que están cubiertos no tienen apenas efecto real en la satisfacción a largo plazo. Se trata de elementos como el sueldo, la seguridad laboral, la adecuación del entorno físico de trabajo, las políticas de la empresa y las relaciones con compañeros y supervisores.

2.2.8. Motivación Laboral y las Neurociencias

Hasta hace poco se tenía la creencia de que el elemento más importante que guiaba todo proceso de motivación en el trabajo era el factor económico era la única brújula. Pero esta afirmación no explicaba por qué ni el cómo del proceso en sí. Hoy gracias al avance de las neurociencias, sabemos que hay muchos factores que influyen para tener un equipo realmente motivado.

Según investigadores de Harvard, la motivación se crea en el cerebro cuando se libera dopamina y se abre camino a un área del cerebro llamada “núcleo accumbens”, lo que desencadena la retroalimentación que

predice si algo bueno o malo está a punto de suceder. Este es el origen de patrones de conducta.

Según (Nohria, Groysberg, & Eling Lee, 2008) en un estudio publicado en la Harvard Business Review, describen cuatro patrones fundamentales de la conducta humana que subyacen a la motivación.

Dado que los cuatro impulsos están integrados a nuestro cerebro, el grado de su satisfacción afecta directamente a nuestras emociones y, por añadidura, a nuestra conducta.

1. **El impulso de Adquirir.** Se refiere a la adquisición del estatus de una gratificación inmediata. Este fenómeno se aplica no solo a los bienes físicos, como la comida, la vestimenta, la vivienda y el dinero, sino a las experiencias, como viajar y disfrutar, incluyendo también el estatus social, como recibir un ascenso o mejores condiciones.

El impulso de adquirir suele ser relativo (siempre comparamos lo que tenemos con lo que otros poseen) e insaciable (siempre queremos más)

2. **El impulso de vincularse.** (solo los seres humanos pueden ampliar su conexión a colectivos mayores, como organizaciones, asociaciones o naciones.), cuando se satisface, se asocia con fuertes emociones positivas, como el amor y el cariño, y, cuando no, con emociones negativas, como la soledad y la anomia.

3. **El impulso de comprender. Aprender.** El deseo de aprender cumple el deseo natural de las personas para dar sentido a su mundo ya sí mismos. Por eso es importante el desarrollo del Talento humano en la planificación del trabajo y la persona, para que en el caso que cumpla el perfil, este pueda satisfacer el deseo de realizar una contribución significativa y de esta forma motivarse.

4. **El impulso de defenderse.** Este impulso se basa en el reflejo de lucha o huida común a la mayoría de los seres vivos. En las personas, se manifiesta también como la búsqueda por crear instituciones que fomenten la justicia. Debe haber transparencia en los procesos y tareas, para construir la confianza y el trato equitativo del equipo.

2.3. Definición de términos básicos.

Autonomía: Es el grado en que el trabajador tiene independencia, libertad y capacidad de decisión para planificar su propio trabajo y elegir los procedimientos con que ejecutarlos.

Aprendizaje organizacional: Fernández R. (1999) nos manifiesta que es la habilidad organizacional consistente en crear, adquirir y transferir conocimientos, lo que se traduce en un cambio en el comportamiento organizacional. Este cambio puede consistir en una modificación de las reglas y procedimientos existentes, una modificación de los objetivos, políticas y normas, o bien una modificación de los principios y valores fundamentales de la organización.

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral es el término utilizado para referirse a la forma en **que** se produce la experiencia de trabajo, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador).

Clima organizacional: Chiavenato (2009) nos dice que puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Comportamiento Organizacional: Para Hellriegel & Slocum (2009) Es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y

el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones.

Compromiso con la empresa: Se define como la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con su entorno organizacional (empresa); supone la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y el deseo de pertenecer y continuar siendo miembro de ella compartiendo la misión y visión de esta.

Condiciones de trabajo: Cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, desde factores del entorno físico en el que se realiza hasta circunstancias temporales en que se da.

Desempeño laboral: Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

Eficacia. Chiavenato (2009) define a este concepto como “una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos. Se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante productos (bienes o servicios) que proporciona” (pág. 22).

Eficiencia. Respecto a la definición de eficiencia Chiavenato (2009) establece: Es una relación técnica entre entradas y salidas. Es la relación entre costos y beneficios; asimismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible. Se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse

adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles (pág. 22).

Habilidad. Según la Real Academia Española, se entiende la habilidad como la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social. (Concepto.de, 2021)

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo: la importancia que se atribuye a ese espíritu.

Incentivo: Algo que incita o atrae a una persona a hacer algo. Un incentivo es un mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta. (Nicole Roldán, 2016)

Justicia o equidad laboral: El concepto refleja el trato por igualitario de los supervisores a los trabajadores, dar cada uno lo que corresponde según sus cualidades y capacidades.

Logro: Es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad.

Motivación Laboral: Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización.

Motivación: Es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa,

orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

Organización: Son aquellas entidades que son creadas por individuos que comparten similares intereses y valores y que buscan lograr ciertos objetivos a través de la misma.

Productividad: Es el grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar objetivos predeterminados.

Programa de motivación: Es un proyecto que permite a la Dirección de la organización conocer las necesidades del personal, para que, en la medida de lo posible y de forma programada, se trabaje en línea de su satisfacción, procurando que los intereses personales y organizacionales, coincidan.

Recompensas: Referido al sentimiento de ser recompensado por un trabajo bien realizado y el énfasis en la recompensa versus las críticas y las sanciones.

Reconocimiento: Gratitud que se siente por algún beneficio, ya sea por un buen trabajo o un favor concedido.

Recursos Humanos: Según (Cuesta S. (2015)) es utilizada para significar a las personas insertadas en una organización laboral. Aunque se trata de personas trabajando

Relaciones Humanas: Significa la interacción social que existe entre personas y grupos a través de acciones y actitudes.

Remuneración: Es la percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada.

Retroalimentación o “feedback”: El grado en que la actividad laboral requerida por el trabajo proporciona al individuo información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución.

Satisfacción laboral: Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (Cofide, 2019)

Tolerancia a los errores: Es el grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, en vez más bien de tomarlo en una forma amenazante, punitiva inclinada a culpar a otros de los fracasos o errores cometidos durante el desarrollo de las labores.

2.4. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020

Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.
- b) Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.
- c) Existe relación significativa entre la compensación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

- d) Existe relación significativa entre la evaluación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente:

(X) = Gestión del Talento Humano

Variable Dependiente:

(Y) = Motivación Laboral.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de selección • Inducción 	
	Desarrollo del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones permanentes • Posibilidades de ascenso 	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Algunas veces
	Compensación del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulo económico • Estimulo psicológico • Reconocimiento y méritos 	4. Muchas veces 5. Siempre
	Evaluación del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos • Desarrollo de capacidades 	
MOTIVACIÓN LABORAL	Factores de Higiene	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios y Servicios Sociales • Supervisión. • Condiciones físicas y ambientales. • Salario 	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Algunas veces 4. Muchas veces
	Factores Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Realización • Reconocimiento. • Progreso Profesional. • Responsabilidad 	5. Siempre

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Analizando diversos textos, podemos decir que ningún autor a la fecha a determinado cuantos tipos o clases de investigación existen. La mayoría de autores que investigamos clasifican los tipos de investigación por diversos criterios: entre ellos tenemos:

- Por los propósitos del estudio (pura, aplicada),
- Por el nivel que se alcanzará (explorativa, descriptiva, explicativa),
- Por las fuentes que originan la información (documental, de campo, experimental) y
- Por la evolución del fenómeno de estudio (longitudinal, transversal).

Debo mencionar que los tipos de investigación difícilmente se presentan puros; por lo general se combinan entre sí y obedecen sistemáticamente a la aplicación de la investigación que se realiza. Tradicionalmente se presentan tres tipos de investigación y son:

- a) Histórica: Describe lo que era.
- b) Descriptiva: Explica lo que es.
- c) Experimental: Describe lo que será.

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014) Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.

Así mismo, Hernández et al. (2014) señala que la “Investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”

De acuerdo las consideraciones mencionadas anteriormente, nuestro estudio es de tipo descriptivo correlacional.

3.2. Nivel de Investigación

Hernández (2014) Nos manifiesta que: se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio.

Según el alcance del objetivo general y objetivos específicos, pueden clasificarse en:

- a) Exploratoria
- b) Documental
- c) Descriptiva
- d) Explicativa
- e) Correlacional

Para nuestro caso será de nivel Correlacional.

3.3. Métodos de investigación:

Arroyo M. (2020) nos menciona que: En su sentido más general el método se define como la manera, el medio para alcanzar un objetivo, o como procedimiento para ordenar, realizar y ejecutar tareas o actividades.

3.3.1. Método General

De acuerdo a Kerlinger (1988) La investigación científica es sistemática, empírica y crítica. Sistemática porque no deja los hechos a la casualidad, sino que se trata de una actividad disciplinada. Empírica porque se trata de recolectar y analizar datos de la realidad. Finalmente, es crítica por que evalúa y mejora de manera constante, es por ello que utilizaremos el Método Científico, ya que es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan con estos resultados obtener conocimientos y aplicaciones útiles al ser humano.

3.3.2. Métodos Específicos

Para realizar la investigación se empleó los métodos inductivo, deductivo y correlacional.

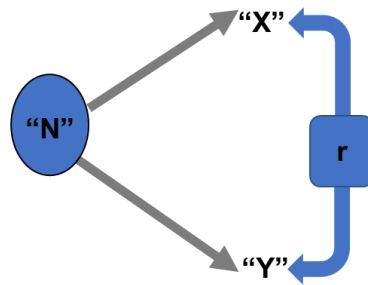
- Método Inductivo: Que consiste en la obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- Método Deductivo: Que es el razonamiento mental que nos lleva de lo general a lo particular. Permitirá partir de proposiciones o supuestos generales, que nos deriva a otra proposición o juicio particular.
- Método Correlacional: Consiste en él estudió de la relación entre nuestras dos variables materia de estudio: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral.

3.4. Diseño de investigación

Según Espinoza Montes (2014) el diseño de Investigación es una organización esquematizada para relacionar y controlar las variables de investigación.

Por las características de nuestra investigación, tendrá un diseño correlacional.

Según Espinoza M., (2014), el diseño correlacional consiste en recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos. De acuerdo a la figura siguiente:



Donde:

N= Población

r= relación entre variables

X= Gestión del Talento Humano

Y= Motivación Laboral

3.5. Población y muestra

Población.

Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, (2018) nos manifiestan que: Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

En nuestro caso lo constituyen todos los trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco – Pasco.

De acuerdo a la información a la que tuvimos acceso La población está constituida por 429 trabajadores de la empresa ECOSEM Smelter S.A.

Muestra.

Tamayo y Tamayo (2003) Nos dice que es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada. Por su parte Bernal E. (2010), nos manifiesta que la muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada

El muestreo se determinó de manera no probabilística por conveniencia y de acuerdo a los criterios de nuestra investigación y está conformada por 150 trabajadores

Tenemos que tener en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. En la inclusión se debe tomar en cuenta que se tienen que evaluar a personas que tengan más de 1 año laborando en la Organización.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta: para Bello A., Trespalcios G., & Vasquez C., (2005) las *encuestas* son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario: Según García M. (2003) consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

González-Ortega (2008) Nos manifiesta que: Para que se hable de que el instrumento es idóneo, y que se pueda utilizar con toda la confianza se requiere que cumpla con dos requisitos: confiabilidad y validez.

Es por ello, que para la selección de nuestro instrumento de investigación (cuestionario), se realizó en naturaleza de la investigación y objeto de las variables de nuestro estudio: Gestión del talento Humano y Motivación Laboral, con un cuestionario por cada una de las variables.

Para la validación y confiabilidad de nuestro instrumento de investigación se recurrió a la aprobación de profesionales con experiencia en gestión del talento humano, ya que ellos con sus conocimientos y la experiencia que los caracteriza, procedieron a validarnos nuestros respectivos instrumentos (cuestionarios), utilizando para ello el alfa de Cronbach.

Dicho coeficiente fue propuesto en 1951 por: Lee Joseph Cronbach. Este coeficiente consiste en la media de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala, y puede calcularse de dos maneras: a partir de las varianzas (Alfa de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado).

Tabla 1 Rangos de Fiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Después de la elaboración de las preguntas (cuestionario) se evaluó su confiabilidad, mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, tal como se aprecia en la tabla N°3 se obtuvo 0.997, lo que nos indica que la magnitud es muy alta, esto significa que el cuestionario se puede llevar a cabo sin ningún inconveniente

En la tabla 2 se muestra la confiabilidad de las preguntas aplicadas en el cuestionario:

Tabla 2 Confiabilidad del Cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.997	35

Fuente SPSS, Elaboración propia

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Según QuestiónPro (2020) El análisis de datos es la ciencia que se encarga de examinar un conjunto de datos con el propósito de sacar conclusiones sobre la información para poder tomar decisiones, o simplemente ampliar los conocimientos sobre diversos temas.

Según Gómez M., Deslauriers, & Alzate P., (2010). El análisis de los datos, es el conjunto de procesos mentales y de operaciones lógicas concebidas con el fin de dar sentido a los datos recogidos. Así mismo Pardo, Ruiz, & San Martín, (2014) nos mencionan que el análisis de datos es un conjunto de procedimientos diseñados para resumir y organizar datos con el objetivo de extraer información y elaborar conclusiones.

Una vez que se haya finalizado el trabajo de campo, se procederá al procesamiento de datos, y luego de ello se realizará el procesamiento del análisis estadístico, para ello se utilizará el paquete SPSS versión 26.0 de acuerdo al siguiente procedimiento:

- I. Obtención de frecuencias y porcentajes de nuestras variables cuantitativas: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral.
- II. Construcción de tablas para cada variable de estudio, según los resultados de entenedados de las encuestas.
- III. Elaboración de gráficos por cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones utilizando el grafico de barras,
- IV. Prueba de hipótesis, utilizando la correlación de Pearson
- V. Discusión y análisis de los resultados obtenidos.

3.9. Tratamiento estadístico

Lo realizaremos con el programa de estadística más utilizado por los investigadores de Ciencias Sociales y que es el SPSS, versión 26, con ello se busca la repartición de las personas sujetas a nuestro estudio, en base a los criterios que hemos determinado durante su análisis.

En un primer nivel de análisis, se aplicarán técnicas propias de la estadística descriptiva, como por ejemplo el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la elaboración de tablas de contingencia, y el diagrama de barras. Lo

cual nos facilitara la ordenación y comparación de nuestros datos, lo que nos permiten conocer los parámetros de las muestras con las que trabajamos.

Los recuentos necesarios para la elaboración de estos cálculos se han realizado con el programa SPSS 26, a fin de obtener el resultado gráfico y el estadístico. También podemos mencionar que se utilizó el análisis inferencial con la prueba estadística de correlación de Pearson, para poder demostrar las hipótesis planteadas, entendiéndose que nuestras variables son ordinales.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Nuestra investigación tendrá como pilar fundamental la transparencia, respetando las normas éticas de investigación, cuidando la identidad de nuestros informantes y manteniendo la confidencialidad de sus respuestas.

Al momento de mencionar los antecedentes de la investigación, así como el marco teórico y metodológico, se citará a sus respectivos autores.

se mantendrá la autenticidad de los resultados obtenidos desde el momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; hasta el debido procesamiento de la información.

El respectivo tratamiento de la información será de estricto cumplimiento con el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad y manteniendo la originalidad al momento de realizar los respectivos análisis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

Se procedió a aplicar los instrumentos determinados, los mismos que antes fueron validados por los expertos, con los cuestionarios se procedió a recolectar la información respectiva en el centro laboral, para ello se le proporciono un cuestionario a cada trabajador.

La toma de los datos duró aproximadamente 30 días, luego de los cuales fueron procesados entablas Excel y luego con el software estadístico SPSS 26, considerando tres etapas:

- a) Una representación de tablas de frecuencias por cada una de las variables con sus respectivas dimensiones.
- b) Luego presentamos los resultados con sus respectivos gráficos y
- c) Finalmente aplicamos una prueba de Hipótesis utilizando la correlación de Pearson.

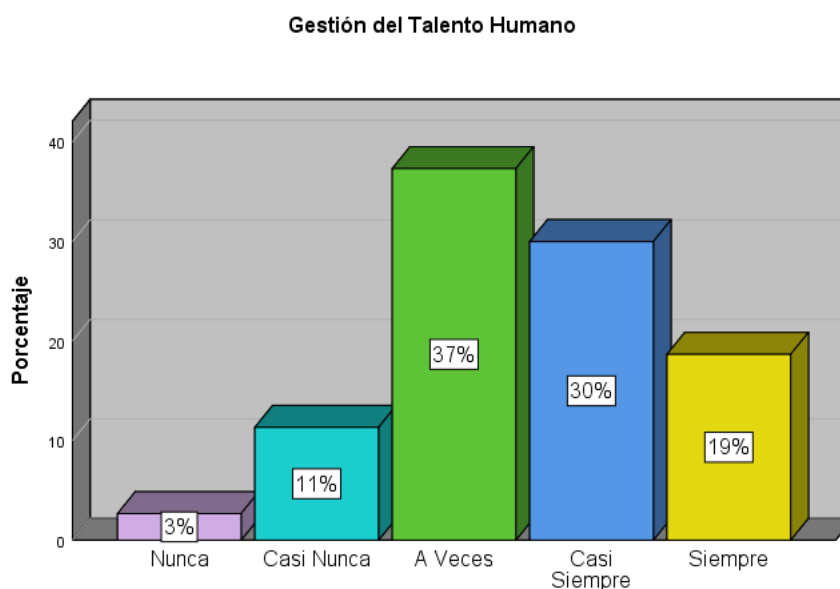
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 3 *Gestión del Talento Humano*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	4	2,7
	Casi Nunca	17	11,3
	A Veces	56	37,3
	Casi Siempre	45	30,0
	Siempre	28	18,7
	Total	150	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 1 *Gestión del Talento Humano*



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

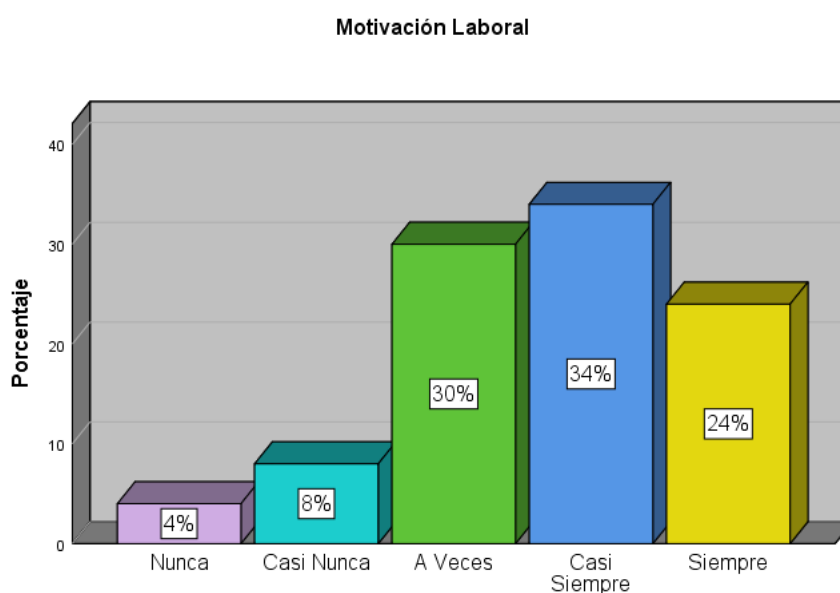
Como se aprecia en la tabla 1 y gráfico 3 sobre la variable Gestión del Talento Humano, los encuestados respondieron a veces el 37%, casi siempre 30%; siempre el 19%; casi nunca 11% y nunca 3%. Lo que nos permite interpretar que está en un término medio, siendo una preocupación para quienes dirigen ECOSEM Smelter, el buscar mejorar su gestión respecto al Talento Humano para mejorar y mantener la motivación de su personal.

Tabla 4 Motivación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	6	4,0
	Casi Nunca	12	8,0
	A Veces	45	30,0
	Casi Siempre	51	34,0
	Siempre	36	24,0
	Total	150	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 2 Motivación Laboral



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

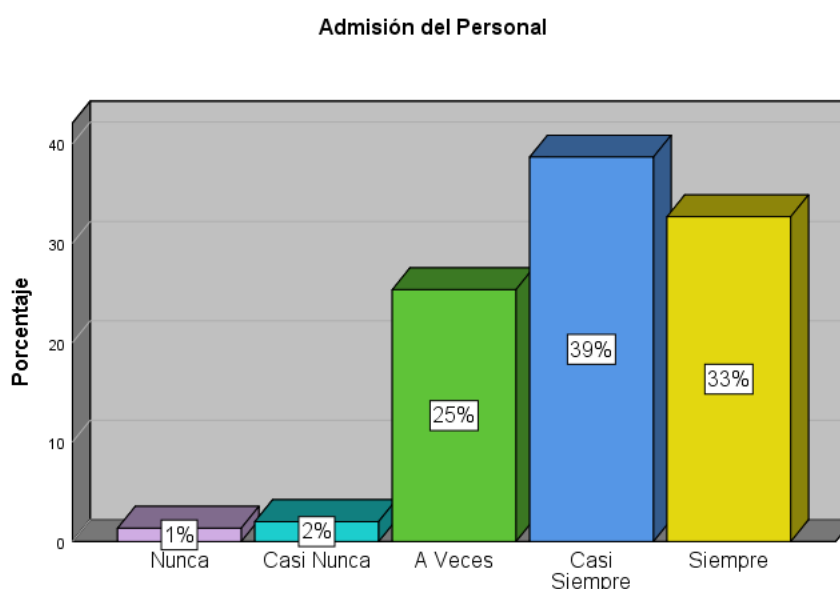
Como se aprecia en la tabla 4 y gráfico 2 sobre la variable Motivación Laboral, los encuestados respondieron casi siempre el 34%, a veces un 30%; siempre el 24%; casi nunca un 6% y nunca el 4%. Lo que nos permite interpretar que está en un término favorable, es decir que casi siempre se encuentran motivados su personal, lo cual se verá reflejado en un mejor rendimiento y productividad

Tabla 5 Admisión del Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2
	Casi Nunca	3
	A Veces	38
	Casi Siempre	58
	Siempre	49
	Total	150

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 3 Admisión del Personal



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

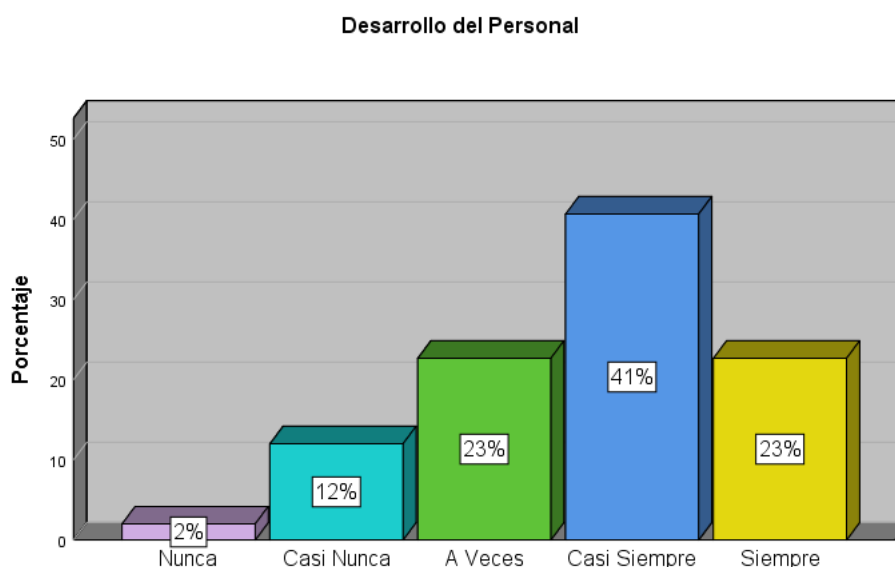
Como se aprecia en la tabla 5 y gráfico 3 sobre la dimensión Admisión del Personal, los encuestados respondieron casi siempre el 39%, siempre un 33%; a veces el 25%; casi nunca 2% y nunca 1%. Lo que nos permite interpretar que está en un término casi favorable, por lo que quienes dirigen ECOSEM Smelter, deben de buscar mejorar su gestión respecto a la admisión de su personal.

Tabla 6 Desarrollo del Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,0
Casi Nunca	18	12,0
A Veces	34	22,7
Casi Siempre	61	40,7
Siempre	34	22,7
Total	150	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 4 Desarrollo del Personal



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

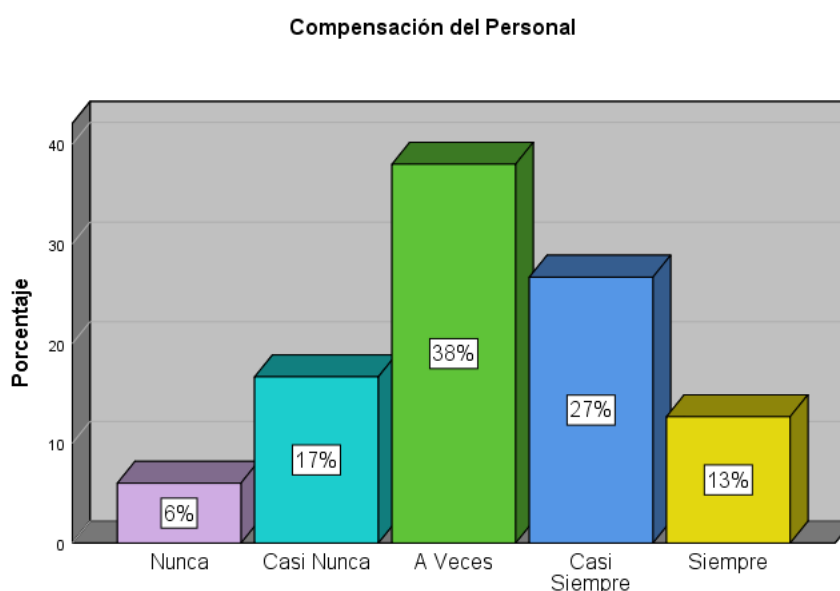
Como se aprecia en la tabla 6 y gráfico 4 sobre la dimensión desarrollo del Personal, los encuestados respondieron casi siempre el 41%, siempre un 23%; igual que al de a veces el 23%; casi nunca 12% y nunca 2%. Lo que nos permite interpretar que está en un término casi favorable, por lo que quienes dirigen ECOSEM Smelter, deben de buscar mejorar su gestión respecto al desarrollo de su personal.

Tabla 7 Compensación del Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	6,0
Casi Nunca	25	16,7
A Veces	57	38,0
Casi Siempre	40	26,7
Siempre	19	12,7
Total	150	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 5 Compensación del Personal



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

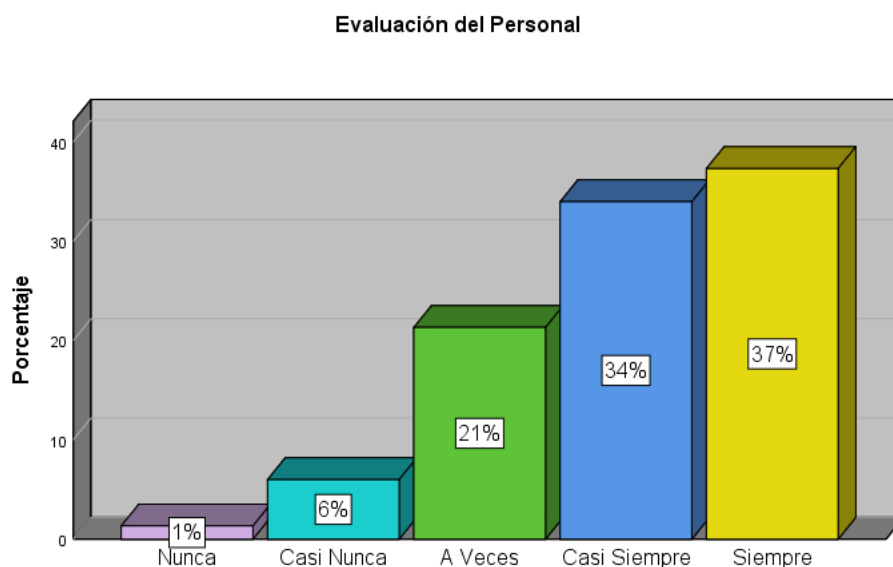
Como se aprecia en la tabla 7 y gráfico 5 sobre la dimensión Compensación del Personal, los encuestados respondieron a veces el 38%, casi siempre un 27%; casi nunca el 17%; siempre 13% y nunca 6%. Lo que nos permite interpretar que está en un término intermedio, por lo que quienes dirigen ECOSEM Smelter, deben de buscar mejorar su gestión respecto a la compensación de su personal.

Tabla 8 Evaluación del Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,3
Casi Nunca	9	6,0
A Veces	32	21,3
Casi Siempre	51	34,0
Siempre	56	37,3
Total	150	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 6 Evaluación del Personal



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

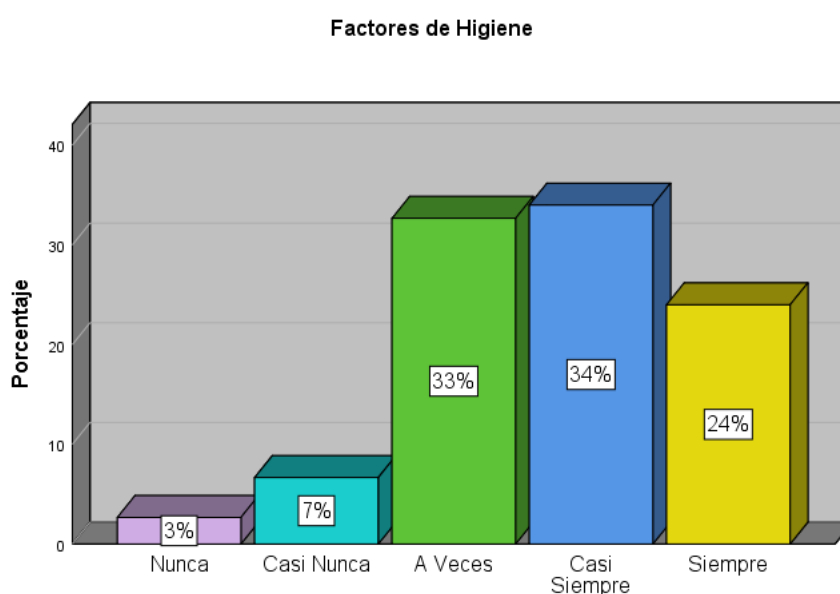
Como se aprecia en la tabla 8 y gráfico 6 sobre la dimensión Evaluación del Personal, los encuestados respondieron siempre el 37%, casi siempre un 34%; a veces el 21%; casi nunca 6% y nunca apenas el 1%. Lo que nos permite interpretar que está en un término favorable, por lo que quienes dirigen ECOSEM Smelter, deben de mantener y buscar mejorar su gestión respecto a la evaluación de su personal.

Tabla 9 Factores de Higiene

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	4	2,7
	Casi Nunca	10	6,7
	A Veces	49	32,7
	Casi Siempre	51	34,0
	Siempre	36	24,0
	Total	150	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 7 Factores de Higiene



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

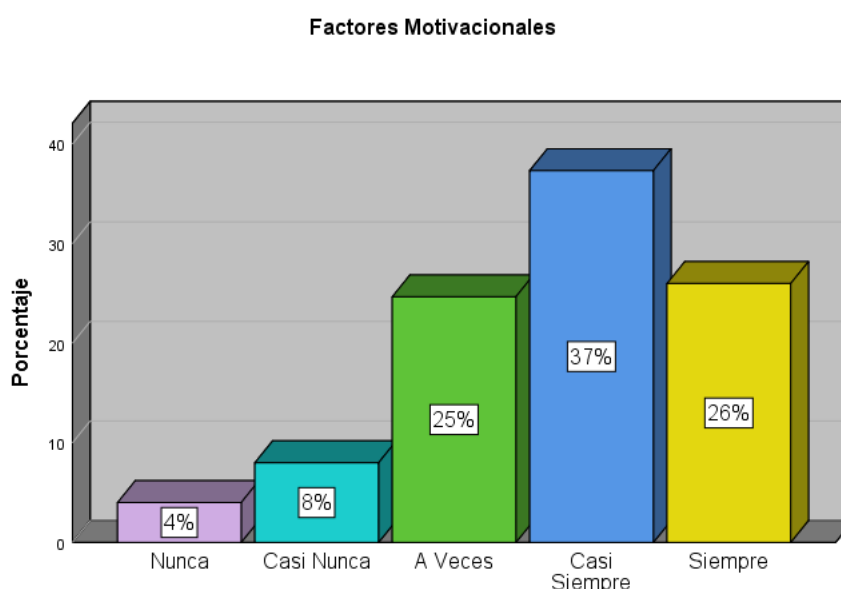
Como se aprecia en la tabla 9 y gráfico 7 sobre la dimensión Factores de Higiene, los encuestados respondieron casi siempre el 34%, a veces un 33%; siempre el 24%; casi nunca 7% y nunca 3%. Lo que nos permite interpretar que está en un término favorable, por lo que quienes dirigen ECOSEM Smelter, deben mantener y mejorar su gestión respecto a los factores de higiene, que influyen en la motivación de su personal.

Tabla 10 Factores Motivacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	4,0
Casi Nunca	12	8,0
A Veces	37	24,7
Casi Siempre	56	37,3
Siempre	39	26,0
Total	150	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

Gráfico 8 Factores Motivacionales



Fuente: Instrumento Aplicado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Como se aprecia en la tabla 10 y gráfico 8 sobre la dimensión Factores Motivacionales, los encuestados respondieron casi siempre el 37%, siempre un 26%; a veces el 25%; casi nunca 8% y nunca un 4%. Lo que nos permite interpretar que está en un término favorable, por lo que quienes dirigen ECOSEM Smelter, deben mantener y mejorar su gestión respecto a los factores motivacionales, que influyen en la motivación de su personal

4.3. Prueba de Hipótesis

Nuestra prueba de hipótesis, la iniciaremos por la general y luego las específicas, utilizando para ello la prueba de correlación de Spearman, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H₀= No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

H₁= Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ o 5%

c) Seleccionamos el estadístico de prueba:

Para nuestro caso es: Correlación de Pearson

Luego de aplicar nuestro paquete estadístico SPSS versión 26 nos muestra los siguientes resultados (tabla 11):

Tabla 11 Correlación entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral

		Gestión del Talento Humano	Motivación Laboral
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,927**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,927**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

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

INTERPRETACIÓN:

Comprobando nuestro p-valor con el nivel de significancia, Diremos que como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir:

Que: Se demuestra que la relación de la Gestión del Talento Humano, es muy significativa ,927, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa porque se tiene una Correlación de Pearson de 92.7% y por tener un p-valor menor al nivel de significancia planteado.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Especificas

Prueba de Hipótesis Especifica 1:

4.3.2.1. Formulación de las hipótesis estadísticas:

H₀= No existe relación significativa entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

H₁= Existe relación significativa entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

4.3.2.2. Establecemos el nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

4.3.2.3. Seleccionamos el estadístico de prueba

Correlación de Pearson

Luego de aplicar nuestro paquete estadístico SPSS versión 26 nos muestra los siguientes resultados (tabla 10):

Tabla 12 Correlación entre Admisión de Personal y Motivación Laboral

		Admisión del Personal	Motivación Laboral
Admisión del Personal	Correlación de Pearson	1	,888**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,888**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

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

INTERPRETACIÓN:

Comprobando nuestro p-valor con el nivel de significancia, Diremos que como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir:

Que: Se demuestra que la relación de la Admisión de Personal, es significativa ,888, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa por que se tiene una Correlación de Pearson de 88.8% y por tener un p-valor menor al nivel de significancia planteado.

Prueba de Hipótesis Especifica 2:

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H₀= No existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

H₁= Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ o 5%

c) Seleccionamos el estadístico de prueba

Correlación de Pearson

Luego de aplicar nuestro paquete estadístico SPSS versión 26 nos muestra los siguientes resultados (tabla 13):

Tabla 13 Correlación entre Desarrollo de Personal y Motivación Laboral

		Desarrollo del Personal	Motivación Laboral
Desarrollo del Personal	Correlación de Pearson	1	,951**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,951**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

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

INTERPRETACIÓN:

Comprobando nuestro p-valor con el nivel de significancia, Diremos que como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir:

Que: Se demuestra que la relación de la Gestión del Desarrollo Personal, es muy significativa ,951, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice muy significativa por que se tiene una Correlación de Pearson de 95.1% y por tener un p-valor menor al nivel de significancia planteado.

Prueba de Hipótesis Específica 3:

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H₀= No existe relación significativa entre compensación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

H₁= Existe relación significativa entre compensación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ o 5%

c) Seleccionamos el estadístico de prueba

Correlación de Pearson

Luego de aplicar nuestro paquete estadístico SPSS versión 26 nos muestra los siguientes resultados (tabla 12):

Tabla 14 Correlación entre Compensación de Personal y Motivación Laboral

		Compensación del Personal	Motivación Laboral
Compensación del Personal	Correlación de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,890**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

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

INTERPRETACIÓN:

Comprobando nuestro p-valor con el nivel de significancia, Diremos que como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir:

Que: Se demuestra que la relación de la Compensación de Personal, es significativa ,890, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa porque se tiene una Correlación de Pearson de 89.0% y por tener un p-valor menor al nivel de significancia planteado.

Prueba de Hipótesis Especifica 4:

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H₀= No existe relación significativa entre la evaluación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

H₁= Existe relación significativa entre la evaluación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ o 5%

c) Seleccionamos el estadístico de prueba

Correlación de Pearson.

Luego de aplicar nuestro paquete estadístico SPSS versión 26 nos muestra los siguientes resultados (tabla 15):

Tabla 15 Correlación entre Evaluación de Personal y Motivación Laboral

		Evaluación del Personal	Motivación Laboral
Evaluación del Personal	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

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

INTERPRETACIÓN:

Comprobando nuestro p-valor con el nivel de significancia, Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0.000 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que podemos concluir:

Que para un nivel de significancia del 0.05, se demuestra que la relación de la Evaluación del Personal, es significativa ,893, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa por que se tiene una Correlación de Pearson de 89.3% y por tener un p-valor menor al nivel de significancia planteado.

4.4. Discusión de resultados

Coincidimos con Miranda H. (2016), cuando nos manifiesta que: Anteriormente se daba importancia a diferentes factores dentro de una empresa, que se creían que eran los fundamentales para su éxito como la maquinaria, los recursos financieros, el terreno, materias primas y más; sin embargo, tras décadas de experimentos y estudios, se otorgó mayor importancia al ser humano, y hoy en día establecemos sin lugar a dudas, que las personas son lo más importante y constituyen el elemento primordial para el éxito empresarial. y ello lo hemos podido comprobar durante nuestra investigación.

Como se demuestra, en que la relación de la Gestión del Talento Humano, es muy significativa ,927, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa por que se tiene una Correlación de Pearson de 92.7%. Lo que implica que a una mejor gestión del talento humano por parte de quienes dirigen la empresa, se lograra mayor motivación de los trabajadores.

En la tesis: Gestión del talento humano y motivación laboral: caso Gobierno Regional Pasco – 2017. Rosas C. (2018) Con respecto al objetivo general, concñuye que la investigación demuestra que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral según personal del Gobierno Regional de Pasco; ta que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,818, demostró una alta relación entre ambas variables.

Pachari I. & Urcia D, (2018) en la tesis: Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765– “Simón Lozano Garcia, Trujillo – 2017. Manifiestan que existe una relación significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y motivación de la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017 con un valor de chi cuadrado de 0.720 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que si existe una relación entre las variables de estudio.

En un articulo del Blog MásQueNegocio (2016) Se menciona que:La motivación es un factor indispensable para el buen funcionamiento de una empresa. Por medio de ella, el recurso humano tiene la oportunidad de potencializar sus capacidades y al mismo tiempo, elevar su índice de productividad.

Una buena gestión del talento humano crea trabajadores motivados que son mil veces más efectivos y responsables en sus actividades, y esto es valido para cualquier tipo de organización.

En lo referente a la hipótesis específica 1: Se demuestra que la relación de la Admisión de Personal, es significativa ,888, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa por que se tiene una Correlación de Pearson de 88.8%.

Con respecto a la hipótesis específica 2: Se demuestra que la relación de la Gestión del Desarrollo Personal, es muy significativa ,951, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice muy significativa por que se tiene una Correlación de Pearson de 95.1%

Así mismo referente a la hipótesis específica 3: Se demuestra que la relación de la Compensación de Personal, es significativa ,890, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa porque se tiene una Correlación de Pearson de 89.0%

Para la hipótesis específica 4, se determina que para un nivel de significancia del 0.05, se demuestra que la relación de la Evaluación del Personal, es significativa ,893, sobre la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020., se dice significativa por que se tiene una Correlación de Pearson de 89.3%. Es importante el establecimiento de pruebas que ayuden a medir el rendimiento de sus funciones o labores del personal, buscando motivar a quienes cumplan con sus tareas y estableciendo correctivos a aquellos trabajadores que no logren cumplir con los objetivos institucionales.

CONCLUSIONES:

1. De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que existe una relación significativa entre la Gestión del talento Humano y la motivación laboral debido a que el valor de “sig” es de 927**, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo que tendremos en cuenta que: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020, en un 92.7%
2. De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis específica 1. se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la admisión del personal. entonces se rechaza a hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo que tendremos en cuenta que: existe relación significativa de un 88.8%, entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020, de acuerdo al nivel de significancia de.888.
3. De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis específica 2. se determinó que existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y la admisión del personal. entonces se rechaza a hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo que tendremos en cuenta que: existe relación significativa de un 95.1% entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020, de acuerdo al nivel de significancia de: ,951.
4. De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis específica 3 se determinó que existe una relación significativa entre la compensación del talento humano y la admisión del personal. entonces se rechaza a hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo que tendremos en cuenta que: existe

relación significativa de 89% entre la compensación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020, de acuerdo al nivel de significancia de ,890.

5. De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis específica 4: se determinó que existe una relación significativa entre la evaluación del talento humano y la admisión del personal. entonces se rechaza a hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo que tendremos en cuenta que: existe relación significativa de 89.3% entre la evaluación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020, de acuerdo al nivel de significancia de: ,893.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los encargados del manejo de la Gestión del Talento Humano, a poner mayor énfasis, y decidir sobre políticas, cursos y entrenamientos que tengan que ver con el desarrollo de su gestión sobre este tema.
2. Que existan políticas de motivación al personal, no solo en el aspecto económico, sino sobre todo en el aspecto de desarrollo personal, por lo que se le recomienda contratar a expertos en este tema,
3. Que se desarrollen políticas de apoyo al bienestar emocional de los trabajadores, para ello se recomienda contratar a trabajadoras de bienestar social, para que evalúen por el desarrollo familiar de sus trabajadores.
4. Se priorice el aspecto motivacional, como política institucional de la empresa, porque un colaborador motivado es más eficiente, productivo y brinda mayor apoyo a la gestión institucional.
5. Se cuente con una política de incentivos económicos por logros o metas alcanzadas, ya que la mejor motivación de acuerdo a diversos estudios, es la entrega de un beneficio económico para el trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth*. New York: Free Press.
- Alles , M. (2009). *Diccionario de Competencias. La trilogía Tomo I*. Buenos Aires: Granica.
- Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la Investigación en las ciencias empresariales*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración, Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo, octava edición*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano, Tercera edición*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Cofide. (11 de mayo de 2019). *Cofide, capacitación empresarial*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Concepto.de. (24 de 02 de 2021). *Diccionario de conceptos online con miles de definiciones*. Obtenido de <https://concepto.de/habilidad-2/#ixzz6nOti30HG>
- Cuesta Santos, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento tercera edición*. La Habana: ECOE Ediciones.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. *Perspectives on motivation* , 237-288.
- Deloitte Insights. (2019). *Forces of change: Industry 4.0*. Nueva York : Deloitte.
- Ekos. (2015). *Una visión del capital humano en el Perú y lo que las empresas deben enfrentar para conseguir a los mejores profesionales*. Lima: Ekos negocios.
- Espinoza Montes, C. (2014). *Metodología de Investigación Tecnológica Pensando en Sistemas*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro.
- Estrella Carhuaricra, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital*

- Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.*
- Fernández Rios, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos. Organización y dirección.* Madrid: Editorial Díaz de Santos, S.A.
- García Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación.* Madrid: Almendralejo.
- González-Ortega, Y. (2008). Instrumento Cuidado de comportamiento profesional: validez y confiabilidad. *Aquichan Vol 8, No 2*, 170 - 182.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional 12ª ed.* México: Cengage Learning Editores, .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6ª Ed.* México D: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, M. (Junio de 2014). *Metodología de investigación.* Obtenido de <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.com/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw Hill Education.
- Kerlinger, F. N. (1988). *Investigación del comportamiento, 2ª ed.* México: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior & Human Performance*, 157 - 189.
- López Cabarcos, Á., & Grandío Dopico, A. (2005). *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias.* Barcelona: Gesbiblo, S.L.
- Maristany, J. (1999). *Motivación, claves para una empresa exitosa.* Buenos Aires: Cayetana Ediciones.

- Martín Giovannone, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Un estudio empirico*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- MásQueNegocio. (1 de septiembre de 2016). *MásQueNegocio*. Recuperado el 26 de 02 de 2021, de <https://www.masquenegocio.com/2016/09/01/gestion-talento-motivacion/>
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigación y Negocios vol.9 no.13*, 20-27. Recuperado el 02 de 27 de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&nrm=iso
- Morales Saavedra, J. P. (2016). *Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima 2015*. Lima: Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Nicole Roldán, P. (27 de octubre de 2016). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Nohria, N., Groysberg, B., & Eling Lee, L. (2008). *Employee Motivation: A powerful New Model*. Cambridge: Harvard Bussines Review.
- Ognio Cardenas , C. T. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019*. Lima: Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo.
- Pachari Inofuente, M., & Urcia Desposorio, R. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 81765-“SIMÓN LOZANO GARCIA” Trujillo – 2017*. Lima: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad, Ecuador: Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.
- QuestiónPro. (12 de setiembre de 2020). *QuestiónPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>
- Rosas Córdova, E. J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral: Caso Gobierno Regional Pasco - 2017*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Sexton, W. P. (1977). *Teorías de la Motivación*. México: Trillas.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Limusa SA.
- Vallejo Chavez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Quito: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

ANEXOS



Anexo 01: Instrumentos de investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecosem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.

Le pedimos que:

1. Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

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

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
PROCESOS DE SELECCIÓN						
1	El proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto					
2	Se ha establecido requisitos que son necesarios para ejercer su labor					
INDUCCIÓN						
3	En tu centro de labor se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción.					
4	El proceso de inducción cumple con sus expectativas					
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DEL PERSONAL						
CAPACITACIONES PERMANENTES						
5	Existen procesos para capacitar al personal durante el tiempo que permanece en ella.					
6	Desarrollan programas de entrenamiento para mejorar la labor que realizan.					
POSIBILIDADES DE ASCENSO						
7	Existe el ascenso a otros niveles en su labor					

8	Se promueve el desarrollo a mejores niveles de trabajo dentro de su empresa.					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL						
ESTÍMULO ECONÓMICO						
9	Reciben remuneraciones extras.					
10	Existen bonos por logros o tareas cumplidas antes del plazo					
ESTIMULO PSICOLÓGICO						
11	Considera que lo motivan para realizar sus actividades laborales					
12	Valoran en esfuerzo y trabajo que realiza					
RECONOCIMIENTO Y MÉRITOS						
13	Existen reconocimientos verbales o escritos a la labor que realiza					
14	Se cuenta con una política de estímulos y premios por los trabajos realizados					
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS						
15	Considera que cumple con sus tareas encomendadas en el tiempo previsto					
16	Se cumple con los objetivos establecidos por su empresa					
DESARROLLO DE CAPACIDADES						
17	Cumplen con todos los protocolos establecidos					
18	Le realizan la evaluación de capacidades					

Gracias por su colaboración

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN 1: FACTORES DE HIGIENE		1	2	3	4	5
BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES						
1	Tengo acceso a préstamos a través de la empresa.					
2	El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales					
3	La empresa respeta mis días de descanso.					
4	Tengo una buena relación con mis compañeros.					
5	Recibo aguinaldo de acuerdo a ley.					
SUPERVISIÓN						
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.					
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.					
LAS CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO						
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.					
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.					
11	Me siento seguro en mi trabajo.					
SALARIO						
12	Considero que mi salario no cubre mis expectativas					
13	Considero que mi salario no está de acuerdo a la labor que realizo					
DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES		1	2	3	4	5
REALIZACIÓN						
14	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor					
15	Establezco relaciones internas en la organización					
16	Me siento bien con mi desempeño laboral.					
17	Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa					
18	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
19	Indago sobre temas que son de mi competencia.					
20	Aspiro a otros cargos.					
21	Mis superiores suelen asignarse responsabilidades					
22	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades					
RECONOCIMIENTO						
23	Siento que toman en cuenta mis opiniones.					
24	Considero que reconocen mi trabajo.					

25	Me dan a conocer que mejoro día a día					
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo					
PROGRESO PROFESIONAL						
27	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común					
28	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.					
29	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.					
30	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
31	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.					
32	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.					
33	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.					
34	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor					
35	Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.					
36	Se preocupan por implementar mis conocimientos					
RESPONSABILIDAD						
37	Siento y puedo delegar mis responsabilidades					
38	La empresa reconoce mi puntualidad					
39	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho.					
40	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo					
41	Me importa terminar mi trabajo a tiempo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 02 Procedimiento de validez y confiabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:


Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora
Angulo Paucar, Geovano Jnes	Lic. Administración	Responsable del oficio A. Social
Nombre del Instrumento de Evaluación		Autor (a) del Instrumento
Encuesta		Jhoslyn Erik Guerra Rodríguez Wendy Rosy Páez Villanueva
Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y motivación laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. TINYAHUARCO - PASCO, 2020.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado			X		

III. OPINIÓN APLICACIÓN:	DE	Buena - Procede su aplicación
--------------------------	----	-------------------------------

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	70%
-----------------------------	-----

Cerro de Pasco Marzo 2020	72456057		951541011
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:


Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora
Palma Cristóbal Aldo	Contador Público Colegiado	Sub Gerente de Contabilidad
Nombre del Instrumento de Evaluación		Autor (a) del Instrumento
Encuesta		Jhoslyn Erik Guerra Rodríguez Wendy Rosy Picoy Villanueva
Título de la tesis:	Gestión del Talento humano y motivación laboral de los Trabajadores de Ecosm Smelter S.A TINYAHUARCO - PASCO, 2020	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado			X		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:	Bueno - Proceda su aplicación
------------------------------------	-------------------------------

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	70 %
------------------------------------	------

Cerro de Pasco Marzo de 2020	44394278	 HONORABLE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO C.P.C. Aldo PALMA CRISTOBAL SUB GERENTE DE CONTABILIDAD Firma del experto	978468634
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

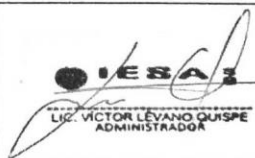
Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora
Levano Quispe Victor	Licenciado en Administración	Administrador
Nombre del Instrumento de Evaluación		Autor (a) del Instrumento
Encuesta		Jhoshyn Erick Guerra Rodríguez Wendy Rosy Pizar Villanueva
Título de la tesis:	Gestión del Talento humano y motivación laboral de los Trabajadores de Ecossem S.melter S.A. TINYAHUARCO - Pisco 2020.	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:	Buena - Procede su aplicación
------------------------------------	-------------------------------

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	80%
------------------------------------	-----

Cerro de Pasco Marzo de 2020	41500013	 LIC. VÍCTOR LEVANO QUISPE ADMINISTRADOR	964105800
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

Anexo 03: Matriz de consistencia

Tesis: Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL				
¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.	Variable Independiente (X) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de selección • Inducción • Capacitaciones permanentes • Posibilidades de ascenso • Estímulo económico • Estímulo psicológico • Reconocimiento y méritos • Cumplimiento de objetivos • Desarrollo de capacidades • Beneficios y Servicios Sociales • Supervisión. • Condiciones físicas y ambientales. • Salario • Realización • Reconocimiento. • Progreso Profesional. • Responsabilidad 	<p>Tipo: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inductivo ▪ Deductivo ▪ Correlacional <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Diseño: Descriptivo-Correlacional, transversal</p> <p>Población 429 trabajadores</p> <p>Muestra: 150 personas Por conveniencia</p> <p>Prueba de hipótesis: Coeficiente de correlación de Spearman.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Desarrollo del Personal		
¿De qué manera se relaciona la admisión del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?	Determinar la relación entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020	Existe relación significativa entre la admisión del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.		Compensación del Personal		
¿De qué manera se relaciona el desarrollo del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?	Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020	Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.	Variable Dependiente (Y) MOTIVACIÓN LABORAL	Evaluación del Personal		
¿De qué manera se relaciona la compensación del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?	Determinar la relación entre la compensación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020	Existe relación significativa entre la compensación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.		Factores de Higiene		
¿De qué manera se relaciona la evaluación del personal con la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020?	Determinar la relación entre la evaluación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020	Existe relación significativa entre la evaluación del personal y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Ecossem Smelter S.A. Tinyahuarco - Pasco, 2020.		Factores Motivacionales		