



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
SUBSEDE MAJES EN LA EMPRESA MINERA
LAYTARUMA S.A., AREQUIPA, 2023**

PRESENTADA POR

BACH. RUTH LIONELA CALDERON YAURI

BACH. ARELLI HUIZA MAMANI

ASESOR

Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos:	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	16
1.5. Variables	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica:	18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Marco conceptual.....	39
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Diseño de investigación	41
3.3. Población y muestra.....	42
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	45

4.1.	Presentación de resultados por variable	45
4.2.	Contrastación de hipótesis	54
4.3.	Discusión de resultados.....	59
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		61
5.1.	Conclusiones	61
5.2.	Recomendaciones	63
BIBLIOGRAFÍA		64
ANEXOS		68

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1 VARIABLES CON SU RESPECTIVA OPERACIONALIZACIÓN.....	17
TABLA 2 NIVEL QUE PRESENTA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	45
TABLA 3 NIVEL QUE PRESENTA LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO HUMANO	46
TABLA 4 NIVEL QUE PRESENTA LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	47
TABLA 5 NIVEL CONCERNIENTE A LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN LA PERSONA	48
TABLA 6 NIVEL QUE PRESENTA LA DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAS	49
TABLA 7 NIVEL QUE PRESENTA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL.....	50
TABLA 8 NIVEL QUE PRESENTA LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA	51
TABLA 9 NIVEL QUE PRESENTA LA DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA TAREA.....	52
TABLA 10 NIVEL QUE PRESENTA LA DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN	53
TABLA 11 CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL.....	54
TABLA 12 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO HUMANO.....	55
TABLA 13 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	56
TABLA 14 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN LA PERSONA	57
TABLA 15 CORRELACIÓN ENTRE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL Y LA DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAS.....	58
FIGURA 1 VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	45
FIGURA 2 RECLUTAMIENTO HUMANO	46
FIGURA 3 CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	47
FIGURA 4 LIDERAZGO EN LA PERSONA	48
FIGURA 5 SELECCIÓN DE PERSONAS	49
FIGURA 6 VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL	50
FIGURA 7 AUTONOMÍA.....	51
FIGURA 8 IMPORTANCIA DE LA TAREA	52
FIGURA 9 RETROALIMENTACIÓN.....	53

RESUMEN

Se abordó este trabajo teniendo como propósito definir la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subselección Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023. Para la consecución de dicho objetivo la metodología se centró en un nivel correlacional, diseño no experimental y un tipo básica. La muestra objeto de análisis consistió en 28 colaboradores pertenecientes a la subselección, a quienes se les administraron a través de la encuesta dos cuestionarios como herramientas de recopilación de datos. Se revela mediante los hallazgos que la gestión del talento humano exhibe un nivel eficiente del 46%, es decir cuenta con un sistema eficaz para identificar, desarrollar y retener el talento de su personal, centrándose en optimizar las habilidades y capacidades de los empleados, asegurando que estén posicionados estratégicamente en roles que maximicen su contribución al éxito de la empresa. Por otra parte, la motivación laboral exhibe un nivel alto del 43%, es decir que sus empleados están impulsados por un fuerte sentido de compromiso, entusiasmo y dedicación hacia sus tareas y responsabilidades. En conclusión, entre las variables se evidencia una relación positiva alta, destacándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,857** con un nivel de significancia de $p=0,000$, el cual es inferior a 0,05.

Palabras claves: motivación, talento humano, selección, liderazgo, capacitación, reclutamiento.

ABSTRACT

This work was approached with the purpose of defining the relationship between the management of human talent and work motivation of the workers of the Majes Sub-Headquarters at the Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023. To achieve this objective, the methodology focused on a correlational level, non-experimental design and a basic type. The sample under analysis consisted of 28 employees belonging to the sub-headquarters, to whom two questionnaires were administered through the survey as data collection tools. It is revealed through the findings that human talent management exhibits an efficient level of 46%, that is, it has an effective system to identify, develop and retain the talent of its staff, focusing on optimizing the skills and capabilities of employees, ensuring who are strategically positioned in roles that maximize their contribution to the company's success. On the other hand, work motivation exhibits a high level of 43%, meaning that its employees are driven by a strong sense of commitment, enthusiasm and dedication towards their tasks and responsibilities. In conclusion, a high positive relationship is evident between the variables, highlighting a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.857** with a significance level of $p= 0.000$, which is less than 0.05.

Keywords: motivation, human talent, selection, leadership, training, recruitment.

INTRODUCCIÓN

Tanto la gestión del talento humano y la motivación laboral son aspectos fundamentales en el entorno empresarial actual. En un mundo empresarial cada vez más competitivo y dinámico, las organizaciones se encuentran ante el desafío de suscitar, conservar y fomentar el talento indispensable con miras a la consecución de sus metas estratégicas. La gestión del talento humano se refiere a un enfoque integral para atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados más capacitados y comprometidos.

La motivación laboral, por otro lado, es esencial para mantener un equipo de trabajo comprometido, productivo y satisfecho. La motivación impulsa a los empleados a alcanzar sus metas individuales y contribuir al éxito general de la empresa. Comprender las aspiraciones y necesidades de los empleados, así como proporcionar un entorno laboral que fomente el crecimiento personal y profesional, son elementos clave en los dos aspectos.

En este contexto, las empresas deben adoptar estrategias efectivas para identificar y desarrollar el potencial de sus empleados, así como para fomentar un ambiente laboral positivo. Esto incluye la implementación de programas de formación y desarrollo, la creación de políticas de compensación y beneficios atractivos, la instauración de vías eficaces de comunicación interna y el establecimiento de canales idóneos para dicho propósito.

En el corazón de la gestión del talento humano y la motivación laboral se encuentra el reconocimiento de que los empleados son un recurso valioso y una fuente esencial para obtener una ventaja competitiva significativa. Las empresas que logran atraer, retener y motivar a su talento humano no solo perfeccionan su aptitud para afrontar los desafíos inherentes al ámbito comercial, sino que, al mismo tiempo, instauran un entorno propicio que fomenta el surgimiento de procesos innovadores, la creatividad y el éxito a largo plazo. En este sentido, la gestión del talento humano y la motivación laboral se convierten en elementos estratégicos para el crecimiento y el desarrollo sostenible de cualquier empresa.

El presente trabajo se puede comprender en lo siguiente:

En el capítulo uno se exponen los datos relativos a la problemática que surge de la falta de comprensión de las variables. Este capítulo cierra la estructura de la investigación al abordar tanto los problemas de investigación (principal y secundarios) como los objetivos de investigación (generales y secundarios), además de proporcionar la justificación, especificar las variables pertinentes y formular las hipótesis que corresponde.

En la capítulo dos se presentan los datos correspondientes al marco teórico, iniciando con los antecedentes. Posteriormente, se abordan las bases teóricas y científicas, donde se lleva a cabo una reflexión profunda sobre la aproximación teórica a las variables. En última instancia, se expusieron con minuciosidad las conceptualizaciones que subyacen en la terminología utilizada.

En el capítulo tres se expone el marco metodológico, donde se especifica que se adoptará un nivel correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal y el tipo correspondiente. Además, se detallan la población y muestra seleccionadas. Asimismo, se presentan las técnicas e instrumentos empleados en la investigación, así como los procedimientos ejecutados para la recopilación y análisis de datos.

En el capítulo cuatro se divulgan los hallazgos, comenzando con la descripción de las variables señalando los niveles y estadísticos descriptivos. Se lleva a cabo el análisis de relaciones concluyente o comprobación de las hipótesis. Asimismo, se realiza un análisis exhaustivo del estudio que incluyó la discusión detallada.

Para terminar, en el capítulo cinco se llevó a cabo las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. En este contexto, se delinearon las reflexiones surgidas durante el curso del estudio, destacando especialmente la conexión entre las variables. Asimismo, se expusieron de manera detallada las deducciones y sugerencias particulares emanadas de los datos resultantes durante el estudio.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Hoy en día a nivel mundial las organizaciones cuentan con el concepto de la relevancia que es contar con un recurso humano eficiente, este recurso debe de tener conocimientos, experiencias, habilidades y aptitudes que le permitan tener la capacidad de cumplir de manera idónea con las responsabilidades asignadas y a sus responsabilidades; además, de brindar un aporte de compromiso, esfuerzo y lealtad para con la organización, con la finalidad del cumplimiento de las metas y responsabilidades de esta. Es por ello que todos los dueños e inversionistas de las organizaciones tienden a tener ideologías y pensamientos sobre la preocupación de contar con empleados o trabajadores altamente calificados; estas ideologías y pensamientos se producen a consecuencia del cambio del mercado laboral, donde existe competencia y mucha oferta; todas las entidades institucionales aspiran a disponer de un cuerpo laboral caracterizado por un elevado nivel de competencia y capacitación profesional, por eso todas buscan diversos procesos con los cuales pueden lograr obtener la contratación de este personal; en tanto se han suscitado situaciones donde el personal ha decidido optar por dejar de laborar en una determinada organización y comenzar una relación laboral con otra, este comportamiento se produce porque el personal considera que el clima laboral, el ambiente, la cultura, políticas, normas, reglas y lineamientos no coinciden con la que tiene el personal.

Dentro de las organizaciones los trabajadores que laboran en sus instalaciones en un porcentaje son personas que han ido creciendo con la organización; es decir que tienen varias décadas de años trabajando dentro de estas organizaciones; sin embargo, en el crecimiento de las organizaciones se han ido incorporando tecnologías, procesos y métodos que agilizan las actividades y permite el cumplimiento de las obligaciones; además, de lograr pertenecer al mercado cambiante de la actualidad; no obstante muchas veces el personal no ha logrado desarrollarse como la organización esto a pesar que el factor determinante del desarrollo de la organización es el recurso humano; entonces se estaría hablando que a medida que la organización va creciendo se incorporan nuevos personales con conocimientos actuales, habilidades y actitudes, los cuales son reflejados en sus decisiones y acciones ejecutadas, mismas que van en concordancia con las metas de la organización. Muchas veces las organizaciones no requieren de un nuevo personal contratado sino desean y esperan que el personal que labora en sus instalación pueda llegar a obtener el conocimiento que se requiere para estar actualizados dentro del mercado por lo que ejecutan actividades para hacer esto posible; sin embargo, se presenta situaciones en donde el personal no tiene la capacidad suficiente para poder obtener nuevo conocimiento y desarrollar nuevas habilidades por qué tienen enraizado costumbres, ideologías, conocimientos y habilidades que le son muy difícil de deshacer, dejar de hacer o pensar, Barrios et al. (2020).

A pesar de toda la información, modificación y mejoras que se está produciendo dentro del mercado y la incorporación de nueva tecnología se presentan casos en donde se encuentra la persistencia dentro de una disparidad en el ámbito de la administración del capital humano. Países como Brasil Argentina Perú y Ecuador están llevando a cabo la ejecución de actividades para reforzar la gestión del talento humano para ello hace uso de diversas estrategias como es el acompañamiento a sus trabajadores en sus distintas obligaciones y responsabilidades (Kholodlok, 2018)

Dentro de Perú el tema de la gestión del talento humano ha sido un tema de desarrollo complejo, ocasionando como resultado que existan un gran porcentaje de empleos informales; este resultado indicaría la presencia del déficit de información sobre la gestión del talento humano.

En la localidad se presenta información sobre diversas empresas que tienen situaciones que originan una gran incomodidad en el personal que labora en sus instalaciones, esto a consecuencia que dentro de estas empresas se está generando inconformidad y desacuerdos en factores como el clima y ambiente laboral, además de no coincidir con las prácticas laborales que se ejercen en las empresas; siendo una de estas empresas sea la Minera Laytaruma S.A., ubicada en la subsede de Majes, específicamente dentro de esta empresa sea logrado visualizar la presencia de problemas y conflictos como el ausentismo y rotación frecuente de personal; el resultado de todos los problemas y conflictos recae directamente en la imagen y reputación misma que estaría afectando su sostenibilidad y rentabilidad.

Razón por la cual la investigación tiene por finalidad lograr obtener conocimiento sobre la gestión del talento humano y la motivación laboral en la Minera Laytaruma S.A.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Definir la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Definir la relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Definir la relación entre la capacitación del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Definir la relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Definir la relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

Se contemplara tener una relevancia de la teoría, esto con el propósito de adquirir respecto a las variables datos auténticos y fiables, dentro de las actividades a ejecutar se tomaran en consideración investigar otras fuentes, que tendrán directa relación con las variables; la finalidad de la obtención de información de diversas fuentes permitirá que se logre conseguir toda la cantidad de información posible para conocer a las variables y de esta manera que se pueda comprender la relación que estas puedan tener.

Justificación practica

Se suscitará en base a la resolución de conflictos y proveer de información a la empresa, toda la información obtenida lograra que al ser analizada por la empresa pueda tomar en consideración algunos aspectos y mejorar mediante ellos su situación; los resultados lograran examinar el posible vínculo entre las variables en cuestión o si por lo contrario no existe ninguna relación entre ellas.

Justificación metodológica

Se presentará todos los instrumentos y técnicas con las que se lograra obtener la información necesaria; también se hará uso de todas las herramientas que proporcionen los programas estadísticos a utilizar con el propósito de evaluar la magnitud del vínculo existente entre las variables si existiera. Finalmente, toda la información que logre encontrarse servirá como fuente y base para la producción de futuras investigaciones.

1.5. Variables

Tabla 1

Variables con su respectiva operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión del talento humano	Para Anastasio (2020) está sujeta a acciones en donde se toma en consideración de gran importancia el bienestar de los colaboradores como el de la entidad, dando a entender que dentro de la gestión todas las acciones realizadas serán en función contratar personal que cuente con todas las habilidades y conocimientos necesarios para efectuar funciones, así mismo que la organización tenga la capacidad de retribuir todos los aportes del personal.	La variable logrará ser medida por medio del uso de cuestionario en donde se empleará las 04 dimensiones de la variable en la estructura del cuestionario.	1. Reclutamiento humano	1.1. Reclutamiento interno 1.2. Reclutamiento externo	Encuestas: Cuestionario	1,7
			2. Capacitación del personal	2.1. Conocimiento 2.2. Habilidad		8,12
			3. Liderazgo en la persona	3.1. Estímulos 3.2. Actitud		13,16
			4. Selección de personas	4.1. Eficiencia 4.2. Eficacia		17,20
Variable 2: Motivación laboral	Rivera et al. (2018) indica que esta variable está sujeta a acciones que tienen como objetivo lograr el incremento de inversión que se brinda por parte del personal de una organización, esta inversión puede darse a través de aportes para mejorar los procesos, acciones de compromiso y lealtad, entre otras. Esta motivación lograra que se forme un vínculo entre ambas partes.	La variable logrará ser medida por medio del uso de cuestionario en donde se empleará las 03 dimensiones de la variable en la estructura del cuestionario.	1. Autonomía	1.1. Realiza libremente las tareas 1.2. Comportamiento	Encuestas: Cuestionario	1,5
			2. Importancia de la tarea	2.1. Capacidad para comprender su propio trabajo 2.2. Iniciativa		6, 11
			3. Retroalimentación	3.1. Comunicación 3.2. Desempeño alcanzado		12, 20

Nota: Presentado por los investigadores

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.
2. Existe relación entre la capacitación del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.
3. Existe relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.
4. Existe relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el ámbito internacional:

Paredes y Bustamante (2021) ejecutaron un trabajo que está sujeto a establecer si la gestión del talento humano y satisfacción laboral se correlacionan; por lo tanto para conseguir cumplir con lo dispuesto dentro del propósito fue imperativo que estuviera configurado de manera sistemática y organizada por aquel estudio que contenga propiedades y características que logren direccionar de manera eficiente a la investigación; siendo que estas investigaciones fueran de diseño y correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo; además de ello la muestra se conformó con un total de 370 trabajadores de los Bancos. La información referida a los hallazgos permitió conocer qué resultado del valor significativo llega a ser 0,911; también se encontró que el grado de significancia es menor a 0.05, en virtud de lo expuesto, se deduce que se establece entre las variables una asociación sustantiva, caracterizada por una correlación destacada, de naturaleza positiva y con relevancia estadística significativa.

Gonzáles, Román y Bermeo (2021) desarrollaron un estudio el cual se enfoca en hallar cuál es la influencia que se genera entre la gestión del talento humano y la productividad laboral; por ello la metodología estuvo estructurada de investigaciones no experimental, descriptivo y

transaccional, debido a que las propiedades y características de estas investigaciones permitieron que la investigación lleve a cabo sus acciones de manera apropiada, observando meticulosamente todos los parámetros y directrices previamente definidos dentro de los estudios a fin de encontrar la influencia de las variables. Lo encontrado en los hallazgos refiere que Pearson tiene un valor de 0,186 con una significancia de 0,055. En consecuencia, los resultados derivados del estudio indican como conclusión que efectivamente existe una asociación entre las variables bajo consideración. No obstante, cabe destacar que dicha asociación exhibe un carácter positivo, con una magnitud relativamente baja; esto se traduce que dentro de la empresa todo el personal llega a sentirse satisfecho y productivo cuándo hace uso de sus conocimientos, habilidades, experiencias y aptitudes en el cargo en el que ocupa.

Castro y Delgado (2020) efectúa la investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral la investigación, se enfoca principalmente en determinar si la implementación de un modelo de gestión del talento humano logra hacer que el desempeño laboral de su personal de proyecto especial Huallaga central y bajo de mayo logra mejorar; a razón de ello se contempló el diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y transversal; además, las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron las encuestas y en los instrumentos de cuestionarios quienes permitieron a la muestra siendo estos un total de 70 colaboradores, quienes proporcionaron la información en una forma concreta y verídica. Los hallazgos han permitido conocer que según la muestra la empresa ha implementado un modelo para la gestión del talento humano el cual les permite a ellos poder obtener conocimientos y demostrar los que ya tienen siendo un total de 67.1% los que consideran que es esto les permite poder incrementar sus conocimientos; mientras tanto el 64.3% considera que por medio de esto ellos se sienten con la capacidad de brindar este conocimiento obtenido a sus demás compañeros, finalmente es un 60% de la muestra quienes consideran que por medio del modelo ellos logran tener una nueva visión institucional de la empresa logrando afianzar de esta manera el

vínculo laboral entre ambas partes. La conclusión de la investigación llega a expresar lo siguiente: habiendo conocido los resultados obtenidos por la información que proviene de los encuestados se concluye que al existir un modelo de gestión del talento humano eficiente este logra que el desempeño laboral del trabajador de la empresa llegue a incrementar ya sentirse satisfecho en el momento en el que expresa la información.

En el ámbito nacional:

Ognio (2019) realizó un estudio que busca identificar entre las variables una asociación mediante un análisis exhaustivo y riguroso.; es así que se enfocó directamente en hacer énfasis en utilizar investigaciones que cuenten con un diseño no experimental con un nivel descriptivo y correlacionar; además, de tener un enfoque cuantitativo, en tanto la muestra aplicada en el estudio fue un total de 94 enfermeros de la profesión. Para la obtención de los resultados se hizo uso del coeficiente de Spearman el cual dio como resultado la presencia de un valor de 0,442 y un nivel de significancia de 0,000; además, de ello se encontró resultados sobre la percepción que tienen los enfermeros dentro de este instituto de salud, un total de 70,21% la motivación se encuentra en un nivel de 64.9%. Por lo tanto, al exponerse todos los resultados la conclusión que sostuvo la investigación directamente se enfoca en concluir que entre las variables se evidencia una relación siendo esta positiva pero media.

Cabellos (2023) sustentó que su trabajo realizado se enfoca directamente en hallar si entre gestión del talento humano y la motivación laboral se genera una relación. Por lo tanto, se estructura en base de un estudio no experimental, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal; además, de estar compuesta por un total de 88 personas quienes en su momento de la investigación presentan una relación laboral directa con la municipalidad. Los resultados encontrados en la ejecución de la investigación permitieron conocer que el valor coeficiente de Spearman sea 0,287; este resultado permite concluir que las variables guardan un vínculo, sin embargo, esta correlación es baja pero positiva

León (2022) desarrolló un estudio el cual busca definir el vínculo entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Razón por la cual se aplica la investigación de nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental y con enfoque cuantitativo; además, que la muestra se conformó por un total de 123 colaboradores de la municipalidad. Luego de la aplicación del procesamiento de información proveniente de la muestra indicarían los resultados que existe un 87.2% de la muestra quienes perciben que la gestión del talento humano se presenta de manera regular dentro de la municipalidad, en tanto la motivación laboral se encontró en un 92.7%; además de ello los resultados del valor de correlación son 0,326. Por lo que finalmente se enfoca la conclusión en afirmar que las variables guardan una relación; sin embargo, al visualizarse el valor de correlación esta sería baja pero significativa y positiva.

En el ámbito local:

González y Quintanilla (2021), sustenta la investigación sobre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el hospital Honorio Delgado; el objetivo de la investigación se enfoca en la identificación de la relación que se estaría generando entre las variables. Es así que se realizó en base de investigaciones con alcance descriptivos, diseños no experimentales y con enfoque cuantitativo siendo que la muestra se conformó por un total de 40 personas y en este momento de la investigación presentaban una relación laboral directa con la municipalidad. Los resultados encontrados en el estudio permitieron obtener la visualización sobre que el valor de Spearman es 0,706 y la presencia de significancia resulta ser menor que 0,005. Por lo que se puede concluir que las variables se relacionan de modo alto y significativo, dando a entender que al existir un mejor manejo de la gestión del talento humano se estaría generando el incremento de la motivación en los colaboradores de la municipalidad.

Cotrina (2022), ejecuta la investigación sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la empresa Exportadora Mega Pesca SA, se enfoca directamente su propósito en hallar la asociación de las

variables; se estructura en base de investigaciones correlacionales con diseño experimental y un total de 58 trabajadores quienes serían la muestra. Permitieron los hallazgos conocer que el valor de chi cuadrado resulta ser 75,655 y presenta un valor de p es inferior al 0,05. Se infiere, por consiguiente, que se establece entre las variables una relación significativa, sugiriendo que la implementación efectiva de prácticas de gestión del talento humano conlleva a una mejora sustancial y un aumento en la satisfacción laboral del personal municipal.

Tapia (2021) a través de su estudio pretende hallar entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral el grado de correlación, a consecuencia de esto la metodología aplicada se conformó como cuantitativo su enfoque, no experimental, además de corte transversal y finalmente la muestra estuvo constituida por un total de 18 personas quienes en el periodo del estudio presentaban una relación laboral y directa con el centro. Se conoce en los hallazgos el valor de Spearman y el nivel de significancia siendo estos el primero de 0,809 y el segundo inferior a 0,05 respectivamente. se infiere en conclusión que se encuentra establecida una relación entre las variables que estadísticamente es significativa y alta.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión del talento humano

Vera y Blanco (2019) explican que esta gestión es una herramienta de gran importancia para la organización, debido a que por medio de esta herramienta la organización tiene la capacidad de poder establecer todos los procesos y actividades en concordancia con el objetivo al que se plantea llegar; además de brindarle al personal todos los elementos, herramientas y objetos necesarios para que estos puedan cumplir con sus funciones y responder de manera correcta sus responsabilidades, creando un entorno propicio para ambas partes, propiciando la observancia de las regulaciones, los procedimientos y políticas expuestas dentro de la organización.

En tanto Jara et al (2019) define esta variable que se encuentra en ser el medio por la que se pueden llegar a ejecutar diversas actividades que tienen por finalidad contratar a un personal altamente capacitado que cuente con las características necesarias para responder al cargo que se le va a designar además de tener en conocimiento que el personal a contratarse debe de contar con costumbres, valores, ética y moral que vayan respecto a los propósitos preestablecidos y la idiosincrasia organizacional. Todas las acciones ejecutadas dentro de una organización tienen por finalidad lograr incrementar el conocimiento habilidades y aptitudes de su personal a fin de que todos estos factores puedan ser implementados e invertidos dentro de la misma organización y así lograr un incremento a nivel profesional en sus trabajadores y e incrementar económicamente la rentabilidad de la organización siendo más competitivo.

En tanto el autor Anastasio (2020) menciona que es importante que existen parámetros y lineamientos que establezcan los límites y las bases que deben de ser de rigor para que el comportamiento y las actitudes de su personal puedan llegar a ser los correctos y los necesarios para que exista una integración un compromiso un vínculo emocional entre el personal y la organización y entre todo el personal. Es por ello que dentro de la gestión la organización evalúa la retribución y remuneración que se le debe de brindar a sus trabajadores a fin de retribuir de manera asertiva la inversión del tiempo habilidad conocimiento que sus trabajadores están aportando día con día a la organización y al cumplimiento de sus funciones dentro del cargo que desempeñan, sin embargo, resulta imperativo subrayar que esta remuneración y retribución de inversión al personal se va a considerar siempre en cuando el personal haya tenido un desempeño adecuado y haya mejorado sus conocimientos y capacidades.

Es el autor Vallejo (2015) quien indica que la gestión es aquel elemento en donde al emplearse dentro de una organización esta puede llegar a expresar la ejecución de diversos patrones de comportamiento para su personal que ya labora dentro de esta organización y para el personal que

va a ingresar; sin embargo el personal que elabora dentro de la organización debe de acatar fielmente a todos y cada una de las lineamientos y políticas establecidas a fin de que los procesos ejecutados por él sean eficientes y vayan en concordancia los objetivos que tiene la organización, esto estaría indicando que en el momento del proceso de reclutamiento del personal el personal a reclutar tiene que contar con las características y requerimiento necesarias para el puesto; sin embargo si el personal que va a reclutar no considera todos los requerimientos del cargo, lamentablemente el proceso de reclutamiento va a ser ineficiente y estaría yendo en contra de los objetivos que se plantea dentro de la organización; por tal razón no se estaría cumpliendo con los lineamientos, normas y políticas es que se establezcan perjudicando gradualmente a la organización y finalmente al propio personal porque no va a ser retribuido, ni remunerado como quisiera ya que no está aportando de manera correcta ni está cumpliendo con sus funciones y obligaciones dentro de la organización ni en el cargo que está desempeñando. Otro detalle importante es mencionar que dentro de la gestión del talento humano es imprescindible que exista un compromiso por parte del personal.

Posterior al conocimiento que brindan los autores sobre la definición de esta variable se puede concluir que la gestión del talento humano es el conjunto de actividades procesos y llega a ser una herramienta que permite poder proporcionar información para que el personal de una organización pueda guiarse y ejecutar actividades y tener comportamientos y actitudes que vayan en concordancia con los objetivos que tiene la organización. Si ambas partes cumplen con sus funciones y responsabilidades las dos partes serán retribuidos correctamente e incrementarán por un lado sus conocimientos y por el otro sus ganancias monetarias.

Importancia de la gestión del talento humano

El autor Vallejo (2015) expresa que la importancia que se encuentra se enfocada directamente en eliminar y minimizar todos los errores inconvenientes, problemas, conflictos y cuellos de botellas que se presentan

dentro de los procesos y entre las relaciones del mismo personal, es por ello que por medio de la gestión se puede lograr crear un ambiente y clima laboral adecuada para ambas partes logrando incrementar el potencial de conocimiento experiencia estudios y comportamientos de su personal a fin de que estos puedan responder de manera asertiva a las expectativas que tiene el personal y puedan cumplir cabalmente con sus funciones y responsabilidades logrando los propósitos preestablecidos que abarcan la totalidad de la entidad.

Se involucra directamente en encontrar el desarrollo y mejora de su personal a nivel profesional esto considerando que el aporte que se va a brindar será el mismo que es aportado por la organización hacia su personal, esto quiere decir, que toda aquella información y herramientas que proporcione la organización a su personal este personal logrará retribuir con lo mismo a la organización cumpliendo eficientemente con sus funciones y responsabilidades, pero sin embargo, si la organización no le brinda lo necesario a su personal difícilmente este retribuirá y tendrá un compromiso con la organización y por lo tanto gradualmente esta se estará viendo perjudicada.

Es importante mencionar que todas las acciones que se suscitan se encuentran enfocadas en la contratación del personal nuevo para ocupar un cargo dentro de la organización en donde la importancia del reclutamiento, capacitación, evaluación y selección de este personal la cual debe de tener incorporado procesos que estén siendo ejecutados considerando las normas y las políticas implementadas por la organización. Esto es porque actualmente el recurso humano es la fuente del crecimiento; si una organización cuenta con un personal deficiente, que no tiene la capacidad y desconoce sobre temas de gran relevancia, además de tener no contar con experiencias habilidades y aptitudes es irrevocable el hecho que la organización se irá deteriorando y perdiendo su rentabilidad y sostenibilidad dentro del mercado, por eso es fundamental que se produzcan dos situaciones: la primera que la organización tenga establecidos de forma

eficaz, se requiere llevar a cabo de manera óptima todos los procedimientos y acciones necesarios dentro de los procesos para contratar un nuevo personal y segundo que luego de la contratación una vez que el personal esté formando parte del grupo de la organización este sea capacitado y se le proporcionen todas las herramientas motivación y retribución necesarias para que pueda desempeñar de manera responsable y consciente el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades (Vallejo, 2015)

Objetivo de la gestión del talento humano

El autor Vallejo (2015) da a conocer la existencia de diversos objetivos siendo las siguientes:

- La cooperación es aquel objetivo que va a permitir que todos los trabajadores de una organización puedan trabajar en conjunto brindando y proporcionando sus conocimientos y habilidades para lograr encontrar la ejecución de una actividad y proceso o la eliminación de un conflicto o problema.
- La competitividad dentro de una organización permite que todos los trabajadores tengan un incentivo para poder crecer y desarrollar destrezas y capacidades para permanecer dentro de la organización y tener una retribución considerada a sus aportes e inversiones.
- Lograr que los trabajadores sean competentes y estén motivados para que esto se origine necesario que dentro de una organización se ejecute en acciones y procesos las cuales van a permitir conocer el desempeño y la inversión que están generando sus trabajadores y así poder retribuir de manera correcta y adecuada todas estas inversiones.
- Incrementar la satisfacción laboral esto se va a generar cuando en el uso de la gestión se pueda lograr visualizar que todas las herramientas e instrumentos que la organización proporciona su personal lo está haciendo sentir satisfecho y contento de pertenecer dentro de la organización.

- Es importante conservar la existencia de una calidad dentro del ambiente laboral esto porque a consecuencia de una buena calidad el crecimiento del personal será gradual, es decir todos los resultados que se obtengan van a ser invertidos dentro de la organización por qué el personal se va a sentir tan cómodo y tan a gusto de pertenecer al equipo de la organización que decidirá quedarse y permanecer ahí trabajando con ellos porque se sentirá capaz motivado y comprometido con la organización y con las responsabilidades que se le son designado todo esto da a entender que va a existir una familiaridad entre todas las partes involucradas que trabajarán en conjunto y obtendrán cada uno de ellos de manera independiente sus propios beneficios.
- La conservación de los reglamentos y las políticas es importante que se establezcan acciones para regular estas normas y políticas a fin de generar la presencia de un solo comportamiento y una sola actitud dentro de la ejecución de los procesos para no crear confusiones ni altercados e inconvenientes entre el personal ni entre los mismos procesos.
- Crear un trabajo individual y grupal es fundamental dentro de una organización esto a consecuencia que el trabajo individual va a generar el conocimiento propio sobre los conceptos y habilidades que tiene el personal en un tema determinado mientras que un trabajo grupal va a generar que el personal conozca todos los aspectos fortalezas y debilidades que tienen sus demás compañeros para poder a fin en el momento en el que sea requerido hacer uso de todos estos conocimientos para beneficio de la organización y al producirse el trabajo en grupo se estaría generando confianza y una relación laboral entre el trabajador y sus demás compañeros.
- Retribuir de manera eficiente el aporte y la inversión generada por sus trabajadores es fundamental esto va a permitir que el trabajador se siente importante y considerado por la organización lo cual hará finalmente que se genere internamente en el trabajador un vínculo de

compromiso y lealtad con la empresa a fin de que el momento de que necesite la organización cumplir con metas en determinados periodos cuente con el aporte del trabajador.

- La evaluación del desempeño es otro objetivo fundamental que va a determinar el conocimiento del desempeño que están generando cada uno de los trabajadores de una organización a fin que esto va a generar a su vez que la organización pueda contar con todos los parámetros e informaciones necesarias para retribuir su desempeño.

Aspectos clave para la gestión del talento humano:

Según lo expuesto por los autores Chiavenato (2018) expresa principalmente que existen diversos aspectos claves para la generación de una gestión adecuada siendo estos los siguientes:

- La combinación comportamiento – entorno: se produce cuando existe un desplazamiento en un entorno social en dónde el personal es capaz de poder ordenar sus acciones dependiendo el escenario en el que se sitúe.
- La destreza general del comportamiento: se genera cuando existe el uso de diversas capacidades con la finalidad de obtener un crecimiento en una persona dentro de estas actividades ejecutarse es fundamental que las que puedo decir los comportamientos sean acorde al entorno que favorezca su desarrollo.

Dimensiones

- **Reclutamiento humano**

Según Chiavenato (2018) expresa claramente en donde enfoca que el concepto de esta dimensión es en base a encontrar todos aquellos aspectos que se relacionan directamente con las actividades y los objetivos de contratar nuevo personal que cumplan con todos los requerimientos y características del cargo a desempeñarse.

Reclutamiento se relaciona con el proceso de captar nuevo personal y con el proceso de hacer que el personal puede integrarse y colaborar con los demás trabajadores a fin de que en conjunto todos ellos puedan lograr el cumplimiento de cada uno de sus obligaciones.

Dentro de reclutamiento se encuentran ubicados todos los procedimientos y las técnicas utilizadas para obtener personal que cuenten con conocimientos experiencias habilidades y capacidades que permitan hacer que puedan ser responsables y cumplidos en el momento de ejercer el cargo. El reclutamiento también llega a ser un sistema en donde toda la información es ordenada según su importancia esto indicaría que primero son los procesos para reclutar seguido de los procesos de selección, evaluación y contratación.

➤ **Capacitación del personal**

Para Chiavenato (2018) expone que se enfoca directamente en el conjunto de actividades que propician la generación de información y conocimientos dándole al personal todas las herramientas necesarias para que este pueda integrarse y ejercer sus responsabilidades de manera correcta además capacitar al personal es una inversión que la organización lleva a cabo acciones con el propósito de emplear individuos con la debida formación y habilidades. puede retribuir con los nuevos conocimientos obtenidos.

Por ende, la capacitación laboral es aquel proceso en donde se desarrollan actividades para permitirle al personal tener el conocimiento de cómo es el funcionamiento dentro de una organización y cuáles son sus obligaciones y responsabilidades que debe de cumplir para permanecer en el cargo para que se le fue contratado y para recibir remuneración y retribución de los esfuerzos y del desempeño laboral que tenga (Vallejo, 2015).

➤ **Liderazgo de personas**

De acuerdo con Chiavenato (2018) explica que liderazgo es un factor importante dentro de una organización porque mediante este se puede lograr que el personal que elabora dentro de las instalaciones de esta organización trabaje conjunto y siga desarrollando actividades en una sola dirección.

El liderazgo resulta ser una disciplina que influencia directamente en las personas del entorno que tiene por finalidad alcanzar el cumplimiento de metas establecidas con antelación con las cuales en su cumplimiento se logra obtener un beneficio y satisfacción de todos los involucrados además de lograr el incremento y mejora en las habilidades y capacidades de los participantes y en incrementar la eficiencia en la comunicación interpersonal de todos finalmente es importante comentar que pueden existir varios líderes dentro de un grupo pero estos líderes tienen que tener la misma convicción y el mismo objetivo a cumplir..

➤ **Selección de personas**

Para Chiavenato (2018) expresa que la selección se trata de un procedimiento en el cual se llevan a cabo una serie de actividades con el propósito de resultar ser un filtro en donde retienen a todos aquellos profesionales que no cumplen con las características y requerimientos necesarios para ocupar un puesto determinado ni que sus ideales y costumbres están alineados con las de la organización. Es por ello que por medio de la selección se puede llegar a retirar al personal que no tiene una dirección como la de la organización.

La selección afecta directamente a la contratación del personal esto a consecuencia que por medio de la selección se logra obtener al personal idóneo para el cargo (Dessler, 2015).

Variable 2: Motivación laboral

La definición de la motivación laboral se encuentra arraigada a la influencia que esta va a tener en el comportamiento y las aptitudes que tomen en consecuencia el personal para una determinada situación misma que efectuará que el personal responda de una manera determinada. Por lo que se expresa la motivación resulta ser aquella fuente de emociones que al ser ingresadas y proporcionados al personal le brinda esperanza y ganas de efectuar actividades cumplir con las metas ser consciente y responsable en las acciones que realiza porque se está generando en él trabajador estímulos emocionales que de alguna manera influyen a que este efectúe acciones (Colombo, 2018).

La motivación se entiende como el conjunto de diversas actitudes y creencias que se generan en el contexto de una entidad, con la premisa de fomentar que su cuerpo laboral dedique la totalidad de los recursos requeridos con miras a alcanzar los objetivos establecidos, responsabilidades y funciones que son allegadas al cargo que ocupan, se logra tener facilidad en la ejecución de actividades e incrementando a su vez las capacidades del personal para responder ante situaciones complejas. La motivación impulsa al personal a tener una obligación y un compromiso laboral con la organización haciendo que el trabajador invierta tiempo esfuerzo y emociones para cumplir con lo requerido (Sánchez 2016).

Para Marín y Placencia (2017) es considerada como un estado que afecta directamente la parte emocional del trabajador logrando corregir pensamientos, actitudes y comportamientos en determinadas situaciones, finalmente es aquel factor que va a influenciar en el cumplimiento de las metas y propósitos del personal ocasionando la activación de una conducta más eficiente y activa para el desempeño de sus responsabilidades, es decir que el personal al ser motivado va a responder de manera consciente y responsable a situaciones que rodean sus funciones y responsabilidades logrando superar cualquier obstáculo o inconveniente que se presente siendo finalmente un personal motivado con emociones de superación y de

realización. También se puede considerar que representa la potencia que incita al individuo a manifestar conductas específicas previo ante situaciones y es influenciado de manera interna directamente en el pensamiento la mentalidad del personal logrando modificar o alterar estos pensamientos a favor de la organización.

La motivación resulta ser aquella herramienta que es utilizada por la organización a fin de provocar e inducir el actuar del personal, enfocándose directamente en la conducta y comportamiento de estos. Los resultados obtenidos se relacionan con la capacidad de responsabilidad en el cumplimiento de las responsabilidades, enfoque de las conductas hacia la dirección del cumplimiento de las funciones y tener una conducta que vaya de acorde a los objetivos planteados dentro de una organización. Por lo tanto, la motivación es una fuerza que es inducida psicológicamente dentro de un trabajador resulta ser como un motor que permite a los trabajadores poder ejecutar acciones que vayan en concordancia con determinados objetivos en donde se emplea energía y se invierte las habilidades y los conocimientos para poder responder adecuadamente a sus responsabilidades y funciones en el cargo que desempeñan. Todo esto hace posible que la organización logre ser beneficiada en los distintos ámbitos como en lo económico en lo social y en lo cultural (Rivera et al., 2018).

En síntesis, la motivación es un proceso inducido por la organización para poder lograr que el personal a su cargo logre tener un comportamiento y una actitud frente a una situación determinada que finalmente logre favorecer e incrementar la rentabilidad y sostenibilidad de la organización además también es el factor que logra favorecer al crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores. Por medio de la motivación todos los integrantes de una organización se enfocan en el cumplimiento de los mismos objetivos y se superan día con día logrando sobresalir en cada actividad que ejecutan para que puedan ser retribuidos según sus aportes o inversiones.

Tipos de motivación laboral

- **Motivación intrínseca:** este tipo de motivación se enfoca directamente en la autorrealización y el incremento de rendimiento que llega a tener un trabajador dentro de la organización donde labora, es aquel tipo de motivación que permite contribuirle un estímulo positivo al trabajador para que pueda este cumplir con sus propósitos personales y profesionales logrando con esto un resultado en el incremento de su rendimiento y desempeño laboral. Además logra contribuir al cumplimiento de las metas y las actividades superando todas las dificultades y obstáculos que se presentan, sirve como una ayuda para el trabajador (Colombo, 2018).

Según lo expresa Arciniegas y González (2020) esta motivación es un componente interno que motiva al personal a realizar todas sus actividades y a satisfacer el cumplimiento de sus expectativas lo que contribuye finalmente al logro e incremento de sus conocimientos a nivel personal y profesional.

- **Motivación extrínseca:** Es el conjunto de diversos componentes que producen en el interior del personal un rendimiento para el cumplimiento de sus responsabilidades dentro de una organización, retribuyéndolo a través de premios e incentivos por cada función y responsabilidad cumplida (Colombo, 2018).

Además, los autores Arciniegas y González (2020) contribuyen en que ese tipo de motivación permite que el ambiente de la organización mejore y sea más adecuado a las necesidades y perspectiva que tienen los trabajadores. Dentro de esta motivación se ejerce el uso de incentivos y beneficios los cuales pueden ser tangibles e intangibles, ese tipo de motivación al inducir el funcionamiento de las actividades del personal logra que la organización le proporcione un beneficio agregado según su desempeño requerido ya sean estos reconocimientos o incrementos monetarios.

Métodos de motivación

Según lo expresan los autores Arciniegas y González (2020) los diversos métodos de motivación que existen en la actualidad son aquellos que emplean metodologías para poder estimular a todos los trabajadores de una organización, esto a consecuencia que dentro de las organizaciones se tiende a ejecutar actividades según el entorno y la realidad del mercado, sin embargo existen diversas estrategias que al ser utilizadas pueden llegar a ser flexibles las actividades ejercen las organizaciones todas estas estrategias que son utilizadas tienen por finalidad optimizar la labor que cumplen los trabajadores. En su gran mayoría las organizaciones tienen el concepto que las acciones de motivación permiten al trabajador ser más flexible ante los cambios suscitados en el entorno.

- Empoderamiento: en donde se le brinda los trabajadores la motivación para cumplir con sus responsabilidades de manera responsable y consciente y puedan ser capaces de tomar decisiones que se enfoquen en controlar el avance de cada proceso y actividad que desempeñan dentro de su cargo. Dentro del empoderamiento se encuentra la reducción o minimización de sentimientos negativos como es la frustración, depresión entre otros. Al producirse estos sentimientos negativos se genera en el interior del trabajador emociones que le hacen pensar y creer que no es capaz de cumplir con los objetivos que no cuenta con recursos suficientes para poder hacerlo y sobre todo que no tiene las capacidades ni cualidades para poder hacerlo es por ello que en el empoderamiento se debe suplir todas estas energías negativas.
- La creatividad e innovación dentro de estos métodos se encuentran ubicadas las cantidades de organizaciones que permiten a los trabajadores generar ideas sin considerar su cargo ni puesto dentro de la jerarquía de la organización y eliminando todas las emociones de inhibición porque no se encuentran en un cargo más elevado ya que la generación de ideas puede provenir de cualquier trabajador que tenga el conocimiento y la capacidad necesaria para generarlas. Es una

obligación de la organización hacer que sus trabajadores se sientan confiados y seguros que el momento de expresar ideas no serán juzgados ni criticados, cuando los trabajadores se sienten libres se genera un ambiente y clima mucho más adecuado para propiciar ideas y tener procesos innovadores ya que todos los trabajadores colaboran activamente y voluntariamente entonces cuando se genera la producción de un nuevo producto o servicio todos aportan y utilizan sus ideas para poder optimizar estos procesos.

- Dentro del método del aprendizaje son los trabajadores quienes deben de recibir todas las herramientas para que puedan implementarlas en sus actividades y así hacer que sus acciones sean más eficientes y estén de acorde a los objetivos y responsabilidades que cada uno de ellos las organizaciones tienen que estimular a sus trabajadores esto con la finalidad de lograr que se pueda producir en el interior de ellos un compromiso y lealtad al lograr el alcance de las metas preestablecidas por la entidad organizativa invirtiendo esfuerzo tiempo dedicación esmero sus capacidades conocimientos y habilidades, pero si por lo contrario la organización no invierte en sus trabajadores lamentablemente los resultados serán negativos y perjudicarán gravemente la parte económica de la organización. Entonces la organización debe de invertir en programas capacitaciones adquisición de nuevas herramientas y tecnologías para que en conjunto cuando el trabajador decida ejecutar sus actividades diarias sea capaz de hacerlo y mejore su desempeño laboral además de crecer profesionalmente.
- Cuando se habla de calidad de vida se trata sobre todas las horas que un trabajador trabaja dentro de una organización normalmente son 48 horas esto reduce a 8 horas por día donde el trabajador se enfoca en su ámbito profesional y deja a un lado el ámbito personal pasando las 8 horas recién puede llegar a desenvolverse en el ámbito personal esto para que no exista un cruce de emociones ni pensamientos los cuales muchas veces llegan a perjudicar el estado anímico del trabajador y tienen como consecuencia final la reducción de su desempeño laboral

afectando gradualmente sus resultados y a la organización. Suceden momentos y situaciones donde el personal debe elaborar más de las 8 horas diarias y ahí se presenta el caso de horas extras donde la organización debe de retribuir estas horas siguiendo todas las normas y reglamentos de los derechos de los trabajadores proporcionándole los beneficios necesarios para que este sienta que sus esfuerzos y sus trabajos ejecutados tienen una importancia y consideración por parte de la organización, se debe de considerar que a estas horas extras no deben de afectar la productividad normal de los trabajadores mucho menos deben de involucrar la parte emocional psicológico de ellos porque donde ellos empiecen a tener pensamientos y sentimientos negativos sobre las actividades que realizan dentro de una organización esto va a afectar siempre a su desempeño. Entonces es importante decir que la organización debe de enfocarse también en ser flexibles ante ciertos horarios y permisos que solicite el trabajador esto con la finalidad de lograr reducir su ansiedad su estrés u otros factores o emociones que estarían perjudicando su productividad los cuales son un reflejo de los resultados que tienen, en el caso de la participación en las capacitaciones la organización debe ser flexible y proporcionarle un tiempo al personal para que puedan asistir y compartir estos conocimientos nuevos con sus demás compañeros sin que estén agobiados y tampoco que sientan que ir a una capacitación es una obligación porque estarían forzando cuando realmente una capacitación debe ser una oportunidad para mejorar sus conocimientos y habilidades.

- En la parte de los beneficios monetarios o retribución que se les otorga la organización a sus trabajadores estos deben ser en concordancia con la inversión que el trabajador genera dentro de la organización, y deben estar evaluados según los procesos y las especificaciones técnicas de cada uno de ellos. Cuando una organización consigue grandes utilidades estas utilidades deben ser repartidas entre sus trabajadores a fin de generar un incentivo para la colaboración a futuro en la ejecución de procesos y en el cumplimiento de las metas preestablecidas, sin

embargo cuando esto se produce y la organización no considera incentivar a sus colaboradores lamentablemente se estaría generando una desunión la cual repercutiría en los resultados de sus desempeños, por lo que ellos estarían sintiendo menos, se sentirían desconsiderados por parte de la organización. Los incentivos económicos siempre funcionan en el momento de motivar al trabajador para que ellos se sientan comprometidos y sean leales a la organización y no tengan pensamientos de retirarse de la organización porque no se sienten contentos ni satisfechos con lo que se le brinda dentro de ella sino por lo contrario quieren esforzarse quieren invertir tengan el deseo y las ganas de cumplir con sus metas lograr el cumplimiento general de los objetivos e incrementar su desempeño y mejorar día a día en todas las actividades que realizan.

Dimensiones

➤ **Autonomía**

Rogero (2018) indica esta dimensión está relacionada directamente con la ejecución de individual en donde no se considera la participación de los miembros, por lo que toda la responsabilidad recae directamente en el personal elegido para la ejecución de la actividad.

➤ **Importancia de la tarea**

Según Rogero (2018) menciona que la importancia se encuentra arraigado al hecho de la ejecución de las tareas y la influencia que esta ejecución puede tener en otros participantes de la organización esto quiere decir que todas las tareas encomendadas por otros miembros son de Gran importancia para toda la organización no necesariamente solamente importa para el trabajador destinado a la ejecución de la tarea.

➤ **Retroalimentación**

Esta retroalimentación sirve como referente para que el trabajador pueda desempeñarse de manera eficiente teniendo en consideración

aspectos que quizá en algún momento del transcurso de su vida laboral haya podido omitir u olvidar por consecuencia de diversos hechos o sucesos que podrían haber llegado a afectar los conocimientos brindados en el inicio de su contratación. Dentro de la retroalimentación se encuentra el factor de la comunicación pieza clave para que se produzca una integración en equipo y así se pueda trabajar en conjunto con todos los miembros para que participen aportando sus conocimientos capacidades habilidades y experiencias (Rogeró ,2018).

2.3. Marco conceptual

Reclutamiento: Referido a las actividades que en conjunto forman un proceso con la que se pretende llegar a la inclusión de todo el personal nuevo o antiguo que elabora dentro de una organización, permitiendo que la ejecución de los procesos cuente con las cantidades suficientes de trabajadores para que ejecuten cada actividad para ello es importante la contratación de nuevo personal y la sostenibilidad del personal antiguo.

Desarrollo de personas: se produce en situaciones para capacitar e incrementar aspectos profesionales y personales de los trabajadores con la que se pretende llegar a obtener un crecimiento de inversión en la implementación del conocimiento y las competencias que tienen los trabajadores cuando ejercen actividades y funciones y responsabilidades dentro de una organización convirtiéndolo en capaces de lograrlo.

Evaluación de personas: esto se produce en diversos procesos que tienen como finalidad dar un seguimiento adecuado y controlado de todas las actividades que son ejecutadas dentro de estos procesos a fin de conocer y verificar que las personas a evaluar estén brindando información verídica.

Liderazgo: resulta ser el factor que permite influenciar directamente en el comportamiento de personas que se encuentran ejecutando o que tienen la responsabilidad directa de efectuar una actividad a fin de obtener el cumplimiento de un objetivo en común.

Gestión del talento humano: esto es el conjunto de actividades que tienen por finalidad contratar personal que cumpla con características y requerimientos del puesto disponible y que sean competentes además de considerar el lineamiento de sus valores costumbres con las de la organización.

Motivación laboral: el factor clave que permite a los trabajadores ser capaces de comprometerse con la ejecución de una actividad determinada permitiendo invertir sus recursos propios para ser responsable y cumplir con sus obligaciones, también puede considerarse como una fuerza que influencia en las acciones y comportamientos del personal a favor de la organización.

Motivadores extrínsecos: son aquellos en donde se generan estímulos externos para producir que el comportamiento del personal sea en favor de la organización.

Motivadores intrínsecos: son los estímulos que nacen de manera voluntaria en el interior de los trabajadores en su gran mayoría estos motivadores se orientan directamente en conseguir un logro ya sea a nivel profesional o personal.

Recompensa: se conoce como el incentivo que es brindado por la organización para su personal con la finalidad de estimular que su comportamiento favorezca la organización y el cumplimiento de sus metas además de ser aquel factor que demostraría el aprecio y consideración que tiene la organización por su personal.

Relaciones interpersonales: son aquellas relaciones que se suscitan entre distintas personas que habitan un espacio determinado y que ejercen o tienen la responsabilidad de cumplir con una actividad en específico cuando se produce relaciones sanas y buenas es capaz de que exista una comunicación eficiente entre los participantes y que ambos puedan aportar según sus recursos para cumplir con una tarea u objetivo en común.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Está sujeta al tipo básica, esto debido a que en estas investigaciones se produce la búsqueda de información y conocimientos haciendo uso de fuentes verídicas y confiables para brindar nueva información sobre el tema investigar (Valderrama, 2015).

En el caso del tipo de investigación utilizada en la presente investigación fue el de nivel correlacional, el cual, de acuerdo con Ñaupas et. al (2018) es aquel estudio que tiene como objetivo analizar y estudiar todas las variables y los hechos o acontecimientos que se suscitan en torno a ella para conocer la influencia o relación que se suscita entre ambas. (p. 73)

3.2. Diseño de investigación

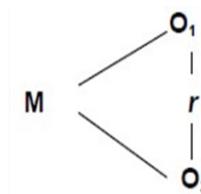
No experimental a consecuencia de que las variables no han sido manipuladas durante el proceso de recolección de información o investigación.

Menciona claramente Hernández et. al (2014) son aquellos estudios que cuentan con características y objetivos claros en donde se indica que las variables de investigación no son modificadas ni alteradas y el estudio de estas se produce cuando están en su estado natural las variables.

Se suscitó el estudio en un periodo de tiempo determinado razón por la cual el corte utilizado fue el transversal.

Acorde a lo afirmado por Hernández et. al (2014) el corte transversal es aquella investigación en donde todos los estudios e información sustraída para la investigación se produce en un periodo de tiempo establecido sin que existan alteraciones de espacios en periodos de tiempo.

El siguiente esquema es un diseño de cómo se efectúa la investigación de las variables:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión del talento humano

r: relación

O2: variable: Motivación laboral

3.3. Población y muestra

Población

La población empleada en la investigación estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa minera la Laytaruma.

Según el autor Ñaupás et. al (2018) la población es el conjunto de personas o elementos que comparten características en común las cuales se encuentran ubicadas en un espacio determinado misma en donde se efectúa la investigación.

Muestra

En tanto la muestra de la investigación fue por un total de 28 trabajadores de la empresa este resultado se obtuvo gracias a la ejecución de un muestreo probabilístico aleatorio el cual se muestra a continuación:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 30}{0.05^2(30 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 28$$

Según el autor Ñaupas et. al (2018) es una parte extraída del total de la población, esta muestra extraída servirá como fuente para que los investigadores puedan sustraer información y así obtener resultados que les permite resolver el problema y con contrastar la hipótesis correcta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta, esto se debe a la consideración que esta técnica puede obtener información en un periodo de tiempo establecido.

De acuerdo con el argumento que brinda el autor Hernández et. al (2014) explica que se configura como una metodología mediante la cual los individuos representativos de la población, en este contexto específico la muestra, tienen la capacidad de expresar y proporcionar su percepción. e información de manera libre y verídica.

Instrumento

En tanto corresponde al cuestionario, porque instrumento es aquel que permite a la muestra ser precisos en sus aportes de información. En tanto la conformación del instrumento se estructuró en base a 20 preguntas para cada variable cada una contiene sus respectivas dimensiones.

Según como explica el autor Vara (2015) este instrumento es aquel que está conformado por ítems y dimensiones de una variable el cual hace más exacto la respuesta de los sujetos de la muestra.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La operación de tratamiento de datos tuvo lugar a través de una matriz el cual fue generado por el programa Excel brindando una verificación sobre los cuestionarios y los datos de información proporcionados por la muestra, además de ello se hizo uso del análisis descriptivo para poder comprender los resultados que se obtienen de las gráficas y figuras provenientes del programa estadístico. Se hizo uso de más del programa SPSS en donde se hizo uso del de la estadística inferencial para poder analizar a las variables y así encontrar la correlación que se estaría generando entre ellas, mientras tanto la contrastación de hipótesis se dio por medio de la herramienta de coeficiente de Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable

Tabla 2

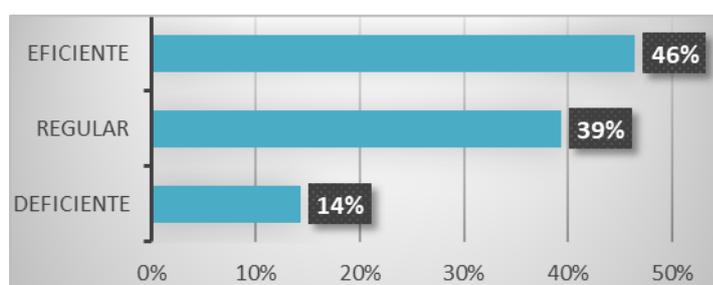
Nivel que presenta la variable gestión del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	14%
REGULAR	11	39%
EFICIENTE	13	46%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 1

Variable gestión del talento humano



Nota: Concerniente a la información hallada de la variable.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que el 46% exhibe que el nivel de la gestión del talento humano es eficiente, además el 39% refieren un nivel regular, y únicamente un 14% lo evalúa como deficiente. Estos resultados permiten afirmar con certeza que la gestión del talento humano en la Subselección Majes se lleva a cabo de manera idónea, es decir cuenta con un sistema eficaz para identificar, desarrollar y retener el talento

de su personal, centrándose en optimizar las habilidades y capacidades de los empleados, asegurando que estén posicionados estratégicamente en roles que maximicen su contribución al éxito organizacional.

Tabla 3

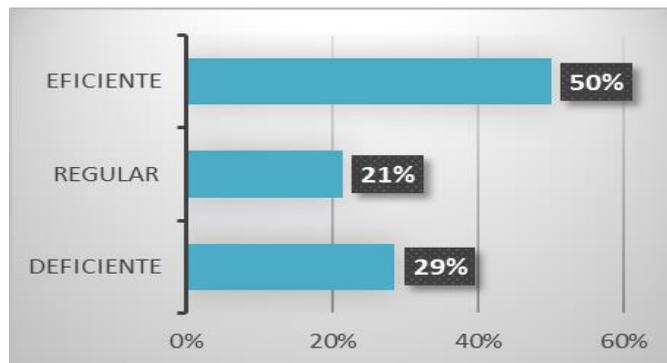
Nivel que presenta la dimensión reclutamiento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	29%
REGULAR	6	21%
EFICIENTE	14	50%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 2

Reclutamiento humano



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que el reclutamiento humano exhibe un nivel eficiente del 50%, un nivel deficiente del 29%, y únicamente un 21% lo evalúa como regular. Estos resultados permiten afirmar con certeza que el reclutamiento humano en la Subsede Majes se lleva a cabo de manera idónea, lo cual significa que la organización es capaz de identificar, atraer y seleccionar a los profesionales más adecuados para ocupar posiciones clave. Un reclutamiento eficiente va más allá de la simple contratación; implica evaluar no solamente las destrezas técnicas son relevantes, sino que también cobran importancia las competencias blandas o interpersonales y el ajuste cultural.

Tabla 4

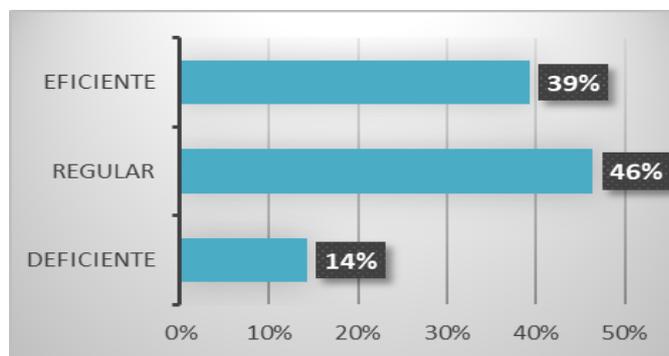
Nivel que presenta la dimensión capacitación del personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	14%
REGULAR	13	46%
EFICIENTE	11	39%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 3

Capacitación del personal



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que la capacitación del personal exhibe un nivel regular del 46%, un nivel eficiente del 39%, y únicamente un 14% lo evalúa como deficiente. Estos resultados permiten afirmar con certeza que la capacitación de los colaboradores en la Subselección Majes no se lleva a cabo de manera idónea, lo cual significa que el enfoque actual de desarrollo de habilidades y conocimientos no está logrando maximizar el potencial de los empleados de manera efectiva. Esto podría deberse a diversos factores, como la falta de alineación entre los programas de capacitación y las necesidades específicas de los empleados y la organización, la ausencia de una estrategia integral de gestión del talento, o la falta de seguimiento y evaluación de los resultados de la capacitación.

Tabla 5

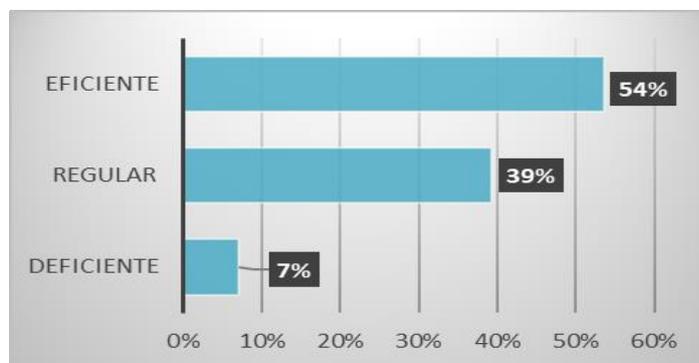
Nivel concerniente a la dimensión liderazgo en la persona

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	7%
REGULAR	11	39%
EFICIENTE	15	54%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado

Figura 4

Liderazgo en la persona



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que el liderazgo en la persona exhibe un nivel eficiente del 54%, un nivel regular del 39%, y únicamente un 7% lo evalúa como deficiente. Estos resultados permiten afirmar con certeza que en la Subselección Majes existe un liderazgo eficiente, lo que significa que cuenta con líderes capaces de comprender, nutrir y potenciar el potencial de su equipo. Este tipo de liderazgo va más allá de simplemente supervisar tareas; implica la habilidad de identificar y desarrollar las habilidades individuales de los colaboradores, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador, y promover el crecimiento profesional de cada miembro del equipo.

Tabla 6

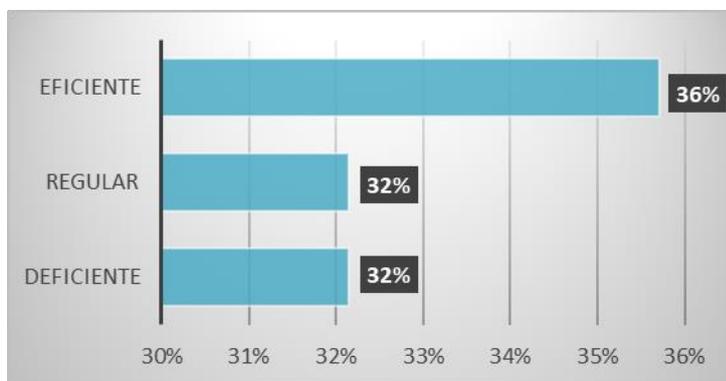
Nivel que presenta la dimensión selección de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	9	32%
REGULAR	9	32%
EFICIENTE	10	36%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 5

Selección de personas



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que la selección de personas exhibe un nivel eficiente del 36%, asimismo lo evalúan como regular y deficiente con un 32%. Estos resultados permiten afirmar con certeza que la selección del personal en la Subselección Majes se lleva a cabo de manera idónea, lo cual significa que el proceso de reclutamiento, evaluación y contratación de empleados se desarrolla de manera cuidadosa y estratégica. La eficiencia en este ámbito implica identificar y atraer a individuos con habilidades, conocimientos y aptitudes que se alineen con las necesidades y objetivos de la empresa.

Tabla 7

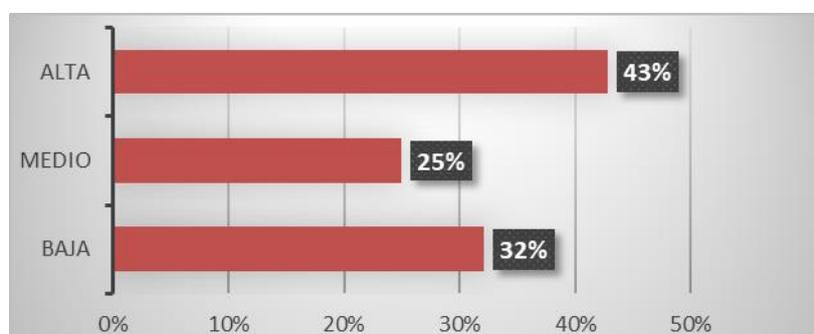
Nivel que presenta la variable motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	9	32%
MEDIO	7	25%
ALTA	12	43%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 6

Variable motivación laboral



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la variable.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que la motivación laboral exhibe un nivel alto del 43%, un nivel bajo del 32%, y únicamente un 25% lo evalúa como medio. Estos resultados permiten afirmar con certeza que existe una alta motivación laboral en la Subsede Majes, es decir que sus empleados están impulsados por un fuerte sentido de compromiso, entusiasmo y dedicación hacia sus tareas y responsabilidades. En este contexto, los colaboradores encuentran satisfacción en su trabajo, lo que se traduce en un aumento de la productividad y la calidad de sus contribuciones al equipo.

Tabla 8

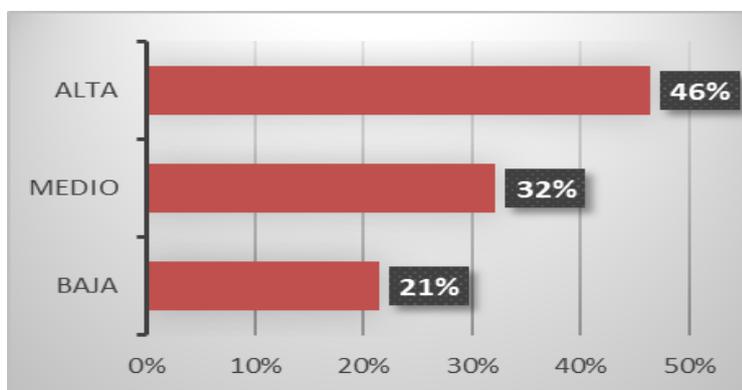
Nivel que presenta la dimensión autonomía

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	21%
MEDIO	9	32%
ALTA	13	46%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 7

Autonomía



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que la autonomía exhibe un nivel alto del 46%, un nivel medio del 32%, y únicamente un 21% lo evalúa como baja. Estos resultados permiten afirmar con certeza que existe una alta autonomía en la Subselección Majes, es decir se cuenta con un entorno de trabajo donde los empleados tienen un considerable grado de libertad y control sobre sus tareas, metas y enfoques para alcanzar el éxito en sus responsabilidades. En esta coyuntura, se promueve el desarrollo de la competencia de los empleados en la toma de decisiones, la asunción de responsabilidades respecto a sus respectivos proyectos y la aportación proactiva a la consecución de los fines organizacionales.

Tabla 9

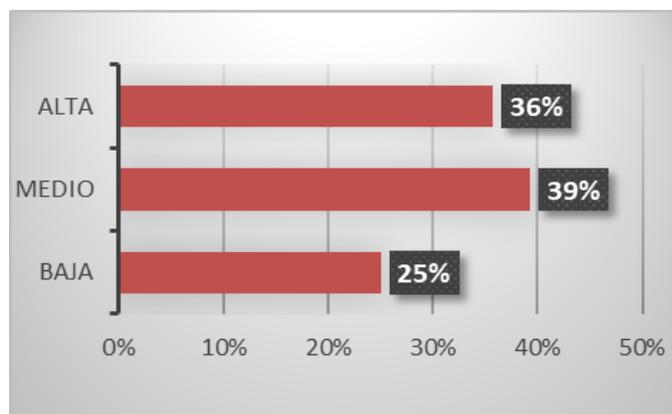
Nivel que presenta la dimensión importancia de la tarea

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	25%
MEDIO	11	39%
ALTA	10	36%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 8

Importancia de la tarea



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la dimensión.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que la importancia de la tarea exhibe un nivel medio del 39%, un nivel alto del 36%, y únicamente un 25% lo evalúa como baja. Estos resultados permiten afirmar con certeza que existe una alta importancia de la tarea en la Subsede Majes, lo cual significa que se reconoce y valora el impacto significativo que esa actividad tiene en la satisfacción y el bienestar de los empleados. En este contexto, se comprende que la tarea en cuestión no solo es vista como una responsabilidad funcional, sino también como una oportunidad para impulsar el compromiso y la dedicación de los colaboradores.

Tabla 10

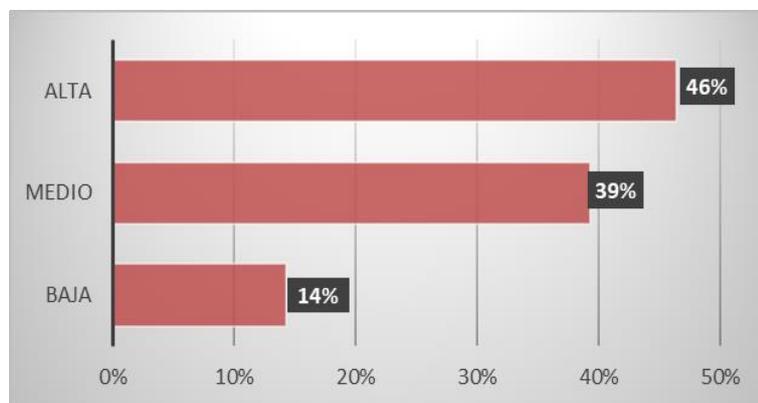
Nivel que presenta la dimensión retroalimentación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	4	14%
MEDIO	11	39%
ALTA	13	46%
Total	28	100%

Nota: Con fundamento en la percepción del personal evaluado.

Figura 9

Retroalimentación



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la dimensión.

De los 28 participantes objeto de la encuesta, se constata que la retroalimentación exhibe un nivel alto del 46%, un nivel medio del 39%, y únicamente un 14% lo evalúa como baja. Estos resultados permiten afirmar con certeza que existe una alta retroalimentación en la Subsección Majes, es decir, existe un constante intercambio de información y opiniones entre los líderes y los empleados sobre los factores que influyen en su motivación en el trabajo. Este proceso implica no solo identificar y reconocer los logros individuales y colectivos, sino también entender las necesidades y expectativas de los empleados en términos de reconocimiento, desarrollo profesional, y bienestar laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsele Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsele Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Tabla 11

Correlación entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral

			GESTION DEL TALENTO HUMANO	MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de	GESTION DEL	Coeficiente de correlación	1,000	,857**
	TALENTO	Sig. (bilateral)	.	,000
	HUMANO	N	28	28
Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,857**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Se expone en la tabla los resultados relativos a la asociación entre las variables de estudio, destacándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,857** con un nivel de significancia de $p=0,000$, el cual es inferior a 0,05. Este hallazgo respalda la refutación de la H₀ y la validación de la H_i, indicando así, que entre la gestión del talento humano y la motivación laboral se presenta una relación positiva alta.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

H_o: No existe relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Tabla 12

Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión reclutamiento humano

			Reclutamiento humano	MOTIVACION LABORAL
Rho de	Reclutamiento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

En la tabla se presentan los resultados relativos a la asociación entre las lo conceptos en mención, destacándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,804** con un nivel de significancia de $p=0,000$, el cual es inferior a 0,05. Este hallazgo respalda la refutación de la H_o y la validación de la H_i, indicando así, que entre el reclutamiento humano y la motivación laboral se presenta una relación positiva alta.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la capacitación del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsele Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

H_o: No existe relación entre la capacitación del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsele Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Tabla 13

Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión capacitación del personal

		Capacitación es del personal	MOTIVACION LABORAL	
Rho de	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	28	28
Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	28	28

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

Se expone en la tabla los resultados relativos a la asociación entre las lo conceptos en mención, destacándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,789** con un nivel de significancia de $p= 0,000$, el cual es inferior a 0,05. Este hallazgo respalda la refutación de la H_o y la validación de la H_i, indicando así, que entre la capacitación del personal y la motivación laboral se presenta una relación positiva alta.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Tabla 14

Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión liderazgo en la persona

		Liderazgo en la persona	MOTIVACION LABORAL	
Rho de Spearman	Liderazgo en la persona	Coefficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Se expone en la tabla los resultados relativos a la asociación entre las lo conceptos en mención, destacándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,851** con un nivel de significancia de $p=0,000$, el cual es inferior a 0,05. Este hallazgo respalda la refutación de la H₀ y la validación de la H_i, indicando así, que entre el liderazgo en la persona y la motivación laboral se presenta una relación positiva alta.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subselección Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

H₀: No existe relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subselección Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.

Tabla 15

Correlación entre variable motivación laboral y la dimensión selección de personas

		Selección de personas	MOTIVACION LABORAL	
Rho de	Selección de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

En la tabla se presentan los resultados relativos a la asociación entre los conceptos en mención, destacándose un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,781* con un nivel de significancia de $p=0,000$, el cual es inferior a 0,05. Este hallazgo respalda la refutación de la H₀ y la validación de la H_i, indicando así, que entre la selección de personas y la motivación laboral se presenta una relación positiva alta.

4.3. Discusión de resultados

Se llevó a cabo un análisis estadístico exhaustivo de la totalidad de los datos recopilados y la información derivada de la ejecución de una encuesta y un cuestionario dirigidos a la muestra constituida por los colaboradores de la entidad. Los hallazgos obtenidos a partir de este proceso evidencian que destacándose un Rho de Spearman de 0,857** con un nivel de significancia de $p=0,000$, el cual es inferior a 0,05, entre la gestión del talento humano y la motivación laboral se presenta una relación positiva alta. Asimismo, el reclutamiento humano y la motivación laboral se relacionan con un valor equivalente a 0,804, la capacitación del respaldo y la motivación laboral también guardan una relación respaldada por 0,789; en seguida el liderazgo en la persona se relaciona con la motivación laboral con 0,851, y por otro lado selección de personas y la motivación laboral guardan un vínculo cuyo respaldo es un 0,781.

En este sentido se ha identificado una correspondencia en términos de los resultados obtenidos entre las variables en el informe actual y el estudio llevado a cabo por Ognio (2019) el cual se enfocó en determinar cuál es la relación que se produce entre las variables además uso a Spearman el cual dio como resultado la presencia de un valor de 0,442 y un nivel de significancia de 0,000; además, de ello se encontró resultados sobre la percepción que tienen los enfermeros dentro de este instituto de salud, un total de 70,21% la motivación se encuentra en un nivel de 64.9%. Por lo tanto, al exponerse todos los resultados la conclusión se sostuvo en que la correlación entre las variables es positiva pero media.

Otro caso es el de Cabellos (2023) quien también se propuso hallar si se relacionan las variables, al respecto resultados encontrados en la permitieron conocer que el valor de Spearman sea 0,287; este resultado permite concluir que las variables se relacionan; sin embargo, esta correlación resulta ser baja pero positiva.

Por su parte Gonzáles y Quintanilla (2021), sustenta un estudio enfocado en la identificación del vínculo que entre las variables se estaría generando. Los resultados encontrados en el estudio permitieron obtener la visualización sobre que el valor de Spearman es 0,706 y la presencia de significancia resulta ser menor que 0,005. Por lo que se concluye que dentro de la investigación se logra identificar la presencia de un vínculo entre las variables siendo esta alto y significativo deduciendo que al existir un mejor manejo de la gestión del talento humano se estaría generando el incremento de la motivación en los colaboradores de la entidad.

Asimismo, León (2022) que tuvo un enfoque en definir entre las variables el grado de correlación. Luego de la aplicación del procesamiento de información proveniente de la muestra los hallazgos indicarían que existe un 87.2% de la muestra quienes perciben que la gestión del talento humano se presenta de manera regular dentro de la municipalidad, en tanto la motivación laboral se encontró en un 92.7%; además de ello los resultados del valor de correlación son 0,326. Se concluye que guardan las variables una relación; sin embargo, al visualizarse el valor de correlación esta sería baja pero significativa y positiva.

Lo que deriva de los hallazgos en el presente estudio, al ser cotejados con los resultados emanados de otros estudios presentados en los antecedentes, corroboran la existencia de una asociación significativa entre la variable gestión del talento humano y la motivación. Ello revela que cuanto mejor se desarrolle la gestión del talento humano en una organización, mayor será la motivación laboral de los empleados. Una gestión eficaz, que incluya reconocimiento, desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo, contribuye a la satisfacción y compromiso de los empleados, generando un círculo virtuoso que fortalece el rendimiento y la productividad en el entorno laboral.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: El análisis estadístico de Rho de Spearman equivalente a 0,857; constata una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Dichos hallazgos sugieren que, a medida que se mejora la gestión del talento humano en una organización, se crea un entorno laboral más favorable que impulsa la motivación de los empleados.

SEGUNDO: Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman equivalente a 0,804; se constata una relación positiva alta entre el reclutamiento humano y la motivación laboral. Dichos hallazgos sugieren que, cuando las personas son seleccionadas con precisión, la motivación laboral tiende a ser más sólida, ya que los empleados se sienten valorados y capaces en sus funciones.

TERCERO: Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman equivalente a 0,789; se constata una relación positiva alta entre la capacitación del personal y la motivación laboral. Dichos hallazgos sugieren que, cuanto mejor se desarrolle la capacitación del personal, mayor será la motivación laboral al incrementar las habilidades y competencias de los empleados, brindándoles un sentido de logro y reconocimiento.

CUARTO: Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman equivalente a 0,851; se constata una relación positiva alta entre liderazgo en la persona y la motivación laboral. Dichos hallazgos sugieren que, un liderazgo bien desarrollado se correlaciona positivamente con la motivación laboral, ya que un líder efectivo inspira confianza, proporciona dirección clara y apoya el crecimiento profesional de los empleados.

QUINTO: Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman equivalente a 0,781; se constata una relación positiva alta entre selección de personas y la motivación laboral. Dichos hallazgos sugieren que, cuanto más efectiva sea la selección de los empleados que se ajusten a las competencias y valores de la empresa, será mayor la motivación al generar un entorno propicio para el crecimiento profesional y la satisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones

A la empresa se sugiere que es fundamental implementar estrategias que reconozcan y celebren los logros individuales y colectivos. Establezca un ambiente de trabajo que promueva la comunicación abierta y el desarrollo profesional, brindando oportunidades para la capacitación y el crecimiento personal. Además, considere programas de incentivos que reconozcan el esfuerzo y la dedicación de sus empleados.

Se recomienda adoptar un enfoque integral que combine estrategias tradicionales y digitales. Optimizar la presencia en plataformas de reclutamiento en línea, mantener una fuerte presencia en redes sociales profesionales y mejorar la experiencia del candidato en el proceso de selección son pasos clave.

Se sugiere implementar programas de formación continua que se adapten a las necesidades específicas de la empresa y del mercado en constante evolución. Esto incluye proporcionar acceso a cursos en línea, talleres prácticos y mentorías especializadas. Además, fomentar una cultura de aprendizaje constante incentivará a los empleados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, mejorando así la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación de la empresa ante los desafíos cambiantes.

Se recomienda que es fundamental fomentar una cultura de comunicación abierta y empoderamiento. Establecer metas claras, brindar retroalimentación constructiva y reconocer los logros individuales y colectivos contribuyen a motivar y comprometer al equipo. Además, invierta en programas de desarrollo profesional y liderazgo para cultivar habilidades y competencias.

Se sugiere adoptar un enfoque integral que combine la evaluación de habilidades técnicas con la valoración de habilidades blandas y la alineación de los valores corporativos. Implementar entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades específicas y referencias laborales cuidadosamente analizadas puede proporcionar una visión más completa de los candidatos.

BIBLIOGRAFÍA

- Anastasio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoecoen*, 12(4), 436–448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arciniegas, J., & González, Ó. (2020). *Sistemas de gestión de la calidad*. Madrid: ECOE Ediciones.
- Barrios Hernández, K. D. C., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Cabellos Rabanal, F. D. M. (2023). *Gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112254>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hil
- Colombo, D. (2018). *Innovación emocional: las nuevas leyes para motivar personas*. Madrid: URANO PUB Incorporated.
- Cotrina Velarde, M. F. (2022). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Empresa Exportadora Mega Pesca SA en el año 2021*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada de Tacna. Recuperado de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2300>
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Gonzáles Quito, G. J., & Quintanilla Gutiérrez, L. Á. (2021). *Gestión del talento humano y motivación de los colaboradores administrativos del Hospital*

- Honorio Delgado, Arequipa 2021. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76905>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Kholodkov, N. (2018). América Latina: problemas de recuperación económica. Instituto de Latinoamérica de la Academia de Ciencias de Rusia, 33-56. <https://iberoamericajournal.ru/sites/default/files/2018/3/kholodkov.pdf>
- Lahmann, J. (2020). Empresa motivada. Un modelo con 14 herramientas y disciplinas para un equipo motivado. Madrid: ECOE Ediciones
- León Shupingahua, L. A. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión–Pasco, 2022. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115729>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis (5ª ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ognio Cardenas, C. T. (2019). Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39348>

- Paredes Floril, P. R., & Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, (5), 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), pp. 17-34. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Rogero P. (2018). Aplicación del Modelo de las Características del Puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería. Tesis doctoral. Universidad de Malaga. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10630/2687>
- Sánchez, J. (2016). Influencia de la motivación en mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Indoamérica Servicios Logísticos S.A.C Tesis de maestría. Universidad de Trujillo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.14414/8923>
- Tapia Coaquira, Y. L. (2021). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA-Puno, periodo 2019. Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 2ª reimpresión. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. (1° ed.). Ecuador: La Caracola Editores.
- Vara, A. (2015). Los 7 pasos para elaborar una tesis (2° ed.).

- González Vázquez, K. Y., Román Cortez, K. R., & Bermeo Fuentes, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio De Las Ciencias*, 7(3), 1175–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>
- Vera Barbosa, A., & Blanco Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29 (74), 25-44. <http://hdl.handle.net/11323/5478>

ANEXOS

Matriz de Consistencia de la Investigación

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUBSEDE MAJES EN LA EMPRESA MINERA LAYTARUMA S.A., AREQUIPA, 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	Existe relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
			1. Reclutamiento humano	1.1. Reclutamiento interno 1.2. Reclutamiento externo	1,7	
¿Cuál es la relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?	Determinar la relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	Existe relación entre el reclutamiento humano y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	2. Capacitación del personal	2.1. Conocimiento 2.2. Habilidad	8,12	Ordinal
			3. Liderazgo en la persona	3.1. Estímulos 3.2. Actitud	13,16	
¿Cuál es la relación entre las capacitaciones del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?	Determinar la relación entre las capacitaciones del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	Existe relación entre las capacitaciones del personal y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	4. Selección de personas	4.1. Eficiencia 4.2. Eficacia	17,20	
			VARIABLE 2 MOTIVACIÓN LABORAL			
¿Cuál es la relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	Existe relación entre el liderazgo en la persona y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
			1. Autonomía	1.1. Realiza libremente las tareas 1.2. Comportamiento	1,5	
¿Cuál es la relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023?	Determinar la relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	Existe relación entre la selección de personas y motivación laboral de los trabajadores de la Subsede Majes en la Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023.	2. Importancia de la tarea	2.1. Capacidad para comprender su propio trabajo 2.2. Iniciativa	6, 11	Ordinal
			3. Retroalimentación	3.1. Comunicación 3.2. Desempeño alcanzado	12, 20	