

FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de **INGENIERÍA EMPRESARIAL**

“Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora S.A.C. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Ingeniero Empresarial

Autor:

David Ricardo Tapia Torres

Asesora:

Mg. Ing. Betty Lizby Suarez Torres
Código ORCID: 0000-0002-7064-8043

Trujillo - Perú

2025


JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	LAURA SOFIA BAZAN DIAZ
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	OSCAR ABRAHAM MORALES DA COSTA
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	BETTY LIZBY SUAREZ TORRES
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud

 Página 2 of 50 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega tm:oid::1:3124395891




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

17%		Fuentes de Internet
7%		Publicaciones
9%		Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, cuyo amor y sacrificio han sido mi mayor impulso, les agradezco infinitamente por su apoyo incondicional a lo largo de esta travesía académica. A mi gato Shen, que, con ronroneos reconfortantes, pudo llenar mis días de alegría y ser compañero en noches de estudio. A ambos les dedico este logro con profundo amor y gratitud.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes con su apoyo incondicional y constante motivación me han inspirado a superar cada desafío en mi formación académica. Su ejemplo de esfuerzo y dedicación ha sido el pilar de este logro.

A mi asesora de tesis, por su guía y paciencia en cada etapa de este proceso. Sus consejos y experiencia han sido fundamentales para consolidar este proyecto.

Finalmente, a todos aquellos que, de forma directa o indirecta, contribuyeron a este logro académico, mi más profundo agradecimiento.

Espero que este trabajo sea una contribución valiosa y que inspire a otros a perseguir sus metas con perseverancia y determinación.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema.....	22
1.3. Objetivos.....	23
1.4. Hipótesis.....	23
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	24
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS.....	46
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Escala de medición de la encuesta.....	26
Tabla 2	Matriz de evaluación de factores internos de Industrias e Inversiones La Aurora SAC (MEFI)	30
Tabla 3	Prueba de normalidad de las variables	35
Tabla 4	Tabla cruzada de la relación de la gestión del talento humano y la motivación ...	36
Tabla 5	Correlación de las variables de estudio	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de variables de la situación actual de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto	31
Figura 2 Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto	33
Figura 3 Nivel de las dimensiones de la motivación en la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto	34

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue identificar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal en la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC en Huanchaquito Alto – Huanchaco 2023. La metodología empleada combinó enfoques cualitativos y cuantitativos, con un diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal utilizando la encuesta como herramienta; la muestra se clasifica como población censal ya que estuvo conformada por los 30 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir ambas variables de estudio. Los resultados indican que con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.449 y un valor p de 0.013, se confirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables; siendo que el 56.70% de los trabajadores presenta una motivación media, lo que evidencia que la gestión del talento humano no es percibida de manera sobresaliente; además por otro lado se obtuvo que el 36.70% de los empleados mostró una alta motivación, aunque con una gestión del talento humano regular, lo que sugiere que existen áreas de mejora y la necesidad de optimizar las prácticas de gestión para potenciar la motivación de este grupo.

Finalmente, se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, este resultado evidencia que una adecuada gestión influye de manera positiva en motivación, resaltando la importancia de implementar políticas y programas que la fortalezcan.

PALABRAS CLAVES: Relaciones interpersonales, objetivos organizacionales, actitud laboral, gestión del personal.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión del talento humano y la motivación laboral son aspectos clave en cualquier organización, ya que influyen directamente en el desempeño, la satisfacción y el nivel de compromiso de los trabajadores. Al enfocarse en fomentar la motivación, considerando siempre el bienestar de los colaboradores, se optimizan los beneficios organizacionales y a su vez se fortalece la retención de los talentos más valiosos, creando así un entorno laboral saludable y eficiente.

En España, la empresa en su conjunto no percibe una valoración adecuada y carecen de motivación, es probable que su rendimiento y dedicación disminuyan, la calidad del trabajo y en la eficiencia operativa. Este fenómeno se refleja en un aumento del 2,5% en el porcentaje de empleados que se sienten poco valorados y desmotivados en comparación con el año pasado, siendo esta generación una parte crucial de la fuerza laboral en numerosas organizaciones (Cobee, 2023)

En este contexto, de Ecuador es crucial que tanto los individuos como las organizaciones estén comprometidos con el aprendizaje continuo, la adaptabilidad y la mejora constante. La capacidad de anticipar y responder a las permutaciones en el hábitat laboral, así como la disposición para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, son elementos esenciales para seguir siendo relevantes y competitivos en el entorno laboral actual. La globalización y los avances tecnológicos han generado cambios significativos en el mercado laboral, lo que ha llevado a las organizaciones a buscar constantemente fuerzas laborales competitivas y adaptativas (Pacherres y Marrufo, 2020)

En el Perú, en Lima, la desmotivación se debe a la falta de progreso por la monotonía y la poca participación en las diversas áreas de las empresas que sienta en el desarrollo

profesional, así la deficiencia en la comunicación de los empleados, además, la falta de confianza en la preparación para el puesto de sus líderes, por la poca versatilidad en los horarios de ingreso y salida (Martínez, 2023). Así mismo, el personal de una organización se sienta a gusto con la índole de su trabajo y con un entorno laboral de diversos regímenes salariales y contractuales en diversas modalidades que afecta de emanar negativa al personal, implicando las deficiencias de manera drástica y exponenciales que dan paso a la realización del proceso de cambios secuenciales dentro de las organizaciones (Calle, 2021).

En la región la Libertad, la motivación laboral del personal es deficiente por la falta de factores económicos, sociales, culturales y geográficos, asimismo, por la deficiencia en el ambiente de trabajo por las barreras que se presentan en la empresa. De igual modo, se presentan conflictos internos afectando la cohesión y el rendimiento general, que dificulta la resistencia al cambio organizacional en la implementación de nuevas estrategias en los procesos administrativos (Gómez, 2023).

Por tanto, la descripción del problema en la ciudad de Trujillo, en una empresa Agroindustrial los problemas se presentan debido a la falta de reconocimientos, poca capacitación, falta de actualización de los cursos, deficiente manejo de los procesos de operación debido a la flota de designación de funciones de manera inadecuada puesto que no trabajan de acorde al perfil profesional, poca comunicación, relaciones interpersonales, todo ello desmotiva la personal, por ende, se ve reflejado el alto índice de desmotivación y desempeño laboral, afectando el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Además, algunos problemas resaltantes es la falta de reconocimiento y recompensas, ya que los colaboradores no se sienten apreciados y registrados por su trabajo, que conlleva al bajo compromiso, a ello se suma la deficiente comunicación entre el gerente y los empleados; y esto afecta la motivación al no comprender claramente las expectativas y metas. Por ello, es más probable que se desmotiven y busquen oportunidades en otros

lugares, fomentando el clima laboral negativo, por ambiente tóxicos, poco liderazgo y sobre carga laboral, y escasa retroalimentación y desarrollo personal en los empleados.

La presente investigación se basa en los siguientes antecedentes:

Rodríguez (2023) en su investigación titulada gestión del talento humano y la motivación laboral en Santa Rosa – Ecuador. Tuvo en cuenta el diseño no experimental, de tipo básica, nivel correlacional, y analizó a 152 individuos. Resultados, el 48% de los trabajadores indicó estar totalmente de acuerdo con el compromiso en la realización de los trabajos demostrando buenos resultados, y que la mayoría precisa tener habilidades y destrezas para cada actividad. En cuanto al desempeño se precisa que la mayoría, se esfuerza por dar lo mejor de sí. Conclusión, destaca la importancia de la gestión a fin de considerar según el orden, y que favorezcan en el proceso de toma de decisiones para impulsar el logro de los objetivos de la empresa.

Contribuye que los empleados cuentan con habilidades y destrezas adecuadas para cada actividad resalta la relevancia del aprendizaje y el perfeccionamiento profesional, es decir, las organizaciones deben invertir en programas de formación que alineen las habilidades de los empleados con las demandas del trabajo.

Paredes (2021) en su investigación titulado la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los bancos en Guayaquil, que siguió un enfoque cuantitativo, correlacional, utilizó un cuestionario y una muestra de 370 empleados. Lo que representa adecuadamente a la población objetivo, permitiendo generalizar los resultados en este contexto. Como conclusión, se halló una correspondencia demostrativa entre las variables.

Se relaciona con la asociación de las variables, y que la GTH es transcendental para el bienestar de los empleados, puesto que priorizan el desarrollo personal con la adaptabilidad de prácticas efectivas y poder contribuir en la creación de una cultura organizacional positiva.

Bohórquez et al. (2020) en su investigación titulado "Motivación y el desempeño laboral en una organización – Ecuador". Como objetivo analizó las variables, donde trabajo con el enfoque cuantitativo, correlacional, y analizó a 157 personas a través de la aplicación del cuestionario. Resultados, el 45.22% se encuentran satisfechos de acorde a las necesidades fisiológicas, en cuanto al poder un 40.76%, y en relación a la teoría de la equidad un 52.23% de acorde a las competencias de los conocimientos y habilidades que contribuyen en el desarrollo de las actividades de manera eficiente y eficaz, según la disponibilidad de tiempo y la viabilidad de la mejora de la satisfacción laboral. Como conclusión se evidencio la agrupación entre las variables de estudio en un 25% de los trabajadores, que facilitan cubrir las necesidades fisiológicas a través del desarrollo de los trabajos de manera equitativa y según la asignación de los recursos en comparación con otros trabajos.

La presente investigación hace énfasis en la motivación laboral eficiente orientada a la equidad, que el desarrollo de las actividades y la distribución de manera equitativa de los recursos hará sentir que sus necesidades están atendidas permitiendo cubrir las necesidades de su entorno laboral con mayor motivación.

Castro y Delgado (2020) en su artículo modelo de gestión de recursos humanos para la mejora del desempeño laboral en Huallaga y Bajo Mayo. Tuvo como objetivo analizar las variables, con el empleo del diseño de estudio no experimental, descriptivo. Como tecnología de recopilación de datos, se utilizó una encuesta como instrumento cuestionario. Se concluye la aceptación de las variables, que implica el fortalecimiento de los conocimientos técnicos y la adquisición de una visión institucional, evidenciándose la optimización del desempeño para que se puedan cumplir las expectativas.

Al igual que en la investigación anterior, en esta se precisa el fortalecimiento de las prácticas y estrategias en la organización en un entorno particular, mejorando el

reclutamiento, selección, desarrollo y motivación del personal para cumplir las metas y expectativas.

A nivel nacional, Calderón y Mamani (2023) en su investigación “Gestión el talento y la motivación de los empleados de Majes Ubicado en Empresa Minera Laytaruma S.A., Arequipa”, tuvieron como propósito analizar la relación existente entre estas variables, con un enfoque en la correlación en lugar de un diseño experimental. Se centró en una muestra de 28 participantes y utilizó dos cuestionarios como instrumentos de medición. Los resultados indicaron que, respecto a la gestión del RH, el 46% precisan una gestión eficiente optimizando las habilidades de los empleados para garantizar su contribución estratégica. Además, la motivación laboral alcanzó el 43%, lo que refleja un alto nivel de compromiso y dedicación de los empleados. Conclusión, se encontró una correlación entre ambas variables $Rho=0.857$ y $p=0.000 < 0.05$.

Esta proporciona un aspecto fundamental en la adquisición de una visión institucional para la optimización del desempeño a fin de cumplir los objetivos en base a los plazos establecidos en el plan estratégico.

Guzmán (2023) en su investigación gestión del talento y la motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional, considero como objetivo establecer la asociación de las variables. Mediante un método no experimental, encuesta mediante cuestionario a 112 empleados de la región administrativa, utilizando una muestra estratificada de distribución proporcional y el método fue el método de análisis integral y el método de inducción deductiva. Los resultados muestran a la motivación laboral en un 24,10%, y la dimensión meta se encuentra en un nivel bajo con un 20,54%. Su conclusión muestra que existe una correlación positiva de $Rho=0,579$.

Se sostiene que la motivación facilita la autonomía y el autogobierno, lo cual influye en la GTH, favoreciendo su interrelación mediante el uso de diversas estrategias de gestión.

Gonzales (2022) en su tesis titulada gestión del talento humano y motivación laboral en el personal en Lima. Como propósito estableció la conexión en los estudios. Metodología, tipo básica, correlacional, empírica, constituido por 200 personas del servicio de salud. Técnica encuesta lo que permitieron la recolección de datos. Resultados, el 60.7% son medianamente eficaces en el desarrollo de sus actividades, 30.4% eficaz y 8.9% ineficaz; respecto a la motivación en 35.5% se encuentra en promedio, 53.2% alto y 10% muy alto. Conclusión determinó la relación de las variables de $\rho=0.710$ y $p=0.00$.

El estudio ofrece una valiosa aportación a mi investigación sobre el estudio, proporciona evidencia en un contexto específico, para ampliar la comprensión.

A nivel regional, Urrutia (2024) en su investigación titulada gestión del talento humano en el desempeño laboral en Trujillo, consideró como objetivo la asociación, con el empleo del diseño no experimental, correlacional y analizó a 152 colaboradores, teniendo en cuenta 2 cuestionarios. Resultados, el 41.4% indica una gestión eficiente y un desempeño eficiente también, con una selección por competencias del 46.7% en eficiente, de modo, que el 48% se ubicó en el mismo nivel por el desarrollo de las capacitaciones y el fortalecimiento de capacidades. Conclusión, se asocia con la $\rho=0.506$ de manera asertiva.

Contribuye en el fortalecimiento de las habilidades y destrezas que proporcionan el éxito empresarial, teniendo en cuenta el fortalecimiento de los temas de capacitación y la incorporación de estrategias en la retención motivacional de la persona y que contribuya de manera positiva.

Cáseda (2019), en su tesis sobre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una corporación de Trujillo, como propósito analizó la correspondencia entre variables. Utilizó diseño no experimental, correlacional, considerando a 68 colaboradores a los que se aplicó una encuesta. Los resultados indicaron una relación positiva baja del 32.1% entre las variables, asimismo, el 73.4% calificó la gestión del talento,

mientras que el clima organizacional alcanzó un 54.7% de evaluación positiva. La conclusión es existe relación e influencia negativa, entre la variable relaciones interpersonales y el perfeccionamiento de las actividades, subrayando la importancia de la gestión efectiva en atención al desarrollo de las buenas relaciones laborales y el aprovechamiento de las metas.

Las bases teóricas de la investigación son:

La gestión del talento humano, según Mc Gregory (1957), tiene se centra en la motivación y en el impulso por la superación personal de los empleados, adoptando una visión clara. En contraste, la Teoría X, sostiene que los individuos presentan la necesidad de poder trabajar en un entorno seguro y agradable para desempeñarse bien y cumplir con los objetivos organizacionales. Por su parte, Maguiña (2019) argumenta precisa el logro al satisfacer las necesidades, siguiendo una jerarquía establecida en la piramide de Maslow, centrado en la autorregulación. Del mismo, Chiavenato (2009) precisa la gestión de recursos humanos como un conjunto de habilidades y prácticas en el funcionamiento de una organización, donde se incluye todos los procesos de contratación del personal.

La definición conceptual de la gestión del talento humano, Muñoz (2017) precisa la consideración de actividades involucradas en el proceso que se encargan de reclutar, evaluar, escoger, incorporar y capacitar al capital humano para asegurar el óptimo funcionamiento de la organización. Los procesos de evaluación son vistos como oportunidades porque facilitan datos apreciables para tomar decisiones sobre mejoras para el éxito gerencial.

Además, Riveros y Dabos (2017), se ha afirmado que los recursos humanos son el activo más valioso de una organización, ya que los esfuerzos conjuntos de los socios comerciales son la clave del éxito empresarial. Es muy importante que las organizaciones se centren en satisfacer las necesidades de los empleados que son responsables de dirigir la empresa. Asimismo, toda buena gestión del capital humano significa tener un conjunto de

procedimientos, estrategias y experiencias diseñadas para gestionar eficazmente los procesos que contribuyen a la productividad organizacional (Pérez, 2016).

Así mismo, Chiavenato (2020), es importante destacar que los recursos humanos son la base de un sistema y son responsables de mantener la misión, visión y valores de la organización, reflejados con la filosofía de servicio de la empresa cuanto mayor sea el nivel de satisfacción de los empleados, mejor será su desempeño laboral, lo que conduce a una mayor productividad organizacional.

Del mismo modo de acuerdo a Chiavenato (2020) se consideran los siguientes procesos de la gestión del talento humano.

Dimensión 1 Procesos para integrar personas, se centra en el proceso de reclutamiento y selección, que evalúa habilidades generales o multifuncionales que son esenciales para las buenas relaciones y la convivencia en el lugar de trabajo, precisa en la unión de la organización que consiste en crear un sentido de pertenencia basado en el compromiso y una visión compartida, este proceso está diseñado para encontrar las personas adecuadas que cumplan con los requisitos, contribuyan al logro institucional y garanticen que se satisfagan las necesidades organizacionales (Chiavenato, 2020).

Dimensión 2 Proceso para organizar personas, es el proceso de determinar la posición de los trabajadores en su puesto de trabajo de acuerdo con su perfil profesional, para ello se considera el diseño de puestos lo cual resurge con la división del trabajo en las organizaciones de manera estructura y jerárquica. Así mismo, la representación de los puestos de trabajo para ello se debe cumplir con los requisitos físicos y mentales, es decir, que el ocupante en el puesto de trabajo asuma responsabilidades de acuerdo a las condiciones en que se desempeña sus actividades. Donde se debe realizar la división de los trabajos y la especialización de acorde a las funciones de la organización permitiendo la búsqueda de la

delimitación de las acciones por cada individuo y que esta permita la reducción de la irresolución de los colaboradores (Chiavenato, 2020).

Dimensión 3 Procesos de recompensar a las personas, examina programas de relaciones laborales y sindicales y proporciona ideas prácticas basadas en temas basados en la motivación intrínseca y extrínseca. Además, se destacan aspectos como la higiene, la seguridad y la calidad de vida, que son críticos para garantizar un ambiente de trabajo física y psicológicamente saludable a través de programas que prevengan el ausentismo y la rotación de empleados. El desempeño individual se evalúa sistemáticamente en función a las actividades y el logro de objetivos, reflejando las capacidades y el potencial del colaborador para desarrollarse hacia la excelencia (Chiavenato, 2020).

Y de acuerdo a los resultados consideran recompensas en cuento al incremento de remuneraciones, es decir, consideran la mejora en salarios de manera mensual o por hora, bonos, seguros de vida, etc., por otro lado, se consideran los programas de incentivos, este mecanismo es para estimular ciertos comportamientos deseados por toda la organización, esto se da de acuerdo a la retribución individual y competencias, en la prestación de los bienes, se consideran las gratificaciones y beneficios sociales (Chiavenato, 2020).

Dimensión 4 Procesos para desarrollar a las personas, precisa el de reconocer al personal, donde se fomenta la caracterización y la responsabilidad con la misma. Este componente favorece un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sienten parte de la empresa y están dispuestos a aportar sus competencias personales y sociales en pro del bienestar colectivo de la organización (Chiavenato, 2020).

Dimensión 5 Procesos para retener a las personas, es otro aspecto clave en la gestión de recursos humanos, que sigue a la incorporación del personal, se enfoca en proporcionar las instrumentales para un buen desempeño, fortaleciendo tanto las competencias generales como las determinadas, las cuales son altamente valoradas en el

mercado laboral y aseguran un rendimiento óptimo del personal. Para ello, se realizan capacitaciones para el desarrollo profesional, puesto que el capital humano es el principal patrimonio del éxito de las organizaciones. Cabe indicar, que el desarrollo organizacional de las personas son aspectos importantes basado en un ambiente estable, considerando la innovación y creatividad del comportamiento de las personas (Chiavenato, 2020).

Dimensión 6 Procesos para supervisar a las personas, implica la base de datos y sistemas de información sobre la fuerza laboral, sus características y necesidades, en el área de recursos humanos que controla la rigidez en el comportamiento de los trabajadores de acuerdo a una jornada de trabajo, horarios flexibles y la responsabilidad social de las organizaciones (Chiavenato, 2020).

Teoría básica de la **variable motivación laboral** de la jerarquía de Maslow, de acuerdo a Stephen y Coulter (2010) abarcan lo esencial para cubrir las necesidades clasificándolas en cinco niveles, divididos en inferiores fisiológicas y de seguridad corresponden a los niveles inferiores, mientras que las necesidades sociales, de estima y autorrealización se consideran superiores, con el objetivo de satisfacer tanto los aspectos internos como externos.

En esta teoría considerado por McGregor sostiene que con la teoría X presenta un enfoque de desaprobación de las personas, viéndolas como individuos que evitan responsabilidades y necesitan control sobre su trabajo. En contraste, la teoría Y adopta una perspectiva auténtica para aumentar su motivación. Por otro lado, la teoría de dos factores de Herzberg distingue entre factores intrínsecos, como el beneficio, creencia y compromiso, que están afines a la satisfacción laboral, y factores extrínsecos, como la supervisión, políticas de la empresa, relaciones laborales, seguridad y salud ocupacional (Stephen y Coulter, 2010).

Teoría de refuerzo, implica el comportamiento del personal en función de los reforzadores que contribuyen al desempeño laboral considerando las metas de manera interna y externa en participación e involucramiento de todo el personal para lograr las metas, también se considera la calidad y cantidad del trabajo, así como factores como perseverancia, impuntualidad y accidentabilidad, que ofrecen la satisfacción a los empleados o la decisión de renunciar (Stephen y Coulter, 2010).

Para la definición de la segunda variable motivación laboral, son procedimientos que recaen en la intensidad, orientación y perseverancia de los esfuerzos de cada individuo para lograr las metas organizacionales durante un período de tiempo determinado. Por otro lado, el esfuerzo se basa en la búsqueda resultados o metas propuestas, considerando la dimensión de la persistencia (Stephen y Coulter, 2010). La motivación implica dos aspectos internos de la conducta humana del comportamiento de las personas de acuerdo a las necesidades de los individuos y los estímulos que varían de acuerdo a la dinamización de los procesos organizacionales con el logro de los objetivos (Chiavenato, 2009).

Dimensiones, **Motivación del logro**: Se entiende la motivación de logro como un aspecto que impulsa y orienta el cumplimiento exitoso y competitivo de metas u objetivos, los cuales son valorados socialmente. Este concepto incluye el deseo de superar desafíos y demostrar competencia, logrando resultados que satisfagan las necesidades asociadas al logro. Además, implica el esfuerzo por destacarse frente a otros en contextos de competencia. (Mc Clelland y Atkinson, 1953).

Los elementos más significativos incluyen la orientación de las personas hacia la adquisición de nuevos conocimientos, lo que permite desarrollar la disciplina necesaria para alcanzar las metas y objetivos previamente definidos, buscando que el deseo se convierta en un nuevo logro y el nuevo logro alimente un nuevo deseo.

Motivación de reconocimiento: De acorde a Besaure (2011) hace énfasis a los componentes fundamentales que involucran el desarrollo de la subjetividad a través del reconocimiento de los miembros de la sociedad en la medida de sus personalidades y las estructuras sociales que impulsan ayudar a sentirse reconocidos dentro de la sociedad que conlleva la incorporación de los tres factores que son el eje central; la familia, estado y la sociedad civil.

Motivación del interés en el trabajo: Hace referencia a la individualización influyente que basta para la satisfacción del empleado mediante la intensidad del trabajo en los puestos de trabajo y labor en la que se desempeñan, donde identifican los grados de satisfacción de poder mantener los temas de competencia, la manera de como poder generar la desmotivación y la insatisfacción por la derivación de la incompetencia. Además, hace referencia al dominio de las tareas a partir de la transformación digital que implica el aburrimiento y la caída en la monotonía que no permite la satisfacción al final de su labor como interés por las futuras tareas que se desempeñan en las funciones asignadas, a fin de evitar los tipos de comparaciones que se sitúan en distintas ejecuciones que implica el arriesgar la realización de un juicio que no todos facilitan en el desempeño de tarea.

Responsabilidad: implica la obligatoriedad de los cargos en función del desempeño de las actividades, es decir, facilita asumir compromisos mediante la admisión de una ocupación a fin de firmar un convenio. De igual manera, Fernández (2005) hace hincapié como punto de vista orgánico como la rendición de cuentas y la restricción pues facilita la condecoración. Además, permite la integración en el compromiso ligada a la libertad, intelectualidad y moral, que manifiesta el aprecio del comportamiento según las creencias.

Harrington (1993) hace relevancia al proceso de la eficiente realizado, efectivo y flexible que implica el cambio de poder responder de manera específica los procesos de la empresa, del mismo modo, hace referencia que las personas consideran la importancia de la

creación de un negocio en función de estos aspectos. Como la consideración de los compromisos de la alta dirección, participación total de la administración, de los empleados, personal, actividades con participación a proveedores, aseguramiento de la calidad y sistemas de reconocimientos.

La investigación se justifica ante la coincidencia con el trabajo realizado por Guzmán (2023) que indicó la relación de las variables en el personal administrativo, que demuestra la determinación del objetivo que precisa la relación entre las variables. Además, se fundamenta a base de la definición de diferentes autores e investigaciones considera por Chiavenato (2020) y con Stephen y Coulter. Por otro lado, validar los instrumentos por expertos en la materia es una excelente práctica para garantizar la calidad y la confiabilidad de los datos recopilados. Esto implica que profesionales con experiencia en el campo evalúen los instrumentos utilizados en la investigación o evaluación para asegurarse de que sean apropiados y efectivos para medir lo que se pretende. Así también, en el contexto específico de la empresa agroindustrial, dependiendo de los objetivos del estudio. Estos instrumentos son adaptados, de manera cuidadosa para capturar información relevante y significativa para los trabajadores y para la empresa en sí.

Finalmente, nos permitirá analizar la normativa vigente y utilizar los beneficios que ofrecen en el ámbito laboral para lograr beneficios sociales, económicos y ambientales. Porque afectan directamente al bienestar de los empleados, en el desarrollo personal y profesional que brinda a los empleados la oportunidad de crecer, es decir, también promueve el progreso social al mejorar la educación y las habilidades de la fuerza laboral.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

Y como objetivos específicos, comprenden los siguientes:

- 1) Analizar la situación actual de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.
- 2) Identificar el nivel de la gestión del talento humano y la motivación laboral de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.
- 3) Identificar las dimensiones relacionadas a las variables gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.
- 4) Analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.
- 5) Relacionar el impacto social de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Según su finalidad, resulta ser aplicada, es fundamental para la mejora continua en diversas áreas ya que proporciona soluciones prácticas basadas en evidencias para problemas reales y la seguridad de la gestión en la motivación laboral.

Según su enfoque, según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque mixto tiene como objetivo generalizar resultados y generar nuevo conocimiento a partir de la recolección de datos numéricos, estandarizados y cuantitativos. El estudio e interpretación de datos nos permite confirmar las hipótesis utilizando diferentes métodos estadísticos para probar los resultados. Además, con un enfoque cualitativo usado para analizar las teorías relacionadas con las variables.

Según su alcance

El estudio tiene un alcance correlacional ya que se investigó la correspondencia entre variables. Además, el diseño ha sido no experimental ya que simplemente se observan las variables medidas en un contexto natural cuando son analizadas, pero no manipuladas intencionadamente (Hernández y Mendoza, 2018). Igualmente, este estudio se clasifica como transversal ya que se centra en recopilar información en un solo momento en el tiempo con el fin de aclarar las relaciones entre variables.

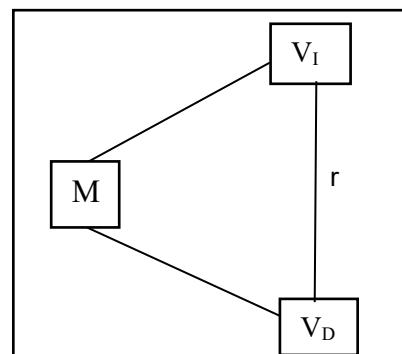
Donde:

m: muestra

V1: (Gestión del talento humano)

r: influencia entre las variables.

V2: (Motivación laboral)



La población se refiere al conjunto de individuos con las mismas características que van a ser analizados en el estudio (Tamayo, 2012). Por tanto, la población son los trabajadores que son 30 entre hombres y mujeres de todas las áreas. Los criterios de inclusión son mayores de edad hasta los 60 años, además, son personal con contrato permanente. La población censal por ser una población pequeña, es la totalidad de la población.

Métodos, Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Método hipotético – deductivo. Se adquirieron conocimientos que van de lo general a lo particular, con una observación de cada variable con la finalidad de hacer generalizaciones científicamente relevantes, que respaldan las aseveraciones vinculadas a nuestra hipótesis (López y Fachelli, 2020).

Técnicas

La encuesta se realizó en una muestra representativa de la población utilizando métodos de manera estándar para obtener datos cuantitativos sobre un grupo específico. Con estas se recogerá información sobre las variables de forma organizada y sistemática en base a la participación de las muestras a través de la analítica (Rodríguez, 2017).

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta conformada por un cuestionario con 66 preguntas de escala Likert y 5 opciones de respuesta, para la primera variables gestión del talento humano con 36 ítems, y la motivación conformada por 30 ítems.

Instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018) un instrumento de medición es la herramienta que el investigador emplea para recopilar datos sobre las variables que está estudiando. En esta investigación, se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de

información, diseñado con base en los indicadores y utilizando una escala Likert con las opciones de respuesta para ambas variables.

En este estudio se utilizó un cuestionario con opciones de respuesta, adaptado para medir la variable de gestión del talento humano, compuesto por 36 preguntas. Este cuestionario fue aplicado a los empleados de la empresa Agroindustrial para recoger información sobre su percepción de la gestión del talento humano y su impacto en la motivación laboral. El cuestionario estuvo dividido en 5 dimensiones, con un total de 30 ítems.

Tabla 1

Escala de medición de la encuesta

Escala	Respuesta
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nota. Escala de medición.

En la tabla 1, se muestra las opciones de respuesta de las encuestas consignadas con la escala Likert, tanto para la gestión del talento humano y motivación.

Validez y confiabilidad de información

Para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos, se utilizó la opinión y el visto bueno de expertos en el área de administración sobre las variables, a cargo de tres especialistas en la materia, como se muestra en el anexo 4. Posteriormente, se obtuvo la confiabilidad de cada una de las variables, con un alfa de Cronbach de $\alpha=0.958$ para la gestión del talento humano y $\alpha=0.883$ para la motivación laboral, lo que indicó que el instrumento era adecuado para la investigación, según lo mostrado en el anexo 4.

Procedimiento de recolección de datos

Para la realización de la investigación, se solicitó la autorización del gerente de la empresa para aplicar el cuestionario de manera presencial a los trabajadores. Se llevó a cabo una breve capacitación sobre el tema de investigación, con el objetivo de que los empleados comprendieran mejor los fines del estudio. Luego, se procedió a aplicar el instrumento de manera ordenada. Tras la aplicación del cuestionario, se recolectaron las respuestas y, una vez obtenida la información, se procesaron los datos utilizando Microsoft Excel.

Procedimiento de tratamiento y análisis de datos

Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo de los datos, considerando los niveles o baremos de cada variable según correspondiera. Los datos se organizaron en tablas de frecuencia y se representaron en gráficos de barras para visualizar el porcentaje de percepción de los trabajadores. Luego, se evaluaron los datos utilizando el programa estadístico SPSS v.26, trasladando la sumatoria de cada variable y dimensión según correspondiera. Inicialmente, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que la muestra contenía menos de 50 datos, a partir de los resultados de significancia, se observó que los valores superaban el 5%, lo que permitió concluir que los datos seguían una distribución normal (paramétrica). Esto permitió comprobar la hipótesis mediante la prueba de Pearson, la cual se utilizó para analizar la correlación entre las variables (Luzuriaga et al., 2023).

Ética de la investigación

De acuerdo a la ética investigativa se puede dividir en tres criterios.

a) Privacidad: El sujeto de investigación tuvo el derecho de mantener su información confidencial, y se aseguró que los datos proporcionados fueran tratados de manera estrictamente confidencial, tal como se estableció en el consentimiento informado de los participantes y en la aplicación anónima de la encuesta.

b) Confidencialidad: Se manejó de forma segura la información obtenida, garantizando la privacidad y restringiendo el acceso únicamente a las personas autorizadas para fines académicos. Se protegieron los datos de los participantes y se limitó la divulgación de la información.

c) Autonomía: El investigador se expresó de manera auténtica en todo momento, sin ninguna interferencia externa. Además, se mencionó que la investigación fue referenciada de distintos autores, debidamente citados según las Normas APA 7. La investigación fue sometida al software antiplagio Turnitin, lo que certificó su originalidad. Se clarificó cómo se realizó el estudio y cómo se utilizaron los resultados para mejorar el compromiso y el trabajo en equipo de los trabajadores. También, se consideró el código ético del Colegio de Ingenieros del Perú (artículo 1), que establece el respeto por el derecho de autoría en las investigaciones de tesis o trabajos de investigación, con el fin de orientar adecuadamente el desarrollo profesional.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Objetivo específico 1: Analizar la situación actual de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

La investigación realizada sobre la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC, ubicada en Huanchaquito Alto - Huanchaco, tiene como propósito analizar su situación actual en relación con las variables en el año 2023. Donde las organizaciones cuenten con un equipo de trabajo motivado y bien gestionado para alcanzar sus objetivos y mantener una ventaja en el mercado.

Factores internos

Fortalezas

- Los trabajadores tienen un buen desarrollo de las habilidades técnicas especializadas los hacen altamente competitivos y preparados para enfrentar los desafíos operacionales y tecnológicos del sector.
- Los trabajadores fomentan una cultura organizacional positiva basada en la colaboración, el respeto y la diversidad.
- No se evidencia la rotación del personal, puesto que genera altos costos de contratación y capacitación

Debilidades

- Personal desmotivado y falta de compromiso por los trabajos repetitivas en condiciones difíciles
- Falta de reconocimiento a los trabajadores que se esfuerzan diariamente.
- Los bajos salarios, la falta de incentivos económicos y beneficios adicionales, afecta seriamente la motivación en la empresa.

Tabla 2

Matriz de evaluación de factores internos de Industrias e Inversiones La Aurora SAC (MEFI)

FACTORES INTERNOS	Peso	Calificación	P. Ponderado
FORTALEZAS			
Desarrollo técnico especializado y alta competitividad	0.25	4	1.00
Cultura organizacional positiva basada en la colaboración	0.20	3	0.6
Baja rotación de personal	0.15	3	0.45
DEBILIDADES			
Personal desmotivado y falta de compromiso	0.20	2	0.20
Falta de reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores	0.10	2	0.10
Bajos salarios y falta de incentivos económicos	0.10	1	0.10
TOTAL	1.00		2.75

NOTA: información recopilada de la empresa.

Análisis: Las fortalezas mencionadas, como el desarrollo de habilidades especializadas, de una cultura positiva y la baja rotación de personal, son aspectos clave que contribuyen al éxito de la empresa. Sin embargo, las debilidades como la desmotivación debido a trabajos repetitivos, la falta de reconocimiento y los bajos salarios requieren atención urgente. Por lo que la empresa debe centrarse en la creación de condiciones laborales más agradables, ofrecer una compensación justa, implementar programas de reconocimiento y, en general, asegurarse de que los empleados se sientan valorados y

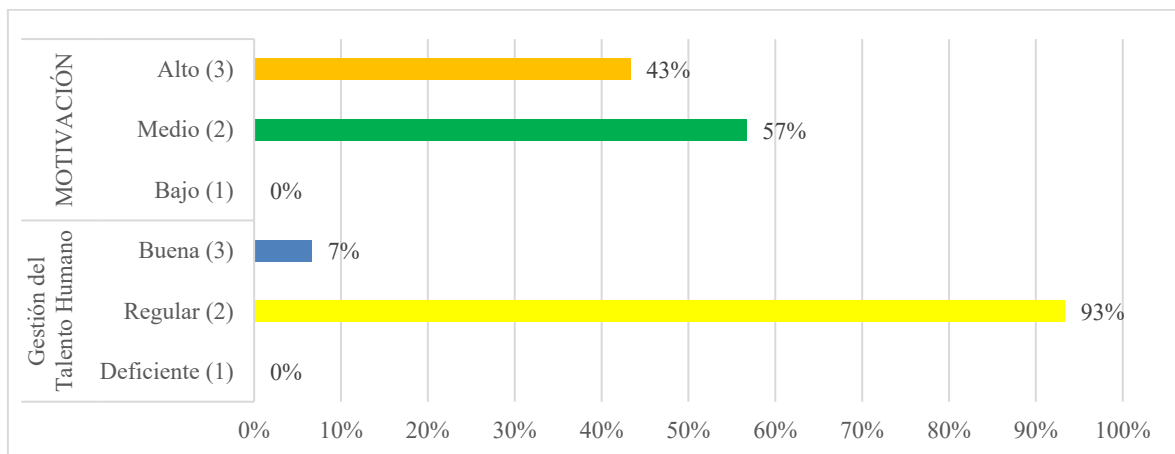
apreciados. La gestión efectiva de estas áreas podría llevar a una mejora sustancial y éxito organizacional.

Por tanto, en la figura 1, en cuanto a la motivación, el 57% de los trabajadores perciben su nivel de motivación en un nivel medio, mientras que el 43% restante lo considera en un nivel alto. Este dato indica que, aunque una parte significativa de los empleados está motivada, más de la mitad se encuentra en un nivel medio, lo que podría reflejar que la motivación no es completamente estable o consistente entre todos los empleados. La motivación alta de un 43% es una señal positiva, pero debe ser respaldada por esfuerzos constantes para mantenerla y elevar la motivación en el resto del personal.

En cuanto a la gestión del talento humano, el 93% de los encuestados perciben en un nivel regular, mientras que solo un 7% la percibe en un nivel bueno. Aún existen deficiencias en la comunicación interna, el desarrollo profesional y la aplicación de políticas de recursos humanos que impactan la percepción general. La empresa debería analizar estos aspectos y aplicar cambios estratégicos para mejorar la percepción de los trabajadores y fomentar un entorno más productivo y satisfactorio.

Figura 1

Nivel de variables de la situación actual de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto



Nota: Datos obtenidos del SPSS v.26 de la encuesta aplicada.

Del mismo modo, se analizó las dimensiones que fueron consignadas en la operacionalización de variable, con el fin de analizar cada punto, las cuales fueron elaboradas de Chiavenato (2020) y Chiavenato (2009), este permitió obtener una visión más detallada de las áreas que necesitan ser fortalecidas y aquellas en las que la empresa ya está implementando buenas prácticas.

Objetivo específico 2: Identificar las dimensiones relacionadas a las variables gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

En cuanto a las dimensiones de la gestión del talento humano, este estudio se basó en los principios propuestos por Chiavenato (2020) en su obra *Gestión del Talento Humano*, donde se mencionan los procesos para integrar, organizar, supervisar, desarrollar, retener y recompensar.

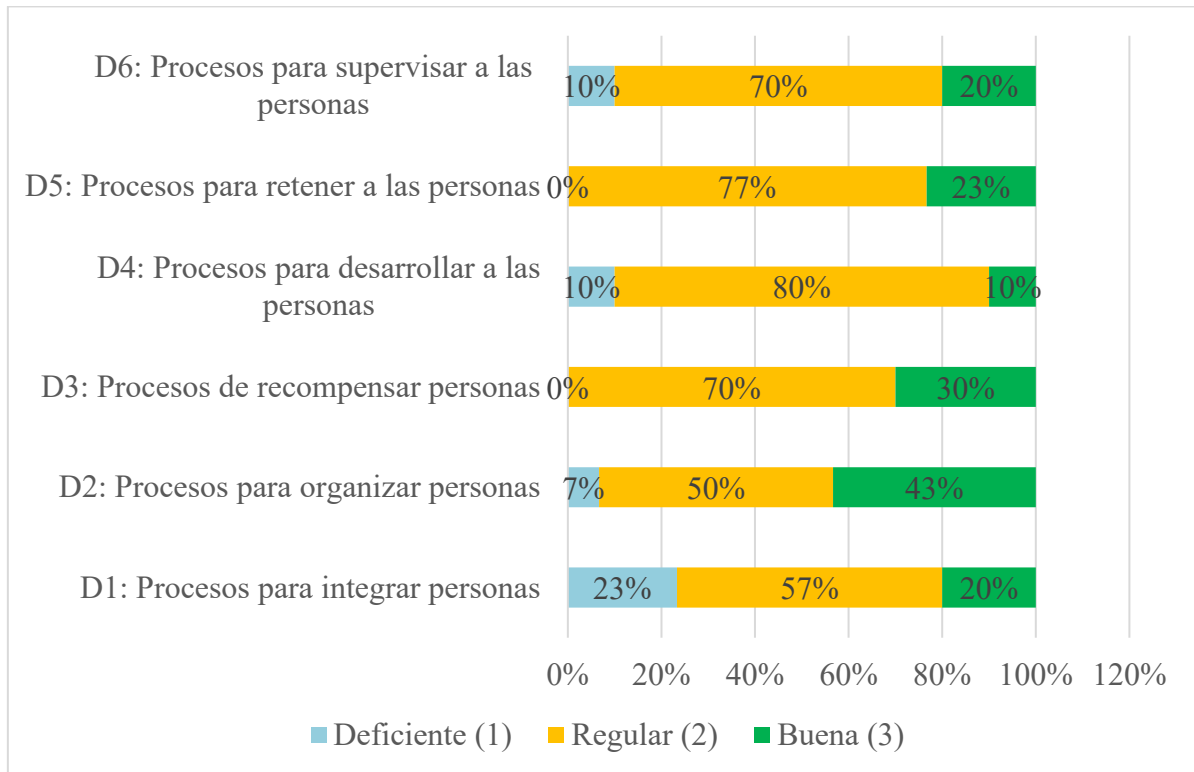
Por otro lado, para las dimensiones de la motivación laboral, las dimensiones consideradas fueron extraídas de la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (2005) que habla de la motivación del logro, de reconocimiento, de interés en el trabajo, de responsabilidad y de mejora. Ya que Herzberg identificó cómo estos elementos influyen en el compromiso, la estabilidad emocional, y la productividad de los empleados.

En la figura 2, las dimensiones de la gestión del talento humano con mayor dominio se ubican en nivel regular en 57% en los procesos, en la organización se ubicó en 50%, en la recompensa en 70%, en los procesos para desarrollar en un 80%, asimismo, en los procesos en la retención en un 77% y en la supervisión en un 70% regular. En todas las dimensiones evaluadas, la mayoría están en la categoría de regular, lo que refleja que la organización está gestionando adecuadamente estas áreas, pero tiene una oportunidad significativa de mejora. Por tanto, la organización puede optimizar la integración de nuevas personas, mejorar la asignación de roles y responsabilidades, personalizar las recompensas,

fortalecer el desarrollo de los empleados, reforzar las políticas de retención y mejorar la supervisión

Figura 2

Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto



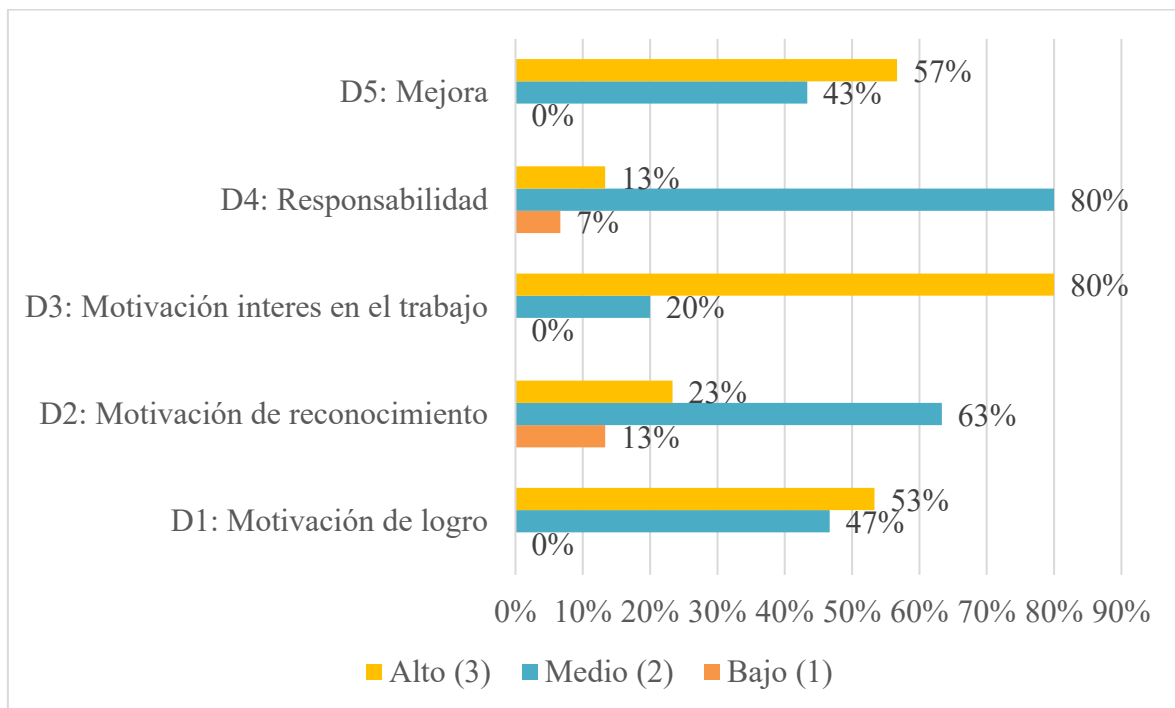
Nota: Datos obtenidos del SPSS v.26 de la encuesta aplicada.

En la figura 3, la motivación de logro es bastante alta, con un 53% de los participantes mostrando un alto nivel de motivación para alcanzar sus metas. El porcentaje medio (47%) también refleja que casi todos tienen una motivación suficiente en este aspecto, lo que sugiere que esta dimensión es relativamente fuerte en la organización. Del mismo modo, en el reconocimiento en un nivel medio con 63%, no obstante, en el interés en el trabajo se ubicó en un 80%, del mismo modo, teniendo en cuenta la responsabilidad en un nivel medio en 80% y la mejora en un nivel alto en un 57%. Aunque la motivación en general es positiva, la motivación por reconocimiento y responsabilidad muestran áreas de

oportunidad. El reconocimiento parece ser un aspecto que puede mejorarse, ya que una gran mayoría se encuentra en el nivel medio. También, la motivación hacia la responsabilidad podría ser un área clave para el desarrollo, dado que la mayoría de los participantes tienen una motivación media.

Figura 3

Nivel de las dimensiones de la motivación en la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto



Nota: Datos obtenidos del SPSS v.26 de la encuesta aplicada.

También, se analizó la relación entre las variables, puesto que es clave para el éxito y la sostenibilidad de la empresa, por lo que es fundamental que la organización continúe mejorando en la gestión de su talento humano para mantener altos niveles de motivación en sus trabajadores.

Objetivo específico 3: Analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

Los resultados que arroja la prueba de normalidad de datos, tienden a una distribución normal, ya que el valor p es alto 0.442 de la motivación y de la gestión también un valor ligeramente mayor que 0.068, la evidencia sugiere que los datos no se desvían significativamente de una distribución normal, por lo que la comprobación de la hipótesis se realiza con la prueba de Pearson.

Tabla 3
Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del Talento Humano	,935	30	,068
V2: Motivación	,966	30	,442

Nota: Datos obtenidos del SPSS v.26 de la encuesta aplicada.

En la tabla 4, la mayoría tiene una motivación media 56.70%, lo que indica, la gestión del talento humano no está siendo percibida de forma sobresaliente y el 36.70% indica alta motivación y gestión regular, lo que podría reflejar mejorar para estimular mejor la motivación en este grupo. Asimismo, en nivel buena se ubica el 6.70% en una motivación alta. Lo que refleja mejorar los procesos de gestión podría resultar en un incremento de la motivación general dentro de la organización.

Tabla 4

Tabla cruzada de la relación de la gestión del talento humano y la motivación

		V2: Motivación		Total	
		Medio	Alto		
V1: Gestión del Talento Humano	Regular	f	17	11	28
		%	56,7%	36,7%	93,3%
	Buena	f	0	2	2
		%	0,0%	6,7%	6,7%
Total		f	17	13	30
		%	56,7%	43,3%	100,0%

Nota: Datos obtenidos del SPSS v.26 de la encuesta aplicada.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

En la tabla 5, el valor de la correlación de Pearson 0.449* indica una correlación moderada positiva entre ambas variables y un p-valor 0.013 es menor que 5%, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. Es decir, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no existe correlación entre la gestión del talento humano y la motivación. En otras palabras, Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

Tabla 5

Correlación de las variables de estudio

		V2: Motivación
V1: Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	,449*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	30

Nota: datos obtenidos del SPSS v.26.

Este objetivo específico busca analizar las implicaciones sociales que surgen de las prácticas empresariales de la compañía, evaluando su responsabilidad social, la relación con la comunidad local, la creación de empleo, el apoyo a proyectos comunitarios, así como sus esfuerzos por minimizar los efectos negativos en el medio ambiente.

Objetivo específico 4: Relacionar el impacto social de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.

Este objetivo específico busca relacionar las implicaciones sociales que surgen de las prácticas empresariales de la compañía, identificando la relación con la comunidad local y la creación de empleo.

El impacto de la gestión del talento humano en el aspecto social es de gran relevancia, pues mejora la calidad de vida de los empleados, puesto que genera un ambiente de trabajo más positivo y adecuado, que incluye la garantía de una compensación económica justa y el cumplimiento de los beneficios sociales, lo que se traduce en una mejora para la canasta familiar. Asimismo, el desarrollo profesional, mediante las capacitaciones, donde el personal se sienta más capacitado y competitivo, lo cual mejora la estabilidad emocional de los empleados. Por otro lado, la mejora y fortalecimiento de una cultura positiva, buenas relaciones interpersonales, comunicación asertiva dentro de la organización y que todo el entorno sea positivo, contribuyendo a un sentido de comunidad y cooperación.

Por tanto, no solo mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad de la empresa, el desarrollo económico local, la creación de empleo estable, y la sostenibilidad a largo plazo. La empresa que se preocupa por la motivación y la gestión de su talento humano también está contribuyendo al bienestar de la sociedad, haciendo que su impacto se extienda más allá de los límites de la organización.

Empresas que priorizan la motivación y la gestión del talento humano generan un impacto que trasciende la organización, contribuyen al bienestar de la sociedad y la sostenibilidad a largo plazo (Armstrong & Taylor, 2020; Chiavenato, 2020).

La participación en la gestión del talento humano y la motivación laboral es un aspecto clave para el éxito de las empresas, en este aspecto el aporte desde la perspectiva de la carrera profesional de ingeniería empresarial, es la optimización de la gestión del talento humano y fomentar un ambiente motivador en la empresa.

Desde el punto de vista de la gestión del talento humano, esto implica: Selección y reclutamiento: permitió la realización de la selección de los mejores talentos, basado en competencias y asegurar que el personal tenga las habilidades necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales. Asimismo, se implementó programas de formación continua para mejorar las competencias del personal, alineándolas con las necesidades de la empresa y las tendencias del mercado, mediante el uso de metodologías ágiles y enfoques de aprendizaje centrados en el desempeño. Como el coaching, trabajo en equipo, clima organizacional, desempeño laboral, etc. Por otro lado, la evaluación del desempeño de los empleados, lo cual es fundamental para identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación constructiva.

En el aspecto Motivación Laboral, es de gran importancia para mantener un equipo comprometido y productivo, se consideraron diversas estrategias: Desarrollar sistemas de

incentivos que reconozcan tanto los logros individuales como colectivos. Esto se dio a través de bonificaciones, promociones o reconocimiento por el buen trabajo, al mejor líder, que tiene compromiso y es responsable.

Por lo que genera, un ambiente de trabajo adecuado, que implica la optimización de procesos laborales que mejoren el clima organizacional, reduciendo el estrés y mejorando la productividad. Asimismo, se obtuvo líderes que promueven la confianza, el respeto mutuo y el trabajo en equipo. Teniendo en cuenta las políticas institucionales, dentro del Manual de Organizaciones y Funciones, que puedan mejorar significativamente su motivación y satisfacción laboral. Por tanto, busca optimizar todos los aspectos que afectan tanto a los procesos organizacionales como a las personas, siempre con el objetivo de que la organización alcance sus metas y los empleados se sientan valorados y motivados. En resumen, la ingeniería empresarial aporta una visión estratégica y basada en datos para la gestión del talento humano y la motivación laboral, optimizando los recursos y procesos para asegurar que tanto la empresa como los empleados crezcan de manera armónica.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la presente investigación se suscitaron diferentes limitaciones que deben ser consideradas al interpretar las conclusiones y resultados. La principal limitación para tomar en cuenta fue la subjetividad de la percepción, ya que los datos vienen de una encuesta realizada durante una temporada de trabajo pesado, lo que pudo haber afectado la objetividad de las respuestas de los empleados (Kothari, 2004). Por este mismo motivo el acceso a la información o la disponibilidad para obtener estas mismas se prolongó más de lo necesario, debido a la poca disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores se extendió el proceso de recolección de datos (Yin, 2018). Estos factores contextuales, influyen en la calidad e integridad de los datos obtenidos.

En relación al objetivo específico 1, se analizó la Matriz EFI de la empresa y se identificó como fortalezas que existe una baja rotación del personal y que los empleados poseen habilidades técnicas especializadas lo que mejoran la gestión del talento humano, mientras que las debilidades relacionadas con la desmotivación, la falta de reconocimiento y las condiciones salariales son áreas críticas que necesitan atención urgente. Esto muestra una situación que, si bien no es alarmante, requiere esfuerzos estratégicos para mejorar el compromiso, la satisfacción y, en última instancia, la productividad.

Los resultados recabados en este estudio coinciden con los de Calderón y Mamani (2023), que la gestión del talento humano fue eficiente y que permitió la optimización de las habilidades, garantizando una contribución estratégica. Asimismo, Castro y Delgado (2020), encontraron la asociación entre las variables, puesto que la gestión de recursos humanos fortalece los conocimientos técnicos y satisface las necesidades de los empleados, indicando una buena motivación. Y Pérez (2016), resaltó la importancia de la capacitación técnica, la satisfacción de las necesidades de los empleados y una gestión adecuada del talento humano

para lograr altos niveles de compromiso y productividad. Del mismo modo, la gestión del talento humano es un conjunto de ordenamientos, habilidades y dirección de los establecimientos.

En cuanto a la identificación de las dimensiones de la gestión con mayor realce según su percepción de los encuestados es que se ubicó en regular los procesos en la organización con 57%, y en la retención en 77%, de tal modo, que la motivación con mayor dominio se ubicó en nivel medio con 63%, y la responsabilidad en 80% al igual que el interés por el trabajo. Los resultados de esta investigación, que muestran que un 63% de los empleados perciben su nivel de motivación como medio, son consistentes con los hallazgos de Bohórquez et al. (2020) enfatizaron una correspondencia de la motivación con el desempeño, puesto que facilita equilibrar el desarrollo de las actividades. De tal modo, Gonzales (2022) precisa el vínculo entre gestión del talento humano y la motivación con $\rho=0.710$, que indica una eficacia empresarial. Ambos estudios sugieren que una parte significativa de los trabajadores tiene una motivación moderada o media.

Por otro lado, la motivación de logro, como se define en la teoría de McClelland (1953), está presente en los resultados de esta investigación, donde los empleados muestran un alto nivel de responsabilidad y compromiso en 80%. Esto también es consistente con los estudios previos que destacan la importancia de la motivación de logro para el desarrollo profesional y personal de los empleados.

Por tanto, se puede observar que hay similitudes significativas entre los resultados de esta investigación y los estudios previos en relación con la motivación, la retención de talento, el reconocimiento y la importancia de la capacitación. Sin embargo, también existen diferencias clave, principalmente en las áreas de percepción de los procesos organizacionales, las condiciones salariales, y la gestión de la capacitación, que varían dependiendo del contexto organizacional y los enfoques utilizados en los estudios.

Del mismo modo, se analizó la relación entre la gestión del talento humano en la motivación laboral con $Pearson=0.449^*$ y sig. 0.013, que indica una correlación moderada, afirmándose la hipótesis. De tal manera, que las investigaciones revisadas muestran coincidencias claras en varios aspectos relacionados, con una correlación positiva y moderada, se observa consistentemente en el estudio de Industrias e Inversiones La Aurora SAC, tiene coincidencias en los resultados de Guzmán (2023) que la motivación laboral con la gestión del talento humano se vinculan en $\rho=0.579$, posibilitando la eficacia administrativa y Urrutia (2024), indica que la selección de competencias es indispensable en una buena gestión del talento humano, pues fortalece las capacidades y mejora la motivación. Ellos indican un impacto adecuado en base del perfeccionamiento de las competencias, teniendo en cuenta el compromiso y el sentido de pertenencia como factores comunes que contribuyen en la organización.

En cuanto a la evaluación del impacto en la sociedad de la empresa, que no solo mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad de la empresa, el desarrollo económico local, la creación de empleo estable, y la sostenibilidad a largo plazo. Coinciden con los de Paredes (2021) que, existe una conexión positiva significativa entre las variables. Este hallazgo coincide con la investigación de Cáseda (2019), donde se establece que las variables están estrechamente ligadas, aunque de forma moderada, sugiriendo que una gestión eficiente de los recursos humanos mejora las percepciones laborales y el ambiente de trabajo. Esta misma idea se refuerza en el trabajo de Riveros y Dabos (2017), quienes afirman que el éxito organizacional depende del buen manejo de los recursos humanos, lo que también puede llevar a un crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

De acuerdo a las limitaciones mencionadas en este trabajo de investigación las implicancias a tomar en cuenta para futuras referencias son para contextualizar e interpretar

de manera correcta los hallazgos obtenidos, puesto que la subjetividad inherente a las percepciones de cada trabajador y los posibles retrasos en la encuesta pueden haber influenciado en la precisión de las conclusiones y recomendaciones (Kothari, 2024. Por esto futuras investigaciones deberán considerar realizar los estudios en condiciones más neutrales para poder obtener una recolección más precisas y objetiva (Yin, 2018).

La gestión del talento humano y la motivación empresarial son fundamentales para el éxito organizacional, ya que se enfocan en atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales, mientras se crea un ambiente laboral estimulante que fomente el compromiso y la productividad. Esto implica procesos estratégicos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño, con el objetivo de alinear las habilidades del personal con las necesidades de la empresa. Por otro lado, la motivación empresarial se basa en reconocer los logros, promover el bienestar de los empleados y establecer sistemas de incentivos y liderazgo efectivo que generen un ambiente positivo. Estas áreas, cuando se gestionan adecuadamente, no solo mejoran el rendimiento individual, sino que también contribuyen a la optimización de los recursos organizacionales, promoviendo un clima de trabajo en el que el personal se sienta valorado, lo que a su vez impulsa el crecimiento y la competitividad de la empresa.

Respecto a las conclusiones de investigación:

La correlación moderada de 0.449 y el valor de significancia de 0.013 respaldan teóricamente la hipótesis de que una gestión efectiva del talento humano se relaciona directamente en la motivación laboral, teniendo en cuenta el reconocimiento, el desarrollo profesional y la compensación, al ser optimizados, contribuyen significativamente a incrementar el compromiso y la satisfacción de los empleados. Esta relación destaca la importancia de implementar prácticas de recursos humanos que no solo fortalezcan las

competencias de los empleados, sino que también promuevan su bienestar y motivación, favoreciendo un entorno laboral productivo y eficiente.

La evaluación del MEFI revela que la institución posee habilidades técnicas especializadas en su personal y una baja rotación de empleados, lo que favorece la capacitación y el compromiso del equipo. Sin embargo, se identifican debilidades, como la desmotivación, la falta de reconocimiento y las condiciones salariales, que afectan el bienestar y la satisfacción del personal trabajador.

La presente investigación se enfocó en investigaciones previas ampliamente estudiados para tomar como referencia e identificar las distintas dimensiones que se desarrollaron para las dos variables de estudio. En el caso de la gestión del talento humano, se identificó los principios establecidos por Chiavenato (2020), los cuales son los procesos para la organización, integración, retención, desarrollo, recompensa y supervisión del personal. Se consideraron estas dimensiones debido al alcance en el fortalecimiento del capital humano dentro de la empresa. En cuanto a motivación laboral se emplearon las dimensiones propuestas por Herzberg (2005) en su teoría motivación- higiene, que aborda la motivación de logro, de reconocimiento, de interés por el trabajo, de responsabilidad y de mejora.

Los empleados perciben la gestión del talento humano como positiva en áreas clave, como procesos organizacionales en nivel regular 57%, mientras que la retención de talento destacó con un 77%. Además, la motivación se ubica en un nivel medio 63%, con una alta responsabilidad e interés por el trabajo 80%, reflejan que aún existen áreas de oportunidad para mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

La correlación moderada entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de Pearson = 0.449 y sig. = 0.013 respalda la hipótesis de que la gestión efectiva de los recursos humanos tiene un impacto directo en la motivación de los empleados. El

reconocimiento, desarrollo profesional y compensación son claves que, al ser mejoradas, pueden fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral de manera positiva.

El análisis demuestra que la gestión del talento humano no solo mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también contribuye a la productividad empresarial, el desarrollo económico local y la sostenibilidad a largo plazo, que generan un efecto multiplicador en la comunidad, al fomentar la creación de empleo estable y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en la estabilidad económica regional.

REFERENCIAS

- Amado, L., Silvia, M., y Barrientos, E. (2019) La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. *Revista convicciones*. 6(12) 74-83. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/536>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Armstrong, M. y Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.) Kogan Page.
- Basaure, M. (2011) *Continuity through rupture with the Frankfurt school: Axel Honneth's Theory of Recognition*, en G. Delante y S. Turner (eds.), *Routledge International Handbook of Contemporary Social and Political Theory*, Routledge, 99-109: *An interview with Luc Boltanski: Criticism and the expansion of knowledge*, *European Journal of Social Theory*, 14(3), 361-381.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Calche, W. y Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cáceda, E. (2019). *La gestión del talento humano y el clima organizacional de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019*. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55597/C%3%a1ceda_AEH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, R., y Mamani, H. (2023) *Gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la subsede Majes en la empresa minera Laytaruma S.A., Arequipa, 2023*. Universidad José Carlos Mariátegui. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2289>
- Caro, F. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción del personal asistencial de salud, hospital de Barranca - Cajatambo, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2389/AVILA%20DEL%20VALLE%20JOSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castro, K., y Delgado, J. (2020) Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México. 4(2) 684.*
- Calle, M. (2021) La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Revista industrial Data. 24(2) 217-247.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/1810-9993-idata-24-02-217.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico McGrawHill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. México. McGraw-Hill.
- Cobee, T. (2023) 16 de agosto. *¿Qué es la falta de motivación en el trabajo?*
<https://cobee.io/blog/falta-de-motivacion/#:~:text=La%20falta%20de%20motivaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo%20se%20refiere%20a,desempe%C3%B1o%20de%20sus%20tareas%20laborales>.
- Cueva, V. (2019). *Relación entre la gestión de recursos humanos y motivación laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Herrera Arequipa, 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9997/RIMculevil.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Fernández, A. (2005). *El Concepto de la Responsabilidad–Conceptos básicos del Derecho – Carlos Santiago Nino*. Editorial Astrea Buenos Aires.
- Gonzales, P. (2022) *Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Lima, 2021.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77621/Gonzales_PP_P-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Guzmán, E. (2023). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1). <https://doi.org/10.37787/66f80704>
- Urrutia, C. (2024) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de una cadena de boticas, Trujillo, 2023*. [Universidad César Vallejo - Maestría] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/138859?show=full>
- Harrington, H. (1993). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana, S.A. México
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGraw Hill Education
- Hernández, R., y Holguín, C. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project SAC Huamachuco I semestre 2018*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4300>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to Work*. Wiley.
- Herzberg, F. (2005). *Organizational Behavior I*. Routledge.
- Kothari, C. (2004). *Research methodology: Methods and techniques* (2nd ed.). New Age International.
- López, P., y Fachelli, S. (2020). Fundamentos metodológicos. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): *Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona*. <https://ddd.uab.cat/record/232105>
- Luzuriaga, A., Espinosa, A., Haro, F. y Oriz, H. D. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(4), 596– 607. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>
- Maguiña, F. (2019) *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Martínez, F. (2023) *El Exceso de Trabajo por Empleado que Ocasiona Desmotivación y Alta Rotación del Personal en una Organización sin Fines de Lucro en el Área*

- Norte de Puerto Rico. Piedra angular. Universidad Nova del Sureste, Facultad de Educación* Abraham S. Fischler. (110)
https://nsuworks.nova.edu/fse_srp/110.
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.*
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%
c3%b1oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%b1oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pacherres, J. y Marrufo, G. (2020) Competence Management Model to optimize the work performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Rioja, 2020.
Revista Multidisciplinar. 4(2) 1594-1620.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/231>
- Paredes, P. (2021) *Management of Human Talent and Job Satisfaction in Bancos de Guayaquil.* Universidad Politecnica Salesiana.
<https://pure.ups.edu.ec/es/publications/gesti%C3%B3n-de-talento-humano-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-bancos-de-gua>
- Peña, H. y Villón, S. (2017) *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional - Ecuador.* Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., C.A.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perez, O. (2021) *¿Qué es la gestión del talento humano?*
<https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez, O. (2016). *Importancia de la gestión del talento humano en la empresa.*
- Stephen, P., y Coulter, M. (2010). *Administración. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.*
<file:///F:/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins,%2010a.%20ed..pdf>
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G., y Hugueth, A. (2019) Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnologica.* Universidad Simón Bolívar, Atlántico - Colombia. 30(6) 167-176.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rivero, A., y Dabos, G. (2017). *Human resources differential management: A review and an integration of the literature* *Gestão diferencial de recursos humanos: uma revisão e integração da literatura.*
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300013>

- Rodriguez, M. (2017). *Las Encuestas - Qué son, Características, Cómo Hacerlas*.
<https://tugimnasiacerebral.com/herramientas-de-estudio/que-es-una-encuesta-caracteristicas-y-como-hacerlas#%C2%BFQu%C3%A9+es+una+Encuesta?>
- Rodriguez, G. (2023) *Gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de la empresa Excamecor Cia. Ltda. ciudad de santa rosa, provincia de El Oro*. [Universidad Técnica de Machala - Ecuador]
https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/22038/1/Trabajo_Titulacion_2049.pdf
- Rosas, E. (2018) *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso gobierno regional pasco – 2017*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL%20CASO%20GOREPA%202017.pdf>
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Yin, R. (2018). *Case study research and applications: Design and methods (6th ed.)* SAGE Publications.

Anexo 1: Matriz de consistencia

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS E INVERSIONES LA AURORA SAC. HUANCHAQUITO ALTO - HUANCHACO, 2023"					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población y Muestra
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023?	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.</p>	<p>O. General:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.</p> <p>O. Específicos:</p> <p>1) Analizar la situación actual de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.</p> <p>2) Identificar las dimensiones relacionadas a las variables gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1.</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>VARIABLE 2.</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>NIVEL:</p> <p>Correlacional – descriptivo.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental.</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Todos los trabajadores de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2024</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Los 30 trabajadores de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2024.</p>

		<p>3) Analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023</p> <p>4) Relacionar el impacto social de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora SAC. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de la operacionalización de variables

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS E INVERSIONES LA AURORA SAC. HUANCHAQUITO ALTO - HUANCHACO, 2023”					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano es un conjunto de procedimientos, estrategias y administración de las instituciones que fueron elaborados para gestionar de forma efectiva un conjunto de	La operacionalización se realizará de acorde a las dimensiones de estudio considerados como los procesos de integración, organización,	D1: Procesos para integrar personas	Convocatoria del personal	Ordinal
				Convocatoria pública clara y explicita	
				Precisión del perfil	
				Indicadores del perfil	
			D2: Proceso para organizar personas	Clasificación de personal	
				Designación de funciones	
				Prioriza capacidades	
				Perfil profesional	
Desarrollo personal					
Valoración de habilidades técnicas					

	proceso que permiten lograr la productividad empresarial (Pérez, 2016).	recompensa, desarrollo, retención y supervisión de las personas, según la escala de medida ordinal, mediante la aplicación de un cuestionario.	<p>D3: Procesos de recompensar a las personas</p> <p>D4: Procesos para desarrollar a las personas</p> <p>D5: Procesos para retener a las personas</p> <p>D6: Procesos para supervisar a las personas</p>	<p>Clima de desarrollo intrínseco</p> <p>Valor económico</p> <p>Resultados óptimos</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Merito laboral</p> <p>Capacitación continua</p> <p>Cursos de actualización</p> <p>Procesos de mejoramiento</p> <p>Habilidades sociales</p> <p>Habilidades asertivas</p> <p>Ambiente adecuado</p> <p>Estimulo y reconocimiento</p> <p>Intercambio de percepciones</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Condiciones de desarrollo</p> <p>Proceso de monitoreo</p> <p>Acompañamiento</p> <p>Proceso de evaluación</p> <p>Toma de decisiones</p>	
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación laboral	La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza cada individuo para la consecución del logro de los objetivos	La operacionalización se realizará de acorde a las dimensiones de estudio considerados como la motivación de logro, reconocimiento,	<p>Motivación de logro</p> <p>Motivación de reconocimiento</p> <p>Motivación interés en el trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Mejora</p>	<p>Logro</p> <p>Reconocimiento, valor al trabajo realizado</p> <p>Compromiso, participación</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Mejora, desarrollo personal</p>	Ordinal

	<p>organizacionales en un tiempo determinado. Por otro lado, el esfuerzo se basa en la búsqueda del logro de las metas considerando la dimensión de la persistencia (Stephen y Coulter, 2010).</p>	<p>interés de trabajo, responsabilidad y mejora, según la escala de medida ordinal, mediante la aplicación de con cuestionario.</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo 3: Cuestionario de la gestión del talento humano

Estimado trabajador (a) tenga la amabilidad de responder de manera sincera posible el cuestionario con la finalidad de determinar la asociación de las variables. Las preguntas constan de 5 opciones de respuesta, la que considere conveniente marca en X.

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	Gestión del talento humano	Alternativas				
		1	2	3	4	5
	D1: Procesos para integrar personas					
1	Considera que el área de recursos humanos publica las ofertas de empleo de forma adecuada en diversos medios.					
2	La convocatoria es clara y precisa respecto al puesto disponible.					
3	La convocatoria define correctamente el perfil del candidato requerido para el cargo.					
4	El Término de Referencia (TDR) establece claramente los indicadores del perfil laboral.					
5	El TDR presenta de manera clara el cronograma de la contratación del personal					
6	Los procesos de selección se realizan de manera ordenada y dentro de los plazos establecidos.					
	D2: Proceso para organizar personas					
7	El área de RRHH agrupa a los empleados según su distinción.					
8	Las tareas se asignan según el nivel y características del puesto.					
9	El jefe de RRHH prioriza las habilidades y especializaciones de los empleados.					
10	Las responsabilidades se distribuyen conforme a las exigencias de cada puesto.					
11	Las personas son ubicadas en los departamentos adecuados según su perfil profesional.					
12	Considera que las personas son reubicadas según su perfil y desarrollo profesional					
	D3: Procesos de recompensar a los empleados					
13	Considera que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas					
14	Cree que se fomenta un ambiente de desarrollo intrínseco en los empleados					
15	Opina que se proporciona un valor económico como incentivo por el esfuerzo laboral					

16	Considera que se ofrece un bono económico por alcanzar objetivos y resultados óptimos					
17	Cree que se reconoce el buen desempeño mediante comunicaciones oficiales o resoluciones					
18	Las recompensas se dan de acorde a los méritos de manera justa					
	D4: Procesos para desarrollar a los empleados					
19	El área promueve el desarrollo continuo en habilidades técnicas					
20	Se organizan cursos de temas actuales en la mejora profesional					
21	Se realizan capacitaciones orientadas a fortalecer el perfil profesional de los empleados					
22	Considera que se llevan a cabo procesos de mejora continua en las actividades específicas de cada puesto					
23	Opina que el trabajo cooperativo contribuye al desarrollo de habilidades sociales dentro del equipo					
24	Considera que se fomentan habilidades de comunicación asertiva para mejorar el desempeño laboral					
	D5: Procesos para retener a los empleados					
25	Considera que el ambiente laboral es adecuado para atraer a trabajadores altamente competentes					
26	Opina que existen incentivos y reconocimientos para los empleados que muestran progreso en sus habilidades					
27	Cree que se promueve el intercambio de percepciones para mejorar el desempeño laboral en el equipo					
28	Considera que existe respeto mutuo por el trabajo grupal y concordancia en los objetivos dentro del equipo					
29	Opina que hay posibilidades de perfeccionamiento personal que contribuyen a la seguridad laboral de los empleados					
30	Cree que existen condiciones para fomentar el desarrollo individual dentro del área laboral					
	D6: Procesos para supervisar a los empleados					
31	Realizan monitoreos de las actividades que realiza					
32	Considera que el monitoreo busca lograr los objetivos establecidos.					
33	Cree que se brinda apoyo para mejorar el desempeño en el área laboral.					
34	El apoyo también abarca la corrección de condiciones laborales inadecuadas.					
35	Existe un proceso de evaluación del desempeño enfocado en la gestión por resultados.					
36	La evaluación facilita la toma de decisiones sobre la continuidad de las funciones.					

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Estimado trabajador (a) tenga la amabilidad de responder de manera sincera posible el cuestionario con la finalidad de determinar la asociación de las variables. Las preguntas constan de 5 opciones de respuesta, la que considere conveniente marca en X.

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

MOTIVACIÓN LABORAL						
	D1: Motivación del logro	1	2	3	4	5
1	Piensa que su desempeño tiene un efecto directo en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
2	Considera que los beneficios asociados a su puesto son apropiados.					
3	Se siente realizado por formar parte de la organización.					
4	Opina que su trabajo le permite desarrollar al máximo su potencial.					
5	Cree que las tareas que realiza corresponden a sus responsabilidades asignadas.					
6	Piensa que las actividades que ejecuta están en línea con sus capacidades y talentos.					
	Motivación de reconocimiento					
7	Cree que su buen desempeño es reconocido de manera habitual por la empresa.					
8	Considera que los reconocimientos y premios se distribuyen de manera equitativa.					
9	Piensa que su supervisor valora adecuadamente su rendimiento.					
10	Ha recibido algún tipo de reconocimiento, como una felicitación, en los últimos dos años.					
11	Piensa que los resultados de su trabajo le permiten evaluar si está cumpliendo con las expectativas.					
12	Considera que su labor lo impulsa a seguir mejorando de manera continua.					
	Motivación interés en el trabajo					
13	Se siente motivado por el desarrollo y éxito de la empresa.					
14	Está comprometido con su trabajo y con los objetivos de la organización.					
15	Participa activamente en las iniciativas y proyectos de su área.					

16	Cumple sus tareas desde el inicio hasta el final sin dejarlas incompletas.					
17	Piensa que sus contribuciones son clave para el funcionamiento de su equipo.					
18	Cree que su trabajo es fundamental para el crecimiento de la empresa					
Responsabilidad						
19	Siente que el impacto de su trabajo influye en el bienestar de otras personas.					
20	Asume de manera responsable las tareas que se le asignan.					
21	Piensa que tiene la autonomía necesaria para decidir cómo realizar mejor su trabajo.					
22	Cree que sus compañeros aprecian el trabajo que realiza.					
23	Considera que su labor le ayuda a identificar si lo está haciendo correctamente.					
24	Tiene la posibilidad de participar en las decisiones que afectan su trabajo.					
25	Cree que la empresa lo apoya para aspirar a un puesto superior					
Mejora						
26	Cree que en su lugar de trabajo recibe una supervisión constante.					
27	Considera que su trabajo está bien estructurado y sigue un plan bien definido.					
28	Siente que tiene la oportunidad de aplicar sus habilidades para mejorar su desempeño.					
29	Piensa que los resultados de su esfuerzo son claros y fáciles de reconocer.					
30	Opina que el espacio de trabajo está diseñado para facilitar la realización de sus tareas.					

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora S.A.C. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.			
Línea de Investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	ELIZABETH KRISTINA BRAVO HUIVIN			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Gestión del talento humano y motivación laboral			
Mediante la matriz de la evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas, marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, lo exhortamos a la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Nº	Criterios a evaluar	Registro de cumplimiento		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas de investigación se relaciona con cada uno de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		



 ELIZABETH KRISTINA
 BRAVO HUIVIN
 Ingeniera Empresarial
 CIP Nº 241109

Nombre del evaluador

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:		Gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora S.A.C. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.		
Línea de Investigación:		Desarrollo sostenible y gestión empresarial		
Apellidos y nombres del experto:		Ruth Paola León Bobadilla		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Gestión del talento humano y motivación laboral		
Mediante la matriz de la evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas, marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, lo exhortamos a la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Nº	Criterios a evaluar	Registro de cumplimiento		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas de investigación se relaciona con cada uno de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		



Ruth Paola León Bobadilla
 DNI: 70808842

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	'Gestión del talento humano y motivación laboral del personal de la empresa Industrias e Inversiones La Aurora S.A.C. Huanchaquito Alto - Huanchaco, 2023.'
Línea de Investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	Vega Gavidia, Edward Alberto
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Gestión del talento humano

Mediante la matriz de la evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas, marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, lo exhortamos a la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

N°	Criterios a evaluar	Registro de cumplimiento		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas de investigación se relaciona con cada uno de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Observaciones:


 Firma del experto

Anexo 5: Base de datos de la confiabilidad

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																						
.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	V1	
1	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	128	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	153	
4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	134	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	152	
6	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	122	
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	154
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	146
9	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	130	
10	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	106	
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
12	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	161	
13	5	4	2	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	5	1	3	3	4	2	1	1	5	1	3	3	4	5	4	2	1	1	1	1	89	
14	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	135	
15	3	4	4	4	4	4	2	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	143
16	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	167	
17	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	5	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	100	
18	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	124
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	147
20	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	132	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

$\alpha=0.958$

MOTIVACIÓN LABORAL																															
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	
1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	104
2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	4	79
3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	133
4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	120
5	2	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	111
6	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	5	5	5	5	2	4	4	109
7	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	118
8	2	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	96
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	128
10	2	3	2	2	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	121
11	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	111
12	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	101
13	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	5	3	3	3	2	4	103
14	3	4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	5	2	4	5	99
15	3	5	5	4	5	4	5	1	1	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	5	3	5	3	1	1	5	93
16	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	108
17	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	3	3	4	110
18	2	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	120
19	3	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	113
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	120

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

$\alpha=0.883$