



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación del talento humano y desarrollo sostenible de la empresa
JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Medina Meza, Brenda Lois (ORCID: 0000-0002-7603-4288)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Victor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria

A mí amada madre por su apoyo infinito en toda mi etapa universitaria

Agradecimiento

Ante todo a mi mamá Massi Meza Toribio que fue motivo e impulso en realización de mi tesis, quien con su amor incondicional y confianza ha sembrado en mis deseos de superación, es mi ejemplo a seguir junto con mi papá Miguel Angel Medina Loayza que con sus enseñanzas y educación ha podido convertirme hoy en día en la calidad de persona que soy, a mi hermana Nataly Celeste Medina Meza que en todo momento ha estado pendiente de mí en cada paso que he dado ofreciéndome desinteresadamente su apoyo y disponibilidad en todo lo que he dispuesto hacer, a mi asesor el Dr. Victor Davila Arenaza, que desde inicio a fin estuvo brindándome todas sus enseñanzas en mi desarrollo de mi tesis.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO	21
2.1. Tipo y Diseño de la investigación	22
2.2. Operacionalización de variable	22
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES.	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables	23
Tabla 2 Resultado de la Validación de Juicio de Expertos	24
Tabla 3 Estadístico de confiabilidad de Cronbach	24
Tabla 4 Coeficiente de confiabilidad del instrumento	25
Tabla 5 Estadístico de datos - Dimensión capacidades	26
Tabla 6 Estadístico de datos - Dimensión habilidades	26
Tabla 7 Estadístico de datos - Dimensión económica	27
Tabla 8 Estadístico de datos - Dimensión ambiental	27
Tabla 9 Estadístico de datos - Dimensión social	27
Tabla 10 Escala del coeficiente de correlación Rho de Spearman	28
Tabla 11 Correlación motivación del talento humano-Desarrollo sostenible	28
Tabla 12 Correlación motivación del talento humano- económico	29
Tabla 13 Correlación motivación del talento humano-ambiental	30
Tabla 14 Correlación motivación del talento humano-social	31

Resumen

El objetivo que tuvo la investigación fue determinar la relación de la motivación del talento humano con el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019. Con dicho propósito se ha tomado en cuenta la teoría de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow lo cual demuestra de que el hombre siempre logra metas personales que dan sentido a su vida y la satisfacen, ya que el hombre usualmente va tras la consecución de ese deseo tan ansiado luego surge uno nuevo que vuelve a ser motor de su conducta en un proceso interrumpido. Para la obtención de la información se contó con una población de 95 colaboradores y con una muestra de 95. Teniendo en cuenta su diseño no experimental de corte transversal y de método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo de tipo aplicada y nivel descriptivo- correlacional. La técnica que se utilizó para recoger los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de tipo Likert. De acuerdo a los análisis de resultados se concluye que existe relación significativa de la motivación del talento humano con el desarrollo sostenible.

Palabras clave: Talento Humano, Desarrollo Sostenible.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the relationship of the motivation of human talent with sustainable development in the company JKYS contractors general S.A.C. los olivos, 2019. With this purpose, the theory of the needs pyramid of Abraham Maslow has been taken into account, part of the assumption that man always moves by personal goals that give meaning to his life and satisfy him, since the Man always wants something and after the attainment of that desire a new one immediately emerges that returns to be the motor of his behavior in an interrupted process. To obtain the information, we had a population of 95 collaborators and a sample of 95. Taking into account its non-experimental cross-sectional design and deductive hypothetical method, with a quantitative approach of applied type and a descriptive-correlational level. The technique used to collect the data was the survey and the data collection instrument was the likert type questionnaire. According to the analysis of results, it is concluded that there is a significant relationship between the motivation of human talent and sustainable development.

Keywords: Human Talent, Sustainable Development.

I. INTRODUCCIÓN

Para las empresas de hoy en día no sólo es necesario tener un buen perfil de puesto, ni una rigurosa evaluación de personal para poder reclutar al mejor talento humano, sino que ello se debe complementar con otros factores que fidelicen a los colaboradores a elegir una empresa laboral y que permanezcan en ella porque no sólo obtendrán una retribución razonable.

A nivel global se tiene que según, estas serían las 10 tendencias de gestión de talento humano, Top Employers Instituto, en un análisis a más de 1200 empresas a nivel mundial: la gestión del cambio, se refiere al cambio cultural que debe cambiar en las empresas; la adquisición de talento, la cual es producto de la competencia por reclutar al mejor talento llegan a utilizar nuevas tecnologías de reclutamiento para tal fin; la propuesta de valor al empleado (PVE), la cual será prácticamente personalizada a cada colaborador. El autor señala que será la más estratégico seguir perfeccionando los programas de onboarding, con una duración de un año de anticipación a la integración del empleado al centro laboral, todo con la finalidad de que el colaborador se integre con facilidad y pueda desarrollarse de inmediato para que pueda dar resultados en menor tiempo; incremento del uso de la gamificación se implementará con la finalidad de conocer mejor las competencias del candidato y filtrar mejor al elegido; la planificación de carrera, será clave para todos los puestos a nivel de una empresa, este sería un componente importante en la motivación del talento humano; comunicación multidireccional en todo lo que refiere a talento humano, de tal forma que el trabajador se le valore en su punto de vista, cualquiera sea este, lo cual motiva al trabajador porque se siente incluido, logrando obtener colaboradores comprometidos con el trabajo que realizan con la empresa, programas de bienestar en el cuidado de la salud de los empleados, esto es favorable a la empresa porque tendrá a un colaborador sano con poco a nulo ausentismo, finalmente se tiene al análisis predictivo con personal que ofrece mayor impacto en la empresa (Ibáñez,2017).

Por otra parte, la motivación está directamente relacionada a hacer que el trabajador colaborador vea a su centro de labores como un lugar acogedor, que

ofrezcan ventajas de crecimiento y desarrollo profesional, aparte de lo económico y que estas ventajas que ofrezca en el centro laboral traspasen hasta los familiares, es decir también pueda acoger a los familiares directos (Osorio, Arango, & Acosta, 2016).

A nivel nacional, No es una sorpresa entonces que las empresas con mayor valor en el mundo tengan el foco en la satisfacción de su talento humano y uno de los síntomas que ponen en evidencia la falta o carencia de motivación en una empresa es la rotación del personal también conocida como fuga de talentos, entonces se requiere brindar al colaborador un equilibrio de su vida familiar y laboral, lo cual a la vez genera tener a un trabajador muy agradecido, lo cual motivará a seguir laborando y más que eso se logra el acuerdo del colaborador hacia la empresa en todo su accionar (Cáceres, 2017).

A nivel local se tiene que gran parte del éxito de las empresas radica en su personal. ¿Cómo puede lograr que los profesionales de su equipo brinden lo mejor en el trabajo?, muchas veces la falta de motivación e interés en el trabajo se debe a que el empleado no está desempeñando labores que lo motiven. Entonces las empresas deben trabajar en ello para lograr que el personal retome la motivación inicial y pueda rendir mejor en el desempeño de sus funciones (Alfaro 2016).

La mejor forma de mantener a un trabajador motivado es la proposición de valor para el colaborador (PVE), en ello concuerda con la apreciación descrita de Ibáñez en el análisis a nivel global. (Astete, 2016). Es por ello que surge la necesidad de estudiar y dar los alcances para la mejor puesta en marcha en la generación de agentes de motivación en las organizaciones y que este sea sostenible en el tiempo para beneficio mutuo colaborador-empresa.

Ponce (2014) en su estudio cuya finalidad es comprobar la correlación de la dirección del talento humano y desempeño profesional de colaborador público. Se concluyó que los colaboradores públicos se incorporen a través de convocatorias por méritos, por lo que la gran parte de estos cuenta con experiencia y el conocimiento que el puesto laboral requiere; también se determinó que las capacitaciones requeridas por los colaboradores públicos son constantes; y la evaluación

realizada a los colaboradores dio como resultante distintos tipos de desempeño.

Fernández (2017) en su tesis, el presente tiene como objetivo definir utilizando fuentes bibliográficas, la relevancia que tiene gestionar de manera adecuada las habilidades del colaborador, logrando que una organización sea sustentable, productivamente y competitivamente, desde la perspectiva social, cultural, que sirva como manual de optimización de su organización, o para crear una. Con este estudio el autor llegó a la conclusión de que en estos momentos en Colombia como en todo el mundo se viene presentando un cambio de mentalidad a la hora del estudio y desarrollo interno. Con el transcurrir del tiempo se ha ido demostrado que el éxito de las organizaciones radica principalmente en la gestión del talento humano, demostrando que el principal recurso motor de cada organización son los colaboradores de las mismas. Por lo cual se han encaminado actualmente la globalización en el progreso de investigación de la administración del talento humano.

Casas (2013) en su tesis, el autor tiene como objetivo desarrollar, determinar, dar soluciones y recomendar para poder realizar una construcción sustentable, por la relevancia que tiene en Chile y a nivel internacional. Con este trabajo el autor llegó a la conclusión la falta de conocimiento sobre el progreso sostenible por los pobladores genéricos, proponiendo la enseñanza y aprendizaje en todos los grados educativos, para que la sociedad tenga conocimiento y lo utilicen para laborar o en su forma de vivir. Por lo tanto, las actividades, propuestas y metas que propongan el desarrollo sostenible, no deben generar un bienestar social, favoreciendo a toda la sociedad.

Alarcón (2015) en su estudio, el autor tiene como determinación el incremento del desempeño del colaborador, para que labore eficientemente, aportando para el cumplimiento de objetivos organizacionales. Se concluyó que el 44.58% de entidades del estado no utilizaban gestiones por competencia influyendo en el desempeño laboral de los colaboradores, por lo cual propone la propuesta del Modelo de Gestión del Talento Humano incorporado por competencias.

Inca (2015) en su tesis, el autor tiene como objetivo determinar la correlación existente de gestionar el talento humano con el desempeño laboral de los

colaboradores y servidores de la Municipalidad, con este estudio el autor tuvo de conclusión que las buenas prácticas de recursos humanos direccionadas a la responsabilidad laboral, basados en aproximar el “soft” influencia de forma positiva en el desempeño de los colaboradores, mediante la percepción y expectativa de estos. Se analizó las prácticas desde una percepción global mostrando ser óptimas para la obtención de objetivos decisivos para la organización, y que sean claros para los colaboradores e implementados adecuadamente por la dirección de recursos humanos, también se correlaciona óptimamente con el compromiso y autonomía organizacional, beneficiando la percepción del colaborador referente al cuidado de su bienestar que brinda la organización de esta manera mejorando su desempeño y satisfacción.

Almeida (2013) en su tesis, cuyo trabajo se planteó determinar la correlación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el hospital. Con el presente estudio el autor tuvo de conclusión la existencia de una correlación con significancia moderada entre las variables del estudio para los colaboradores que administran el hospital. Por lo cual la gestión de sus talentos por parte de los trabajadores administrativos para reclutar, seleccionar personal, para reconocer las competencias laborales compensando y motivando, mejoraron moderadamente su desempeño, a diferencia de aquellos que no usaron sus cualidades organizacionales.

Marcillo (2014) en su tesis, el autor presenta como objetivo demostrar que el modelo para gestionar de manera óptima el desempeño de los colaboradores públicos. Tuvo como determinación la trascendencia dada al talento humano del colaborador público, a su conocimiento, habilidad y destreza usada según lo requiera; también concluye que el colaborador no reconoce los resultantes cuando se evalúa su desempeño, lo que no está siendo aprovechado para optimizar el cumplimiento de sus objetivos.

Farro (2015) en su tesis, el autor plantea identificar la acción de las organizaciones contratistas hacia la comunidad y el ámbito ambiental para fomentar la conciencia, socialización y que transmitan el conocimiento que podría mejorar las buenas prácticas de la organización en los grupos interesados o stakeholders. Con este trabajo el autor llegó a la conclusión de intentar reducir los factores negativos para la comunidad en

donde se ubica la organización, ya que tiene una responsabilidad hacia la sociedad. Según la organización del sector constructor, su labor como organización afecta a la sociedad, ya que a través de sus desechos contaminantes perjudican el bienestar de la sociedad.

Chávez (2014) en su tesis, el presente tiene como objeto la promoción de factores que establezcan un procedimiento de gestión, permitiendo la identificación, prevención, control y mitigación de repercusiones ambientales por actividades de construcción en Lima, ya que afecta la sanidad de vecinos y el ámbito ambiental, por lo cual se establece estrategias para optimizar el desarrollo de una buena gestión del ambiente en la ciudad, buscando una viabilidad pro medio de normas públicas integradas. Se concluyó que una obra de construcción genera repercusiones ambientales, que pueden anticiparse y gestionarse, desde el planteamiento del proyecto pasando posteriormente por el proceso de estudiar, planificar y preparar del mismo, para posteriormente planificar las medidas preventivas, para así reducir el impacto en el ambiente social y económico en los stakeholders es decir los inversionistas, colaboradores, entre otros.

Montoya (2010) en su tesis, en el cual se llegó al objetivo de analizar, orientar y sobre todo conocer los valores esenciales que son conductas y actitudes ambientales de la Institución de esta manera promover la educación ambiental, teniendo como prioridad la ética del desarrollo sostenible en los alumnos, en la familia, el colaborador no docente, y docentes. Así como también en el entorno externo, la cooperación educativa y las infraestructuras, por lo tanto, se concluyó que actualmente existe el deseo de necesidad de implementar esta pedagogía en la educación para los procesos tanto sociales como económicos siendo sostenibles, ya que contamos con un ineficaz patrón de desarrollo que empeora los comunes problemas que son sociales como la pobreza, la desigualdad, las injusticias, etc.

Oré (2016) en su tesis, el investigador tuvo como principal objetivo plantear una propuesta de manejo y gestión de residuos sólidos domiciliarios para las comunidades nativas en la Cuenca de Río Tambo, la conclusión fue establecer una dirección de manejo de residuos sólidos en las Comunidades Nativas, motivo en la que se ha

planteado un régimen de dirección de los residuos sólidos, teniendo para ello una misión, visión y valores.

El talento humano de la siguiente manera es la conformación de individuos y la organización. Los individuos laboran en la mayor parte de su vida, por lo que las organizaciones necesitan de los colaboradores para realizar sus operaciones, concluir objetivos, y los colaboradores para completar objetivos individuales. Por lo tanto, desenvolverse en la vida y lograr triunfar, es decir desarrollarse en la organización. Por otro lado, la organización depende directamente de los colaboradores, para laborar eficientemente, competir en los mercados y así alcanzar objetivos estratégicos y generales (Chiavenato, 2007, p.4).

La motivación del talento humano como la complejidad para integrar procesos psíquicos para regular la objetividad, metas e intensidad de los comportamientos, por ende, se impone aclarar, el género de procesos psíquicos y la interrelacionan motivando el comportamiento, todo proceso psíquico está constituido cognitivamente. El objeto refleja cognoscitivamente fenómenos psíquicos afectando la necesidad del individuo, por que provoca una determinada actitud emocional, es decir vivencias afectivas pasivas o activas (Gonzales, 2008, p.55).

Se manifiesta en este estudio como finalidad que las empresas entren en reflexión con el talento humano como un capital inmaterial que da valor a las organizaciones, llegando a la conclusión que una organización es un sistema social en la que el colaborador es sin duda una pieza fundamental dentro de las organizaciones (Moreno, 2012, p.57).

la gran importancia de la gestión de talento humano para retener el capital humano de la organización, como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de resultados organizativos. En este sentido, se estudian varias teorías motivacionales influyentes sobre los comportamientos y actitudes del personal, condicionando los resultados como la productividad, satisfacción y otros, con ellos, los resultados de la organización (Miranda, 2016, p.20).

la motivación del personal de la siguiente manera que el rendimiento laboral es influenciado más por la motivación que de las aptitudes, ya que los colaboradores tienen distintas reacciones según la recompensa que recibe, estas preferencias se deben a las necesidades, la percepción que tienen, y los gustos individuales. Según la forma de pensar, si averiguamos la necesidad de los individuos determinaremos la preferencia de ellos para así ofrecer una recompensa aceptable para motivarlos (Herrera, 2014, p.126).

El ambiente y desarrollo sostenible como aquellas que deben ser direccionadas por la sociedad, para que sea duradero, y así asegurar la satisfacción de esta, sin comprometer las capacidades propias y para generaciones futuras. La definición desarrolla una implicancia de límites, no límites absolutos, sino limitantes que se dan por los recursos del medio ambiente, estado actual tecnológico y de la sociedad y la capacidad de la biósfera para abstraer los efectos de las actividades del humano. Por lo tanto, la tecnología y la organización social deben ser mejoradas y ordenadas para así planificar un nuevo camino para el crecimiento económico (Zarta, 2018, p. 409).

La empresa ha sido uno de los agentes económicos que ha contribuido al agravamiento de los problemas ambientales globales. De ahí que está obligada a hacer compatible su actividad económica con la conservación del medioambiente biofísico y el desarrollo social, cuestión de extraordinaria actualidad, pues brinda los elementos necesarios para la toma de decisiones, en función de resolver los problemas que afectan a la humanidad, y contribuye al cumplimiento de las acciones que permiten aproximarse al desarrollo más sostenible (Poveda, 2013, p.101).

En las circunstancias actuales y teniendo en cuenta la forma en que la sociedad realiza sus actividades, las condiciones ambientales representan elementos esenciales para su sobrevivencia. Es necesario precisar que no es suficiente crecer y desarrollarse; es obligatorio agregarle a este objetivo, la renovación del capital natural que se deteriora en los procesos productivos. Por ende, es urgente añadir a la política económica, un paradigma de desarrollo que incluya la sostenibilidad del medio ambiente (Vallejo, 2009, p.101).

El trabajo de estudio sobre investigación, innovación y desarrollo sostenible, que se creó entre los centros de investigación y universidades brasileños y franceses en 2011. El objetivo principal es contribuir conceptual y metodológicamente al desarrollo de estrategias para sistemas de trabajo que faciliten la innovación desde la perspectiva del desarrollo sostenible. La idea central es articular mejor las dimensiones normativas y el diseño técnico de los procesos de trabajo, e integrar las preguntas relacionadas con las transformaciones del trabajo a largo plazo en el proceso de diseño lo antes posible (Duarte, 2015, p.257).

El análisis de las prácticas de gestión en las empresas de alto grado constituye la base para la difusión del tema, que aún está relativamente inexplorado en el entorno académico. También proporciona una guía para las empresas que buscan gestionar e integrar las múltiples fuentes de innovación comprometidas con el desarrollo sostenible en sus procesos de internacionalización, para maximizar sus resultados y ampliar su competitividad (Maffini, 2011, p.111).

Las estrategias del desarrollo sostenible de la siguiente manera. Por tradición el pensamiento estratégico parece haberse aplicado sobre todo a hacer la guerra. Pero como método de planificación y acción, puede aplicarse a cualquier otro objetivo. Las actividades estratégicas son importantes cuando se trata de resolver paradigmas complejos que involucran diversos factores. Ningún otro es más apropiado que la ecología, de igual manera lo práctico del desarrollo sostenible. La estrategia de desarrollo sostenible son procesos consecuentes y participativos para planificar la acción y mejorar la calidad de vida balanceando los objetivos del desarrollo ambiental, social y económico (Velázquez, 2008, p. 120).

El sostenible desarrollo como la satisfacción de las necesidades actuales, por tanto, implícitamente se fomenta la solidaridad interpersonal en la sociedad. No debe tener ningún sentido pensar en la preocupación y necesidades individuales. Por lo tanto, una distribución equitativa (solidaridad intergeneracional) debe ser una condición para concretar un objetivo básico para preservar y que perdure la vida. Solidaridad intergeneracional, nos dice también al no compromiso de las próximas generaciones

para satisfacer sus deseos y necesidades específicas; vuelve a hablar en una perspectiva de futura para hablar de la solidaridad intergeneracional (Fernández y Gutiérrez, 2013, p.121).

Los resultados arrojaron que actualmente se aspira llegar a un sistema naturalmente idóneo, económicamente factible y socialmente correcto así llegar a un balance sustentable, empujado por las organizaciones y fortalecido por los recursos y capacidades que cuentan las organizaciones teniendo la finalidad de lograr ventajas que estimulen el desarrollo mundial y obtengan la maximización de beneficios desde una visión abierta (Velázquez, 2012, p.97).

El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales, se concluye que para alcanzar los grandes frutos de las capacidades, pasiones y acciones de las personas talentosas es necesario reconocer que éstas son realmente escasas y valiosas y que para retenerlas nos corresponden dos tareas: primero, la identificación y reconocimiento de sus intereses y pasiones personales y segundo, el reconocimiento, el avance personal y la valoración de lo que se hace. Y luego continuemos hacia la búsqueda de las sendas del éxito (Lozano, 2007, p.148).

la teoría de la motivación propuesta por Abraham Maslow en la pirámide de necesidades se origina de la idea de que el individuo es impulsado usualmente por sus metas individuales que le satisfacen y dan sentido a su vida, ya que la persona ambiciona siempre un deseo y consecutivamente va por ese deseo rápidamente se origina uno nuevo que de nuevo viene a ser motor de sus comportamientos en un proceso interrumpido, es decir lo que impulsa al hombre son motivaciones de una serie de deseos, son estas motivaciones innatas que están ubicadas en el ámbito instintivo y de tipo compensatorio (Polaino et al., 1991, p.133).

Problema General: ¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019? Problemas Específicos: 1.- ¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019? 2.- ¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el factor

ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019? 3.- ¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019?

Esta investigación tuvo como finalidad de la empresa lograr buenos resultados dentro del área, reflejado en la disminución de ausentismos, rotación, accidentes laborales, desmotivaciones, demandas laborales, conflictos y deficiencias en procesos, entre otros. Por otra parte, la organización de manera competitiva estará a la desarrollada según las necesidades del entorno, convirtiendo estas necesidades en estrategias, mediante acciones eficaces y responsables socialmente con su cliente externo e interno garantizando los buenos resultados a los inversionistas.

Este estudio tuvo como finalidad aplicar la motivación del talento humano y el desarrollo sostenible lo cual tiene como estudio la relación de ambas variables para su respectivo desarrollo, donde se puede apreciar que en esta investigación que el papel más importante es del empleado ya que perciben los cambios organizacionales.

Este estudio ayudo como sustento de apoyo para las organizaciones del sector de construcción que mantengan una similitud con el problema del estudio. El estudio fue usado por investigadores en el tema que desean indagar en soluciones e información con respecto a la motivación del talento humano y el desarrollo sostenible. De esta forma la investigación contribuya mejora en el proceso de productividad en la organización y logre buenos resultados tanto indirectos como directos actuales y futuros.

Esta investigación tuvo como objetivo de conocer la correlación en la motivación del talento humano y el desarrollo sostenible, aplicando los estudios respectivos y respaldándonos en los puntos de vistas de los autores referentes al tema de investigación, que servirá como referencias para futuras investigaciones.

Hipótesis General: Existe relación entre la motivación del talento humano y el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019. Hipótesis Específicas: 1.- Existe relación entre la motivación del talento humano y el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019. 2.-

Existe relación entre la motivación del talento humano y el factor ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019. **3.-** Existe relación entre la motivación del talento humano y el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.

Objetivo General: Determinar la relación de la motivación del talento humano con el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019. Objetivos Específicos: **1.-** Determinar la relación de la motivación del talento humano con el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019. **2.-** Determinar la relación de la motivación del talento humano con el factor ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019. **3.-** Determinar la relación de la motivación del talento humano con el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño De La Investigación

2.1.1 Enfoque de investigación: Cuantitativo

Es usado para la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento. (Hernández et al., 2014, p.4)

2.1.2 Nivel de Investigación: Descriptivo-Correlacional

Es un estudio descriptivo ya que nos basamos en la teoría encontrada para el estudio, y así formular un cuestionario e hipótesis, para luego solucionar las preguntas y probar hipótesis. (Bernal, 2010, p.113). El estudio es correlacional por que tiene la finalidad de demostrar la relación entre las variables que se plantearon para el estudio, a través de los datos obtenidos de nuestro instrumento y los resultados de su análisis estadístico. (Bernal, 2010, p.114)

2.1.3 Diseño de Investigación: No experimental-Corte trasversal o transaccional

Es un estudio no experimental ya que no se manipulará de forma deliberada las variables. (Hernández et al., 2014, p.152). El estudio es de diseño transaccional porque se recolectará información cuantificada en una determinado momento y tiempo. (Hernández et al., 2014, p. 154)

2.1.4 Tipo de investigación: Aplicada

Es aquella que usa decisiones, teorías, modelos básicos, ya que son conocimientos ya planteados, estudiados y comprobados en diferentes estudios realizados. (Rodríguez, 2005, p.23)

2.1.5 Método de Investigación: Hipotético deductivo

Se refiere en la adquisición de conocimientos y teorías para plantear hipótesis para el estudio que posteriormente contrastaremos utilizando la estadística inferencial, para así deducir conclusiones, discusiones y recomendaciones. (Bernal, 2010, p.60)

2.2 Operacionalización de variable

2.2.1 Variable 1: Motivación del Talento Humano

La motivación es una herramienta indispensable y estratégica para contraponer los actuales desafíos que aplica el medio, así como impulsar a nivel de ilustrar las competencias individuales en función a las necesidades operativas donde se garantiza la administración y desarrollo del potencial de los individuos de lo que podrían o saben hacer. (Mora, 2012, p.05)

Dimensión 1: Capacidades

Las capacidades son indispensables para desarrollar las funciones, pero teniendo el compromiso y la acción se puede llegar a optimizar el talento humano y potenciar el funcionamiento de la organización. (Boni et al, 2010, p.124)

Dimensión 2: Habilidades

Las habilidades son relevantes en cuanto al desarrollo de una actividad para el cumplimiento del objetivo que se quiere llegar debido a que tiene el conocimiento suficiente y buen manejo de la técnica ya sea práctica o cognitiva. (Álvarez, 2010, p. 27)

Indicadores: Desempeño, Innovación, Compromiso, Actitud, Trabajo en equipo y Orientación a resultados.

2.2.2 Variable 2: Desarrollo Sostenible

El desarrollo sostenible está ligado a la preocupación del desarrollo en la comunidad internacional de las finales décadas del siglo XX al tomar en consideración el lazo existente entre el desarrollo social, económico que son propios efectos más o menos próximos en el medio natural. (Gómez, 2013, p.91)

Dimensión 1: Económica

El aspecto económico, es dar garantía laboral, como una distribución igualitaria de la actividad económica con el objeto de que las poblaciones puedan lograr satisfacer las necesidades básicas de las poblaciones más pobres y tengan suficiente capital financiero. (Cuba, 2013, p.03)

Dimensión 2: Ambiental

El aspecto ambiental, es asegurar la obtención de recursos necesarios que perduren en el transcurrir del tiempo, así como también el mantenimiento o incremento de la capacidad de los ecosistemas para el sustento de vida. (Cuba, 2013, p.03)

Dimensión 3: Social.

El aspecto social, es incrementar el bienestar y participación del individuo en la población de forma que asegure la llegada a la educación y a los servicios sociales básicos para que sea una población socialmente sustentable con disminución de las desigualdades sociales y pobreza que promueva la justicia y equidad. (Cuba, 2016, p.03)

Indicadores: Crecimiento financiero, Eficacia, Condiciones de trabajo y Satisfacción.

2.3 Población, Muestra y Muestreo

2.3.1 Población

La población de la investigación estuvo constituida con 95 colaboradores. Al respecto la población se refiere al total de fenómenos que se va a estudiar, las unidades que la conforman poseen factores comunes, que será estudiada. (Hernández et al. 2014, p.172)

2.3.2 Muestra Censal

La muestra censal fue constituida por toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los participantes. (Hayes, 1999, p.150)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica para recolección de datos: Encuesta

La encuesta se basa en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con la finalidad de obtener información de los colaboradores. (Bernal, 2010, p.194)

2.4.2 Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

El cuestionario está compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para obtener datos necesarios, con la finalidad de generar información que se usara para cumplir fines del estudio. (Bernal, 2010, p.250).

2.4.3 Validez de instrumento

Validez de instrumento al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Sampieri, et al. 2010, p. 201). Método de Juicio de Expertos: Fue validado por 3 expertos. Los asesores del área de investigación de la escuela de administración de la universidad Cesar Vallejo, fueron quienes dieron validez.

Tabla 2 Validación de Juicio de Expertos

Apellidos y nombres del validador	Grado	Resultados
Tantalean Tapia, Iván	Doctor	Aplicable
Dávila Arenaza, Víctor Demetrio	Doctor	Aplicable
Martínez Zavala, María Dolores	Doctora	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

El instrumento comprende 20 ítems, que parte de la primera y segunda variable a estudiar, se cogió una muestra de 10 trabajadores encuestados por una prueba piloto. El nivel de confiabilidad fue de 0.925% que hizo el uso para obtener resultados, el software estadístico SPSS versión 24. En el que se realizó la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del Alpha de Cronbach. Posteriormente se proseguirá a establecer los formularios y se numerará correlativamente datos necesarios, con la finalidad de generar información que se usara para cumplir fines del estudio. (Bernal, 2010, p.250).

2.4.5 Validez de instrumento

Validez de instrumento al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Sampieri, et al. 2010, p. 201). Método de Juicio de Expertos: Fue validado por 3 expertos. Los asesores del área de investigación de la escuela de administración de la universidad Cesar Vallejo, fueron quienes dieron validez.

Tabla 2 Validación de Juicio de Expertos

Apellidos y nombres del validador	Grado	Resultados
Tantalean Tapia, Iván	Doctor	Aplicable
Dávila Arenaza, Victor Demetrio	Doctor	Aplicable
Martínez Zavala, María Dolores	Doctora	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.6 Confiabilidad del instrumento

El instrumento comprende 20 ítems, que parte de la primera y segunda variable a estudiar, se cogió una muestra de 10 trabajadores encuestados por una prueba piloto. El nivel de confiabilidad fue de 0.925% que hizo el uso para obtener resultados, el software estadístico SPSS versión 24. En el que se realizó la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del Alpha de Cronbach. Posteriormente se proseguirá a establecer los formularios y se numerará correlativamente.

Tabla 3 Estadístico de confiabilidad de Cronbach del instrumento de investigación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	20

Fuente: SPSS

El resultado fue 0,925, por lo que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 4 Coeficiente de confiabilidad del instrumento

Coeficiente	Relación
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaborado en base a Ruiz, C. 2014.

2.5 Procedimiento

Fase 1: Validez y confiabilidad, Esta fase se realiza la validez a través de un previo juicio de expertos para luego poder recoger los datos de nuestra. Fase 2: Autorización para realizar encuestas, Esta fase se llevó a cabo en la empresa ya establecida para luego recoger la información que servirá para la realización de mi investigación. Fase 3: Ejecución para realizar encuestas, Esta fase la información fue procesada y ordenada en una fuente de datos de excel, después se pasará al programa SPSS para ser analizado.

2.6 Método de análisis de datos

2.6.1 Método descriptivo: La investigación descriptiva busca determinar las características relevantes de personas, comunidades y grupos u de otro objeto que sea sometido a un arduo estudio que evalúan y miden varios puntos de vista (Hernández, et al. 2010, p.59).

2.6.2 Método inferencial: La finalidad dicho estudio va más allá de detallar las divisiones de las variables se procura totalizar los resultados dados en la muestra a la población o universo (Hernández, et al. 2010, p.60).

2.7 Aspectos Éticos

2.7.1. Valores: Se consideraron los siguientes aspectos éticos para el desarrollo de la investigación: La Utilización de la información, Valor social y la Validez científica.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 5 Dimensión capacidades

		Capacidades (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	21	22,1	22,1	22,1
	ni de acuerdo ni en	48	50,5	50,5	72,6
	desacuerdo	24	25,3	25,3	97,9
	de acuerdo	2	2,1	2,1	100,0
	totalmente de acuerdo	95	100,0	100,0	
	total				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a los resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores, se aprecia que de ellos el 50,5% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que desarrollan sus capacidades correctamente, un 25,3% indicó estar de acuerdo que cuentan con las capacidades suficientes para desarrollar su labor, sin embargo el 22,1% indicó estar en desacuerdo con desarrollar sus capacidades correctamente, finalmente un 2,1% se encuentran totalmente de acuerdo de sus capacidades que desarrollan.

Tabla 6 Dimensión habilidades

		Habilidades (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	25	26,3	26,3	26,3
	ni de acuerdo ni en	46	48,4	48,4	74,7
	desacuerdo	23	24,2	24,2	98,9
	de acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
	totalmente de acuerdo	95	100,0	100,0	
	Total				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores, se aprecia a los colaboradores están el 48,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo con las habilidades que desarrollan, por otra parte el 26,3% indicó estar en desacuerdo en desarrollar sus habilidades adecuadamente, en cambio un 24,2% indicó estar de acuerdo que cuentan con las habilidades suficientes para desarrollar su labor, finalmente el 1,1% indico estar totalmente de acuerdo.

Tabla 7 Dimensión económica

		Económico (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
	en desacuerdo	17	17,9	17,9	20,0
	ni de acuerdo ni en	52	54,7	54,7	74,7
	desacuerdo	22	23,2	23,2	97,9
	de acuerdo	2	2,1	2,1	100,0
	totalmente de acuerdo	95	100,0	100,0	
	Total				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a los resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores, se aprecia que el 54,7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el buen manejo económico, un 23,2% indicó estar de acuerdo con la economía, un 17,9% indicó estar en desacuerdo con la economía; sin embargo, el 2,1% indico estar totalmente de acuerdo con la adecuada economía, por último, un 2,1% indico estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 8 Dimensión ambiental

		Ambiental (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	12	12,6	12,6	12,6
	ni de acuerdo ni en	40	42,1	42,1	54,7
	desacuerdo	38	40,0	40,0	94,7
	de acuerdo	5	5,3	5,3	100,0
	totalmente de acuerdo	95	100,0	100,0	
	Total				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores, se aprecia que el 42,1% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe buen manejo del cuidado ambiental; sin embargo, el 40,0% indicó estar de acuerdo que el cuidado ambiental es eficaz, por otra parte, el 12,6% indicó estar en desacuerdo y por último un 5,3% indico estar totalmente de acuerdo con la conformidad del cuidado ambiental.

Tabla 9 Dimensión social

		Social (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	2,1	2,1	2,1
	en desacuerdo	29	30,5	30,5	32,6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	43,2	43,2	75,8
	de acuerdo	19	20,0	20,0	95,8
	totalmente de acuerdo	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores, se aprecia que el 43,2% estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la labor social; sin embargo, el 30,5% indicó estar en desacuerdo, por otro lado, el 20,0% indicó estar de acuerdo con la realización eficaz de la labor social, finalmente el 4,2% indico estar totalmente de acuerdo con la conformidad de la labor social.

3.2 Análisis inferencial

Tabla 10 Escala del coeficiente de correlación rho de Spearman

Regla e decisión:

Si el valor de sig. <0,05,

Entonces Rechaza la H0

Si el valor de sig. <0,05,

Entonces Se acepta la H0

Significancia teórica = 5% =

0,05

Nivel de aceptación = 95%

- 1.00 = Correlación negativa perfecta
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.10 = Correlación negativa débil.
- 0.0 = No existe correlación alguna entre las variables.
+ 0.10 = Correlación positiva débil.
+ 0.50 = Correlación positiva media.
+ 0.75 = Correlación positiva considerable.
+ 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+ 1.00 = Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, et al. (2010).

3.3 Prueba de hipótesis

3.3.1 Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre Motivación del talento humano y desarrollo sostenible de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

H1: Existe relación significativa entre Motivación del talento humano y desarrollo sostenible de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Tabla 11 Correlación motivación del talento humano-Desarrollo sostenible

Correlaciones			Motivación del talento humano (Agrupada)	Desarrollo Sostenible (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación del Talento humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desarrollo sostenible (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 10 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,522 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación positiva media cuyos rangos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva media, ya que la significancia es menor a la asumida por la investigación ($0.000 < 0,005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

Prueba de hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación significativa entre Motivación del talento humano y el factor económico de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre la Motivación del talento humano y el factor económico de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Tabla 12 Correlación motivación del talento humano- económico

Correlaciones

			Motivación del talento humano (Agrupada)	Económico (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación del Talento Humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Económico (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 11 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,475 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación positiva débil cuyos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva débil, ya que la significancia es menor a la asumida por la investigación ($0.000 < 0.005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre la Motivación del talento humano y el factor ambiental de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la Motivación del talento humano y el factor ambiental de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta H0 y se rechaza H1.

Tabla 13 Correlación motivación del talento humano-ambiental

Correlaciones			Motivación del talento Humano (Agrupada)	Ambiental (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación del talento humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Ambiental (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 12 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,536 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación positiva media, cuyos rangos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva media, ya que la significancia es menor a la asumida por la investigación ($0.000 < 0,005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el factor ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre la Motivación del talento humano y el factor social de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la Motivación del talento humano y el factor social de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta Ho y se rechaza H1.

Tabla 14 Correlación motivación del talento humano-social

Correlaciones

			Motivación del talento humano (Agrupada)	Social (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación del talento humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Social (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 13 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,412 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación media débil cuyos rangos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva débil, ya que la significancia es mayor a la asumida por la investigación ($0.000 < 0,005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

IV. DISCUSIÓN

4.1 El objetivo general:

Ha sido determinar la relación entre Motivación del talento humano y desarrollo sostenible de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. De acuerdo a los resultados gráficos y el análisis descriptivo correlativo se ha determinado que existe relación entre las variables Motivación del talento humano y desarrollo sostenible. Dichos resultados son coherentes con la teoría de la motivación de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow lo cual demuestra que la idea de que el hombre se mueve siempre por metas personales que dan sentido a su vida y le satisfacen, ya que el hombre desea siempre algo y tras la consecución de ese deseo inmediatamente surge uno nuevo que vuelve a ser motor de sus conducta en un proceso interrumpido, en definitiva lo que mueve al individuo son motivaciones de una serie de necesidades, son esas motivaciones innatas que están situadas en el ámbito instintivo y de tipo compensatorio.

Asimismo, menciona los resultados coherentes con los resultados científicos, el autor Lozano (2007) en su artículo científico El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales, se concluye que para alcanzar los grandes frutos de las capacidades, pasiones y acciones de las personas talentosas es necesario reconocer que éstas son realmente escasas y valiosas y que para retenerlas nos corresponden dos tareas: primero, la identificación y reconocimiento de sus intereses y pasiones personales y segundo, el reconocimiento, el avance personal y la valoración de lo que se hace. Y luego continuemos hacia la búsqueda de las sendas del éxito.

Asimismo, también los resultados son coherentes con los obtenidos por la tesis internacional, donde Marcillo (2014) que determino como principal conclusión de la no trascendencia dada al talento humano del colaborador público, a su conocimiento, habilidad y destreza usada según lo requiera; también concluye que el colaborador no reconoce los resultantes cuando se evalúa su desempeño, lo que no es aprovechado para optimizar el logro de sus objetivos.

El objetivo específico 1: Ha sido determinar la relación entre Motivación del talento humano y el factor económico de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. De acuerdo a los resultados gráficos y el análisis descriptivo correlativo se ha determinado que existe relación de la motivación del talento humano con el factor económico, dichos resultados son coherentes con lo que manifiesta Ponce (2014) en su estudio de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, obtuvo como conclusión que los colaboradores públicos se incorporen a través de convocatorias por méritos, por lo que la gran parte de estos cuenta con experiencia y el conocimiento que el puesto laboral requiere; también se determinó que las capacitaciones requeridas por los colaboradores públicos, son constantes; y la evaluación realizada a los colaboradores dio como resultante distintos tipos de desempeño.

El objetivo específico 2: Ha sido determinar la relación entre Motivación del talento humano y el factor ambiental de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. De acuerdo a los resultados gráficos y el análisis descriptivo correlativo se ha determinado que existe relación de la motivación del talento humano con el factor ambiental, dichos resultados son coherentes con lo que manifiesta Fernández (2017) en su estudio de la Gestión de Talento Humano como factor estratégico para el éxito empresarial, llego con esta investigación a la conclusión de que en estos momentos todo el mundo se viene presentando un cambio de mentalidad a la hora del estudio y desarrollo interno. Con el transcurrir del tiempo se ha ido demostrado que el éxito de las organizaciones radica principalmente en la gestión del talento humano, demostrando que el principal recurso motor de cada organización son los colaboradores de las mismas. Por lo cual se han encaminado actualmente la globalización en el progreso del estudio de la administración del talento humano.

El objetivo específico 3: Ha sido determinar la relación entre Motivación del talento humano y el factor social de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. De acuerdo a los resultados gráficos y el análisis descriptivo

correlativo se ha determinado que existe relación de la motivación del talento humano con el factor social, dichos resultados son coherentes con lo que manifiesta Almeida (2013) en su tesis Gestión del talento Humano y Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue cuyo trabajo llego a la conclusión de la existencia de una correlación con significancia moderada entre las variables del estudio para los colaboradores que administran el hospital. Por lo cual la gestión de sus talentos por parte de los colaboradores administrativos para reclutar, seleccionar personal, para reconocer las competencias laborales compensando y motivando, mejoraron moderadamente su desempeño, a diferencia de aquellos que no usaron sus cualidades organizacionales.

4.2 Hipótesis general:

Ha sido existe relación entre La motivación del talento humano y desarrollo sostenible de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. Con respecto a los resultados, se observa en la tabla 10 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,522 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación positiva media cuyos rangos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva media, ya que la significancia es menor a la asumida por la investigación ($0.000 < 0,005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

Hipótesis específica 1: Ha sido existe relación entre La motivación del talento humano y el factor económico de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. Con respecto a los resultados se observa en la tabla 11 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,475 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación positiva débil cuyos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva débil, ya que la significancia es menor a la asumida por la

investigación ($0.000 < 0,005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

Hipótesis específica 2: Ha sido existe relación entre La motivación del talento humano y el factor ambiental de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. Con respecto a los resultados se observa en la tabla 12 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,536 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación positiva media cuyos rangos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva media, ya que la significancia es menor a la asumida por la investigación ($0.000 < 0,005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el factor ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

Hipótesis específica 3: Ha sido existe relación entre La motivación del talento humano y el factor social de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019. Con respecto a los resultados se observa en la tabla 13 que el coeficiente de acuerdo a la prueba de Rho Spearman es de 0,412 dicho valor según la tabla 9 de escala de coeficiente es de correlación positiva débil cuyos rangos se analiza según los autores Hernández, et al. (2010). Se aprecia que el valor encontrado es de correlación positiva débil, ya que la significancia es menor a la asumida por la investigación ($0.000 < 0,005$), por lo que respecta en la regla de decisión se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Determinando que existe relación entre la motivación del talento humano y el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019.

V. CONCLUSIONES

5.1 Se ha determinado que existe relación positiva media entre la Motivación del talento humano y desarrollo sostenible de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

5.2 Se ha determinado que existe relación positiva débil entre la Motivación del talento humano y el factor económico de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

5.3 Se ha determinado que existe relación positiva media entre la Motivación del talento humano y el factor ambiental de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019.

5.4 Se ha determinado que existe relación positiva débil entre la Motivación del talento humano y el aspecto social de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Se recomienda que se implemente un programa donde se permita identificar el potencial de cada colaborador, es decir hacer un análisis de las capacidades y habilidades que tiene el colaborador para así precisar el cargo que se le va asignar, de esta forma el colaborador se desempeñaran sin dificultad y los resultados serán óptimo, por lo consiguiente se apreciará en la sostenibilidad de la empresa.

6.2 Se recomienda establecer nuevos retos financieros que permitan contribuir al desarrollo sostenible, manteniéndonos como una empresa rentable y confiable tanto para nuestros clientes como colaboradores.

6.3 Se recomienda suscitar comportamientos y actitudes que sean compatibles con la mejora y crecimiento de las condiciones de vida con el respeto y la conservación del medio ambiente haciendo un consumo sostenible de nuestros recursos naturales, reduciendo el impacto medioambiental de la empresa ya que es fundamental proteger nuestro ecosistema.

6.4 Se recomienda promover como también participar activamente la empresa a través de campañas con finalidad de la creación de empleos de esta manera contribuiremos a la sociedad y el desarrollo de la misma, por lo consiguiente se apreciará en la sostenibilidad de la empresa.

Referencias:

- Alarcón, C. (2015). *“La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”* (tesis de doctorado)
- Alfaro, S. (2016). *¿Cuál es el principal reto de la gestión de talento en el Perú?* (D. GESTIÓN, Entrevistador) Lima, Perú, Lima.
- Asensios, C. (2016). *“gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital nacional hipólito Unanue”* (tesis de maestría).
- Astete, N. (2016). *Talento, motivación y compromiso*. Artículo, Info Capital Humano, Lima, Lima.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de RR.HH.* (3ª ed). Argentina: Granica.
- Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal. dos miradas organizacional e individual*. Buenos Aires: Granica.
- Boni, A., Lozano, J.F. y Walker, M., (2010). *La Educación Superior desde el Enfoque de Capacidades. Una propuesta para el Debate*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia. Pearson
- Cáceres, C. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Piura. Piura: El Peruano.
- Cuba Baiocchi, C. (2013). *Responsabilidad Social Empresarial*. Lima. *Future Generation*, 24(2).
- Casas, P. (2013). *“análisis y recomendaciones para una construcción sustentable en edificios en general”*. (tesis de licenciado).
- Chávez, G. (2014). *“estudio de la gestión ambiental para la prevención de impactos y monitoreo de las obras de construcción de lima metropolitana”*. (tesis de magister).
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. 8a Edición. México: McGrawHill.
- Duarte, F. Beguín y Pueyo, P. (2015). *Work activities within sustainable development*, 25(2).

- Del Carmen, M. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial Y Su Vínculo Con La Gestión Del Talento Humano En Las Organizaciones*. 1(01).
- Fernández, I. y Gutiérrez, M. (2013). *Social, Economic and Environmental Welfare for Present and*
- Fernández, D. (2017). “*gestión de talento humano como factor estratégico para el éxito empresarial en Colombia*”. (tesis de maestría).
- Farro, L. (2015). “*responsabilidad social empresarial en las constructoras de la ciudad de Chiclayo*”. (tesis de licenciado).
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación. Ciudad de la habana*. Editorial Ciencias Médicas.
- Gómez, C. (2013). *El desarrollo Sostenible: conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación*. Colombia.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ª . Ed.) México: McGraw-Hill.
- Herrera, J. y Zamora,N. (2014). *Do We Really Know What the Motivation Is?*. 18(1).
- Ibañez, S. (12 de 12 de 2017). *Observatorio de RRHH - ORH*.
- Inca, K. (2015). “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*”. (tesis de licenciado).
- Iglesias, M. (2017). *La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos*. 6(01).
- Lozano, J. (2007) *El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales*, N°60.
- Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*. Colombia.
- Montoya, J. (2010). “*plan de educación ambiental para el desarrollo sostenible de los colegios de la institución la Salle*”. “*tesis de doctorado*”.
- Maffini, C. Kruglianskas, I. y Scherer, L. (2011). *Innovation Management for Sustainable Development Practices in the Internalization Context*, 6(2).
- Miranda, D. (2016). *Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa*,

9(13).

- Marcillo, M. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados de sur de Manabí*. Tesis de doctorado.
- Moreno, F. (2012). *Human Talent: An Intangible Capital that Gives Value in Organizations*, 7(1).
- Osorio, K., Arango, A., & Acosta, E. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*. Colección Académica de Ciencias Sociales., 3(2),
- Oré, L. (2016). "Gestión y manejo de residuos solidos domiciliarios para las comunidades nativas en la cuenca del rio tambo, distrito de rio tambo-Satipo". (tesis de magister).
- Pinto, A., Rodríguez, L. (2014). *Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas*. Bogotá.
- Poveda, I. (2013). *Sustainable development at corporate level*, N°01.
- Ponce, P. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-Quito*. Tesis de maestría.
- Polaino, P. Cabanyes, J. Pozo, A (1991). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. España: Ediciones rialp, S.A.
- Rodríguez, y, Herrera, T. (2013) *La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica*. Propuesta metodológica para su aplicación. La Habana
- Rodríguez, J. (2013). "gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de operaciones salud alto mayo". (tesis de maestría).
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill
- Ulin, P. Robinson, E. y Tolley, E. (2006). *Investigación aplicada en la salud pública: métodos cualitativos*. Washington: organización panamericana de la salud.

- Urquiola, O. (2017). *La Innovación Para El Desarrollo Sostenible. Una Experiencia En Cienfuegos*, 1(01).
- Velázquez, L. (2012) *La Sustentabilidad como modelo de Desarrollo responsable y competitivo*, N°11
- Velázquez, I. Porras, A. y Touron, L. (2008). *Sustainable development strategy to generate food and employment: the cuchamá worm in Zapotitlán Salinas, Puebla, México*, 21(56).
- Vallejo, L. (2009). *From economic growth to sustainable development: an approximation*, 28(47).
- Zarta, P. (2018). *Sustainability or sustainability: a powerful concept for humanity*, 28(18)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
La Motivación del Talento humano	El desarrollo de talento humano es una idea generalizada de que el talento es un don que se tiene o no se tiene, y poder trabajar a partir de las competencias (Alles, 2006, p. 60).	Se elaboró un cuestionario tipo Likert con 11 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones	Capacidades	Desempeño	1,2,3	Ordinal: Es ordinal porque tiene como propósito dar orden (establecer prioridades) a los datos de forma ascendente o descendente (Bernal, 2006, p.246).
			Habilidades	Innovar	4	
				Compromiso	5	
				Actitudes	6,7,8	
Desarrollo Sostenible	Los aspectos como el cuidado del medio ambiente son la inversión en energías renovables, el ahorro de agua, la apuesta por la movilidad sostenible o la innovación en construcción (Ángel, 2009, p.3).	Se elaboró un cuestionario tipo Likert con 9 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones	Económico	Crecimiento financiero eficacia	12,13 14	Alternativas: - Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo ni desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de acuerdo
			Ambiental	Condiciones de trabajo	15,16,17	
				Satisfacción	18,19,20	
			Social			

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el factor ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación del talento humano con el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la motivación del talento humano con el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación de la motivación del talento humano con el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.</p> <p>Determinar la relación de la motivación del talento humano con el factor ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.</p> <p>Determinar la relación de la motivación del talento humano con el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la motivación del talento humano y el desarrollo sostenible en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos 2019</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación entre la motivación del talento humano y el factor económico en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.</p> <p>Existe relación entre la motivación del talento humano y el factor ambiental en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.</p> <p>Existe relación entre la motivación del talento humano y el factor social en la empresa JKYS contratistas generales S.A.C. los olivos, 2019.</p>	<p>Variable X: MOTIVACIÓN DEL TALENTO</p>	<p>Capacidades habilidades</p>	<p>Desempeño</p> <p>Innovación</p> <p>Compromiso</p> <p>Actitud</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Orientación a resultados</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada-hipotético deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental - Transversal</p> <p>Población: 50 colaboradores de la empresa JKYS Contratistas Generalees S.A.C.</p> <p>Muestra: 50 colaboradores de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C.</p>
			<p>Variable Y: DESARROLLO SOSTENIBLE</p>	<p>Económico Ambiental social</p>	<p>Crecimiento Financiero</p> <p>Eficacia</p> <p>Condiciones De Trabajo</p> <p>Satisfacción</p>	

Anexo 3:

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA JKYS CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA EMPRESA JKYS CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, LOS OLIVOS, 2019”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	1 Totalment e en desacuerd o	2 En desac uerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4 De acu erd o	5 Totalme nte de acuerd o
VARIABLE I: La Motivación del talento humano					
1. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?					
2. ¿Tiene usted gran responsabilidad por las funciones asignadas?					
3. ¿Los recursos materiales y tecnológicos con los que cuenta son suficientes para desarrollar sus funciones?					
4. ¿Siente usted que en el área que trabaja anima a la creatividad y despierta la innovación?					
5. ¿Desarrolla usted sus habilidades para cumplir con las metas establecidas?					
6. ¿Siente usted que en su puesto de trabajo puede realizar acciones que contribuyan al crecimiento de la empresa?					
7. ¿Considera usted que la empresa puede contar con su apoyo para algunas funciones fuera de su rutina?					
8. ¿Considera usted que cuenta con la confianza para poder expresar sus opiniones a su jefe?					
9. ¿Siente usted que es parte de un equipo de trabajo?					
10. ¿Participa usted de forma activa con su compañero de trabajo?					
11. ¿Comparte opiniones u ideas con sus compañeros de trabajo para logro del objetivo?					
VARIABLE II: Desarrollo Sostenible					
12. ¿Considera usted que el desarrollo sostenible favorece la rentabilidad de la empresa?					
13. ¿Considera usted que una gestión estratégica mejoraría la economía de la empresa?					
14. ¿Considera usted que cumple con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado?					
15. ¿Considera usted que en su ambiente de trabajo se está realizando una buena manipulación de residuos sólidos?					
16. ¿Considera usted que la empresa debería comprometerse a realizar actividades para cuidar nuestro medio ambiente?					
17. ¿Considera usted que la implementación de áreas verdes mejoraría la calidad de vida de los trabajadores?					
18. ¿Considera usted que la empresa debería realizar actividades de responsabilidad social?					
19. ¿Cree usted que la empresa contribuye con la necesidad laboral de la sociedad?					
20. ¿Se siente usted satisfecho con el bienestar social que realiza la empresa?					

Anexo 4: Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "La Motivación del Talento Humano y El Desarrollo Sostenible de la Empresa JINYS Contratistas Generales SAC, en Los Olivos 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: Medina Meza Brenda Lois								
Apellidos y nombres del experto: <i>Tantaleán Tapia Fran Orlando</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Motivación del Talento Humano	Capacidad	Desarrollo	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	LIKERT a: Totalmente en desacuerdo b: En desacuerdo c: Ni de acuerdo ni en desacuerdo d: De acuerdo e: Totalmente de acuerdo				
			¿Tiene usted gran responsabilidad por las funciones asignadas?					
			¿Los recursos materiales y tecnológicos con los que cuenta son suficientes para desarrollar sus funciones?					
	Innovación	Comercio	¿Siente usted que en el área que trabaja contribuye a la creatividad y desarrollo de la innovación?					
			¿Desarrolla usted sus habilidades para cumplir con las metas establecidas?					
			¿Siente usted que en su puesto de trabajo puede realizar acciones que contribuyan al crecimiento de la empresa?					
	Habilidades	Actitud	¿Considera usted que la empresa puede contar con su apoyo para algunas funciones fuera de su rutina?					
			¿Considera usted que cuenta con la confianza para poder expresar sus opiniones a su jefe?					
			Trabajo en equipo		¿Siente usted que es parte de un equipo de trabajo?			
			Participación		¿Participa usted de forma activa con su compañero de trabajo?			
		Compartir	¿Comparte opiniones e ideas con sus compañeros de trabajo para lograr?					

13/04/19

Desarrollo Sostenible	Económico	Crecimiento Financiero	¿Considera usted que el desarrollo sostenible favorece la rentabilidad de la empresa?			
		Eficiencia	¿Considera usted que una gestión estratégica mejoraría la economía de la empresa? ¿Considera usted que cumple con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado?			
	Ambiental	Condiciones de trabajo	¿Considera usted que en su ambiente de trabajo se está realizando una buena manipulación de residuos sólidos?			
			¿Considera usted que la empresa debería comprometerse a realizar actividades para cuidar nuestro medio ambiente?			
			¿Considera usted que la implementación de áreas verdes mejoraría la calidad de vida de los trabajadores?			
	Social	Satisfacción	¿Considera usted que la empresa debería realizar actividades de responsabilidad social?			
			¿Cree usted que la empresa contribuye con la necesidad laboral de la sociedad?			
			¿Se siente usted satisfecho con el bienestar social que realiza la empresa?			
	Firma del experto		Fecha // 20/10/18			

Note: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

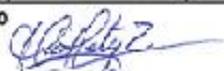
Título de la investigación: "La Motivación del Talento Humano y El Desarrollo Sostenible de la Empresa JKYS Contratistas Generales SAC. en Los Olivos 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Medina Meza Brenda Lois							
Apellidos y nombres del experto: Dr. DAVID ARENAS VICTOR							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Motivación del Talento Humano	Capacidades	Desempeño	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	LIKERT a: Totalmente en desacuerdo b: En desacuerdo c: Ni de acuerdo ni en desacuerdo d: De acuerdo e: Totalmente de acuerdo			
			¿Tiene usted gran responsabilidad por las funciones asignadas?				
			¿Los recursos materiales y tecnológicos con los que cuenta son suficientes para desarrollar sus funciones?				
		Innovación	¿Siente usted que en el área que trabaja anima a la creatividad y dispersa la innovación?				
	Habilidades	Compromiso	¿Desarrolla usted sus habilidades para cumplir con las metas establecidas?				
			Actitudes		¿Siente usted que en su puesto de trabajo puede realizar acciones que contribuyan al crecimiento de la empresa? ¿Considera usted que la empresa puede contar con su apoyo para algunas funciones fuera de su rutina?		
		Trabajo en equipo	¿Considera usted que cuenta con la confianza para poder expresar sus opiniones a su jefe?				
			¿Siente usted que es parte de un equipo de trabajo?				
			¿Participa usted de forma activa con sus compañeros de trabajo?				
			Cooperación a resultados		¿Comparte opiniones u ideas con sus compañeros de trabajo para lograr?		

Desarrollo Sostenible	Económico	Crecimiento Financiero	¿Considera usted que el desarrollo sostenible favorece la rentabilidad de la empresa?			
		Eficacia	¿Considera usted que una gestión estratégica mejoraría la economía de la empresa? ¿Considera usted que cumple con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado?			
	Ambiental	Condiciones de trabajo	¿Considera usted que en su ambiente de trabajo se está realizando una buena manipulación de residuos sólidos?			
			¿Considera usted que la empresa debería comprometerse a realizar actividades para cuidar nuestro medio ambiente?			
			¿Considera usted que la implementación de áreas verdes mejoraría la calidad de vida de los trabajadores?			
	Social	Satisfacción	¿Considera usted que la empresa debería realizar actividades de responsabilidad social?			
			¿Cree usted que la empresa contribuye con la necesidad laboral de la sociedad?			
			¿Se siente usted satisfecho con el bienestar social que realiza la empresa?			
	Firma del sujeto			Fecha	7-11-2018	

Nota: Los DIMENSIONALES Y DIMENSIONALES de la población en dependencia de la muestra y de la investigación que se va a realizar.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "La Motivación del Talento Humano y El Desarrollo Sostenible de la Empresa JKYS Contratistas Generales SAC. en Los Olivos 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: Medina Meza Brenda Lois								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dra. Ruthmary Zorala María Delores</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Motivación del Talento Humano	Capacidades	Desempeño	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	LIKERT a: Totalmente en desacuerdo b: En desacuerdo c: Ni de acuerdo ni en desacuerdo d: De acuerdo e: Totalmente de acuerdo				
			¿Tiene usted gran responsabilidad por las funciones asignadas?					
			¿Los recursos materiales y tecnológicos con los que cuenta son suficientes para desarrollar sus funciones?					
	Innovación	Compromiso	¿Siente usted que en el área que trabaja anima a la creatividad y despiera la innovación?					
			¿Desarrolla usted sus habilidades para cumplir con las metas establecidas?					
	Habilidades	Actitudes	¿Siente usted que en su puesto de trabajo puede realizar acciones que contribuyan al crecimiento de la empresa?					
			¿Considera usted que la empresa puede contar con su apoyo para algunas funciones fuera de su rutina?					
			¿Considera usted que cuenta con la confianza para poder expresar sus opiniones a su jefe?					
			Trabajo en equipo		¿Siente usted que es parte de un equipo de trabajo?			
					¿Participa usted de forma activa con sus compañeros de trabajo?			
Orientación a resultados	¿Comparte opiniones u ideas con sus compañeros de trabajo para lograr?							

Desarrollo Sostenible	Económico	Crecimiento Financiero	¿Considera usted que el desarrollo sostenible favorece la rentabilidad de la empresa?				
			¿Considera usted que una gestión estratégica mejoraría la economía de la empresa?				
		Eficacia	¿Considera usted que cumple con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado?				
	Ambiental	Condiciones de trabajo	¿Considera usted que en su ambiente de trabajo se está realizando una buena manipulación de residuos sólidos?				
			¿Considera usted que la empresa debería comprometerse a realizar actividades para cuidar nuestro medio ambiente?				
			¿Considera usted que la implementación de áreas verdes mejoraría la calidad de vida de los trabajadores?				
	Social	Satisfacción	¿Considera usted que la empresa debería realizar actividades de responsabilidad social?				
			¿Cree usted que la empresa contribuye con la necesidad laboral de la sociedad?				
			¿Se siente usted satisfecho con el bienestar social que realiza la empresa?				
	Firma del experto		Fecha				
			08/11/18				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.