



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El talento humano y la motivación de los colaboradores de la
empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ventura CCansaya, Sonia (ORCID: 0000-0002-1130-2261)

ASESORA:

Dra. Delgado Wong, Sofía Irene (ORCID:0000-0001-7204-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios mi padre celestial; que es mi fortaleza y me bendijo para realizar este trabajo de investigación.

A mi abuelita Isela que desempeñó el rol de madre en todo momento, velo por mí incondicionalmente y me enseñó que en esta vida nunca hay que rendirse.

A mi familia por motivarme a perseguir mis sueños con su apoyo incondicional, a Carlos por su paciencia, comprensión y gran amor.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por su excelente metodología y oportunidad de apoyarme en el camino de la superación profesional.

A nuestra asesora la Dra. Sofía Delgado por su dedicación, orientación a quien le estoy muy agradecida por haberme brindado sus conocimientos y motivación para seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles del coeficiente Alfa de Cronbach	15
Tabla 2 Coeficientes Alfa de Cronbach para las variables talento humano y motivación.	16
Tabla 3 Dimensión de incorporar a las personas como parte del talento humano	18
Tabla 4 Dimensión de la colocación de las personas como parte del talento humano	19
Tabla 5 Dimensión de recompensar a las personas como parte del talento humano	20
Tabla 6 Dimensión del desarrollo de las personas como parte del talento humano	21
Tabla 7 Dimensión de retener a las personas como parte del talento humano....	22
Tabla 8 Dimensión de supervisar a las personas como parte del talento humano	23
Tabla 9 Variable del talento humano	24
Tabla 10 Dimensión de motivación de logro	25
Tabla 11 Dimensión de motivación de reconocimiento	26
Tabla 12 Dimensión de motivación de interés en el trabajo	27
Tabla 13 Dimensión de motivación de responsabilidad	28
Tabla 14 Dimensión de motivación de mejora.....	29
Tabla 15 Variable motivación	30
Tabla 16 Pruebas de normalidad.	31
Tabla 17 Relación del Talento Humano y la Motivación.....	32
Tabla 18 Relación del Talento Humano y la Motivación de Logro.....	33
Tabla 19 Relación del Talento Humano y la Motivación de Reconocimiento	34
Tabla 20 Relación del Talento Humano y la Motivación de interés en el trabajo .	35
Tabla 21 Relación del Talento Humano y la Motivación de Responsabilidad	36
Tabla 22 Relación del Talento Humano y la Motivación de Mejora.....	37

Resumen

La investigación titula: “El talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022”, el objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022, la metodología considerada en la investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental y descriptiva, la población estuvo conformada por 170 colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A, la muestra se halló a través del muestreo no probabilístico siendo 62 colaboradores a los que se aplicó el instrumento, la técnica utilizada para el estudio fue la encuesta y su instrumento cuestionario el cual estuvo compuesta por 30 preguntas los cuales guardan relación con las variables de estudio, los resultados obtenidos fueron; un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.815, lo que revela que existe una relación directa y moderada entre la variable talento humano y la variable motivación, se concluye que cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación sobre el grupo de colaboradores de la empresa se tendrá también un talento humano más desarrollado.

Palabras clave: talento humano, motivación, objetivos

Abstract

The research entitled: "Human talent and the motivation of the employees of the company Explomin del Perú S.A., Chincha 2022", the objective of the research was: To determine the relationship between human talent and the motivation of the employees of the company Explomin del Perú S.A., Chincha 2022, the methodology considered in the research was of an applied type, non-experimental and descriptive design, the population was made up of 170 employees of the company Explomin del Perú S.A, the sample was found through non-probabilistic sampling being 62 collaborators to whom the instrument was applied, the technique used for the study was the survey and its questionnaire instrument which was composed of 30 questions which are related to the study variables, the results obtained were; a Pearson correlation coefficient equal to 0.815, which reveals that there is a direct and moderate relationship between the human talent variable and the motivation variable, it is concluded that the greater the elements that provide motivation on the group of collaborators of the company, it will also have a more developed human talent.

Keywords: human talent, motivation, objectives.

I. INTRODUCCIÓN

Según Ramírez et al., (2018) en Sudamérica las empresas utilizan la GHT a través de estrategias lo cual favorecen a los colaboradores en cuanto a la remuneración y la retención de las mismas, impactando positivamente en el logro de meta de las organizaciones, del mismo modo la implementación de estrategias organizacionales de gestión de talento humano deben tener características y tendencias actuales ya que es determinante para el desarrollo empresarial. Así mismo Vivar et al., (2020) menciona que en países como Venezuela, Colombia y Chile, la gestión de talento humano se está adaptando a las particularidades de cada una de las empresas, a la situación actual de cada país, a la sociedad, etc.

Bohórquez (2020) Las corporaciones a nivel mundial están acogiendo nuevos cambios en función a las tendencias del mercado, de tal modo que son escasas las que están implementando nuevos métodos de GTH para motivarlos a efectuar sus labores. Los trabajadores para que se sientan motivados tiene que tener un ambiente laboral apropiado que produzca confianza a cada momento, esto hará que desempeñen bien su trabajo adecuadamente, es decir que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, para ello deben estar orientados en la seguridad y calidad de vida de los mismos.

En el estado Zulia - Venezuela, la costa atlántica de Colombia y Santiago de Chile, se espera que algunas organizaciones adopten un enfoque estratégico en la gestión del talento, utilizado para definir con precisión metas que conducirán al desarrollo organizacional a través de la adaptación acorde a la necesidad de su entorno, esto obliga a que el órgano gerencial se apoye en especialistas en procesos de implementación enfocado al talento humano desde perspectiva estratégica (Bendezú, 2020).

Hoy, la gestión del talento y desempeño laboral es la columna vertebral de las organizaciones, ya que son los grandes responsables de su crecimiento y desarrollo. En general, un colaborador eminente es el requisito final de la competencia de contratación y esta es una de las razones por las que las empresas son los principales impulsores del crecimiento y desarrollo profesional. Checa y Cabrera (2020).

Olivera et al., (2021) El funcionamiento eficaz de las organizaciones se da cuando el clima organizacional es armónico, aceptando el comportamiento

emocional de los miembros de la organización, lo que afecta en gran medida su comportamiento. De la misma manera, para González y Molina (2017), el desempeño laboral es una habilidad desarrollada que una persona posee de manera efectiva y eficiente; es la expresión real del trabajador en el desempeño de una tarea en un determinado ambiente de trabajo, que indica su competencia en el puesto que está desarrollando.

De acuerdo a (INEI, 2020) la gestión de recursos humanos en el Perú es un tema impostergable. La gestión del talento es compleja en países con una alta proporción de trabajadores informales. Según el Instituto Nacional de Información Estadística (INEI), actualmente hay 7 millones 614 mil personas, o el 68.2% del total de la fuerza laboral informal urbana, lo que significa una carencia de una gama de servicios y derechos que tienen los trabajadores. El informe dijo que el 87,3% de los trabajadores no tenían seguridad social o trabajaban en unidades productivas no registradas, lo que ocurría en pequeñas empresas, por lo que se concluyó que las empresas tenían deficiencias en la gestión del talento. Por lo tanto, es la informalidad el mayor problema encontrado.

Cabe mencionar que, dentro de los problemas observados por la empresa Explomin del Perú S.A., puede notar que no se ha desarrollado un procedimiento de planificación en materia de talento humano.

Los procesos de gestión de recursos humanos son necesarios para enfrentar los desafíos del mundo actual, ya que afectan directamente la motivación de los empleados. Por otro lado, podría decirse que una de las razones de la falta de mano de obra es la rotación de los trabajadores, lo que hace que se reinicie el proceso de adaptación, además, se observa que los empleados no cuentan con la formación inherente a sus funciones, no existe promoción de reconocimiento y/o incentivos económicos, todo lo cual conduce a ineficiencias en el trabajo realizado por el empleado, resultando en el incumplimiento de los objetivos de la empresa. Por lo tanto, es de gran importancia realizar investigaciones sobre la gestión de recursos humanos, establecer la posible relación con la motivación laboral de los empleados y contribuir al desarrollo, promoción y transformación empresarial de los empleados.

Problema general de la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú

S.A., Chíncha 2022?; los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022?, d) ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022?, e) ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022?

El estudio se justifica de forma teórica de acuerdo a (Chiavenato, 2020, pág. 102) porque las variables del estudio talento humano y motivación son un factor importante para lograr los planes empresariales, también ayudar en el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, ya que estos podrán ejecutar sus tareas de forma eficaz y eficiente, debido a que es muy relevante estar motivado y en ocasiones el rendimiento del desempeño depende de la satisfacción que sientan en su puesto laboral.

Concerniente a la justificación metodológica es sólida porque los métodos utilizados y las herramientas utilizadas permitirán recopilar información y comprender el nivel del talento humano y cómo incide en la motivación de los colaboradores, así como servir de contexto para futuras investigaciones.

Referente a la justificación práctica ayudará a quienes trabajan en la empresa a seguir una adecuada gestión del talento, especialmente en el área de recursos humanos, y a partir de aquí administrar y ejecutar los procesos eficaz y eficientemente.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022; los objetivos específicos fueron: a) Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022, b) Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chíncha 2022, c) Identificar la relación entre el talento

humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022, d) Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022, e) Identificar es la relación entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

Finalmente, se tiene la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A.; las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., b) Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A, c) Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A, d) Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., e) Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A.,.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a las investigaciones internacionales; Villanueva y Esperanza (2021) el objetivo de la empresa de hidrocarburos es que las empresas del mismo rubro sean productivas y competitivas en los mercados que día a día van variando según la economía. El enfoque de la investigación es cualitativo, el diseño es no experimental y descriptivo, ya que se pretende mostrar la relación de la motivación y la productividad. Efectivamente las organizaciones que lograban establecer planes que ayuden a la GTH, así mismo la complacencia de las necesidades relacionados a la socialización, autonomía, autosuficiencia los cuales conllevan a resultados positivos de productividad.

Muñoz. y Lombeida (2021) la revista de la agrupación joven tiene por objetivo encontrar la importancia del análisis del talento humano y cómo podemos reflejarlo en la productividad, para ello, tenemos que encontrar un análisis coherente, arreglado y positivo. En el estudio se empleó una metodología de condición bibliográfica, descriptiva, cualitativa y correlacional en la que se examinan punto de vista y pensamientos de varios autores respecto a los recursos humanos. En conclusión, la relevancia que se le da a la dotación del personal determina un incremento de muchas posibilidades de productividad para la organización.

Indonesia Ansori et al., (2021) este artículo realizado en inglés, tiene como propósito averiguar el papel de la motivación y del entendimiento que son constructos conectados con el individuo y el clima de seguridad que es el constructo conectado con la posición en la aportación de las Pymes. se buscó un cuestionario que se otorgó a 23 Pymes indonesias de elaboración de metales. Los efectos enseñaron que el clima de seguridad intervino efectivamente en el conocimiento, la motivación, la culminación y la colaboración de seguridad. Este análisis recomienda que las Pymes tienen que analizar constructos conectados con la posición (clima de seguridad) y constructos conectados con la persona (motivación y conocimiento) para perfeccionar su conducta en materia de seguridad.

Vivar et al., (2020) la finalidad de su artículo científico es diseñar un patrón de dotación de personal con la intención del buen desempeño laboral en la organización financiera, el estudio se desarrolló en orden descriptivo, con enfoque

cualitativo deductivo. Se diseñaron encuestas para el personal de diferentes jerarquías los trabajadores ayudaron aportando conocimientos ideas relevantes para ayudar a encontrar el cumplimiento del objetivo. Los resultados fueron malos porque existe exceso de horas trabajadas, remuneración baja y rotación de personal, conclusión se propuso un patrón de gestión de recursos humano que garantice su compromiso con la institución financiera.

Por otro lado, con relación a las investigaciones nacionales; Vega (2020) el actual análisis tiene como finalidad relacionar el ambiente organizacional con el estímulo de las enfermeras del hospital de Ica la investigación tuvo como diseño observacional, descriptivo – correlacional aplicada con enfoque cuantitativo, 36 profesionales en enfermería tienen motivación desfavorable, el 10.8% evalúan al ambiente organización de conveniente y el 89.2% está representada por el otro porcentaje que representa ser desfavorable. La adecuación del ambiente empresarial y el estímulo del experto de enfermería guarda una adecuación directa y alta con un costo de 0,001, y conlleva a la confirmación de la presunción específica. El estudio realizado en la institución nos indica que el ambiente organizacional del hospital de Ica tiene un nivel bajo es decir que es poco favorable, por lo que el personal administrativo tiene bastante trabajo para mejorar esta variable. La relación de las dimensiones con las variables todas guardan relación con la motivación del profesional.

Pareja (2020) la investigación del presente trabajo se realizó con el motivo de decidir si afecta la motivación en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores del casino Richard. El estudio es de orientación cuantitativa, no experimental, transversal y retrospectivo es de nivel “correlacional” Y “descriptivo. La muestra tipo no probabilístico para un estudio de 30 colaboradores de distintos sexos, el instrumento es el cuestionario. En conclusión, la motivación extrínseca como los logros, reconocimientos, progresos. y responsabilidades favorecen al rendimiento y la motivación intrínseca como las condiciones que ocupación, supervisión, reconocimiento y políticas favorecen positivamente al rendimiento ocupacional del personal del casino. Todos estos aspectos de motivación son fundamentales para que nuestro capital humano este satisfecho en su área de trabajo sin ello

escasemos y perderemos los talentos que aún no salen a la luz en la organización.

Fasabi (2019) Arequipa realizó el análisis que tiene como finalidad general es encontrar la conexión que existe con el área de gestión humana con el desempeño laboral. El modelo que se empleó hacia el presente análisis es no experimental transaccional cuantitativo, tiene una muestra de 50 trabajadores como instrumento se utilizó la encuesta y como técnica los cuestionarios. Para finalizar se determinó que existe conexión con la extensión de selecciones de personal y la dimensión de efectividad donde se encuentra un coeficiente de Pearson de 0.66.

Quispe (2019) El texto mantiene como propósito examinar la repercusión del ingenio humano en la productividad financiera como económica de las empresas del grupo de hotelería, este análisis está relacionado con el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, esta investigación se realizó en puno dado que la hotelería es una actividad principal de la ciudad, se llega a la conclusión que gestionar personas es la parte fundamental de las organizaciones del sector de hotelería, inclusive prioritaria ya que se considera un eje significativo para la rentabilidad económica. Se examinaron 06 dimensiones la cual una de ellas represento una alta relación para la rentabilidad esta fue la admisión y la compensación. En el estudio de las sociedades de grupo hotelero los gerentes no están siendo competentes y se encuentran en el desafío de consolidar sus desarrollos ya que el recurso humano se transforma en el principal eje para el progreso de la empresa. A lo largo de la investigación se evidencia que el éxito de la organización necesita del área de recursos humanos mas no de los medios financiero como se ha venido trabajando tiempos atrás.

Alvíteres (2018) Lima realizó la investigación con el objetivo de capturar al capital humano para desarrollar, motivar y detener a los trabajadores que cuenten con las capacidades y talentos necesarios para la elevar la calidad de servicio en la institución. El modelo de análisis es primordial con un delineado no efectivo de interrupción diagonal correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra está constituida por 120 colaboradores maestros y administrativos. El procedimiento

aplicado fue supuesto-racional, el recurso es la indagación, y las herramientas de recolección fueron los cuestionarios para las dos variables.

Bohorquez (2018) la presente investigación tiene como objeto explicar cómo es la GHT y la motivación laboral. La información es de tipo básica con diseño descriptivo simple, se usó un modelo de 50 docentes los cuales se les aplicó dos cuestionarios para ambas variables. Para el proceso de información se utilizó el censo descriptivo donde se utilizaron gráficos y tablas, los resultados fueron resolver si la administración del TH se encuentre en un nivel regular ya que se obtuvo medida de 9,12 y la motivación se encuentra en un nivel medio donde se obtuvo 9.58 puntos. En base a la información encontrada se determinó que la variable de la motivación se encuentra en un nivel medio. El 70% de docentes indicó que los motiva a optimizar su forma de vida, el 60% indicó que los motiva a tener un ambiente físico agradable para su mejor desempeño pedagógico y el 58% comentaron que los motivan las reuniones asertivas de nivel institucional.

Asimismo, Condori (2017) Puno realizó la investigación con el objetivo principal de analizar las estrategias para un buen funcionamiento de la gestión del capital humano. Tipo de investigación es correlacional se empleó el procedimiento supuesto - racional, bajo una orientación proporcional, el diseño es no experimental de tipo transeccional o transversal correlacional. utilizando el sondeo y como herramienta el formulario; la muestra se ejecutó a 122 personal, 46 trabajadores estables y trabajadores con contrato. Por último, Concluyendo con la investigación nos indica que un 34.8% la variable independiente se relaciona pocas veces con la variable dependiente.

Chiavenato (2020, pág. 56) conceptualiza la gestión del talento a partir de una gama indistinta de políticas y determinadas prácticas que son fundamentales para el inocuo soporte al recurso humano en cuanto a sus necesidades de manera que se alcance procesos y resultados óptimos. Por lo que, aspectos tales como el proceso que involucra reclutar recurso humano, seleccionarlo, evaluarlo y mantenerlo en función a su desempeño, son elementos esenciales en los que se requiere gestión de sus capacidades entorno a los procesos y resultados.

La incorporación del recurso humano en una organización o entidad es la puerta de entrada para la gestión del talento pues es el inicio del contacto con las personas que integran el recurso más importante. De esta manera, es preponderante el proceso de filtro previo que se hace a su selección ya que se debe evaluar de forma objetiva cada una de las cualidades con las que cuentan y determinar si estas calzan con las necesidades y expectativas de la entidad, es decir, si se tiene lo que se necesita de parte del recurso humano (Calle, 2021).

Toda organización al tener una particular caracterización sigue también procesos particulares en la fase de selección del recurso humano, siendo importante que indistintamente del tipo de entidad que se trate, se tomen en cuenta aspectos como el calce del perfil de los postulantes con el deseado para la entidad en relación al carácter de suficiencia para el logro de objetivos y el calce con la cultura organizacional. Sin embargo, este proceso previo de filtro para la selección del talento humano es de sentido mutuo pues también los postulantes evalúan a la entidad y examinan su calce con sus objetivos profesionales, personales, entre otros, que determinan su elección del lugar de trabajo. (Lopez, 2017, pág. 12).

La lógica del proceso de incorporación de otros es clara: el puesto de trabajo de la organización debe ser ocupado por personas que necesiten ciertas cualificaciones, y debe concretarse para encontrar personas que verdaderamente calcen con el perfil requerido. Este es un proceso de sentido común dado que la selección del personal para una entidad tiene que ser consistente con un calce perfecto y biunívoco entre las necesidades y expectativas del recurso humano y la organización González y Molina (2017).

Recompensar a las personas es una forma de estimular sus necesidades para que se satisfagan sus necesidades generales. Incluyen recompensas y beneficios. Franco et al., (2017).

El proceso asociado a un desarrollo apropiado y necesaria de las personas que conforman el talento humano: En esta técnica se debe considerar la formación continua para el desarrollo profesional y personal. Esto implica programas de aprendizaje, desarrollo, gestión del conocimiento, competencia, desarrollo profesional e intercambio de ideas con nuevos talentos Río et al., (2022).

Moncerrate et al., (2020) detalla que el proceso de filtro y la consecuente fase de selección del personal son solo antecedentes a otra fase que es fundamental para la administración del recurso humano, la que refiere a la retención de tal recurso humano pues no sirve de nada atraer y captar personas que tienen una gran capacidad de contribución a la entidad sino que es mucho más importante que quieran permanecer en la entidad, por lo que, para que esto suceda la entidad tiene que preocuparse constantemente por aquel recurso humano que demuestre ciertamente ser lo suficiente talentoso como para avizorarse como parte de la entidad en el largo plazo.

Entonces, la retención del talento humano va mucho más allá de sencillamente atender sus necesidades sino incluso de adelantarse a las expectativas cambiantes que estos van formando y en función las personas constantemente evalúan permanecer en un determinado puesto de trabajo. Entre las necesidades fundamentales y mínimas que todo personal de trabajo merece sean reconocidas y cumplidas se encuentran, el liderazgo organizacional, las relaciones con los colaboradores y superiores, la provisión básica de salud y bienestar que garantice la calidad de vida, razón por la que; la satisfacción y la motivación son dos pilares de la retención del talento humano para que este último se afilie a la entidad a fin de encaminar acciones conjuntas que resulten en el logro de objetivos. (Montes, 2022).

Los supervisores tienen como objetivo revisar el flujo de personas y examinar el éxito de los diferentes departamentos para determinar si está en línea con los planes establecidos (Rondón, 2016). Todos estos procesos se relacionan

entre sí, y se evalúan para ver si cumplen con las políticas y los objetivos trazados por la empresa Rodríguez y Sánchez (2019).

La motivación es un factor propulsor para accionar, lo que es beneficioso para la organización en su conjunto, siempre que los trabajadores puedan dirigir sus esfuerzos hacia las metas de la organización, y siempre que las metas de las personas inherentes a la motivación puedan dirigirse a también cumplir con los objetivos de la organización (Santos, 2018)

(Cuesta, 2018) en su investigación menciona la teoría de Mc Clelland y Atkinson (1953) la cual se hace referencia a un tipo especial de motivación asociada al logro, la que es comprendida como el propulsor específico basado en la necesidad de alcanzar una meta u objetivo de manera competitiva. Entonces, en referencia al párrafo previo es posible señalar que para la motivación de logro es necesario que la entidad u organización evoque los esfuerzos en propiciar escenarios desafiantes que estén vinculados a determinados elementos compensatorios para el logro de objetivos de forma competitiva, de lo contrario, solo se alcanzaría que el talento humano no explote su verdadero potencial aun cuando se cumpla con las metas. (pág. 380).

En cuanto a la dimensión de la motivación del reconocimiento (Santos, 2018) se tiene de manera importante la teoría social de Honneth (1997) en la que se especifica que el talento humano al ser identificado como tal merece ser reconocido como tal para dar constancia a desempeños y resultados extraordinarios. Del mismo modo, el reconocimiento del talento humano va más allá de elementos objetivos, sino que también debe involucrar argumentos subjetivos valorados a partir de una evaluación cualitativa sobre los resultados que cada colaborador alcanza, es decir, la manera de cómo alcanzar resultados extraordinarios. Entonces, el reconocimiento es una necesidad social que podría ser comparable con el sentido de posicionamiento que tanto buscan las empresas en un determinado mercado. Por otro lado, el carácter integral de la GTH tiene como esencia formas de reconocimiento de los colaboradores en un medio que al final de cuentas es social.

Por último, se tiene la dimensión de motivación de interés en el trabajo corresponde a dar cumplimiento de la necesidad psicológica de sentirse bien en determinado lugar de trabajo de manera que tal estado propicio que el recurso humano se identifique con la entidad y procure entregar esfuerzos extraordinarios. Por esto, surgen interrogantes que son vitales para determinar tal tipo de interés por parte del talento humano, entre las que se puede citar; ¿Qué significa para el recurso humano el trabajo en el que se desenvuelve? ¿Qué rol tienen su vida la labor que realiza en la entidad? ¿Cuánto se identifica con su trabajo?, entre otras cuestiones. Ahora bien, es importante comprender que se requiere una amplia y exhaustiva identificación de elementos que necesitan ser satisfechos antes de alcanzar identidad por parte del colaborador respecto a la organización en la que labora. (Marin, 2017).

De lo anterior, podemos decir que el interés laboral está motivado por la intensidad que el trabajador tiene previa a su puesto y el trabajo que realiza en el lugar de trabajo, lo importante que es una determinada función; y cómo se relaciona con las tareas encomendadas y el nivel de satisfacción mostrado. Las responsabilidades son desempeñar deberes o funciones derivadas de posiciones, relaciones, roles, etc.

De acuerdo a lo manifestado por Scott y Davis (2015); define la responsabilidad como obligaciones derivadas del cargo o función desempeñada, podemos decir que las personas asumen la obligación al comprometerse mediante un contrato o un empleo aceptado.

(Santos, 2018) hace referencia a la teoría de Harrington (1993) de que, para los autores, mejorar un proceso tiene como propósito hacerlo de manera eficiente, eficaz y flexible. Cómo se cambia y qué se cambiará dependerá de los métodos y procesos específicos de la entidad.

Según Harrington, cuando nos referimos a mejora, se trata de cambiar con el objetivo de ser eficientes, efectivos y adaptativos o flexibles; ahora bien, la manera de propiciar cambios y sobre todo determinar cuáles deben de ser depende del enfoque de la organización.

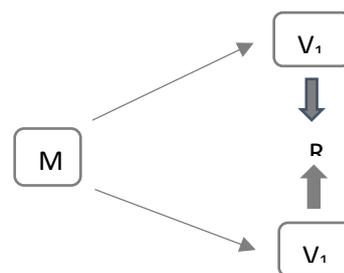
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, según **Hernández, et al.** (2016, pág. 128) este tipo de investigación es práctica e empírica, la característica es la disponibilidad de teorías existentes las cuales se ponen en práctica, el enfoque de la investigación fue **descriptivo**, según Baena (2017, pág. 32) se refiere a las características del universo, busca definir, clasificar, resumir, etc.

El estudio corresponde al diseño no experimental, ya que no se manipulan las variables de la investigación. Se analiza los hechos de acuerdo a la situación actual en un periodo determinado Pimienta y De la Orden (2017, pág. 97). Así mismo fue **correlacional**, debido a que el estudio buscó la relación de las variables talento humano y motivación. Según Hernández y Mendoza (2018, pág. 93) explican que la finalidad es encontrar el nivel de relación entre las variables en una determinada muestra, para ello se detalla el esquema:

- M : Representa la muestra de estudio
- VI : Talento Humano
- VD : Motivación
- R : Relación entre variables



3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Talento Humano

Definición conceptual: Chiavenato (2020, pág. 56) conceptualiza la gestión del talento a partir de una gama indistinta de políticas y determinadas prácticas que son fundamentales para el inocuo soporte al recurso humano en cuanto a sus necesidades de manera que se alcance procesos y resultados óptimos. Por lo que, aspectos tales como el proceso que involucra reclutar recurso humano, seleccionarlo, evaluarlo y mantenerlo en función a su desempeño, son elementos esenciales en los que se requiere gestión de sus capacidades entorno a los procesos y resultados

Definición operacional: La variable talento humano se midió a través las dimensiones: Incorporar a las personas, colocación de las personas, recompensar

a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas, supervisar a las personas y sus indicadores correspondientes.

Variable dependiente: Motivación

Definición conceptual: Es el impulso que conlleva a la acción y este será provechoso para toda la organización, en la medida que el trabajador pueda orientar sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización, siempre y cuando los objetivos de la persona inherente a la motivación puedan estar direccionados a los objetivos también de la organización (Santos, 2018, pág. 56).

Definición operacional: La variable motivación se midió con las siguientes dimensiones: Motivación de Logro, motivación de Reconocimiento, motivación del Interés en el trabajo, responsabilidad y sus indicadores correspondientes.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Para los autores (Gallardo, 2017, pág. 63) se considera un conjunto o total del universo, constituido por características que permite diferenciar a los individuos, la población estuvo constituida por la empresa Explomin del Perú S.A., se consideró al personal operativo, los cuales constituyen un total de 170, según la documentación SCTR actualizado por la empresa **(Anexo 7)**.

Muestra: En consonancia Ñaupas et al. (2018, pág. 246) establece a la muestra como parte de la población, de modo que la presentación de las propiedades requeridas para la encuesta sea lo competentemente claras, es decir una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo. Para la obtención de la muestra se empleó una formula probabilística, este permitió la elección de manera aleatoria y sin ningún tipo de criterio exclusión. **(Anexo 8)**, donde se obtuvo una muestra de 62 colaboradores de la Empresa Explomin del Perú S.A.

Muestreo: Utilizado en la investigación fue el probabilístico y de tipo aleatorio simple, para Otzen & Manterola (2017, pág. 228) se refiere al conjunto de individuos que conforman la población estos tienen la misma posibilidad de ser elegidos para una muestra determinada, al ser aleatorio simple los elementos son seleccionados como parte de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta el cual fue aplicado a los colaboradores de la empresa, para (Vásquez, 2020, pág. 59) con respecto a la encuesta menciona que es una técnica cuantitativa, es aplicada a una determinada muestra, por medio de interrogantes con la finalidad de medir la población.

Como instrumento de investigación se empleó el cuestionario, correspondiente para la primera y segunda variable, estuvo compuesto por 30 interrogantes los cuales guardan relación con las variables de estudio, por ende, el autor (Dieterich, 2021, pág. 112) detalla con respecto a los instrumentos que está referido a un archivo que recolecta datos de manera estructurada de los indicadores, en la encuesta se usó escalas de Likert de 5 rangos; Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo y en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo; permitiendo de manera fidedigna medir las actitudes de los individuos.

Así mismo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 121) evaluó la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación donde se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se valora entre 0 y 1, es decir cuánto más se aproxime a 1 el indicador tendrá un buen nivel de confiabilidad.

Tabla 1

Niveles del coeficiente Alfa de Cronbach

Valores de Alfa de Cronbach	Nivel
Menor a 0.60	Inaceptable
Entre 0.60 a .065	Indeseable
Entre 0.65 a .070	Mínimamente aceptable
Entre 0.70 a 0.80	Respetable
Entre 0.80 a 0.90	Muy buen nivel de confiabilidad

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014)

El coeficiente Alfa de Cronbach se calculó para cada una de las variables, obteniendo un valor de 0.985, lo cual indica un buen nivel de confiabilidad de la escala. Para la variable motivación, el resultado obtenido fue un valor de 0.986, este indico un muy buen nivel de confiabilidad de dicha escala.

Tabla 2

Coeficientes Alfa de Cronbach para las variables talento humano y motivación.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Talento Humano	,985	12
Motivación	,986	18

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014)

3.5. Procedimientos

Para la realización del estudio, se siguió los procedimientos; se realizó un análisis situacional del problema, se elaboró y reviso el instrumento a aplicar, se procedió a elaborar la solicitud de permiso para la aplicación de la encuesta, aplicando el cuestionario a los trabajadores de la empresa, una vez recolectada la información se perpetró el procesamiento del mismo en SPSS, se realizó la tabulación de la información así mismo fue necesario la generación de gráficos para una mejor interpretación y análisis, todo ello permitió la realización de las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La evaluación de la información se ejecutó mediante tablas multidimensionales teniendo como base la información estadística, resultado de la aplicación de la técnica de investigación, esto conllevó al establecimiento de la correlación de las variables, lo que permitió la tabulación y generación de gráficos a través del programa SPSS y el análisis por medio del programa Microsoft Excel (Iglesias, 2016, pág. 98)., así mismo ayudara el evaluación de la correlación de las variables y la comprobación de hipótesis través de Rho de Spearman, básicamente el coeficiente de correlación de Spearman consiste en una medida no paramétrica que mide la dependencia estadística entre dos variables, es decir el nivel de relación de dos o más variables. (Iglesias, 2016, pág. 98).

3.7. Aspectos éticos

Los resultados de la investigación se obtuvieron de forma prudente y a través de procedimientos formales, sin causar ningún daño o perjuicio alguno, del mismo modo se respetó la identidad de los colaboradores de la empresa en estudio, se tomó en consideración para la redacción de la tesis el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo en su artículo 6, el cual está referido

a la demostración de transparencia durante el desarrollo de la investigación. Las citas empleadas en la investigación fueron referenciadas de acuerdo al Manual American Psychological Association APA 7ma edición, cabe mencionar que el trabajo fue subido y calificado por el programa Turnitin, para comprobar la originalidad y veracidad del trabajo. Asimismo, los datos se adecuaron según las exigencias académicas establecidas, según Resolución del Consejo Universitario N°126-2017/UCV de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 3

Dimensión de incorporar a las personas como parte del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	17.7%
Regular	20	32.3%
Alto	31	50.0%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 3 se discierne que, la mitad o lo que es lo mismo el 50.0% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron que la incorporación de las personas a la empresa se lleva a cabo de forma apropiada en un nivel alto, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 32.3% de los colaboradores considera que tal incorporación de personas se da de manera regular. Por último, cerca de una quinta parte o el 17.7% de los colaboradores refiere que la forma como se incorpora a las personas se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, la convocatoria de personal que realiza la empresa se caracteriza por precisar el perfil del personal requerido, al mismo tiempo que el empleador si asume la responsabilidad de contribuir con la formación del personal.

Tabla 4

Dimensión de la colocación de las personas como parte del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	14.5%
Regular	33	53.2%
Alto	20	32.3%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 4 se discierne que, un poco más de la mitad o lo que es lo mismo el 53.2% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron que la colocación de las personas a la empresa se lleva a cabo de manera regular, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 32.3% de los colaboradores considera que tal colocación de personas se da de forma apropiada en un nivel alto. Por último, un poco más de una décima parte o el 14.5% de los colaboradores refiere que la forma como se coloca a las personas se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, debe mejorar la clasificación de las personas según su especialidad, así como la evaluación de desempeño que debe realizarse a fin de obtener un buen desarrollo del talento humano.

Tabla 5

Dimensión de recompensar a las personas como parte del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	29.0%
Regular	20	32.3%
Alto	24	38.7%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 5 se discierne que, un poco más de la tercera parte o lo que es lo mismo el 38.7% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron que la recompensa a las personas de la empresa se lleva a cabo de forma apropiada en un nivel alto, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 32.3% de los colaboradores considera que tal recompensa a personas se da de manera regular. Por último, aproximadamente la tercera parte o el 29.0% de los colaboradores refiere que la forma de recompensa a las personas se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, la remuneración que perciben resulta ser atractiva, mientras que también los programas de incentivos favorecen a que puedan satisfacer mejor sus necesidades.

Tabla 6

Dimensión del desarrollo de las personas como parte del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	30.6%
Regular	24	38.7%
Alto	19	30.6%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 6 se discierne que, un poco más de la tercera parte o lo que es lo mismo el 38.7% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron que el desarrollo de las personas de la empresa se da de manera regular, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 30.6% de los colaboradores considera que tal desarrollo de las personas se lleva a cabo de forma apropiada en un nivel alto. Por último, también aproximadamente la tercera parte o el 30.6% de los colaboradores refiere que el desarrollo de las personas se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, para que se logre un mayor desarrollo y crecimiento profesional del personal se debe adecuar mejor el programa de capacitaciones acorde a las reales necesidades que se tienen en cada área.

Tabla 7

Dimensión de retener a las personas como parte del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6.5%
Regular	24	38.7%
Alto	34	54.8%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 7 se discierne que, un poco más de la mitad o lo que es lo mismo el 54.8% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron que la retención de las personas de la empresa se lleva a cabo de forma apropiada en un nivel alto, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 38.7% de los colaboradores considera que tal retención de las personas se da en un nivel regular. Por último, apenas un 6.5% de los colaboradores refiere que la retención de las personas se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, las condiciones laborales que ofrece la empresa como por ejemplo la relación con los demás colaboradores, la seguridad y el bienestar favorecen a la retención del personal que ha demostrado ser un buen talento humano.

Tabla 8

Dimensión de supervisar a las personas como parte del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	41.9%
Regular	17	27.4%
Alto	19	30.6%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 8 se discierne que, un poco más de la tercera parte o lo que es lo mismo el 41.9% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron que la supervisión de las personas de la empresa se da en un nivel bajo o deficiente, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 30.6% de los colaboradores considera que tal supervisión de las personas se lleva a cabo de forma apropiada en un nivel alto. Por último, un poco más de la cuarta parte o lo que es igual un 27.4% de los colaboradores refiere que la supervisión de las personas es regular.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, es necesario que la empresa cuente con una apropiada base de datos que sea lo suficientemente buena como para programar la asignación del trabajo, mientras que al mismo tiempo se requiere disponer de un mejor sistema de control y seguimiento de las actividades encomendadas.

Tabla 9*Variable del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	22.6%
Regular	26	41.9%
Alto	22	35.5%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 9 se discierne que, un poco más de la mitad o lo que es lo mismo el 41.9% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron que el desarrollo del talento humano de la empresa se da en un nivel regular, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 35.5% de los colaboradores considera que tal talento humano se ha desarrollado en un nivel alto. Por último, un poco más de la quinta parte o lo que es lo mismo un 22.6% de los colaboradores refiere que el desarrollo del talento humano se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, la empresa está realizando una buena incorporación de personas a la empresa, aunque es necesario mejorar su colocación de manera que realmente sea posible desarrollar el talento humano. Igualmente, la compensación o recompensa al personal estaría siendo positiva provocando una buena retención del talento humano. Por último, los colaboradores reconocen que es importante fortalecer la supervisión de las personas ya que esto es un aspecto importante para desarrollar mucho más el talento humano.

Tabla 10*Dimensión de motivación de logro*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	27.4%
Regular	23	37.1%
Alto	22	35.5%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 10 se discierne que, un poco más de la tercera parte o lo que es lo mismo el 37.1% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron un nivel regular respecto de la motivación de logro, también un poco más de la tercera parte, es decir, el 35.5% de los colaboradores considera que tal tipo de motivación se da en un nivel alto. Por último, un poco más de la cuarta parte o lo que es lo mismo un 27.4% de los colaboradores refiere que la motivación de logro se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, su trabajo si contribuye al logro de objetivos pese a que es necesario adecuar que las tareas que desempeñan realmente correspondan con sus funciones, además de que reconocen que los beneficios que reciben son adecuados.

Tabla 11*Dimensión de motivación de reconocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	32.3%
Regular	22	35.5%
Alto	20	32.3%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 11 se discierne que, un poco más de la tercera parte o lo que es lo mismo el 35.5% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron un nivel regular respecto de la motivación de reconocimiento, también un poco más de la tercera parte, es decir, el 32.3% de los colaboradores considera que tal tipo de motivación se da en un nivel alto. Por último, un 32.3% de los colaboradores refiere que la motivación de reconocimiento se da en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, el trabajo que están realizando si es valorado por su jefe inmediato superior pues este es una oportunidad que permite demostrar capacidad y mejorar continuamente como profesional. Sin embargo, se discute respecto de que los premios y reconocimientos sean distribuidos de manera justa.

Tabla 12*Dimensión de motivación de interés en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	17.7%
Regular	27	43.5%
Alto	24	38.7%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 12 se discierne que, cerca de la mitad o lo que es lo mismo el 43.5% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron un nivel regular respecto de la motivación de interés en el trabajo, mientras que un poco más de la tercera parte, es decir, el 38.7% de los colaboradores considera que tal tipo de motivación se da en un nivel alto. Por último, cerca de la quinta parte o lo que es lo mismo un 17.7% de los colaboradores refiere que la motivación de interés en el trabajo se encuentra en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, se identifica con el desarrollo de la institución por lo que están comprometidos con el trabajo que realizan en su área en la que contribuye de manera importante a través de los resultados que logran. Sin embargo, consideran que podrían tener una mayor participación en las acciones programadas dentro del área que laboran.

Tabla 13*Dimensión de motivación de responsabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	27.4%
Regular	30	48.4%
Alto	15	24.2%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 13 se discierne que, cerca de la mitad o lo que es lo mismo el 48.4% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron un nivel regular respecto de la motivación de responsabilidad, mientras que aproximadamente la tercera parte, es decir, el 27.4% de los colaboradores considera que tal tipo de motivación se da en un nivel bajo o deficiente. Por último, cerca de la cuarta parte o lo que es lo mismo un 24.2% de los colaboradores refiere que la motivación de responsabilidad se encuentra en un alto.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, asumen con responsabilidad sus tareas que a la vez realizan con cierta libertad de manera que obtienen mejores resultados. Sin embargo, sienten que su trabajo no les da la suficiente oportunidad para participar en la toma de decisiones.

Tabla 14*Dimensión de motivación de mejora*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	24.2%
Regular	29	46.8%
Alto	18	29.0%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 14 se discierne que, cerca de la mitad o lo que es lo mismo el 46.8% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron un nivel regular respecto de la motivación de mejora, mientras que aproximadamente la tercera parte, es decir, el 29.0% de los colaboradores considera que tal tipo de motivación se da en un nivel alto. Por último, cerca de la cuarta parte o lo que es lo mismo un 24.2% de los colaboradores refiere que la motivación de mejora se encuentra en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, realizan sus tareas de forma organizada según el programa de actividades asignadas demostrando su capacidad para un buen desempeño. Además, reconocen que la distribución del área física también le favorece a su trabajo, aunque el poco impulso para alcanzar otro puesto mejor no les motiva del todo.

Tabla 15*Variable motivación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	25.8%
Regular	23	37.1%
Alto	23	37.1%
Total	62	100.0%

A partir de la tabla 15 se discierne que, un poco más de la tercera parte o lo que es lo mismo el 37.1% de los colaboradores encuestados de la empresa Explomin del Perú S.A., manifestaron un nivel regular de motivación, mientras que otro 37.1% de los colaboradores considera que la motivación se da en un nivel alto. Por último, aproximadamente la cuarta parte o lo que es lo mismo un 25.8% de los colaboradores refiere que la motivación se encuentra en un nivel bajo o deficiente.

Así, sobresale que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben que, su trabajo les permite obtener logros destacables lo que les motiva aún más porque serian reconocidos de manera apropiada provocando mayor interés por el trabajo responsable. No obstante, la relativa oportunidad de participar, tomar decisiones y escalar a un mejor puesto no les genera motivación del todo.

Análisis Inferencial

Tabla 16

Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Talento Humano	.082	62	.200*
Motivación de Logro	.125	62	.017
Motivación de Reconocimiento	.116	62	.037
Motivación de Interés en el Trabajo	.106	62	.080
Motivación de Responsabilidad	.094	62	.200*
Motivación de Mejora	.071	62	.200*
Motivación	.077	62	.200*

Se empleó el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con el propósito de determinar la conveniencia de utilizar una prueba estadística paramétrica o en su defecto no paramétrica en caso no cumplirse el supuesto de normalidad en el análisis correlacional entre dos variables o dimensiones de estudio.

Como puede apreciarse, la variable talento humano, la variable motivación y las respectivas dimensiones de motivación de interés en el trabajo, motivación de responsabilidad y motivación de mejora, muestran un nivel de significancia mayor a 0.050, razón por la que se determina que si cumplen con el supuesto de normalidad. Entonces, en el análisis correlacional de estas variables y dimensiones se recurrió a utilizar una prueba paramétrica como el coeficiente de correlación de Pearson.

Por otro lado, las dimensiones de motivación de logro y motivación de reconocimiento mostraron un nivel de significancia menor a 0.050, razón por la que se determinó que no cumplen con el supuesto de normalidad. Entonces, en el análisis de correlación que implique estas dimensiones se recurrió a utilizar la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis general:

Objetivo general: Determinar la relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H0: No existe una relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H1: Si existe una relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

Tabla 17

Relación del Talento Humano y la Motivación

		Motivación			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Talento humano	Bajo	16.1%	4.8%	1.6%	22.6%	Coef. Pearson 0.815 Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	8.1%	32.3%	1.6%	41.9%	
	Alto	1.6%	0.0%	33.9%	35.5%	
Total		25.8%	37.1%	37.1%	100.0%	

En la Tabla 17, se ha obtenido un valor de relación de Pearson igual a 0.815, ello revela que existe una relación directa y moderada entre la variable talento humano y la variable motivación, es decir, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación sobre el grupo de colaboradores de la empresa se tendrá también un talento humano más desarrollado.

Del mismo modo, se ha encontrado una significancia de 0.000 ello es menor al valor referencial de 0.050, es decir; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere una relación significativa entre las variables de análisis, asociación que es verificada en el cruce de porcentaje obtenido pues se aprecia que el nivel de desarrollo del talento humano guarda una alta y positiva relación con la motivación de los colaboradores en un 33.9%.

En este sentido, y acorde al análisis inferencial la empresa Explomin del Perú S.A. tendría que impulsar los mecanismos de motivación a fin de que se fortalezca el talento humano.

Prueba de hipótesis específica 1:

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H0: No existe una relación entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H1: Si existe una relación entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

Tabla 18

Relación del Talento Humano y la Motivación de Logro

		Motivación de Logro			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Talento humano	Bajo	16.1%	4.8%	1.6%	22.6%	Rho de Spearman 0.846
	Regular	9.7%	29.0%	3.2%	41.9%	
	Alto	1.6%	3.2%	30.6%	35.5%	Sig. (bilateral)
Total		27.4%	37.1%	35.5%	100.0%	0.000

En la Tabla 18, se ha obtenido una correlación de Spearman de 0.846, ello revela que consta una relación directa y moderada entre la variable talento humano y la dimensión motivación de logro, es decir, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de logro sobre el grupo de colaboradores de la empresa se tendrá también un talento humano más desarrollado.

Del mismo modo, se ha encontrado una significancia de 0.000 ello es menor al valor referencial de 0.050, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere una relación significativa entre la variable y la dimensión de análisis, asociación que es verificada en el cruce de porcentaje obtenido pues se aprecia que el nivel de desarrollo del talento humano guarda una alta y positiva relación con la motivación de logro de los colaboradores en un 30.6%.

En este sentido, y acorde al análisis inferencial la empresa Explomin del Perú S.A. tendría que impulsar los mecanismos de motivación de logro a fin de que se fortalezca el talento humano.

Prueba de hipótesis específica 2:

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H0: No existe una relación entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H1: Si existe una relación entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

Tabla 19

Relación del Talento Humano y la Motivación de Reconocimiento

		Motivación de Reconocimiento			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Talento humano	Bajo	16.1%	6.5%	0.0%	22.6%	Rho de Spearman 0.845 Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	14.5%	27.4%	0.0%	41.9%	
	Alto	1.6%	1.6%	32.3%	35.5%	
Total		32.3%	35.5%	32.3%	100.0%	

En la Tabla 19, se ha obtenido una correlación de Spearman igual a 0.845, ello revela que existe una relación directa y moderada entre la variable talento humano y la dimensión motivación de reconocimiento, es decir, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de reconocimiento sobre el grupo de colaboradores de la empresa se tendrá también un talento humano más desarrollado.

Del mismo modo, se ha encontrado una significancia de 0.000 que es menor al valor referencial de 0.050, por lo que; se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere una relación significativa entre la variable y la dimensión de análisis, asociación que es verificada en el cruce de porcentaje obtenido pues se aprecia que el nivel de desarrollo del talento humano guarda una

alta y positiva relación con la motivación de reconocimiento de los colaboradores en un 32.3%.

En este sentido, y acorde al análisis inferencial la empresa Explomin del Perú S.A. tendría que impulsar los mecanismos de motivación de reconocimiento a fin de que se fortalezca el talento humano.

Prueba de hipótesis específica 3:

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H0: No existe una relación entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H1: Si existe una relación entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

Tabla 20

Relación del Talento Humano y la Motivación de interés en el trabajo

		Motivación de interés en el trabajo				Correlación
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Talento humano	Bajo	9.7%	9.7%	3.2%	22.6%	Coef. Pearson 0.705
	Regular	6.5%	30.6%	4.8%	41.9%	
	Alto	1.6%	3.2%	30.6%	35.5%	Sig. (bilateral)
Total		17.7%	43.5%	38.7%	100.0%	0.000

En la Tabla 20, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.705, lo que revela que existe una relación directa y moderada entre la variable talento humano y la dimensión motivación de interés en el trabajo, es decir, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de interés en el trabajo sobre el grupo de colaboradores de la empresa se tendrá también un talento humano más desarrollado.

Del mismo modo, se ha encontrado un nivel de significancia de 0.000 que es menor al valor referencial de 0.050, por lo que; se rechaza hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna que refiere una relación significativa entre la variable y la dimensión de análisis, asociación que es verificada en el cruce de porcentaje obtenido pues se aprecia que el nivel de desarrollo del talento humano guarda una moderada-alta y positiva relación con la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores en un 30.6% respectivamente.

En este sentido, y acorde al análisis inferencial la empresa Explomin del Perú S.A. tendría que impulsar los mecanismos de motivación de interés en el trabajo a fin de que se fortalezca el talento humano.

Prueba de hipótesis específica 4:

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H0: No existe una relación entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H1: Si existe una relación entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

Tabla 21

Relación del Talento Humano y la Motivación de Responsabilidad

		Motivación de Responsabilidad			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Talento humano	Bajo	17.7%	3.2%	1.6%	22.6%	Coef. Pearson 0.801
	Regular	8.1%	33.9%	0.0%	41.9%	
	Alto	1.6%	11.3%	22.6%	35.5%	Sig. (bilateral)
Total		27.4%	48.4%	24.2%	100.0%	0.000

Como se observa en la Tabla 6, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.801, lo que revela que existe una relación directa y moderada entre la variable talento humano y la dimensión motivación de responsabilidad, es

decir, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de responsabilidad sobre el grupo de colaboradores de la empresa se tendrá también un talento humano más desarrollado.

Del mismo modo, se ha encontrado un nivel de significancia de 0.000 que es menor al valor referencial de 0.050, por lo que; se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere una relación significativa entre la variable y la dimensión de análisis, asociación que es verificada en el cruce de porcentaje obtenido pues se aprecia que el nivel de desarrollo del talento humano guarda una moderada y positiva relación con la motivación de responsabilidad de los colaboradores en un 33.9%.

En este sentido, y acorde al análisis inferencial la empresa Explomin del Perú S.A. tendría que impulsar los mecanismos de motivación de responsabilidad a fin de que se fortalezca el talento humano.

Prueba de hipótesis específica 5:

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H0: No existe una relación entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

H1: Si existe una relación entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.

Tabla 22

Relación del Talento Humano y la Motivación de Mejora

		Motivación de Mejora			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Alto		
Talento humano	Bajo	16.1%	4.8%	1.6%	22.6%	Coef. Pearson 0.827 Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	6.5%	35.5%	0.0%	41.9%	
	Alto	1.6%	6.5%	27.4%	35.5%	
Total		24.2%	46.8%	29.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 7, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.827, lo que revela que existe una relación directa y moderada entre la variable talento humano y la dimensión motivación de mejora, es decir, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de mejora sobre el grupo de colaboradores de la empresa se tendrá también un talento humano más desarrollado.

Del mismo modo, se ha encontrado un nivel de significancia de 0.000 que es menor al valor referencial de 0.050, por lo que; se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere una relación significativa entre la variable y la dimensión de análisis, asociación que es verificada en el cruce de porcentaje obtenido pues se aprecia que el nivel de desarrollo del talento humano guarda una moderada y positiva relación con la motivación de mejora de los colaboradores en un 33.5%.

En este sentido, y acorde al análisis inferencial la empresa Explomin del Perú S.A. tendría que impulsar los mecanismos de motivación de mejora a fin de que se fortalezca el talento humano.

V. DISCUSIÓN

En el estudio los resultados encontrados fueron comparados con otros de similar índole a fin de encontrar una tendencia respecto del análisis de las variables.

Para el caso de la hipótesis general, se aceptó la hipótesis alterna de investigación que plantea una relación positiva, significativa y moderada de las variables talento humano y motivación pues se encontró una correlación de Pearson igual a 0.815. Los resultados son consistentes con la investigación de Bohorquez (2018) donde sus resultados fueron que la gestión del talento humano se encuentra en nivel regular ya que se ha obtenido una media aritmética de 9,12 puntos. Por otro lado, la motivación laboral se encuentra en un nivel medio ya que se ha obtenido una media aritmética de 9,58 puntos, por ello determinó que la motivación es un factor importante para la administración de los recursos humanos pues tiende a fortalecer el desempeño de los colaboradores. Adicionalmente, se tiene a Pareja (2020) cuya investigación reveló que la motivación de los colaboradores afecta positivamente el desarrollo de su talento demostrando que son capaces de presentar un mayor desempeño laboral, así mismo con la teoría de Chiavenato (2009) donde indica que la gestión del talento a partir de una gama indistinta de políticas y determinadas prácticas que son fundamentales para el inocuo soporte al recurso humano en cuanto a sus necesidades de manera que se alcance procesos y resultados óptimos.

Para el caso de la hipótesis específica 1, se aceptó la hipótesis alterna de investigación que plantea una relación positiva, significativa y moderada de la variable talento humano y la dimensión motivación de logro pues se encontró una correlación de Spearman igual a 0.846. Estos resultados son consistentes con los presentados por Alvíteres (2018) donde sus resultados fueron según el coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.511 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.006 < 0.01$ (altamente significativo), es decir la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral, se identificó que fortalecer la motivación de los colaboradores respecto de su capacidad y talento conlleva a que se tenga un talento humano que verdaderamente propicie calidad en los resultados, y lo

mencionado por (Santos, 2018) en su investigación menciona la teoría de McClelland y Atkinson (1953) la cual se hace referencia a un tipo especial de motivación asociada al logro, la que es comprendida como el propulsor específico basado en la necesidad de alcanzar una meta u objetivo de manera competitiva.

Para el caso de la hipótesis específica 2, se aceptó la hipótesis alterna de investigación que plantea una relación positiva, significativa y moderada de la variable talento humano y la dimensión motivación de reconocimiento pues se encontró una correlación de Spearman igual a 0.845. Tales resultados concuerdan con lo presentado por Muñoz y Lombeida (2021) en su investigación descriptiva señalaron que a mayor dotación de personal se tiene un resultado mejor, de igual forma con lo mencionado por (Santos, 2018) sobre la motivación del reconocimiento se tiene de manera importante la teoría social de Honneth (1997) en la que se especifica que el talento humano al ser identificado como tal merece ser reconocido como tal para dar constancia a desempeños y resultados extraordinarios.

Para el caso de la hipótesis específica 3, se aceptó la hipótesis alterna de investigación que plantea una relación positiva, significativa y moderada de la variable talento humano y la dimensión motivación de interés en el trabajo pues se evidenció una correlación de Pearson igual a 0.705. Estos resultados son consistentes con los presentados por Ansori, Widyant y Yassierli (2021) donde su resultado fue según el modelo chi-cuadrado es 933.598, lo que implica un alto nivel de ajuste, es decir el clima de seguridad influye positivamente en el conocimiento, motivación, cumplimiento y participación, así mismo que concluyeron que la motivación de los colaboradores contribuye a generar que tengan un desenvolvimiento más confiado y propicio, y lo mencionado por (Marin, 2017) que dice que la motivación de interés en el trabajo corresponde a dar cumplimiento de la necesidad psicológica de sentirse bien en determinado lugar de trabajo de manera que tal estado propicio que el recurso humano se identifique con la entidad y procure entregar esfuerzos extraordinarios.

Para el caso de la hipótesis específica 4, se aceptó la hipótesis alterna de investigación que plantea una relación positiva, significativa y moderada de la variable talento humano y la dimensión motivación de responsabilidad pues se evidenció una de correlación de Pearson igual a 0.801. Estos resultados

concuerdan con lo concluido por Villanueva & Esperanza (2021) en su investigación descriptiva que el talento humano se desarrolla mucho mejor cuanto mayor autonomía se les dote a los colaboradores para que participen en la empresa y realicen su trabajo de la forma que ellos consideren más pertinente siempre y cuando se logre autoeficacia y productividad, y con lo manifestado por (Scott & Davis, 2015) quien define la responsabilidad como obligaciones derivadas del cargo o función desempeñada, podemos decir que las personas asumen la obligación al comprometerse mediante un contrato o un empleo aceptado.

Para el caso de la hipótesis específica 5, se aceptó la hipótesis alterna de investigación que plantea una relación positiva, significativa y moderada de la variable talento humano y la dimensión motivación de mejora pues se evidenció una correlación de Pearson igual a 0.827. Los resultados son consistentes con los encontrados también por Condori (2017) donde sus resultados fueron que el 34.8% de los trabajadores indican que algunas veces existe la gestión del talento humano; por consiguiente es regular su desempeño laboral, mientras que el 17.4% de los trabajadores indican que muy pocas veces existe la gestión del talento humano; por consiguiente es regular su desempeño laboral, así mismo señaló que implementar estrategias que impulsen la buena gestión de capital como la motivación conllevaría a fortalecer el talento humano. Adicionalmente, se tiene la investigación de Fasabi (2019) en la que se determinó que la gestión humana mediante mecanismos como la motivación y otros termina por fortalecer el talento profesional que tarde o temprano demuestran mejores resultados para la empresa, así mismo con lo mencionado por (Santos, 2018) quien hace referencia a la teoría de Harrington (1993) de que, para los autores, mejorar un proceso tiene como propósito hacerlo de manera eficiente, eficaz y flexible. Cómo se cambia y qué se cambiará dependerá de los métodos y procesos específicos de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe correlación positiva entre las variables talento humano y motivación, con un valor de correlación de Pearson igual .815, es decir cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación sobre el grupo de colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. se tendrá también un talento humano más desarrollado.
2. Se concluyó que existe correlación positiva entre la variable talento humano y la dimensión motivación de logro, con un valor de correlación de Pearson igual .846, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de logro sobre el grupo de colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. se tendrá también un talento humano más desarrollado.
3. Se concluyó que existe correlación positiva entre la variable talento humano y la dimensión motivación de reconocimiento, con un valor de correlación de Pearson igual .845, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de reconocimiento sobre el grupo de colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. se tendrá también un talento humano más desarrollado.
4. Se concluyó que existe correlación positiva entre la variable talento humano y la dimensión motivación de interés en el trabajo, con un valor de correlación de Pearson igual .705, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de interés en el trabajo sobre el grupo de colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. se tendrá también un talento humano más desarrollado.
5. Se concluyó que existe correlación positiva entre la variable talento humano y la dimensión motivación de responsabilidad, con un valor de correlación de Pearson igual .801, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de responsabilidad sobre el grupo de colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., se tendrá también un talento humano más desarrollado.
6. Se concluyó que existe correlación positiva entre la variable talento humano y la dimensión motivación de mejora, con un valor de correlación de Pearson igual 0.827, cuanto mayor sean los elementos que proporcionen motivación de mejora sobre el grupo de colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. se tendrá también un talento humano más desarrollado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la dirección de recursos humanos de la empresa Explomin del Perú S.A. lleve a cabo una revisión exhaustiva sobre cómo se clasifica a los colaboradores según su especialidad y su nivel de desempeño. Del mismo modo, debiera fortalecerse el programa de capacitaciones de forma permanente (mensual) y obligatorio acorde a las reales necesidades de cada área y al interés de crecimiento profesional de los colaboradores.
2. Se recomienda que la dirección de recursos humanos de la empresa Explomin del Perú S.A. implemente un sistema de registro, monitoreo y seguimiento que permita contar con una base de datos actualizada y completa sobre las distintas tareas programadas de manera que se controle si son realizadas acorde a los establecido.
3. Se recomienda que la dirección de recursos humanos de la empresa Explomin del Perú S.A. fortalezca los mecanismos de reconocimiento de los colaboradores a fin de que se perciba de manera justa y equitativa. Igualmente, es importante que los jefes inmediatos demuestren el valor e importancia que tiene el trabajo realizado por los colaboradores.
4. Se recomienda que la dirección de recursos humanos de la empresa Explomin del Perú S.A. implemente medidas que favorezcan una mayor participación de los colaboradores en las decisiones de la empresa y que se tome en cuenta su contribución.
5. Se recomienda que la dirección de recursos humanos de la empresa Explomin del Perú S.A. propicie una mayor libertad para que los colaboradores desarrollen sus tareas de la mejor manera a fin de que logren resultados extraordinarios y al mismo tiempo se reconozca su responsabilidad y capacidad profesional.
6. Se recomienda que la dirección de recursos humanos de la empresa Explomin del Perú S.A. revise mecanismos de compensación o de promoción a los colaboradores con mejor desempeño de manera tal que aprecien oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Alvíteres Q., S. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima, Peru. Recuperado el 28 de 07 de 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22741/Alviteres_QS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ansori., N., Widyant., A., & Yassierli, a. (2021). The Influence of Safety Climate, Motivation, and Knowledge on Worker Compliance and Participation: An Empirical Study of Indonesian SMEs. *Ingenieria e Investigacion*, 9. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/iei/v41n3/0120-5609-iei-41-03-e201.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (1 ed.). México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *redalyc*, 14(1), 22-28. Obtenido de redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*, 12(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bohorquez., C. O. (2018). *EL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN LUIS GONZAGA DE ICA*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA, ICA, PERU. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2420/T.ACAD-SEGEPE-FED-2018-ONTIVEROS%20BOHORQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *redalyc*, 24(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/816/81669876010/html/>
- Checa, L., & Cabrera, X. (2020). human talent management strategy to improve job performance in a bank. *redalyc*. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestion de talento humano*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. España: McGraw-Hill.
- Condori M, .. M. (2017). *Gestion del Talento Humano y su Relacion con el Desempeño Laboral del Personal de Direccion Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Peru. Recuperado el 22 de 07 de 2020, de http://181.176.163.136/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuesta, A. (2018). *Gestion del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Dieterich, H. (2021). *Nueva Guia para investigacion cientifica* (primera edicion digital ed.). Mexico: Orfila Valentini. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6VxQEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=libros+metodolog%C3%ADa+de+investigacion+cientifica+2021&ots=bkyUYq3zEB&sig=N3gk5EXb_BfjwadQg86bKibDI1Y#v=onepage&q=libros%20metodolog%C3%ADa%20de%20investigacion%20cientifica%202021
- Ero Del Canto, A., & Fernandes, V. (2015). Motivación y gestión del capital humano. *redalyc*, 17(2), 177. Obtenido de [redalyc](http://redalyc.org)
- Escurra, M., & Salas, E. (2014). Construcción y validación del cuestionario de adicción a redessociales (ARS). *Liberabit*, 20(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v20n1/a07v20n1.pdf>
- Fasabi M., V. (2019). *Relacion del Area de Gestion del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018*. Universidad Continental, Arequipa, Arequipa, Peru. Recuperado el 21 de 07 de 2020, de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5176/3/IV_FI_N_108_TE_Fasabi_Mamani_2018.pdf
- Franco, M., Espinoza, C., & Pérez, M. (2017). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ITS RELATION WITH THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN COMPANIES. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100016
- Gallardo, E. (2017). *Metodologia de la investigacion. Manual Autoformativo Interactivo* (Primera edición ed.). Huancayo-Perú: Universidad Continental. Obtenido de

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

González, M., & Molina, A. (2017). Talent Management: Reflections from Primary Health Care. *Scielo*, 14(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2016000200002&script=sci_arttext&tlng=pt

Hernández, R., & C, M. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ed.). México: McGraw-Hill Education. Obtenido de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2016). *Metodologia de investigacion* (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6ta ed.). México: McGraw-Hill Education.

Iglesias, M. (2016). *Metodologia de investigacion cientifica: diseño y elaboracion de protocolos y proyectos* (Primera ed.). ciudad Autonoma de Buenos Aires: Didactico. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=z39EEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA143&dq=libros+metodolog%C3%ADa+de+investigacion+cientifica+2021&ots=0kiwfCdC9U&sig=XSH-2_o4hvjAdpjllT1tvoorqk#v=onepage&q=libros%20metodolog%C3%ADa%20de%20investigacion%20cientifica%2020

INEI. (2020). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. 3-15. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-empleo-nacional-jul-ago-set-2020.pdf>

Lopez, P. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 12. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>

Marin, H. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Scielo*, 17(4). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext

Moncerrate, M., Monserrate, S., & Alma, P. d.-G. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *redalyc*, 50(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/html/>

Montes, H. (2022). PROJECT MANAGEMENT AS A STRATEGY FOR THE PERFORMANCE EVALUATION OF HUMAN TALENT IN COMPANIES. *Ciencias administrativas*(19). Obtenido de

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000100004

- Muñoz., G. A., & Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. Obtenido de http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis* (5ta edición ed.). Bogota.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a. Edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *scielo*, 8(2). Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Otzen , T., & Manterola , C. (2017). Tecnicas de muestreo sobre una poblacion a estudio. *Scielo*, 35(1), 228. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pareja, R. J. (2020). "MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL QUE LABORA EN UN CASINO EN LA CIUDAD DE ICA - 2019". UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, Ica, Peru. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/939/1/Rosanna%20Janette%20Apolaya%20Pareja.pdf>
- Pimienta, J., & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida*. México: Pearson educación. Obtenido de <https://www.pearsoneducacion.net/mexico/tienda-online/metodologia-de-la-investigacion-1ed-ebook>
- Quispe., L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059
- Ramírez, R., Avendaño, L., Alemán, C., Lizarazo, R., & Ramírez, C. (2018). Principles of social responsibility for the strategic management of the talent human public health organizations. *Revista Espacios*, 39(37), 22-27. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p22.pdf>

- Río, J., Acosta, R., & Santis, M. (2022). The mediating effect of innovation between human talent management and organizational performance. *Información tecnológica*, 33(2). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200013&script=sci_arttext&tlng=en
- Rodríguez, M., & Sánchez, C. (2019). New model for human talent management. *Redalyc*, 3(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668538005/573668538005.pdf>
- Rondón, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *redalyc*, 40(88). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Santos, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017*. LIMA: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Scott, W., & Davis, G. (2015). Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives. *Routledge*. Obtenido de javascript:void(0);
- Vásquez, W. (2020). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (tercera ed.). Santa Anita. Obtenido de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Vega., Z. G. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO CON LA MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA 2017 - 2018. *Revista enfermería a la vanguardia*. Obtenido de <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/313>
- Villanueva., R., & Esperanza, Y. (2021). *La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia*. fundacion universidad de america, bogota, colombia. Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>
- Vivar, K., Altamirano, K., & Alvarez, J. (2020). gestion del talento huamno para la mejora laboral en el banco solidario. *revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*. Recuperado el 26 de 01 de 2022, de <https://es.calameo.com/read/005573338810002519db2>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Talento humano	La gestión del talento a partir de una gama indistinta de políticas y determinadas prácticas que son fundamentales para el soporte al recurso humano en cuanto a sus necesidades de manera que se alcance procesos y resultados óptimos. Por lo que, aspectos tales como el proceso que involucra reclutar recurso humano, seleccionarlo, evaluarlo y mantenerlo en función a su desempeño, son elementos esenciales. Chiavenato (2020, pág. 56)	La variable talento humano se midió a través las dimensiones: Incorporar a las personas Colocación de las personas Recompensar a las personas Desarrollo de las personas Retener a las personas Supervisar a las personas y sus indicadores correspondientes.	Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal Selección de personal
			Colocación de las personas	Orientación de las personas Evaluación del desempeño
			Recompensar a las personas	Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios
			Desarrollo de las personas	Capacitación Desarrollo de las personas y las organizaciones
			Retener a las personas	Relaciones Higiene, seguridad y calidad de vida
			Supervisar a las personas	Base de datos Sistemas de información de RH
Motivación	La motivación es el impulso que conlleva a la acción y este será beneficioso para toda la organización, en la medida que el trabajador pueda orientar sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización, siempre y cuando los objetivos de la persona inherente a la motivación puedan estar direccionados a los objetivos también de la organización (Santos, 2018, pág. 56).	La variable motivación se midió con las siguientes dimensiones: Motivación de Logro Motivación de Reconocimiento Motivación Interés en el trabajo Responsabilidad y sus indicadores correspondientes.	Motivación de Logro	Logro de objetivos Logro de tareas Beneficios laborales
			Motivación de Reconocimiento	Reconocimiento laboral Valor al trabajo Realizado Crecimiento profesional
			Motivación de interés en el trabajo	Desarrollo de la empresa Compromiso Participación continua Contribución en el área
			Motivación de Responsabilidad	Cumplimiento de tareas Desempeño de labores Toma de decisiones
			Motivación de Mejora	Desarrollo personal Supervisión constante Organización de actividades Habilidades Distribución física del área

Anexo 2. Matriz de consistencia

El talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022.					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022?	Determinar la relación entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022	Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A.	Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de personal • Selección de personal • Orientación de las personas • Modelado de trabajo • Evaluación del desempeño • Remuneración • Programas de incentivos • Prestaciones y servicios • Capacitación • Desarrollo de las personas y las organizaciones • Relaciones • Higiene, seguridad y calidad de vida • Base de datos • Sistemas de información de RH 	<p>Tipo de investigación: Descriptiva - Correlacional</p> <p>Nivel de investigación: Cuantitativa - No experimental</p> <p>Población: 170 Trabajadores de la empresa</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p> <p>Muestra: 62 trabajadores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica		Motivación	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022? • ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022? • ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022? • ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022? • ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar es la relación entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022. • Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022. • Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022. • Identificar la relación entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022. • Identificar es la relación entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de logro de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. • Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de reconocimiento de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. • Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de interés en el trabajo de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. • Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de responsabilidad de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. • Existe relación significativa entre el talento humano y la motivación de mejora de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A. 			

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA
Talento humano	Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal Selección de personal	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido Considera usted, que cuando se selecciona un personal el empleador adquiere la responsabilidad de su formación y desarrollo.
	Colocación de las personas	Orientación de las personas Evaluación del desempeño	Considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad Considera usted, que en la Entidad donde trabaja se debe aplicar las evaluaciones de desempeño.
	Recompensar a las personas	Remuneración Programas de incentivos	Considera usted, que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades. Considera usted, que los programas de incentivos empleados por la empresa ayuda a satisfacer las necesidades de los colaboradores
	Desarrollo de las personas	Capacitación Desarrollo de las personas y las organizaciones	Considera usted, que los jefes, solicitan las capacitaciones según las necesidades del Área donde labora. Considera usted, que la empresa se preocupa por el crecimiento en el desarrollo profesional de sus colaboradores
	Retener a las personas	Relaciones Higiene, seguridad y calidad de vida	Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo. Considera usted, que la higiene, seguridad y calidad de vida que ofrece la empresa a sus colaboradores asegura la retención de las mismas
	Supervisar a las personas	Base de datos Sistemas de información de RH	Considera usted, que cuentan con una base de datos necesaria para cumplir con el trabajo asignado. Considera usted, que dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades encomendadas.
Motivación	Motivación de Logro	Logro de objetivos Logro de tareas Beneficios laborales	Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos. Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones. Considera usted, que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados.
	Motivación de Reconocimiento	Reconocimiento laboral Valor al trabajo Realizado Crecimiento profesional	Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato. Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando

			Considera usted, que el trabajo que realiza lo motiva a mejorar continuamente como profesional
	Motivación de interés en el trabajo	Desarrollo de la empresa Compromiso Participación continua Contribución en el área	Considera usted, que le interesa el desarrollo de su Institución. Considera usted, que está comprometido con su Institución y con el área donde labora. Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el área donde labora. Considera usted, que realiza contribuciones importantes a su Oficina con los resultados de su trabajo
	Motivación de Responsabilidad	Cumplimiento de tareas Desempeño de labores Toma de decisiones	Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato o jefe superior. Considera usted, que tiene libertad de decidir cómo desempeñar mejor su trabajo. Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.
	Motivación de Mejora	Desarrollo personal Organización de actividades Habilidades Distribución física del área	Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que tiene. Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado. Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para la mejor de su desempeño en el trabajo. Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.

Anexo 4: INSTRUMENTO

Cuestionario

CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A ““El talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022”

Suplico a Ud. responder las siguientes afirmaciones mediante la siguiente tabla

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo y en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	Ítems	1	2	3	4	5
1	Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido					
2	Considera usted, que cuando se selecciona un personal el empleador adquiere la responsabilidad de su formación y desarrollo.					
3	Considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad					
4	Considera usted, que en la Entidad donde trabaja se debe aplicar las evaluaciones de desempeño.					
5	Considera usted, que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades.					
6	Considera usted, que los programas de incentivos empleados por la empresa ayuda a satisfacer las necesidades de los colaboradores					
7	Considera usted, que los jefes, solicitan las capacitaciones según las necesidades del Área donde labora.					
8	Considera usted, que la empresa se preocupa por el crecimiento en el desarrollo profesional de sus colaboradores					
9	Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.					
10	Considera usted, que la higiene, seguridad y calidad de vida que ofrece la empresa a sus colaboradores asegura la retención de las mismas					
11	Considera usted, que cuentan con una base de datos necesaria para cumplir con el trabajo asignado.					
12	Considera usted, que dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades encomendadas.					
13	Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos.					

14	Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.					
15	Considera usted, que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados.					
16	Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa					
17	Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.					
18	Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando					
19	Considera usted, que el trabajo que realiza lo motiva a mejorar continuamente como profesional					
20	Considera usted, que le interesa el desarrollo de su Institución.					
21	Considera usted, que está comprometido con su Institución y con el área donde labora.					
22	Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el área donde labora.					
23	Considera usted, que realiza contribuciones importantes a su Oficina con los resultados de su trabajo					
24	Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato o jefe superior.					
25	Considera usted, que tiene libertad de decidir cómo desempeñar mejor su trabajo.					
26	Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
27	Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que tiene.					
28	Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.					
29	Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para la mejor de su desempeño en el trabajo.					
30	Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.					

Anexo 5: VALIDACION DE EXPERTOS



"TITULO DE LA TESIS"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EXPLOMIN DEL PERÚ S.A., CHINCHA 2022.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES					
		0	5	10	15	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96	100			
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					85					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																						85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																						90				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en cantidad y calidad.																						90				

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						85				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																						85				
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																						90				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						90				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Lima, 04 de abril de 2022.



Dra.: Sofia Irene Delgado Wong
 DNI: 16680531
 Teléfono: 982516367
 E-mail: dwongsi@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sofía Irene Delgado Wong identificado con DNI N° 16680531 Doctor en Administración N° colegiatura 02226 de profesión licenciado en Administración desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario Gestión del talento humano y Motivación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Explomin del Perú S.A. – chincha 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X



Dra. : Sofia Irene Delgado Wong
DNI : 16680531
Especialidad : Administración
E-mail : dwongsi@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Eugenio Medina Revilla**, identificado con DNI N° **29207426** Mg. Ecom en Economía N° colegiatura **943** de profesión Economista desempeñándome actualmente como docente en la Escuela de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas - Arequipa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario Gestión del talento humano y Motivación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Explomin del Perú S.A. - chincha 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1.Clareza					X
2.Objetividad					X
3.Actualidad					X
4.Organización					X
5.Suficiencia					X
6.Intencionalidad					X
7.Consistencia					X
8.Coherencia					X
9.Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 16 días del mes de marzo del Dos mil veintidós.



Dr. : Mg. Ecom. Eugenio Medina Revilla
 DNI : 29207426
 Especialidad : Economista
 E-mail : emedinar2003@yahoo.es

Anexo 6: Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION "EXPLOMIN DEL PERU S.A."

Srta.
VENTURA CCANSAYA, SONIA

ASUNTO: Autorización a la
información de la Empresa
Explomin del Perú S.A.

Tengo el agrado de dirigirme a usted por el motivo del asunto en mención y mediante del presente documento dar la autorización a la **Srta. Sonia Ventura CCansaya**, identificada con N° DNI **44397600** para que haga uso de la información necesaria de la Empresa Explomin del Perú S.A. identificado con N° RUC **20501523837**, como la realización de encuesta sobre motivación del personal operativo para realizar su trabajo de investigación **titulado "El talento humano y la motivación de los colaboradores de la empresa Explomin del Perú S.A., Chincha 2022"**, el cual se viene desarrollando en la Universidad Cesar Vallejo sede Lima – Norte.

Se emite esta carta para fines del solicitante.

Atentamente:


Andy Augusto Villa
ADMINISTRADOR DE OBRAS

Anexo 7: Muestreo

Para la obtención de la muestra se empleó la siguiente fórmula, este permitió la elección de manera aleatoria y sin ningún tipo de criterio exclusión.

$$\frac{N * p * q * Z^2}{(N - 1) * d^2 + p * q * Z^2}$$

N = Total de colaboradores 170

Z_{α}^2 = 1.962 (si la seguridad es del 95%) 1.962

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5) 0.5

q = 1 - p (en este caso 1 - 0.5 = 0.5) 0.5

d = precisión (en este caso se quiere un 5%) 0.05

$$n = \frac{(170)(1.962)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(170 - 1) + (1.962)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{163.26}{2.65}$$

$$n = 62$$

La muestra identificada fue de 62 colaboradores

Anexo 8: Baremos de las variables de estudio

A continuación, se presenta el correspondiente baremo para las variables y sus respectivas dimensiones de estudio.

Variable	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Talento humano	Bajo	12	27
	Regular	28	44
	Alto	45	60

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Incorporar a las personas	Bajo	2	4
	Regular	5	7
	Alto	8	10

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Colocación de las personas	Bajo	2	4
	Regular	5	7
	Alto	8	10

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Recompensar a las personas	Bajo	2	4
	Regular	5	7
	Alto	8	10

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Desarrollo de las personas	Bajo	2	4
	Regular	5	7
	Alto	8	10

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Retener a las personas	Bajo	2	4
	Regular	5	7

	Alto	8	10
--	-------------	---	----

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Supervisar a las personas	Bajo	2	4
	Regular	5	7
	Alto	8	10

Variable	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Motivación	Bajo	18	41
	Regular	42	66
	Alto	67	90

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Motivación de Logro	Bajo	3	6
	Regular	7	11
	Alto	12	15

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Motivación de Reconocimiento	Bajo	4	9
	Regular	10	15
	Alto	16	20

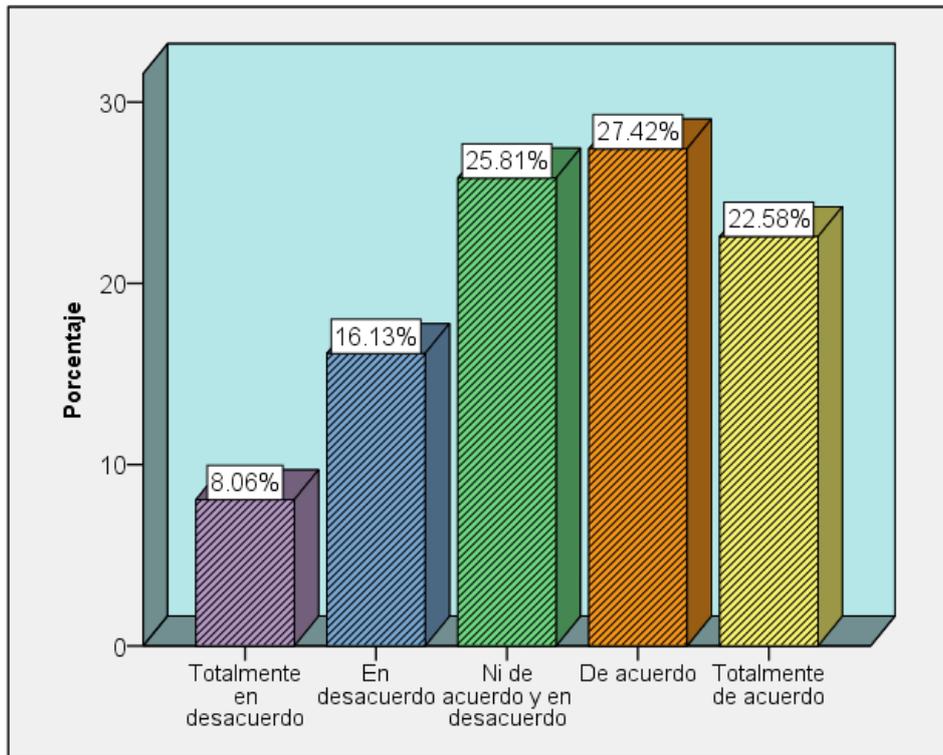
Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Motivación de interés en el trabajo	Bajo	4	9
	Regular	10	15
	Alto	16	20

Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Motivación de Responsabilidad	Bajo	3	6
	Regular	7	11
	Alto	12	15

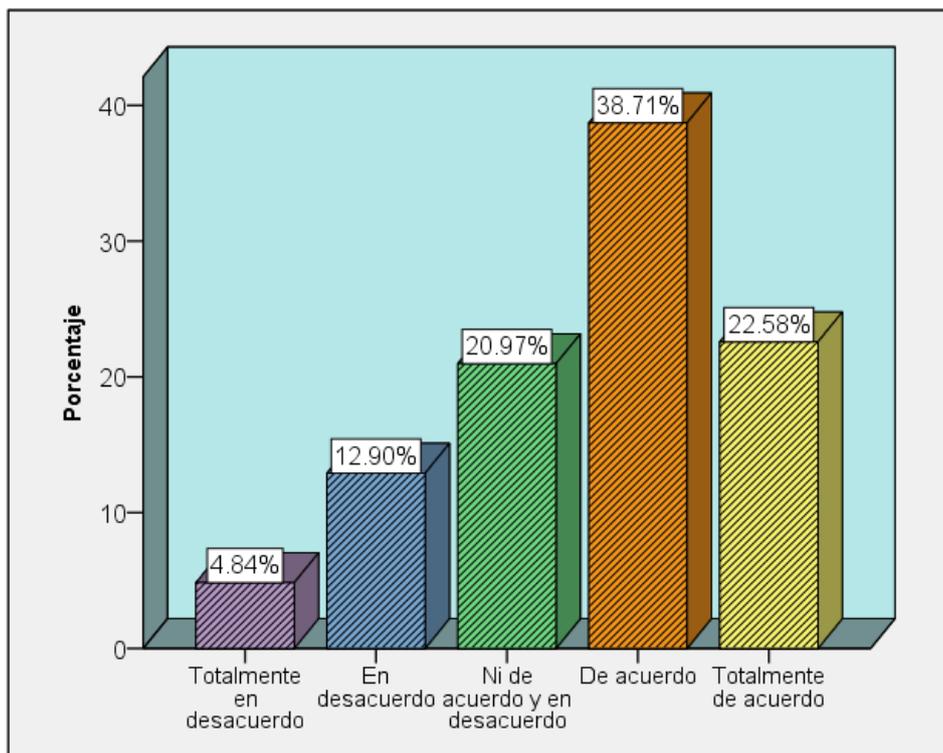
Dimensión	Nivel	Lim. Inferior	Lim. Superior
Motivación de Mejora	Bajo	4	9
	Regular	10	15
	Alto	16	20

Anexo 9: Estadística descriptiva

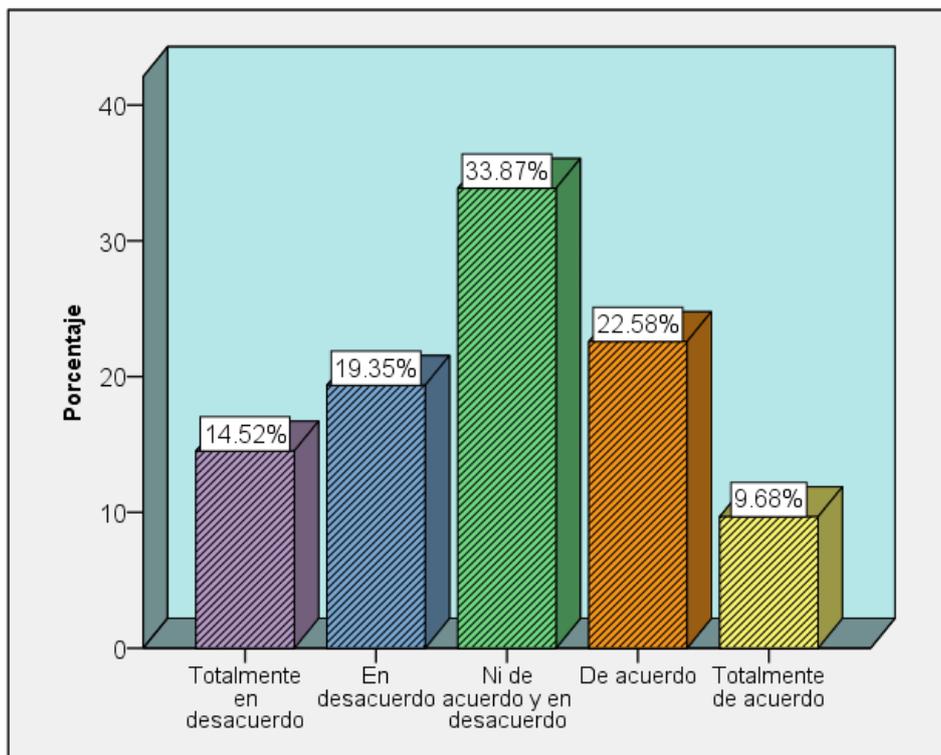
Considera usted que la convocatoria establece con precisión el perfil del personal requerido



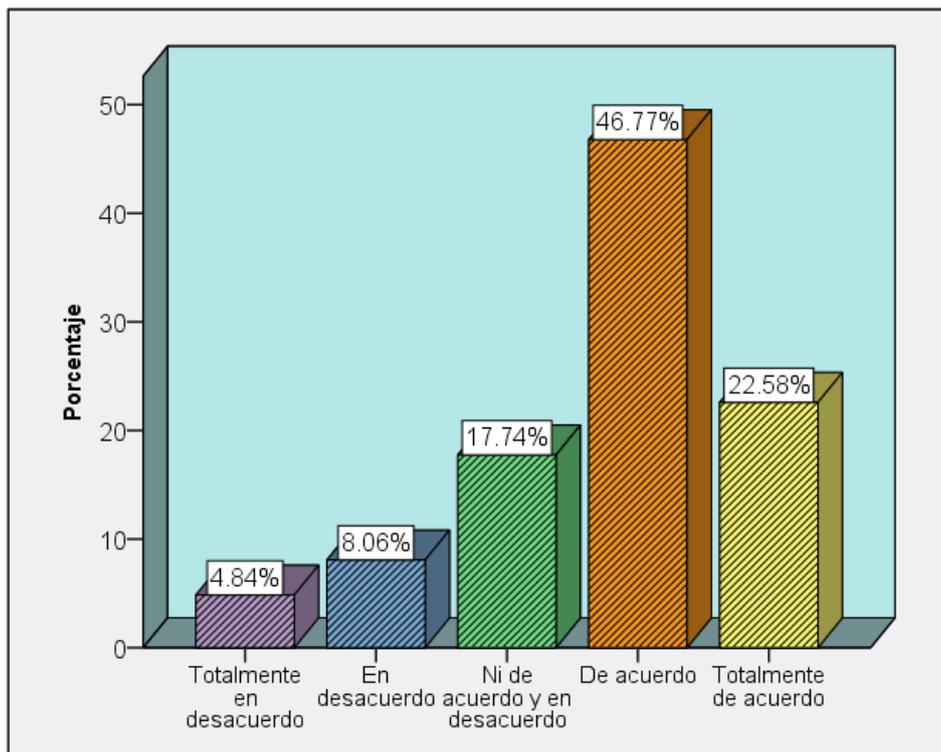
Considera usted, que cuando se selecciona un personal el empleador adquiere la responsabilidad de su formación y desarrollo



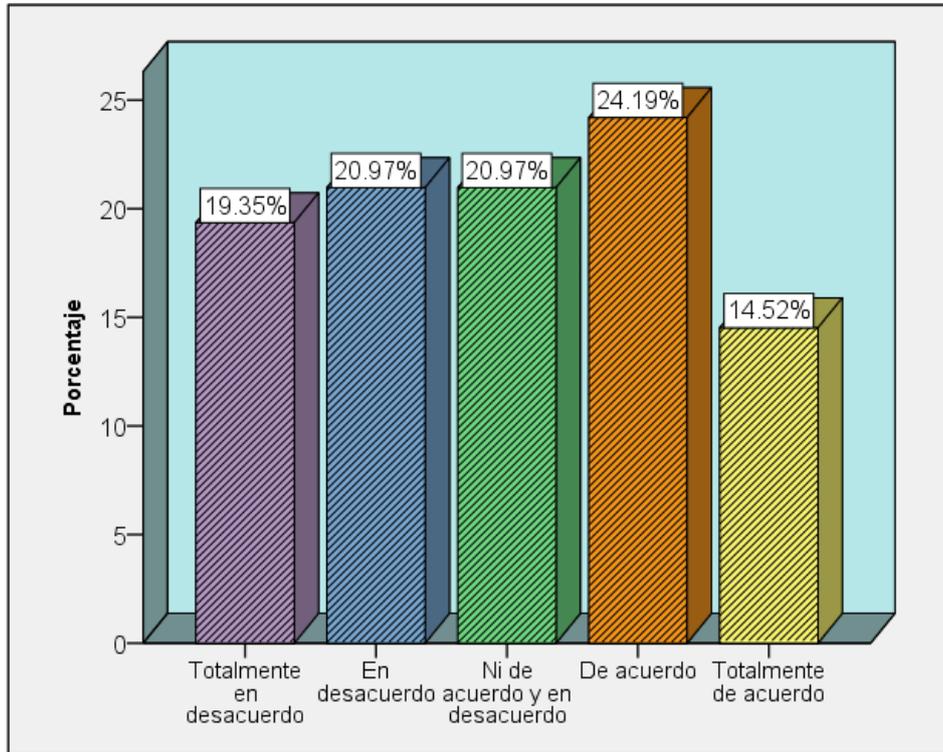
Considera usted que el Área de Recursos Humanos clasifica a las personas según especialidad



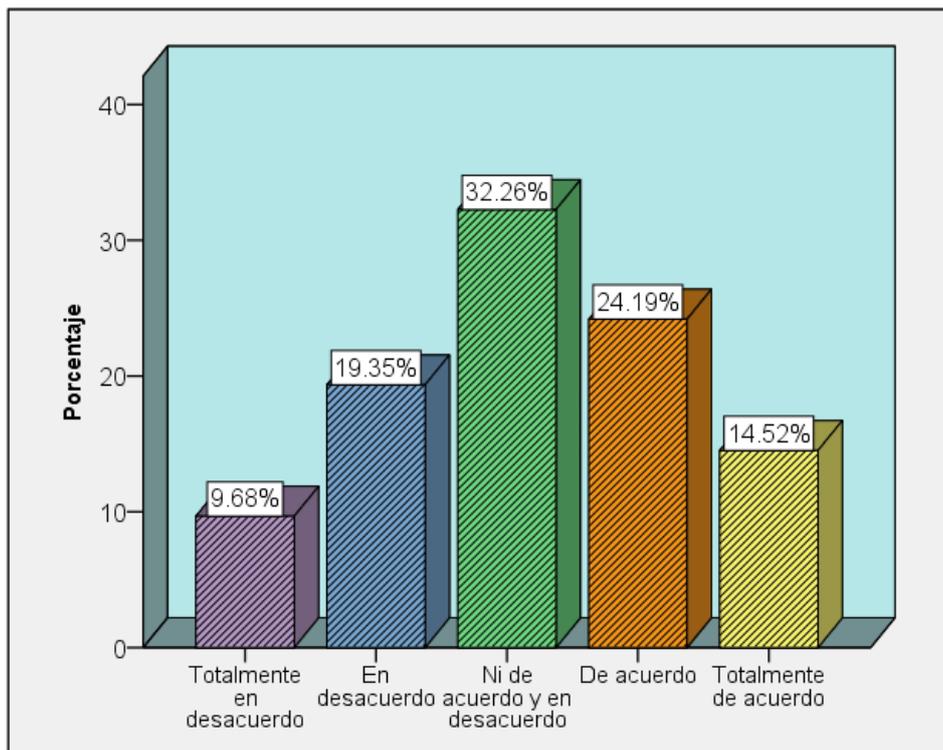
Considera usted, que en la Entidad donde trabaja se debe aplicar las evaluaciones de desempeño.



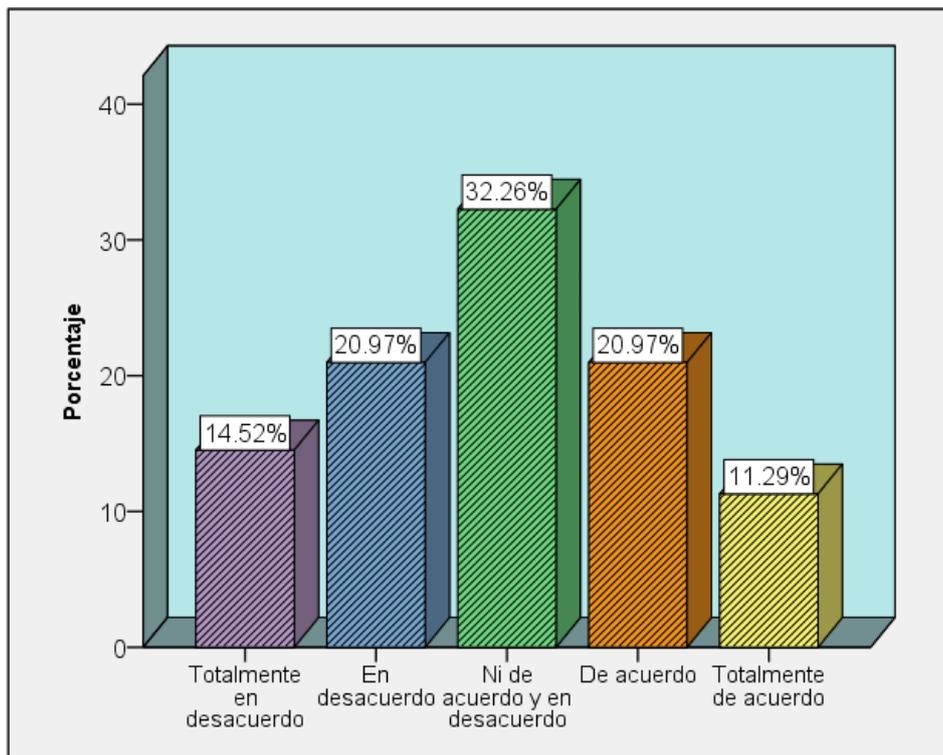
Considera usted, que la remuneración que percibe es atractiva en comparación con la de otras entidades.



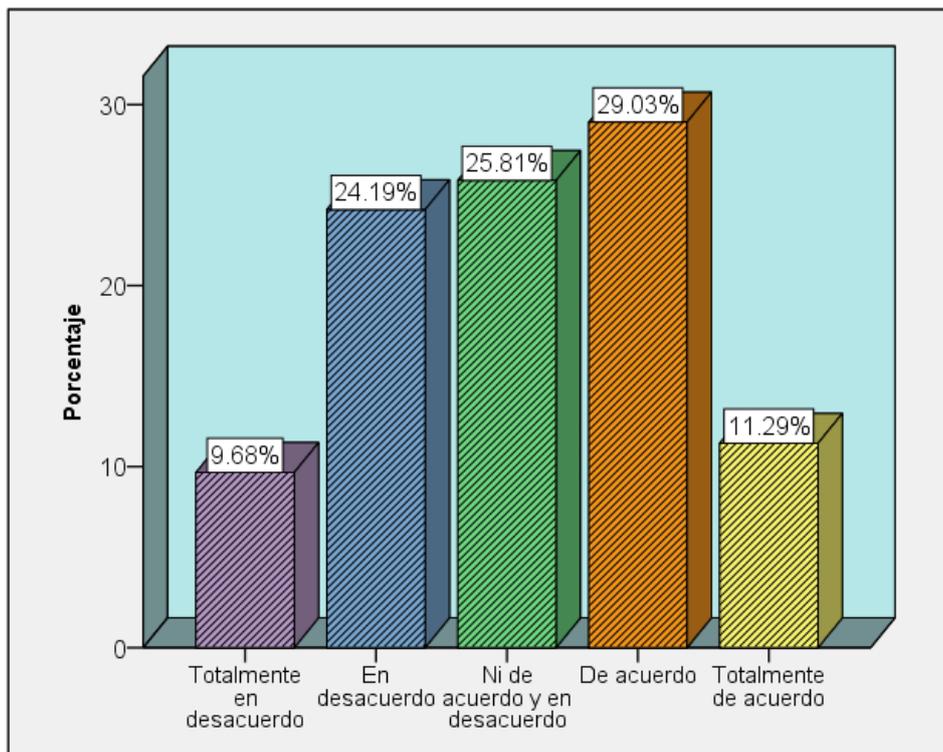
Considera usted, que los programas de incentivos empleados por la empresa ayuda a satisfacer las necesidades de los colaboradores



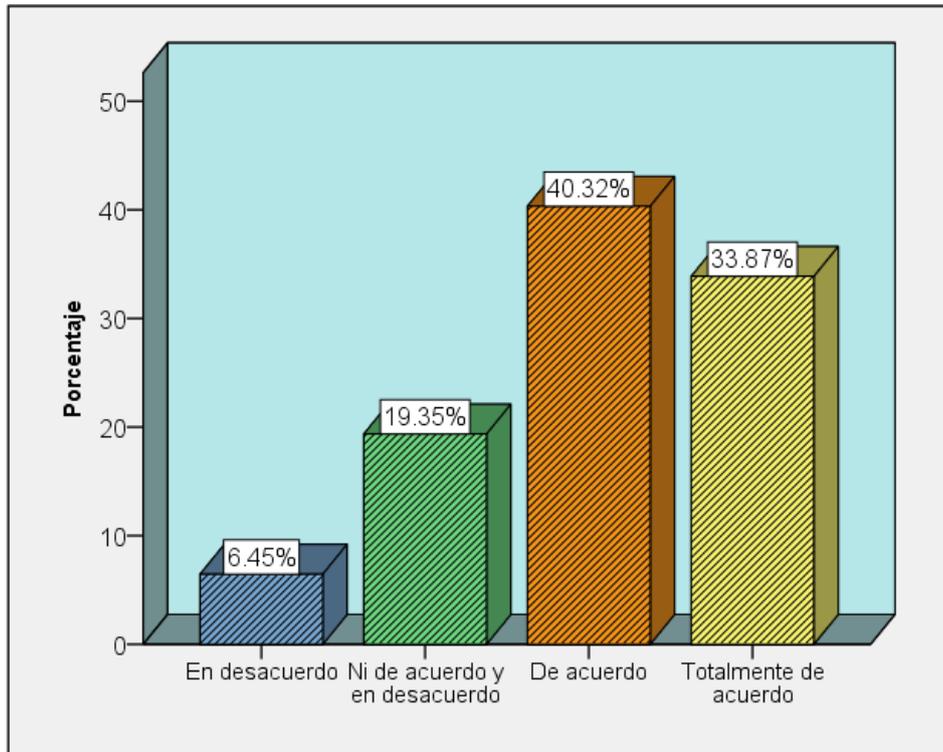
Considera usted, que los jefes, solicitan las capacitaciones según las necesidades del Área donde labora.



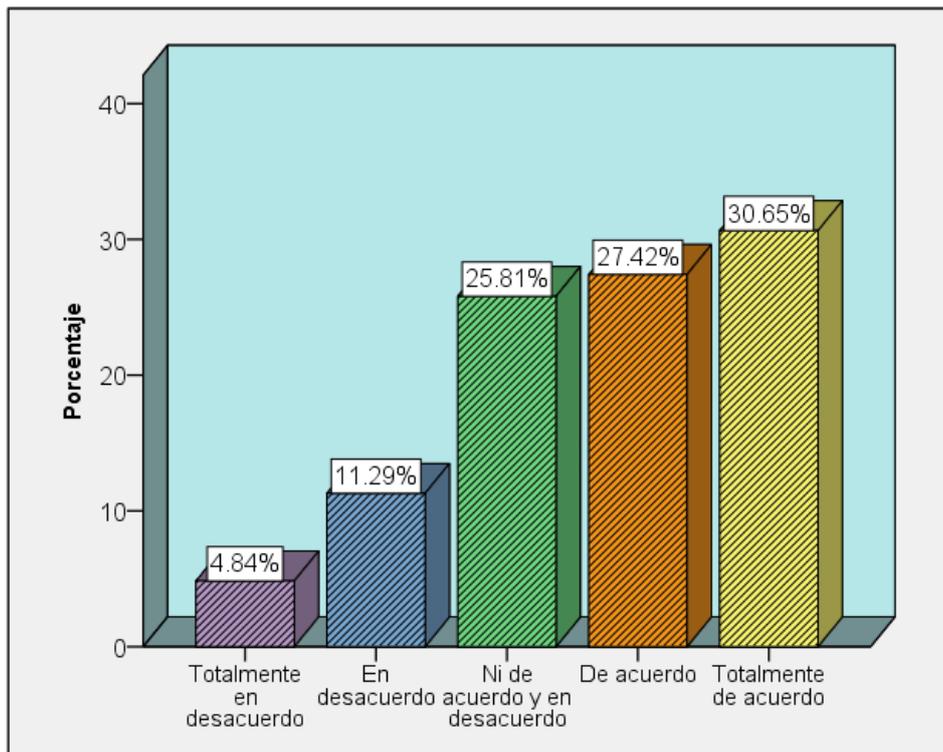
Considera usted, que la empresa se preocupa por el crecimiento en el desarrollo profesional de sus colaboradores



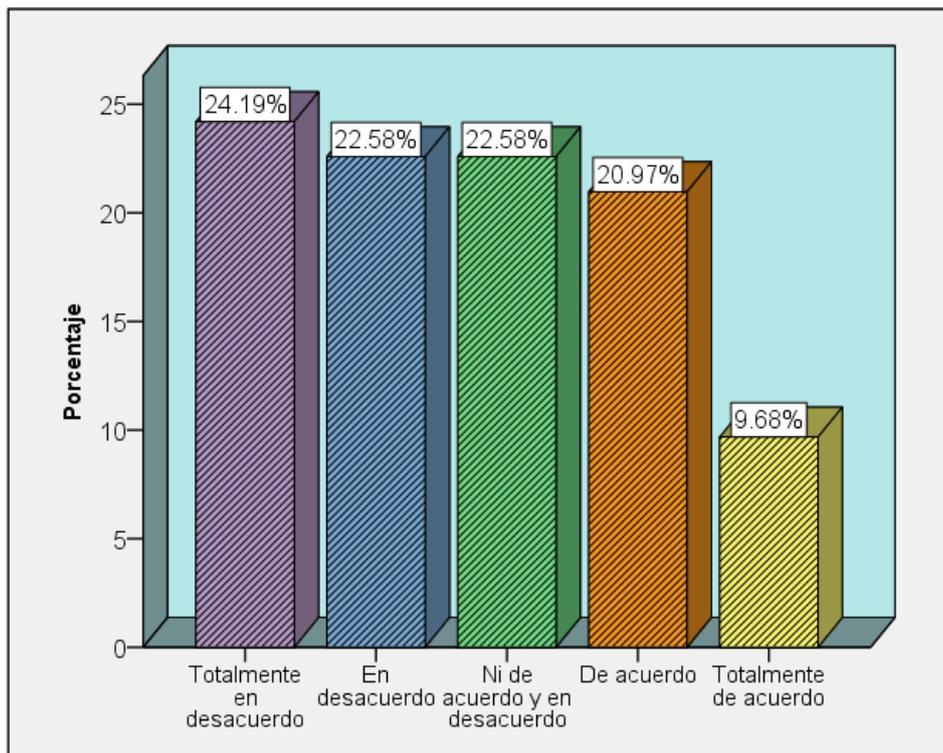
Considera usted, que es muy adecuado, mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.



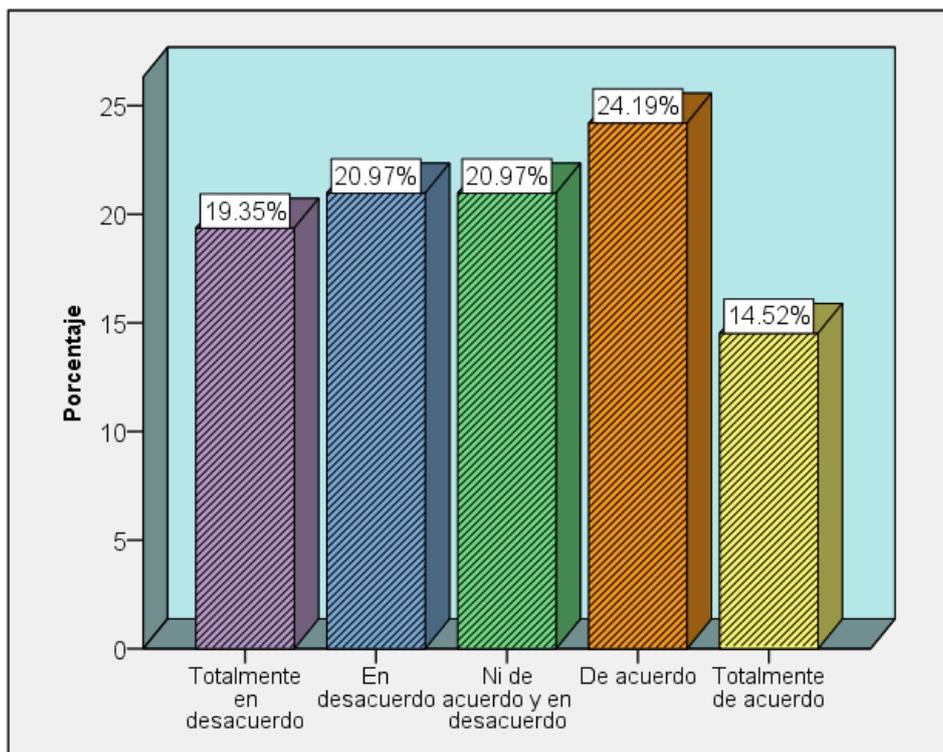
Considera usted, que la higiene, seguridad y calidad de vida que ofrece la empresa a sus colaboradores asegura la retención de las mismas



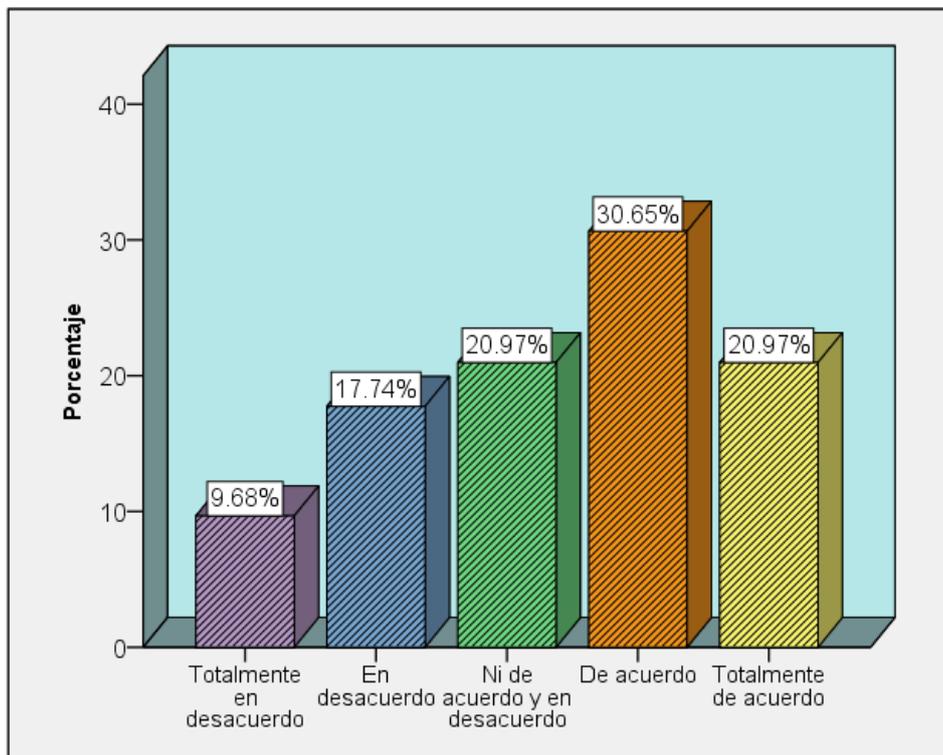
Considera usted, que cuentan con una base de datos necesaria para cumplir con el trabajo asignado.



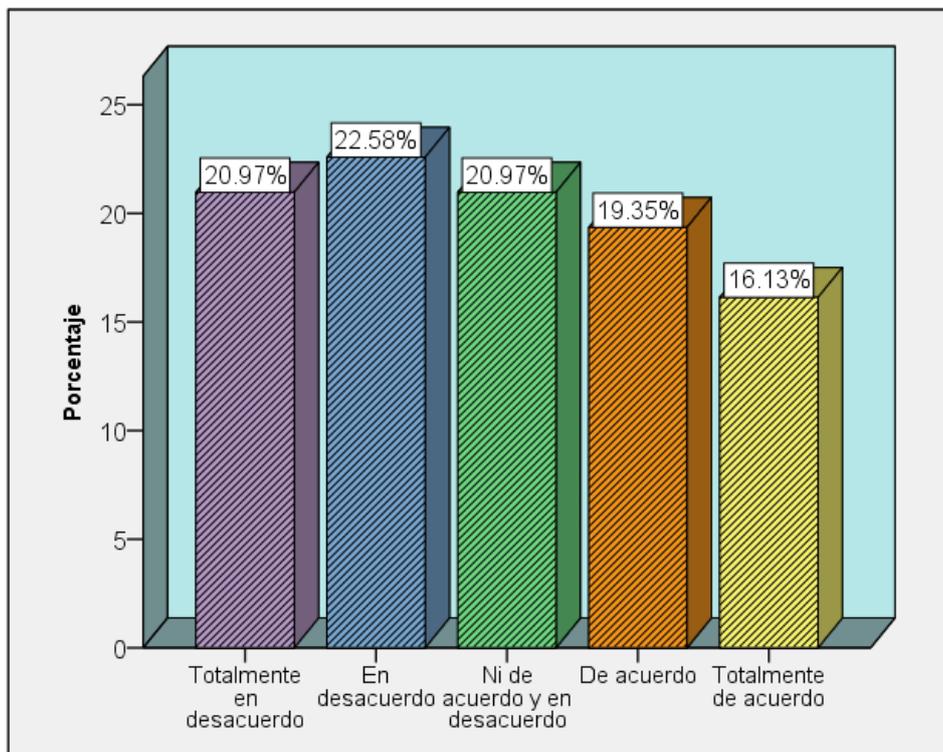
Considera usted, que dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades encomendadas.



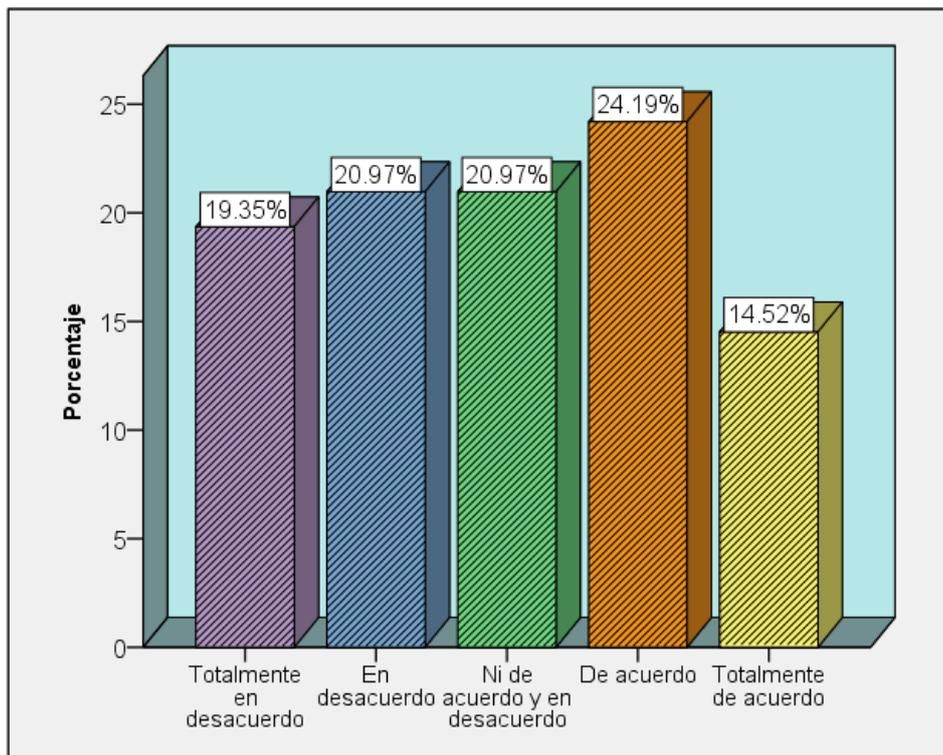
Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos.



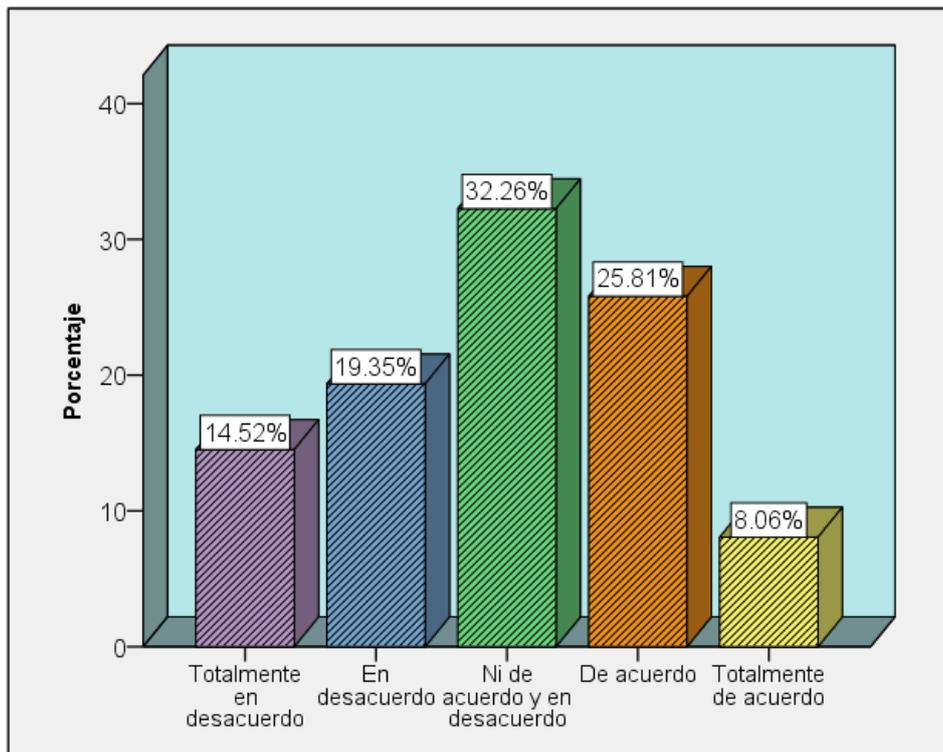
Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.



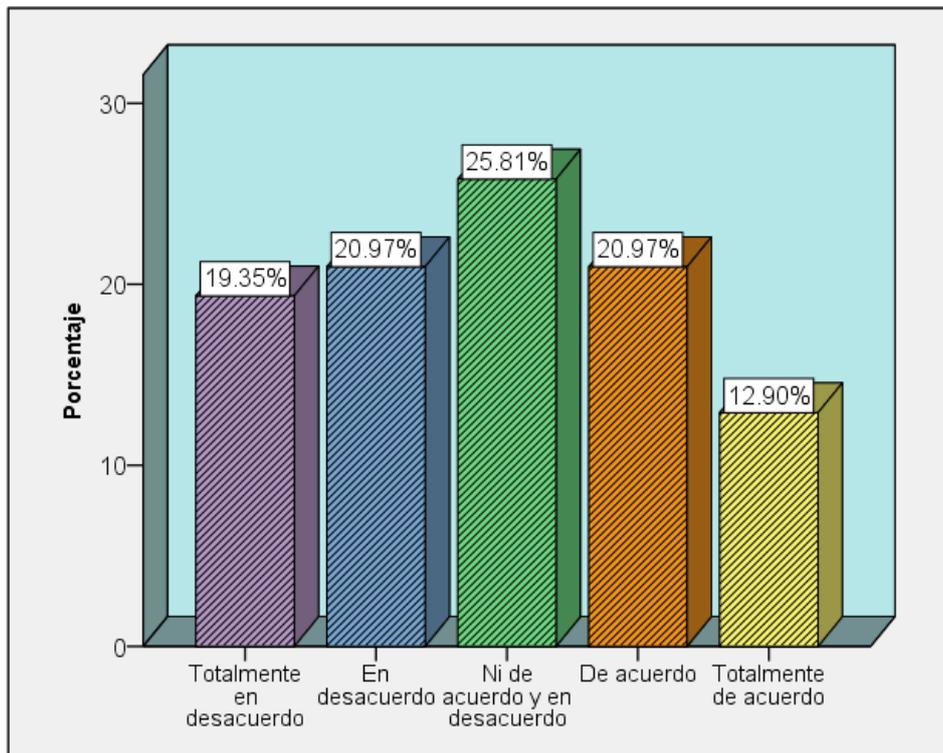
Considera usted, que los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados.



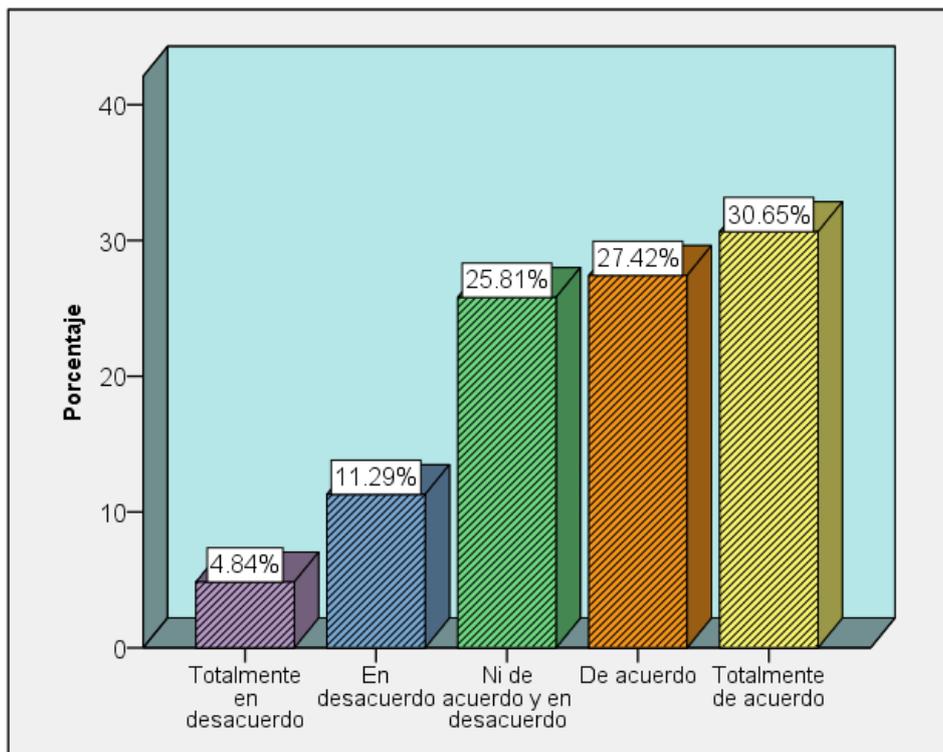
Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa



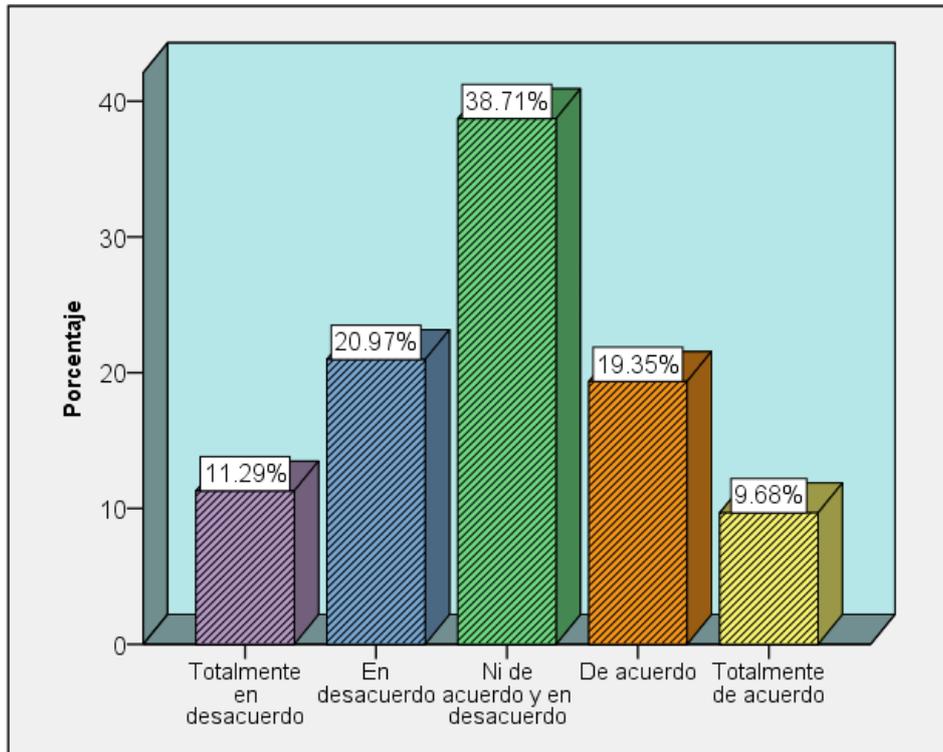
Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.



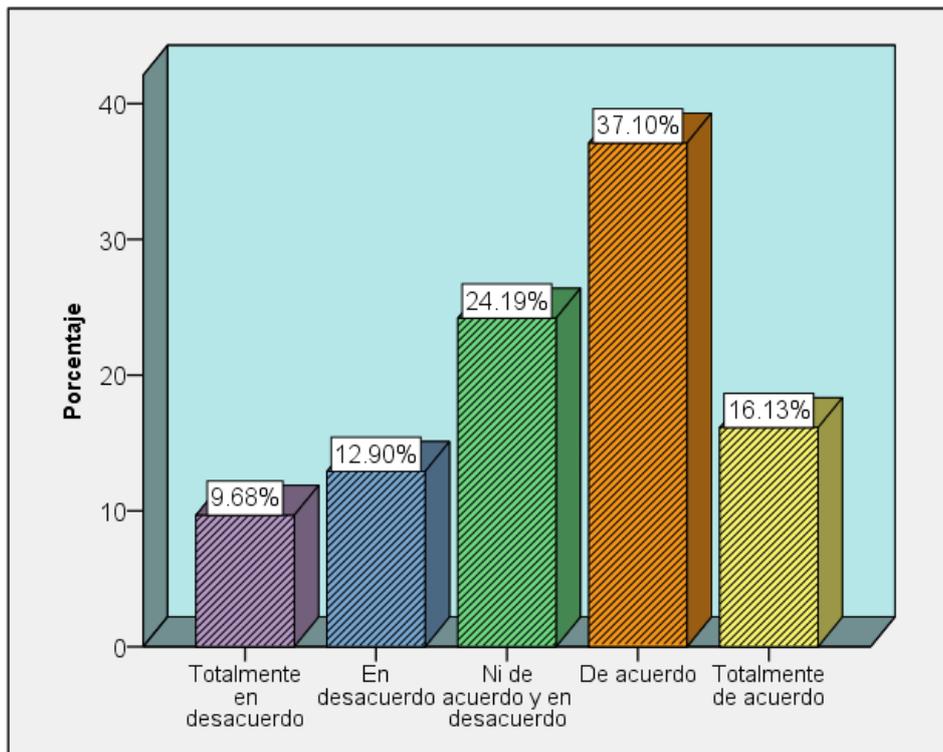
Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando



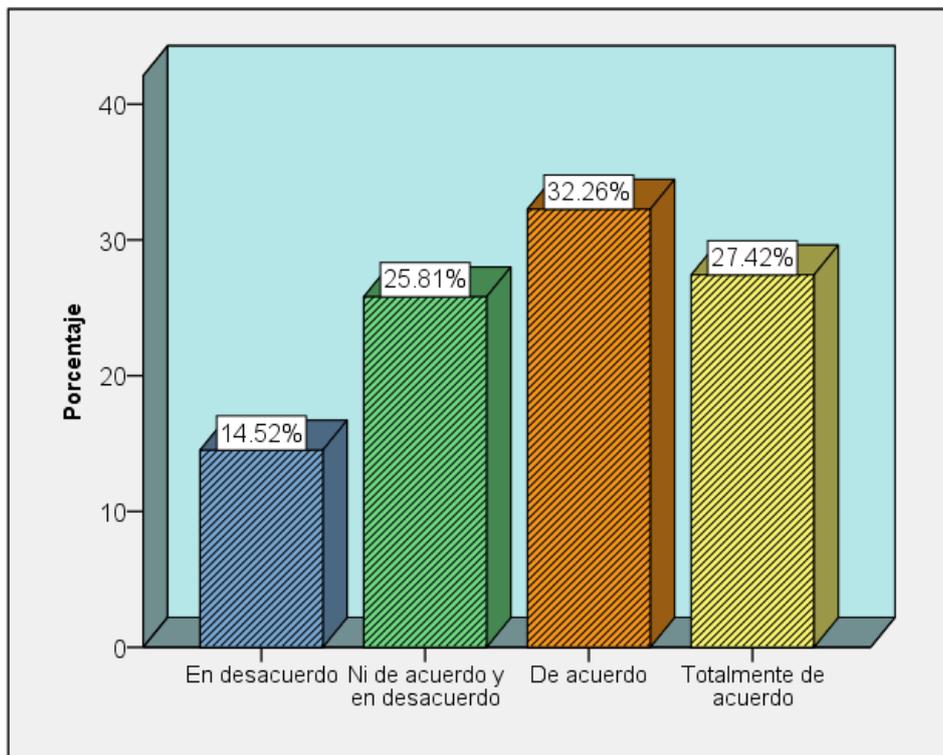
Considera usted, que el trabajo que realiza lo motiva a mejorar continuamente como profesional



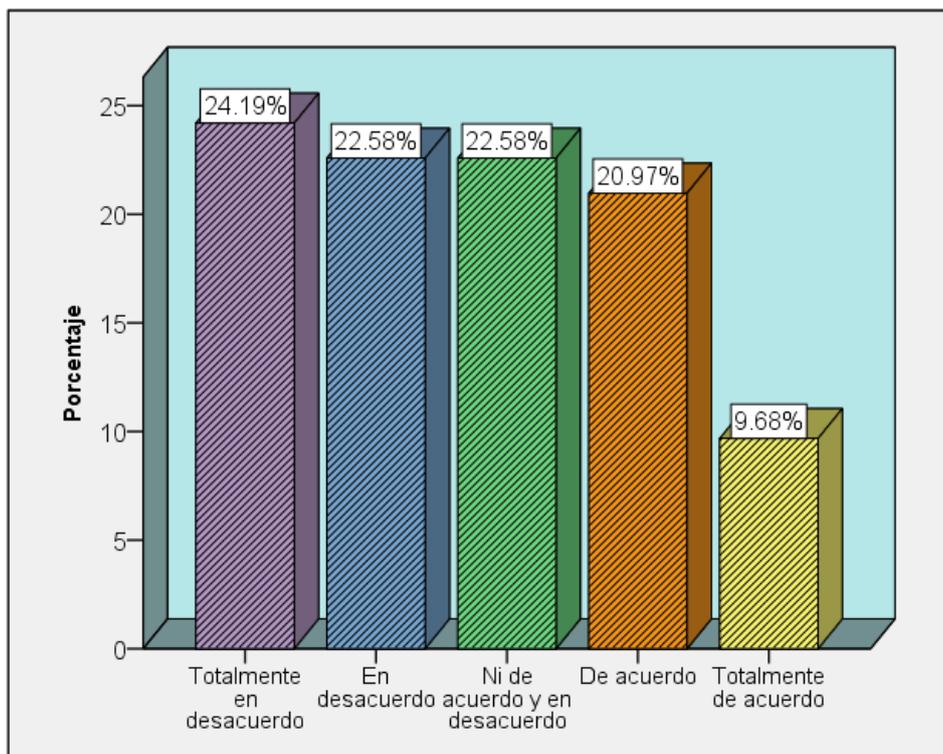
Considera usted, que le interesa el desarrollo de su Institución



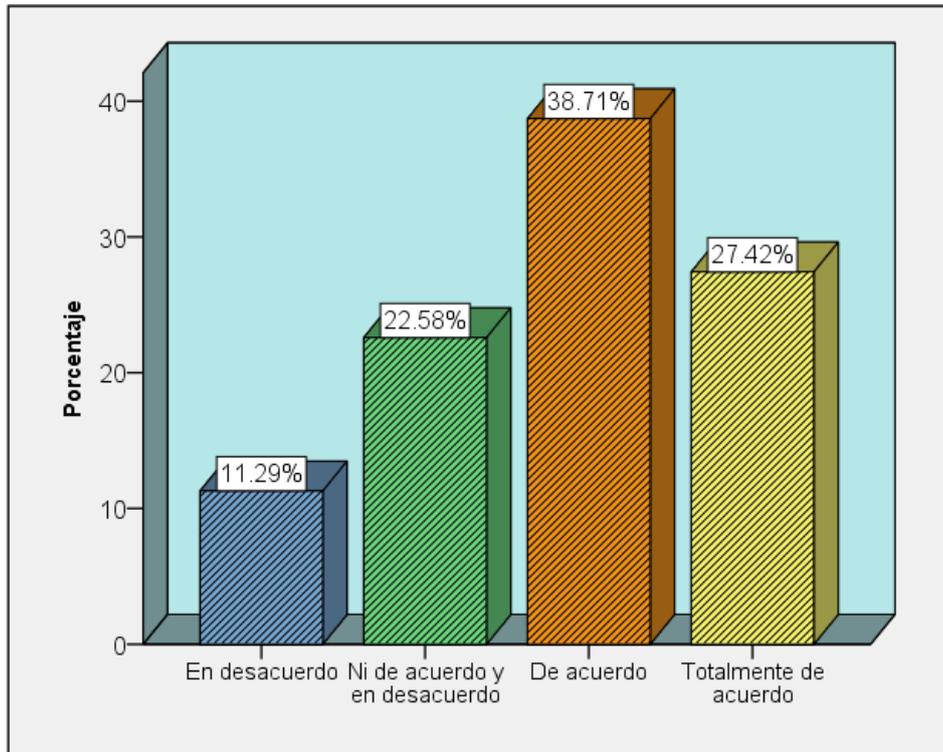
Considera usted, que está comprometido con su Institución y con el área donde labora.



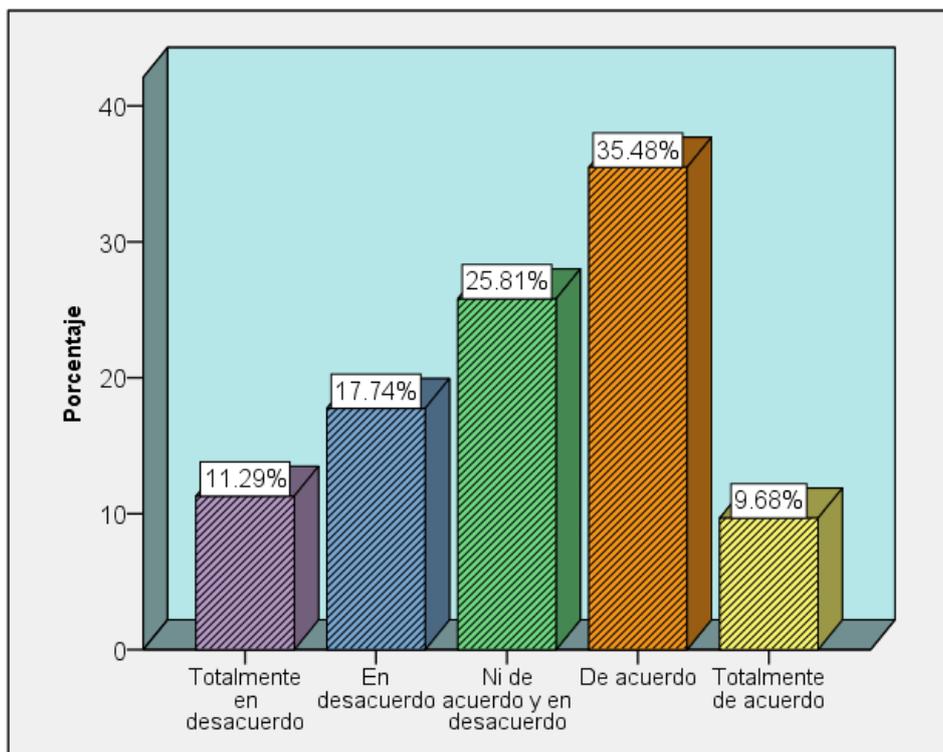
Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el área donde labora.



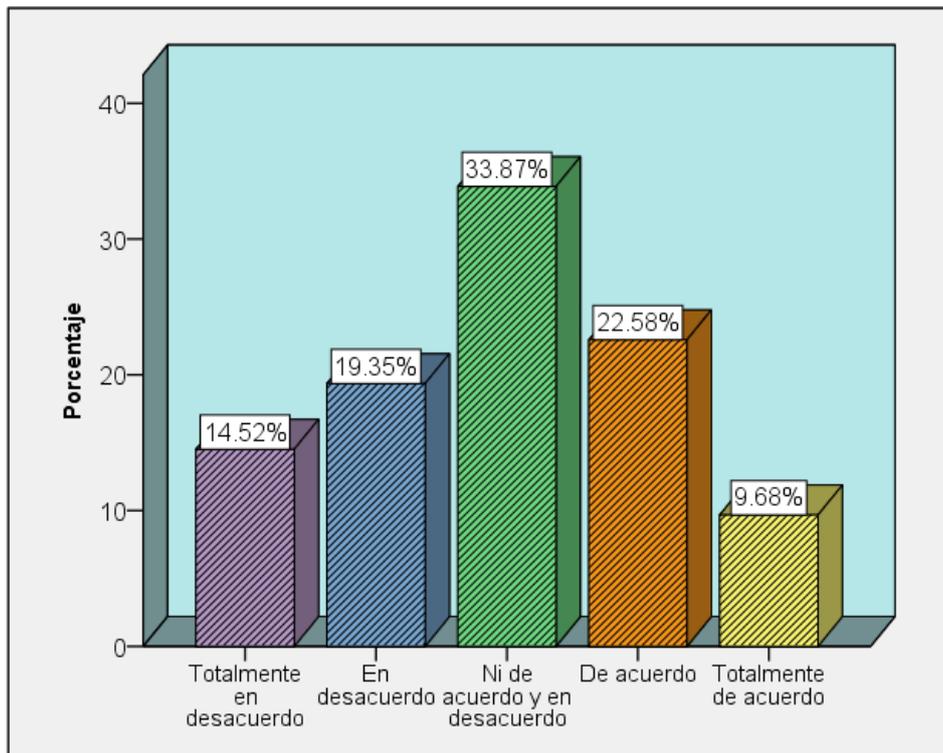
Considera usted, que realiza contribuciones importantes a su Oficina con los resultados de su trabajo



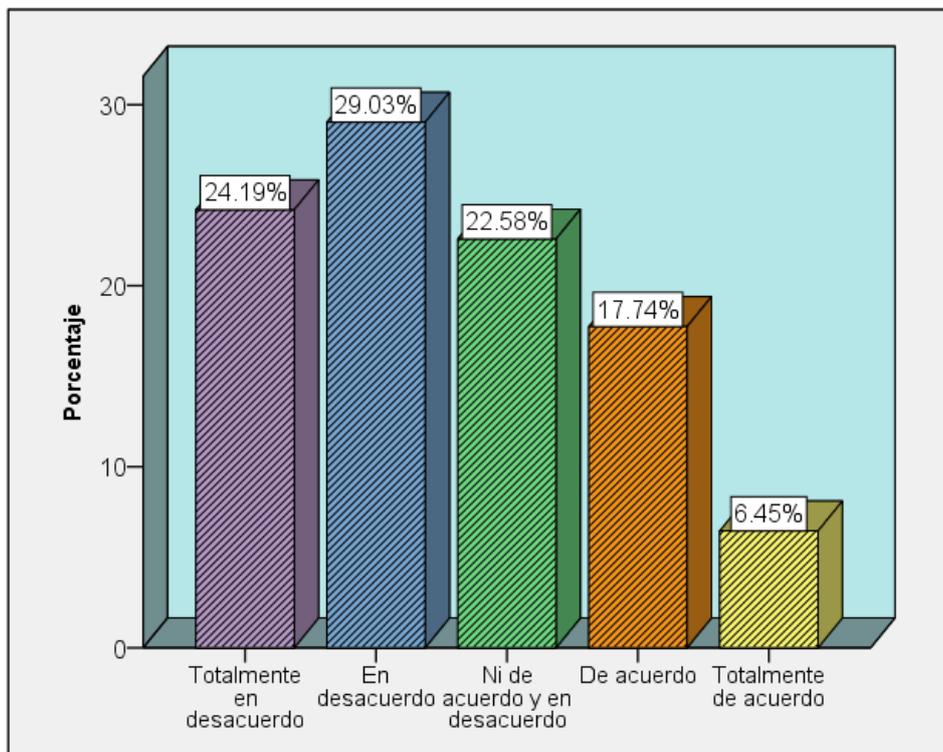
Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato o jefe superior.



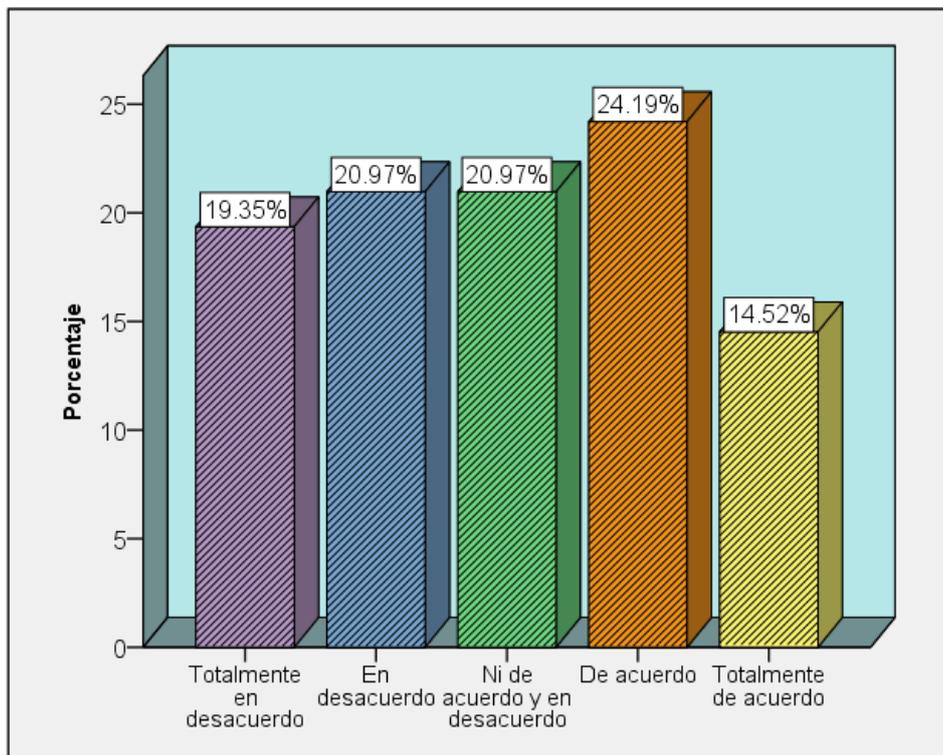
Considera usted, que tiene libertad de decidir cómo desempeñar mejor su trabajo.



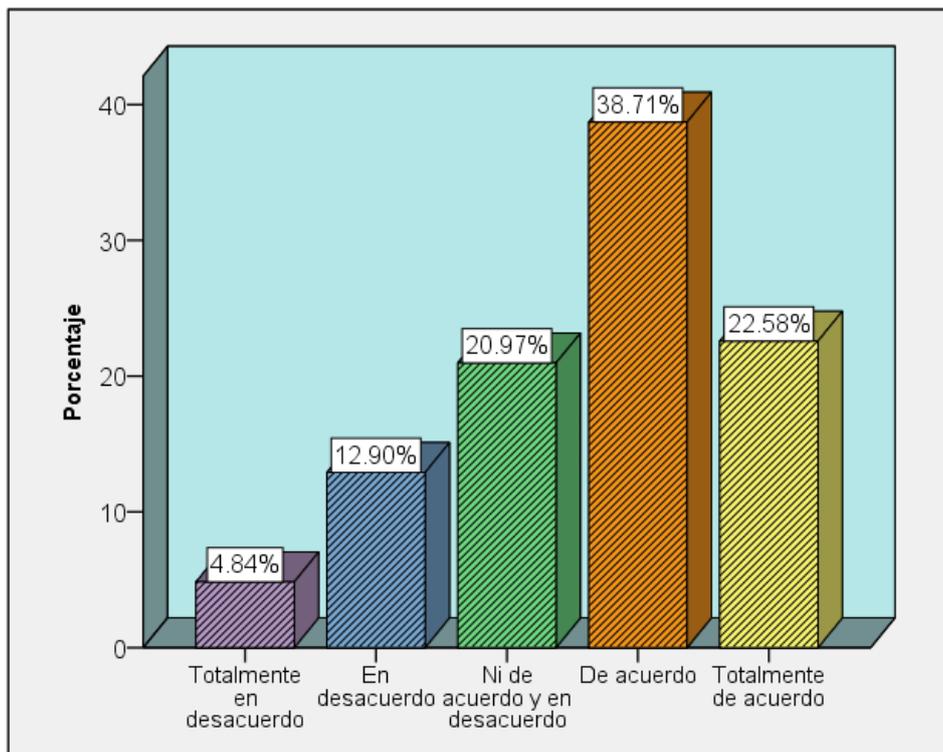
Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.



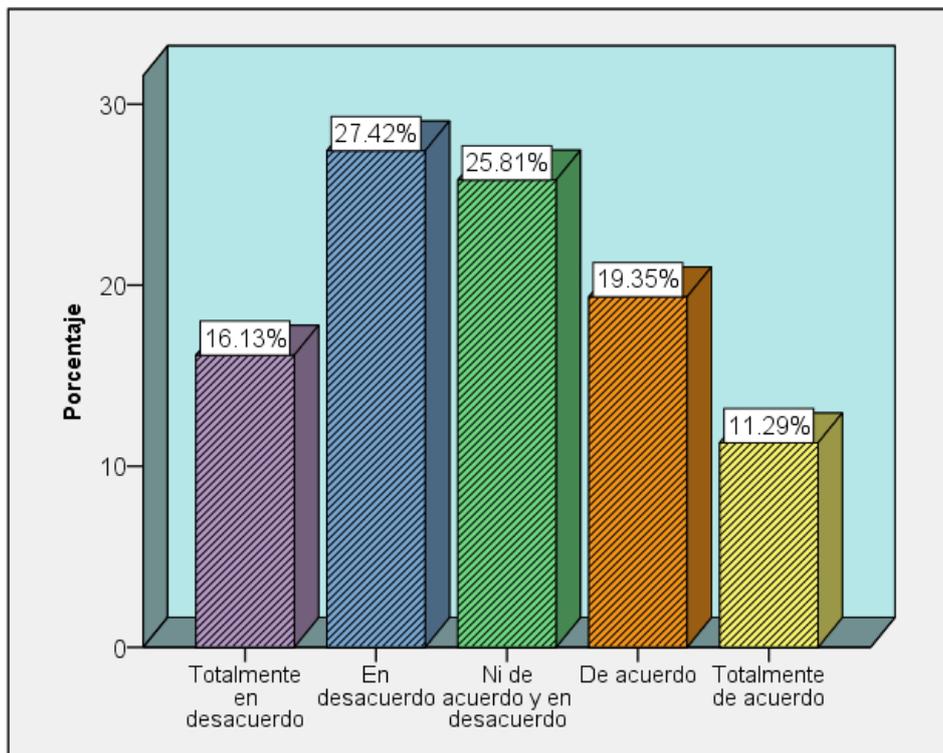
Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que tiene.



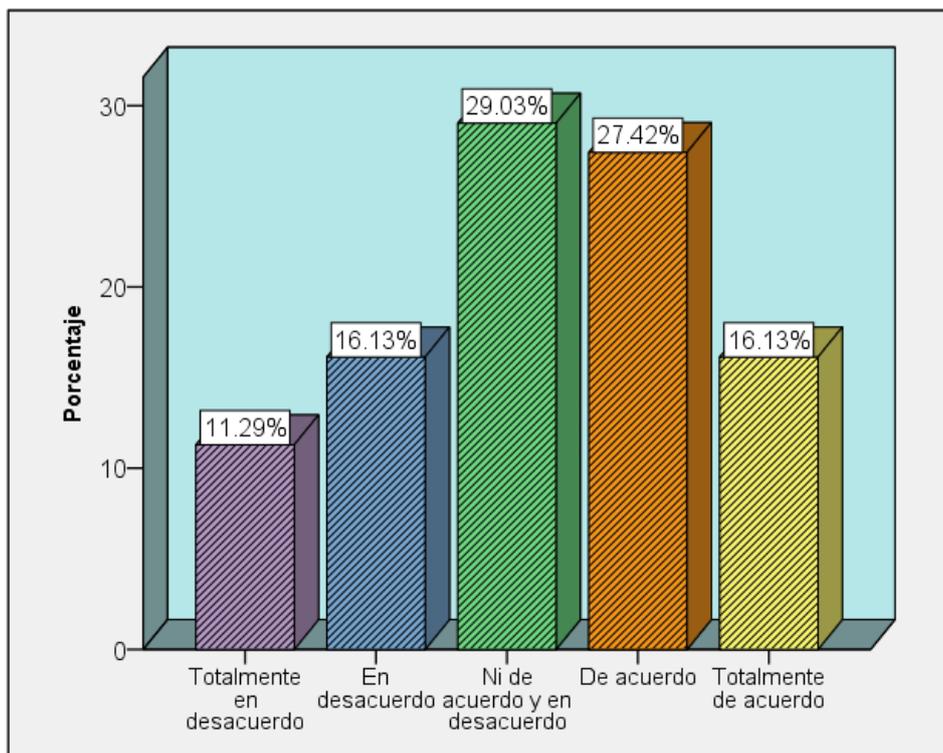
Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.



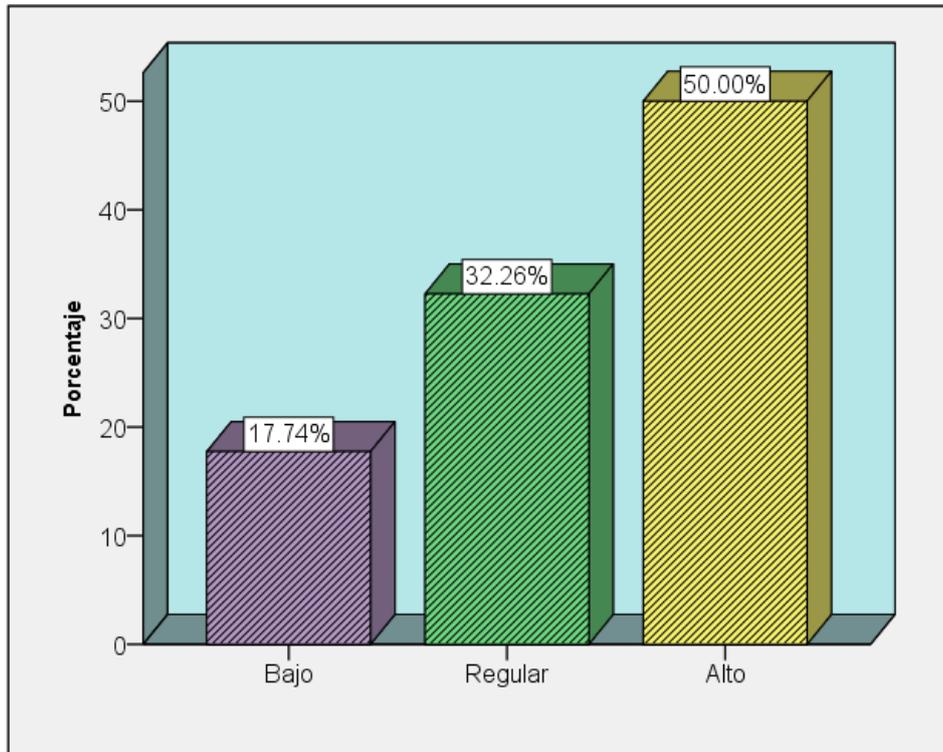
Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para la mejor de su desempeño en el trabajo.



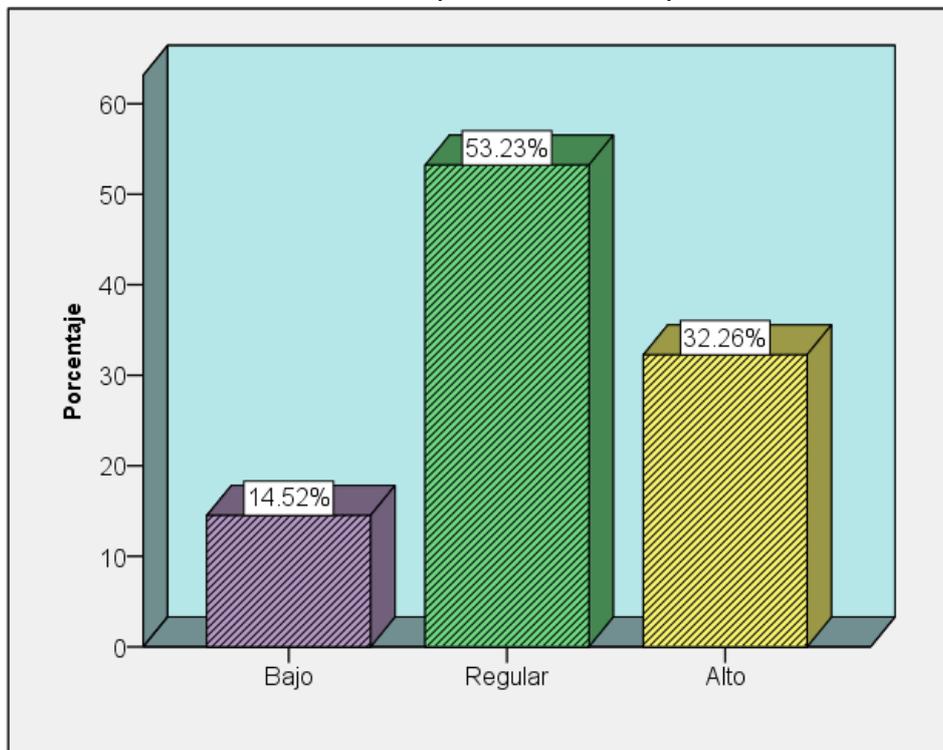
Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente



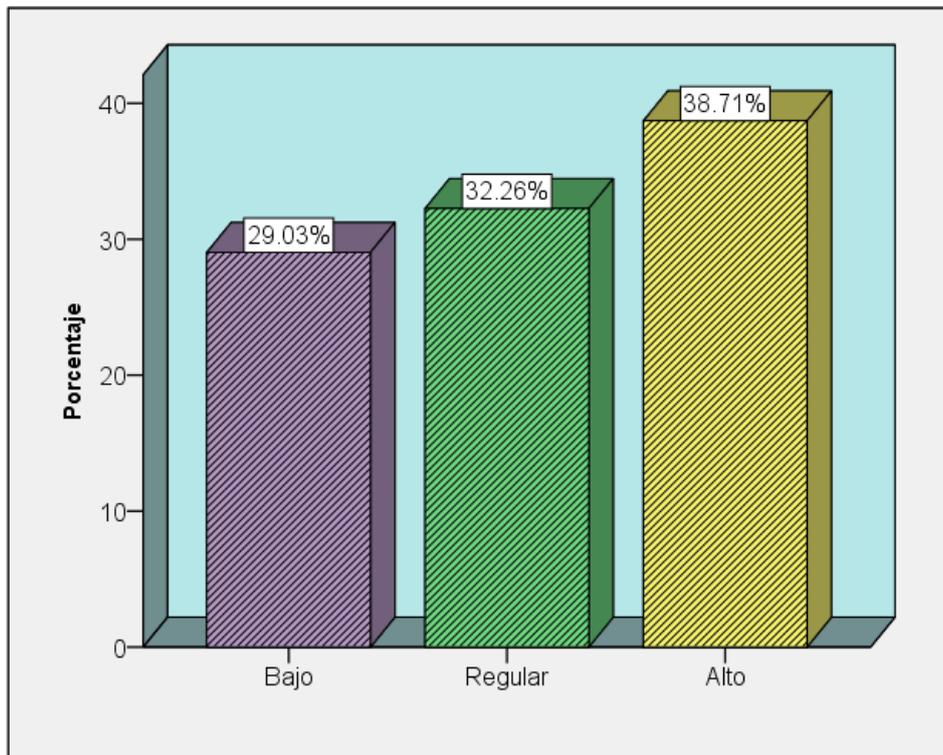
Dimensión de incorporar a las personas como parte del talento humano



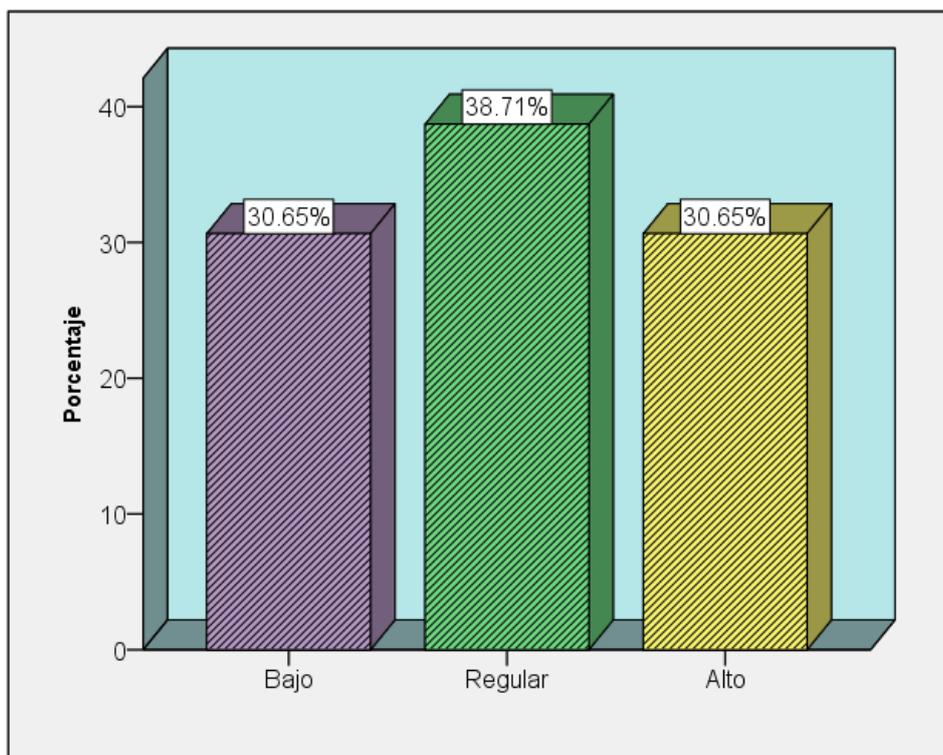
Dimensión de la colocación de las personas como parte del talento humano



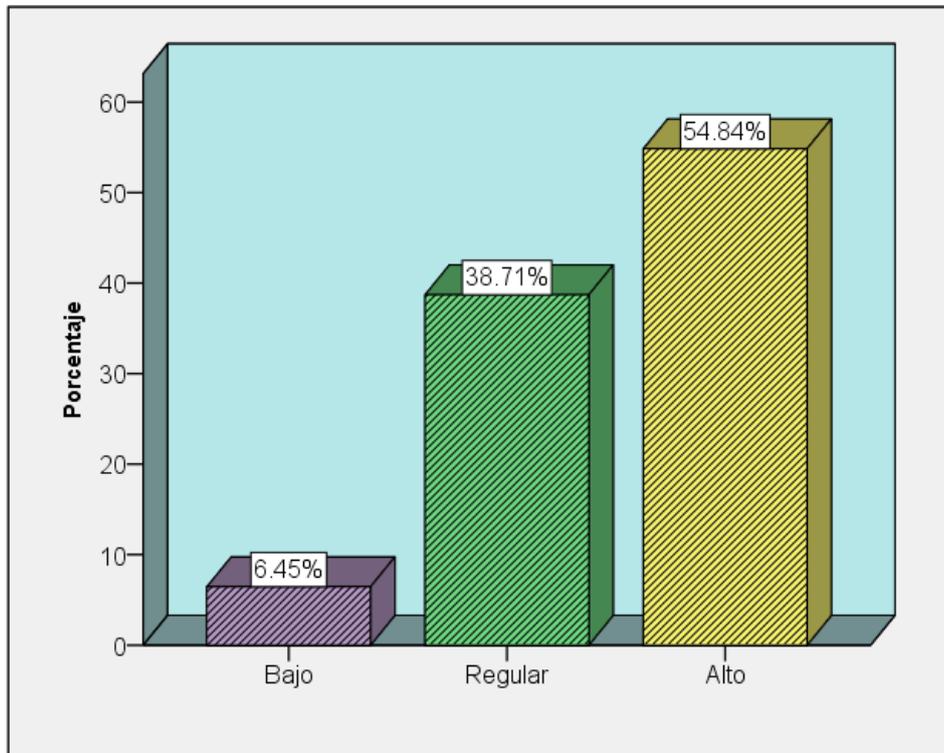
Dimensión de recompensar a las personas como parte del talento humano



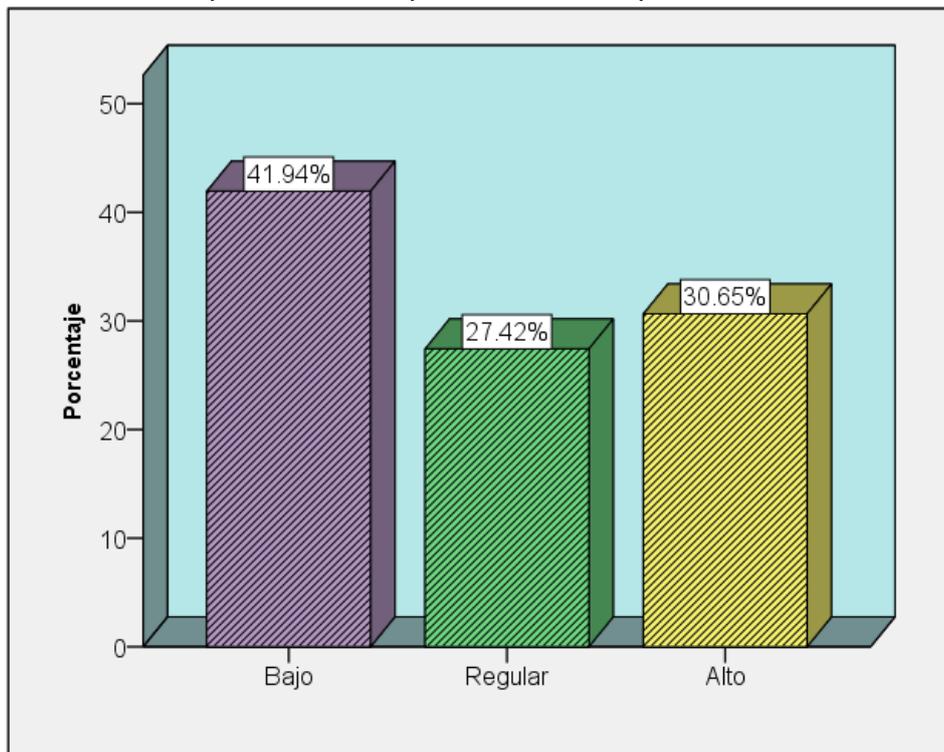
Dimensión del desarrollo de las personas como parte del talento humano



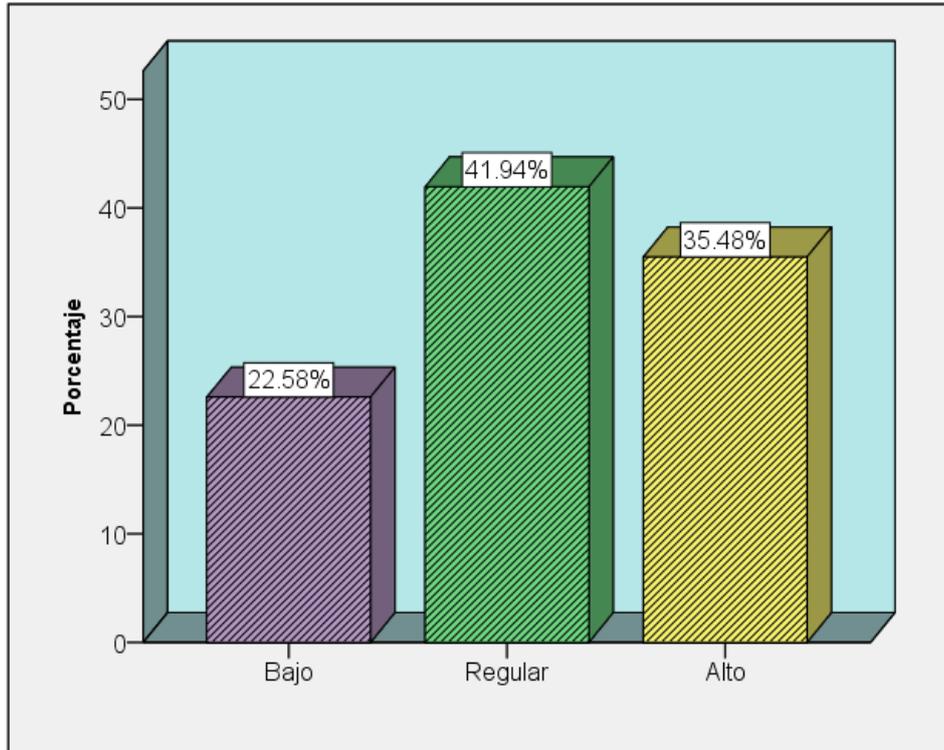
Dimensión de retener a las personas como parte del talento humano



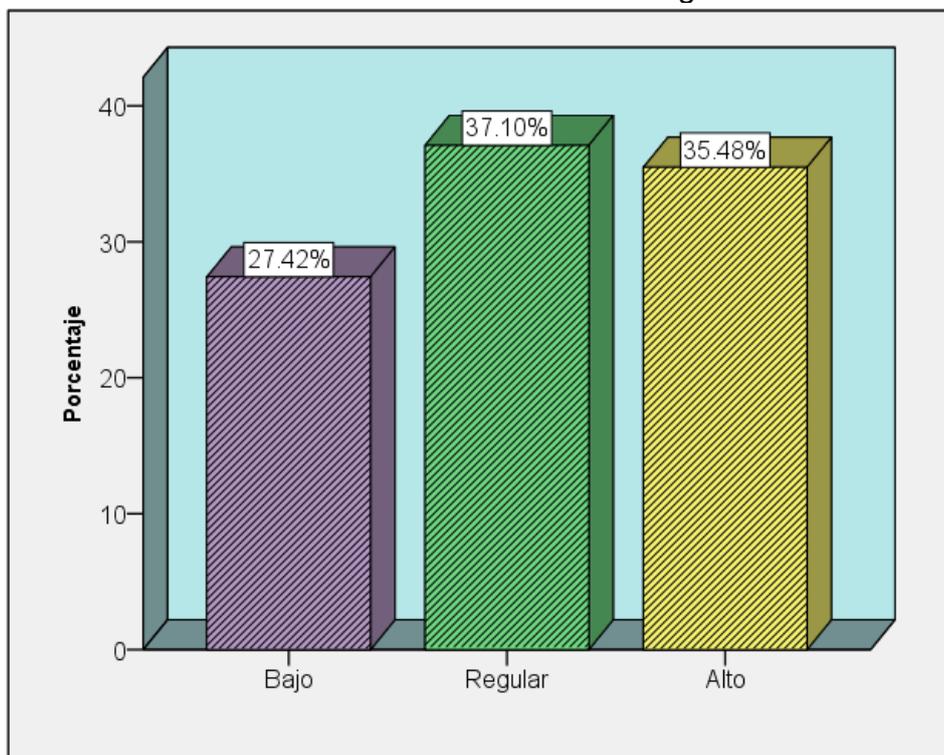
Dimensión de supervisar a las personas como parte del talento humano



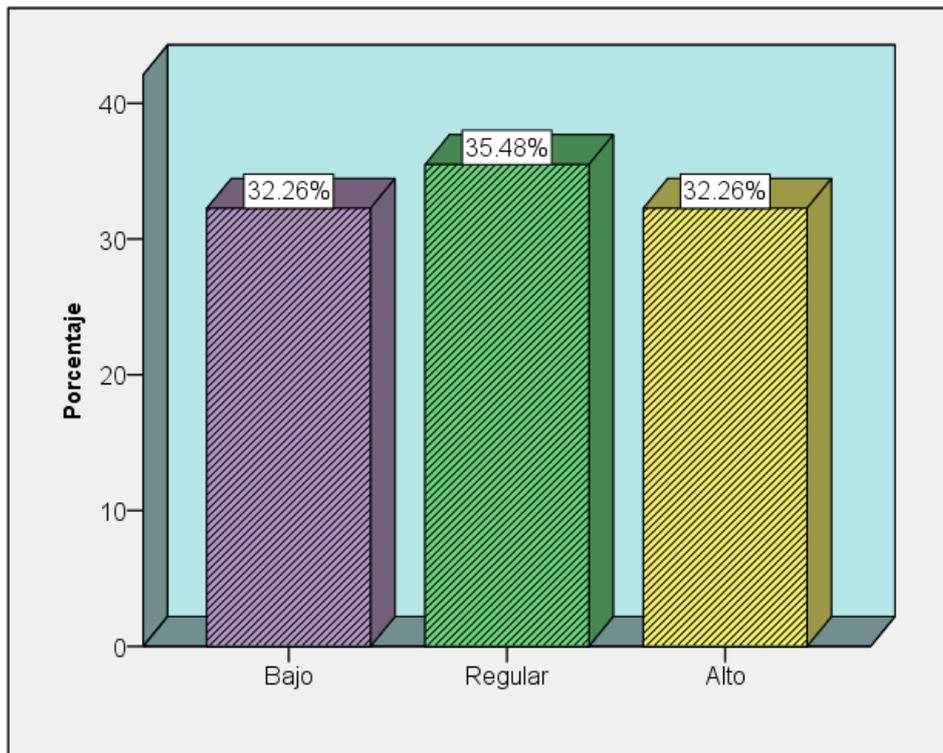
Variable del talento humano



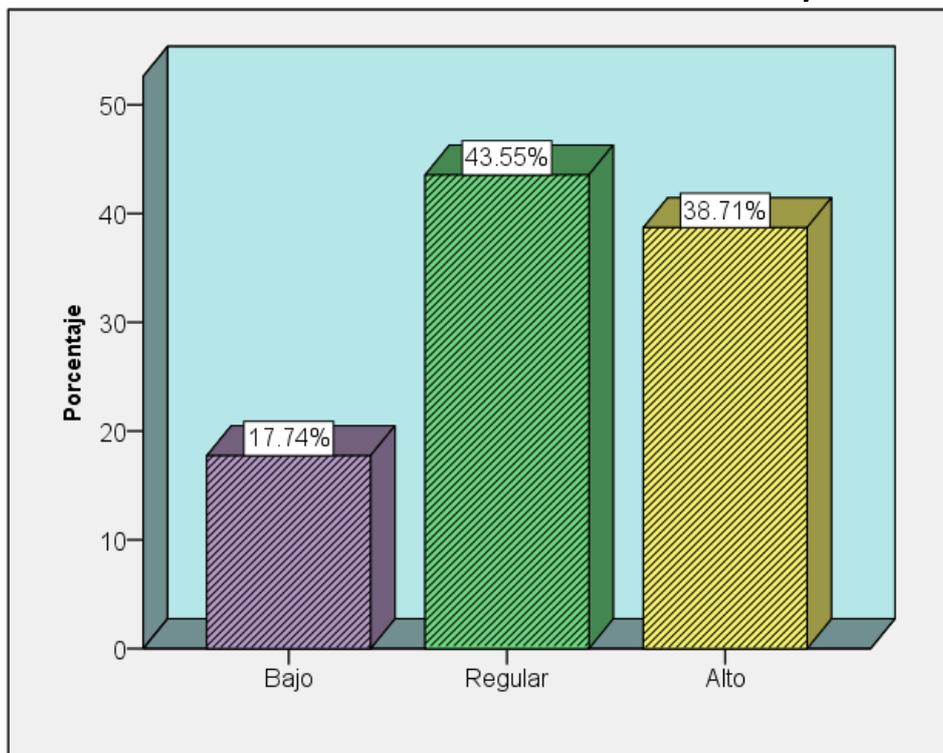
Dimensión de motivación de logro



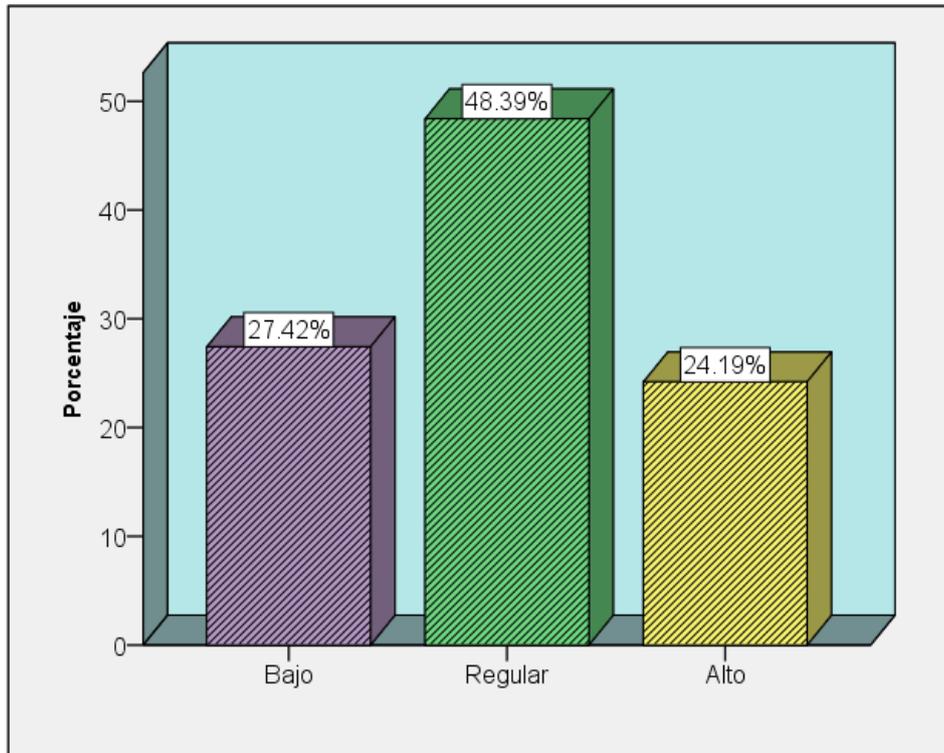
Dimensión de motivación de reconocimiento



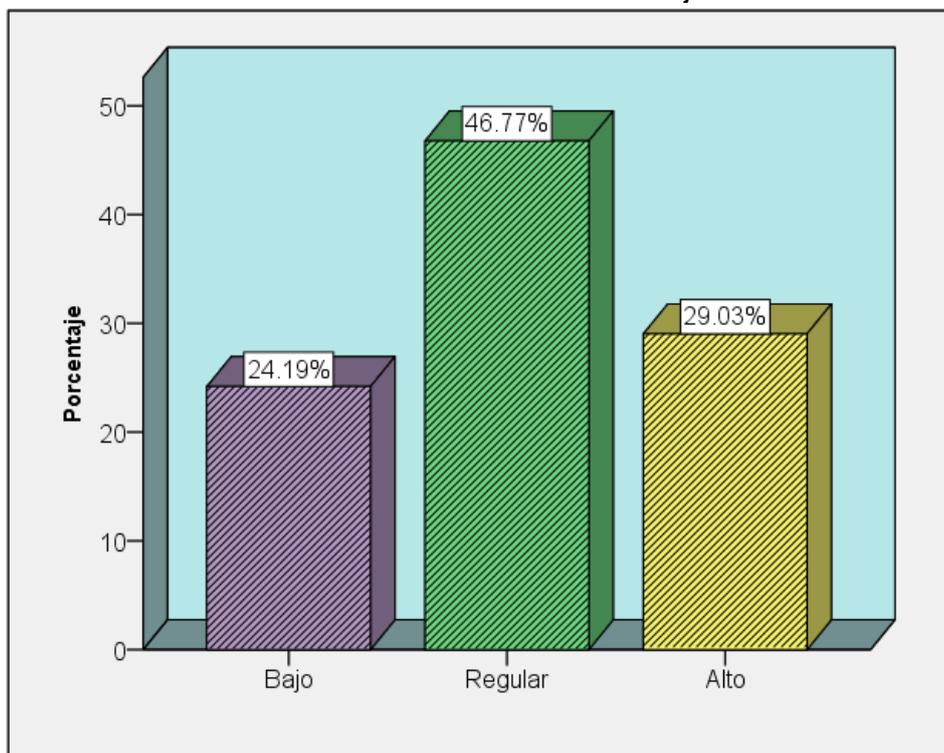
Dimensión de motivación de interés en el trabajo



Dimensión de motivación de responsabilidad



Dimensión de motivación de mejora



Variable motivación

