



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Ayala Guevara, Jody Gabriel ([orcid.org/0000-0003-2188-7045](https://orcid.org/0000-0003-2188-7045))

**ASESOR:**

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham ([orcid.org/0000-0002-9808-7719](https://orcid.org/0000-0002-9808-7719))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Emprendimiento y Responsabilidad Social

LIMA - PERÚ

2022

### **Agradecimiento**

Agradezco en primer lugar a mi familia por su apoyo constante tanto en los momentos críticos de mi vida universitaria y al Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham, por su asesoramiento y apoyo que me permitió el poder desarrollar la presente investigación.

### **Dedicatoria**

La presente investigación se la dedico a mi familia que siempre me han apoyado en todas mis decisiones y que me brindaron su apoyo incondicional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Agradecimiento .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos .....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS .....	27
4.1. Estadística descriptiva.....	27
4.2. Estadística inferencial .....	36
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS .....	57

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles para la variable1: Gestión del Talento Humano.....	26
Tabla 2. Niveles para la dimensión Reclutamiento y Selección .....	27
Tabla 3. Niveles para la dimensión Capacitación.....	28
Tabla 4. Niveles para la dimensión Recompensas.....	29
Tabla 5. Niveles para la dimensión Evaluación de Desempeño.....	30
Tabla 6. Niveles para la variable 2: Motivación Trascendente .....	31
Tabla 7. Niveles para la dimensión: Compensaciones.....	32
Tabla 8. Niveles para la dimensión: Seguridad Laboral .....	33
Tabla 9. Niveles para la dimensión: Oportunidades de Desarrollo.....	34
Tabla 11. Resumen de procesamiento de casos: Gestión del Talento Humano...56	
Tabla 12. Estadísticas de fiabilidad: Gestión del Talento Humano .....	56
Tabla 13. Resumen de procesamiento de casos: Motivación trascendente.....	57
Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad: Motivación Trascendente .....	57

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1. Porcentaje de niveles para la variable Gestión del Talento Humano .....	26
Figura 2. Porcentaje de niveles para la dimensión Reclutamiento y Selección.....	27
Figura 3. Resumen de procesamiento de casos: Motivación trascendente .....	28
Figura 4. Porcentaje de niveles para la dimensión Recompensas .....	29
Figura 5. Porcentaje de niveles para la dimensión Evaluación de Desempeño ....	30
Figura 6. Porcentaje de niveles para la variable Motivación Trascendente.....	31
Figura 7. Porcentaje de niveles para la dimensión Compensaciones .....	32
Figura 8. Porcentaje de niveles para la variable Seguridad Laboral .....	33
Figura 9. Porcentaje de niveles para dimensión Oportunidades de Desarrollo .....	34

## Resumen

La presente investigación realizada se propuso como objetivo el determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. Para lo cual se aplicó una metodología correlacional-cuantitativa, con un diseño no experimental de carácter transversal y de tipo descriptivo. Para lo cual se usó un cuestionario dividido en dos partes, enviado mediante Google Forms y correo electrónico, en el que se recolecto los datos de un total de 55 trabajadores de las organizaciones participantes, y que conto con respuestas múltiples de escala de Likert, a fin de poder determinar de manera óptima la relación existente entre las variables, finalmente los datos recolectados fueron procesados mediante el programa estadístico, Spss 26. La investigación llevo a la conclusión de que existe una relación positiva moderada entre la variable Gestión del Talento Humano con las dimensiones: Reclutamiento y Selección, Recompensas y Evaluación de Desempeño y una relación positiva baja con la dimensión Capacitación. Y en referencia a la relación entre las variables de estudios se concluyó que existe una relación positiva moderada demostrada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,46 además significativa, (Sig = 0.000 < alfa = 0.05).

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, motivación trascendente, personal laboral

## **Abstract**

The objective of this research carried out was to determine the relationship between Human Talent Management and Transcendent Motivation in the commercialization of hardware products, Ventanilla, 2022. For which a correlational-quantitative methodology was applied, with a design non-experimental, cross-sectional and descriptive. For which a questionnaire divided into two parts was used, sent through Google Forms and email, in which data was collected from a total of 55 workers from the participating organizations, and which had multiple Likert scale responses, to in order to optimally determine the relationship between the variables, finally the data collected was processed using the statistical program, Spss 26. The research concluded that there is a moderate positive relationship between the Human Talent Management variable with the dimensions: Recruitment and Selection, Rewards and Performance Evaluation and a low positive relationship with the Training dimension. And in reference to the relationship between the study variables, it was concluded that there is a moderate positive relationship demonstrated by the Spearman's Rho correlation coefficient of 0.46, which is also significant ( $\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ).

**Keywords:** Human talent management, transcendent motivation, labor personnel

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel nacional e internacional estamos pasando por problemáticas generadas en consecuencia de la pandemia por Covid 19 y las políticas adoptadas por los entes regulatorios como el estado y autoridades sanitarias correspondientes, con el fin de contrarrestar su propagación, estos factores han afectado en gran medida a las organizaciones del rubro de comercialización de productos de ferretería, los cuales, ante las adversidades causadas por la pandemia, se centraron en tomar medidas orientadas a reducir el impacto financiero en sus negocios, con el fin de garantizar su supervivencia.

Sin embargo, el centrarse solo en aspectos financieros de la organización, terminó generando el hecho de que se descuidaran otros aspectos necesarios para garantizar su nivel de competitividad, frente a otras empresas con productos o servicios similares, como lo es la administración o gestión del capital humano, la cual es vista como una área de menor importancia ante el hecho de que si bien es cierto no genera beneficios económicos de manera directa para la organización, lo cual no le quita importancia, a causa de que es un área o parte de la gestión empresarial que contribuye a la adquisición de nuevos talentos humanos y que contribuye a desarrollo de sus habilidades de los trabajadores, los cuales son un factor determinante en el logro y desarrollo organizacional a nivel competitivo, debido a que ellos son parte de la identidad de la empresa y que tienen un trato directo con los clientes, lo cual los vuelve un factor totalmente determinante en su atención y fidelización.

A lo anteriormente mencionado es necesario el destacar que las empresas que aplican actualmente la administración o gestión del capital humano, lo hacen tan solo con el fin de atraer nuevos empleados y talentos para la empresa, pero hacen un nulo esfuerzo en retenerlo, desarrollado o motivado a cumplir con sus funciones en beneficio para la organización y sus equipos de trabajo. Para que el proceso o manejo del personal laboral genere beneficios reales es necesario aplicar una gestión en línea con los objetivos de la empresa, para lo cual se debe ejecutar e incorporar en los procesos diarios de la organización. A la problemática anterior también es importante el mencionar que el descuido del área delicada a la administración del personal laboral, también generó el descuido de factores como

la calidad y condiciones laborales, lo cual terminó afectando a la motivación trascendente de los diversos equipos de trabajo que conforman a las empresas, lo cual género que el nivel productividad y metas alcanzadas decayeran en gran medida, lo cual es un factor que representa un gran problema para su desarrollo, puesto que los empleados son un activo de total influencia en el éxito organizacional o en la desaparición en las organizaciones, ante tal problemática se vuelve fundamental la aplicación de un manejo o gestión integral del activo que representa el personal de la organización, la cual debe de estar centrada en desarrollar y motivar al talento de los colaboradores en beneficio a la organización.

En relación al contexto internacional Diaz y Quintana (2021) en su investigación publicada en la revista Gestión Joven afirman que la Gestión del Talento Humano es un aspecto determinante que afecta de manera directa a los niveles de productividad, este resultado variará en función a la manera que se aplique la administración o gestión del capital humano en la gestión empresarial, para lo cual es necesario que se use estrategias centradas en adaptarse a los cambios actuales y que tome en cuenta al talento humano de la organización, el cual es un factor determinante en el logro de cumplimiento de objetivos de las estrategias que se lleguen aplicar. A su vez el autor Ramírez et al. (2019) en su investigación publicada en Información Tecnológica, concluyeron la administración o gestión del capital humano es un factor influyente en el alcance y cumplimiento de las estrategias organizacionales y que para una implementación óptima de esta, se debe de realizar desde un enfoque que tome en cuenta la identidad del personal laboral en referencia a la cultura organizacional, con el fin de mantenerlo motivado y centrados en los objetivos de cada equipo de trabajo.

En el contexto nacional Vallejos et al. (2020) afirma que la administración del capital humano conlleva actividades de procesos orientados a la motivación del personal laboral para poder generar un ambiente y clima laboral óptimo que permitan a los colaboradores realizar sus funciones de manera eficiente. Para tal fin las organizaciones deben de generar condiciones que permitan alcanzar lo anteriormente mencionado como lo son el liderazgo transformacional por parte de personal con cargos altos y además también es necesario la colaboración entre los equipos de trabajo y los jefes inmediatos para poder generar los resultados esperados en pro de la empresa.

En referente al contexto local, las organizaciones de comercialización de productos de ferretería también han tenido que hacer frente a problemas generados por la pandemia lo cual les obligó solo centrarse en medidas financieras orientadas a la supervivencia de sus negocios, lo cual terminó generando que el área de Gestión de Talento Humano sea dejada de lado, lo cual produjo que las condiciones y ambiente laboral empeoren lo cual como resultado terminó afectando de manera grave a los niveles de productividad en comparación a tiempos anteriores.

Por tal motivo se fórmula como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022? Y como problemas específicos los siguientes: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y selección con la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la recompensa y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de desempeño y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022?

En cuanto a las justificaciones que llevo al desarrollo de la presente investigación se destaca la justificación teórica la cual según Bedoya (2020) afirma que esta va unida a la inquietud presente del investigador en analizar y comprender los enfoques de la teoría que van dirigidos a comprender problemáticas, las cuales sus análisis permitan ampliar el conocimiento sobre este tema. La justificación teórica del presente trabajo de investigación es que permitió conocer la relación existente entre la gestión del talento humano con la motivación trascendente, lo cual contribuye a mejorar el conocimiento en referente a estos dos temas y que brinda al sector empresarial información necesaria para mejorar sus modelos de gestión, tomando en cuenta las dos variables a investigar, en beneficio de la mejora de sus niveles de productividad.

En cuanto a la justificación metodológica, la cual según el autor Bedoya (2020), busca generar un método que permita analizar una problemática existente

y obtener conocimiento que sea válido después de aplicarla., la presente investigación se ha basado en el método científico, para que la investigación formulada los objetivos, hipótesis y problemática a investigar. Para garantizar la imparcialidad de la investigación se usó una muestra censal para el alcance de los resultados de la investigación y en base a estos generar las recomendaciones para la entidad donde se va aplicar la investigación. Para el presente trabajo de investigación se usó una metodología de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional con el objetivo de determinar cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación trascendente.

En cuanto a la justificación práctica la cual según el autor Bedoya (2020) este tipo de justificación se basa en buscar ayudar a resolver alguna problemática existente o como mínimo ofrecer opciones de mejora y estrategias que permitan solucionar la problemática existente, los resultados generados por la presente investigación serán entregados a la organización participante a fin de que pueda tomar acciones correctivas y de mejora en su proceso de gestión organizacional a fin de optimizar sus niveles de productividad.

El objetivo general planteado de este proyecto de investigación es el siguiente: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. En referencia a los objetivos específicos son los siguientes: 1. Determinar la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y selección con la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. 2. Determinar la relación que existe entre la capacitación y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre la recompensa y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. 4. Determinar la relación que existe entre la evaluación de desempeño y la motivación trascendente en los de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

La hipótesis general planteada consiste en la siguiente: Existe relación entre la gestión del talento humano y motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. Y finalmente las hipótesis específicas planteadas en la presente investigación son las siguientes: 1.

Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección con la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. 2. Existe relación entre la capacitación y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. 3. Existe relación entre la recompensa y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. 4. Existe relación entre la evaluación de desempeño y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la relevancia de la presente investigación científica se ha realizado la búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales que avalen al presente artículo y garanticen su confiabilidad. En antecedentes internacionales tenemos en primer lugar a los autores Bohórquez et al. (2020) en su investigación que realizaron y la cual tuvo como objetivo, determinar el cómo se relacionan la variable, motivación del personal laboral en referente a su desempeño en sus áreas de trabajo, para poder alcanzar el objetivo de la investigación aplicaron una metodología descriptiva y de diseño no experimental en un tiempo determinado, (transversal). En la cual se llegó a la conclusión de que la motivación del personal laboral, influye de manera positiva en referencia al desempeño de los colaboradores lo cual lo vuelve un factor fundamental en esta última.

En segundo lugar, Barrios et al. (2020) en su investigación que fue realizada con el fin de poder analizar los factores de la administración del talento del personal laboral en referencia al desarrollo de las capacidades dinámicas del personal laboral que contribuya al logro de metas establecidas en las organizaciones, para tal fin utilizó una metodología de tipo cuantitativa mediante el uso de un cuestionario de escala Likert. La cual concluyó que el tipo de dirección y liderazgo aplicado en la administración del personal laboral, influye de manera positiva en el desarrollo de capacidades dinámicas para adaptarse a los cambios constantes del entorno organizacional.

En tercer lugar, los autores Molina et al. (2018), en la investigación que realizaron, en la cual buscaron describir la variable administración del talento humano en relación a las estrategias organizacionales de empresas de las MYPE, para lo cual aplicó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de corte transversal, para lo cual trabajaron con una población de 28 pequeñas empresas en el rubro de comidas y bebidas. Los autores concluyen que la gestión del personal laboral optima es parte la gestión estratégica organizacional, en la cual dan resultados satisfactorios basados en la gestión del mismo en la estrategia de la empresa.

En cuarto lugar, Muñoz y Lombeida (2021) los cuales realizaron una investigación enfocada en determinar como el manejo o gestión del personal laboral ejerce influencia en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, para lo cual se

aplicó el uso fuentes bibliográficas y de enfoque cualitativas, concluyeron que la gestión del personal laboral influye de manera directa en la productividad de las organizaciones y cuyos resultados variaran dependiendo de la importancia que se le dé en la organización.

En quinto lugar, los autores Martínez et al. (2018) tuvieron como objetivo definir, cómo se relacionan las variables, talento del personal laboral en la optimización de la administración de recursos públicos y en mejoramiento del desempeño de los colaboradores lo cual lo hizo mediante la aplicación de una metodología hipotética deductiva, no experimental transversal con un muestreo no probabilístico. Concluyó que el manejo del personal laboral tiene un impacto directo en referencia a la calidad de la gestión pública mediante el mejoramiento del desempeño laboral.

En sexto lugar, el autor Ramos y Aguilar (2021) tuvo como propósito el identificar el cómo se relacionan la administración de la fuerza laboral y el rendimiento del personal laboral de una estación de servicios, para lo cual aplicaron una metodología de tipo mixta aplicada, mediante una revisión teórica y el uso de una encuesta para el recojo de información. Concluyeron que la administración de la fuerza laboral influye directamente y de manera positiva en el rendimiento del personal laboral mediante factores como la motivación del capital humano.

En séptimo lugar los autores Lopera et al. (2018) que tuvo como objetivo el determinar las condiciones o factores de la organización que influyen en la motivación de los miembros de una entidad pública, para lo cual se hizo uso de una metodología de investigación de tipo no experimental de corte transversal y de enfoque mixto. En la cual se concluyó que es de vital importancia que las organizaciones cuenten con un personal laboral motivado que permitan el poder cumplir los objetivos organizacionales y para poder alcanzar tal fin de se debe de aplicar una gestión del capital humano integral.

En octavo lugar el autor Manjarrez (2020) en su investigación que realizo y en la cual buscó evidenciar el cómo influye la variable motivación del personal laboral en cuanto a su desempeño, ante lo cual hizo uso de una metodología descriptiva y de métodos teóricos para la obtención de la información necesaria. Se concluyó que la motivación del personal laboral influía de manera directa en los niveles de desempeño laboral, pero en función a la manera de que eran gestionados por el área de administración del capital humano.

En noveno lugar tenemos a los autores Rivas y Perero (2018) los cuales realizaron un artículo de tipo científico que estuvo orientado al objetivo de poder analizar el cómo la motivación los miembros de la organización influye en la variable capital humano, para lo cual aplicaron una metodología hermenéutica que se realizó mediante una revisión bibliográfica para la obtención de las bases teóricas. Concluyeron que la motivación del personal laboral guarda una alta influencia en la calidad del desenvolvimiento del personal laboral, sin perder de vista la calidad de las políticas aplicadas en el manejo de administración del personal laboral por parte de los gerentes de las organizaciones.

En décimo lugar, Falótico y Pérez (2020) en su artículo científico el cual buscaba el poder describir los efectos del cambio organizacional en los colaboradores, para tal fin utilizaron una metodología de diseño no experimental, además optaron por realizar una investigación de campo, en cual concluyeron que el cambio organizacional desde la perspectiva del talento humano responde de manera positiva si cuenta con factores como una capacitación y motivación constante, esto se alcanza mediante una aplicación integral de la administración del capital humano sin descuidar los fines que rigen a la empresa.

En relación a los antecedentes nacionales tomamos en cuenta, en primer lugar, al artículo de los autores Mendivel et al. (2022) sobre la administración del personal laboral en relación a la motivación laboral, la cual fue realizada con el fin de poder definir el cómo se relacionan ambas variables anteriormente mencionadas. Tuvo como metodología una de tipo cuantitativa y no experimental con un muestreo estratificado de afijación proporcional. Finalmente, concluyeron que la administración del personal cuenta con una relación directa a la motivación laboral, y que esta variara en función a la manera en cómo se gestione al personal laboral que conforma a la organización.

En segundo lugar, los autores Bonilla y Paz (2021) en cual su artículo estuvo orientado a poder conocer el cómo se relacionan la administración del personal laboral en base a las competencias de los colaboradores con la variable motivación del personal laboral en un establecimiento de salud, como metodología se usó el método inductivo, mediante una investigación de tipo correlacional. En el cual se concluyó que en el establecimiento de salud donde se aplicó la investigación, descuida la gestión del capital humano lo cual genera una baja en los niveles de

motivación de su personal laboral, lo cual genera en consecuencia una baja en su productividad.

En tercer lugar, al autor Bendezú (2020) tuvieron como propósito el conocer como llegan a relacionarse la variable administración del personal laboral con la variable de satisfacción laboral, la cual se basó en una metodología descriptiva correlacional, en el cual se utilizó dos instrumentos para las dos variables. Finalmente se concluyó que se correlacionan las variables investigadas alcanzando un nivel de 0.892, lo cual es de un nivel de correlación fuerte.

En cuarto lugar, Colcha (2021) en su artículo que tuvo como propósito definir los niveles en que influye la administración del personal laboral en relación al desempeño los colaboradores de una institución educativa, por lo cual se utilizó investigaciones de tipo descriptiva, explicativa, propositiva, de campo y bibliográfica; además se trabajó con el total de la población del estudio. Concluyó que existe una influencia alta por parte de la administración del personal laboral en los niveles de calidad de la fuerza laboral de la organización.

En quinto lugar, el autor Zela (2020) la investigación que realizaron, la cual buscaba el definir como llegan a relacionarse las variables, administración de personal laboral y las relaciones interpersonales, para lo cual hizo uso de una metodología de diseño descriptivo y orientada a definir la correlación existente entre las variables de estudio, para lo cual participaron 75 colaboradores que conformaron la muestra de estudio, a los cuales se aplicó una encuesta para recolectar la información necesaria. Concluyeron que se relacionan de manera moderada en referencia de gestión del personal laboral con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la organización participante del estudio.

En sexto lugar, el autor Phoccohuanca et al. (2020) realizaron un artículo orientado a definir la conexión o el cómo llegan a relacionarse los factores ambientales en la administración de personal laboral para un óptimo manejo de entidades públicas, por lo cual hicieron uso de una metodología de tipo cuantitativa de nivel explicativa la cual busca establecer las causa del fenómeno en cuestión donde la población total fue de 450 colaboradores y la muestra fue de 200, para la poder reunir los datos necesarios se hizo uso de una encuesta. Concluyó que los factores como la motivación del personal laboral y las condiciones del trabajo ejercen una influencia directa en la gestión del personal laboral.

En séptimo lugar, Guzmán (2022) en su artículo, el cual tuvo como propósito de definir el cómo se relacionan las variables administración de personal laboral en referencia a la motivación de los colaboradores del área administrativa en un centro universitario, para lo cual se aplicó una metodología de diseño no experimental, (no hay intervención por parte de los investigadores en las variables de estudio), y de corte transversal, (aplicada en un tiempo determinado), para tal fin se hizo uso de una encuesta como instrumento de recolección de datos y que se aplicó a un total 112 trabajadores administrativos, que conformaron a la muestra de estudio. Concluyeron en la existencia de una relación positiva y de tipo positiva de grado moderado entre la administración del personal laboral con la motivación del personal laboral de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

En octavo lugar, la autora Rosas (2019) en su artículo de investigación el cual fue realizado para poder conocer la relación existente entre las variables administración de los colaboradores con la motivación del personal laboral del Gobierno Regional de Pasco, la cual aplicó una metodología de tipo cuantitativa de tipo no experimental, la muestra de estudio estuvo conformada por 105 colaboradores. Concluyó que se relacionan de manera significativa y directa la administración de personal laboral y su motivación en el Gobierno Regional de Pasco.

En noveno lugar, Condori (2018) en su artículo científico orientado a definir el cómo se llegan a relacionar la administración del personal laboral con la variable de desempeño de los colaboradores de los trabajadores de una institución del Gobierno de Puno, para tal fin aplicó una metodología de tipo hipotético – deductivo y cuantitativo con una investigación correlacional no experimental transaccional, con una muestra de 46 individuos de una población total de 122 trabajadores, la muestra fue escogida de manera aleatoria. Concluyó la existencia de correlación moderada de la administración del personal laboral en relación a los niveles de desempeño del personal laboral.

En décimo lugar, Vásquez y Chávez (2021) en su artículo orientado a definir el cómo se llegan a relacionar la variable liderazgo transformacional y la variable administración de los colaboradores, para tal fin usaron una metodología de tipo descriptiva correlacional, en la cual se usó el muestreo no probabilístico intencional. Finalmente concluyó en que el liderazgo transformacional llega a relacionarse a un

grado significativo con la administración del personal laboral en la Universidad Privada De Lima.

La gestión del capital humano contribuye al desarrollo de las organizaciones o mejor dicho a poder alcanzar las metas u objetivos determinados en las organizaciones mediante el énfasis en las cualidades y el talento de sus colaboradores esto en base a la teoría de Administración humanística. Ante lo cual los autores Dzimbiri y Molefi (2021) destacan el hecho de que las organizaciones no solo deben de centrarse en ellos como un mero activo o elemento más de la organización, puesto que los talentos y capacidades de los colaboradores son un factor determinante en la determinación y alcance de metas planteadas de la organización, ante lo cual estos últimos, no solo deben de tomar en cuenta los resultados financieros como principal indicador de gestión, además de ello también debe de tomar en cuenta a sus colaboradores como parte de sus factores de gran peso para el éxito de la administración de la organización. Así mismo los autores Kravariti et al. (2020) sostiene que actualmente las organizaciones competitivas han dejado atrás las perspectivas en la cual consideraban a sus colaboradores tan solo como herramientas o simples recursos de la organización, ahora los consideran como socios internos que contribuyen mediante sus talentos y conocimientos al desarrollo organizacional, mediante la identificación de sus capacidades y asignación de puestos según ello y las necesidades por las que este pasando la organización. En relación a lo anteriormente mencionado los autores Galván et al. (2022) la investigación que realizaron, destacan que el manejo o mejor dicho la gestión del personal laboral es un factor influyente en la satisfacción y desarrollo del personal laboral, los cuales son uno de los principales factores que llegan a influir y determinar el éxito de las organizaciones puesto que ellos son los que llevarán a cabo las estrategias que diseña la gerencia y los colaboradores son los que determinarán los resultados finales de estas estrategias en base a cómo han desarrollado sus habilidades, cualidades y conocimientos, lo cual es definido por el área de gestión del personal laboral o recursos humanos.

Por otro lado, Patrucco et al. (2022) manifiesta que la administración del talento laboral es una ventaja competitiva puesto que las personas o colaboradores cuentan con facilidad de poder crear algo novedoso, sus conocimientos y talentos lo cual es un recurso de alto valor, y que no pueden ser imitados. Ante esto

podemos ver que son un factor determinante en la ventaja competitiva porque son un recurso escaso puesto que es difícil conseguir personal laboral capacitado de acuerdo a las necesidades de la empresa. Ante lo anteriormente mencionado destaca los autores Wang y Sun (2018) los cuales afirman que el tomar como un factor determinante en la competitividad organizacional al talento del personal laboral, impacta de manera directa en cómo se gestiona las organizaciones, puesto que ahora el capital y la tecnología no son los únicos factores influyentes en la generación de una ventaja competitiva, ahora también lo es el capital humano, lo cual significa que las empresas también deben de actualizar la manera en cómo gestionan a su personal laboral, además de que la administración adecuada del capital humano influye de manera directa en la calidad de este. La administración de la fuerza laboral, que se debe de aplicar, debe de destacar un enfoque centrado en la humanidad de este ya que no son solo herramientas, el ignorar este hecho tan solo llevaría a generar una separación entre las necesidades del personal laboral y las metas de la organización lo cual terminaría generando la disminución en sus niveles de productividad.

Por otro lado los autores Meirinhos y Barreto (2018) afirman que en la gestión del capital humano es importante el rol del liderazgo, puesto que es fundamental en la orientación de los esfuerzos del personal laboral hacia los objetivos de la organización, el liderazgo en referencia a la administración del capital humano requiere que reconozca la realidad y necesidades de la empresa además de a los propios colaboradores para poder determinar las estrategias necesarias para optimizar el manejo y gestión del personal laboral, a fin poder obtener los resultados deseados como lo es el aumento de productividad y el logro de metas comunes de la organización. En referencia a esto Savanevičienė y Vilčiauskaitė (2017) afirman que la gestión del capital humano mediante un liderazgo orientado a la inclusión busca responder ante el principio de que el talento del personal laboral tiene un potencial que ofrecer a la organización lo cual genera en crear un valor agregado para esta, esto lo logra mediante un mayor análisis y entendimiento del talento del personal laboral enfocado en su potencial. Ante esto el autor Mahajan, A. (2019) en referente al liderazgo como fundamento en la gestión del personal laboral óptima, afirma que mediante el coaching los líderes son capaces de estimular al personal laboral para que se centren en sus fortalezas y por medio de estas superen sus

debilidades y de esta manera contribuir al aumento de la productividad en la organización.

Contribuyendo al sustento de la primera variable contamos con la teoría relaciones humanas formulada por Elton Mayo, la cual según el autor Muldoon et al (2020) sostiene que en la gestión o la administración de los colaboradores se debe tener en cuenta las necesidades de los colaboradores las cuales surgen de la necesidad del trabajador de tener un grupo al cual sienta que pertenece, lo cual se relaciona a sentir que tiene valor para un grupo de individuos lo cual termina chocando de manera inminente con la perspectiva de la gerencia, las cuales se suelen centrar en aspectos relacionales a reducir costos y a mantener una eficiencia alta.

En referencia a la segunda variable la cual es la motivación trascendente, se ha encontrado a los autores Lee et al. (2022) los cuales en base a la teoría de motivación e higiene de Herzberg sostienen que el personal laboral o colaboradores se orientan hacia la satisfacción, además de que la motivación la definen como la razón que impulsa a los colaboradores para dar su mayor esfuerzo en alcanzar las metas de la organización lo cual impacta directamente en la productividad de los equipos de trabajo. La teoría de la motivación e higiene de Herzberg se basa en dos supuestos los cuales son la motivación orientada a sus funciones en la empresa, (trabajo), y el interés sobre su entorno en el cual realiza sus funciones, al respecto de estos de esto, los motivadores son factores como el propio esfuerzo del colaborador, ideas, creencias personales de cada individuo, oportunidades de desarrollo y crecimiento en la organización, etc. En cuanto a los de higiene son denominados como insatisfactorios entre los cuales tenemos elementos como las relaciones entre cada uno de los miembros del equipo de trabajo, puestos o funciones que realizan los colaboradores, las exigencias relacionadas al desempeño esperado por parte del colaborador, etc. Al respecto podemos sostener en base a lo anteriormente expuesto, que el fortalecimiento de los factores motivadores del personal laboral es esencial para la gestión del personal de las organizaciones puesto que impacta de manera directa en la productividad de los equipos de trabajo y que los factores de insatisfacción que impactan negativamente en la productividad de los equipos que conforman a la organización, se puede

superar si se mejora las condiciones laborales en las que se desenvuelven sus funciones los equipos de trabajo

Al respecto de esto los autores Rybnicek et al. (2019) en base a la teoría de necesidades de McClelland afirman que motivar al personal laboral o los equipos de trabajo, es orientar las acciones de estos grupos de trabajo hacia brindar resultados óptimos para la organización en la cual desempeña sus funciones. A causa de ello las organizaciones ven más conveniente el ofrecer algún beneficio por el alcance de resultados planteados, que el castigar el bajo desempeño, puesto que esto impacta directamente en la motivación de los equipos de trabajo para el alcance de objetivos de la organización. Ante lo cual teoría de la necesidad de McClelland se basa en que los colaboradores son motivados cuando tienen necesidades de poder, la cual se refiere al poder influir en los demás; de afiliación, la cual está relacionada al deseo de pertenecer a un grupo; y por último la necesidad de logro, la cual está relacionada al deseo de alcanzar metas que muestren su esfuerzo o que se necesiten un grupo de habilidades en particular para alcanzarlos. Cada individuo tiende a centrarse en alguno de los aspectos anteriormente mencionados de manera particular en distintas maneras lo cual genera que cada individuo sea un caso particular. En referencia a esto también se destaca el hecho de que esta teoría ofrece factores de motivación interna el cual está relacionada de manera directa a las necesidades de los colaboradores los cuales son desarrollados en gran medida en la empresa o mejor dicho en el área en la que desarrollan sus funciones, además de ello también ofrece factores de motivación externa los cuales se relacionan a las recompensas por el logro de objetivos que perciben los colaboradores.

En relación a la motivación trascendente encontramos la Teoría X e Y de McGregor, en la cual destacamos a los autores Prottas y Nummelin (2018) los cuales exponen que esta teoría se basa en dos enfoques que toma la gestión del capital humano en referencia a la motivación del personal laboral, por lo que la percepción de la gerencia influía en la manera en cómo se gestiona al personal laboral. Los dos enfoques anteriormente mencionados se conocen como la teoría X e Y, las cuales son dos perspectivas distintas sobre la motivación del personal laboral. Según la teoría X que fue desarrollada desde la perspectiva tradicional de

la gestión, consideraba que el personal laboral mantenía una desidia hacia el trabajo y el esfuerzo, ante esto se consideraba que se debía motivarlos mediante un sistema de castigo al bajo rendimiento, que garantizase el cumplimiento de los objetivos de la organización, esta teoría se basa en la percepción de que el ser humano prefiere la seguridad de ser guiados por otros que el hecho de tener control sobre sí mismo y de las responsabilidades que significa ello. A comparación de la teoría Y, la cual se basa en que los colaboradores desean y necesitan trabajar por lo que los objetivos de ambos no están en conflicto, puesto que esta teoría afirma que para el ser humano es natural el trabajo y el esfuerzo para el logro de objetivos personales, ante lo cual se destaca que la gerencia para motivar a su personal no solo debe basarse en sistemas de castigo al bajo desempeño, se deben basar en satisfacer las necesidades de desarrollo y realización del personal laboral, para tal fin las organizaciones deben buscar el crear las condiciones laborales que permitan a los colaboradores el alcanzar las metas planteadas por la organización a la vez el poder desarrollar sus aptitudes y talentos, además de que las organizaciones deben apoyar una gestión participativa que promueva el sentimiento de pertenencia de personal laboral a la organización.

Finalmente, para poder comprender mejor a la segunda variable se consideró el modelo jerárquico ERC de Alderfer el cual está basado en el de Maslow. El presente modelo se basa en distintos tipos de necesidades las cuales se clasifican en tres tipos, las cuales a menor satisfacción tengan, mayor será la necesidad de satisfacerlas. Estas necesidades se clasifican en las siguientes: básicas, (relacionadas a las de existencia); las de relaciones interpersonales y finalmente las relacionadas al crecimiento personal. Estas necesidades al no ser satisfechas generan un deseo mayor por satisfacerla, al satisfacer una necesidad de orden inferior generará la motivación necesaria para suplir las necesidades de un orden superior. (Dunst, 2022)

En cuanto al marco conceptual de la investigación destacamos a los autores Crane y Hartwell (2019) los cuales definen a la gestión del personal laboral como la acción de atraer, desarrollar y retener a los nuevos talentos con el fin de contribuir a los objetivos y metas de la empresa, además cabe destacar que en la gestión del capital humano, los colaboradores son considerados como una pieza clave en

el éxito de la organización y su manejo y gestión es parte fundamental de gerencia de una organización. Mediante una gestión asertiva y eficiente del capital humano contribuye a crear una mejor calidad de vida la cual genera en consecuencia empleados motivados y alineados hacia los objetivos organizacionales e ideas y además de contribuir a la reducción de gastos generados por ausentismo y fluctuaciones de la fuerza de trabajo.

En cuanto a la definición de la motivación trascendente, el autor Tintoré (2019) la define como aquella que va orientada al equipo de trabajo y no al individuo, puesto que está orientada a dirigir los esfuerzos de los grupos de trabajo hacia un mismo objetivo y al bienestar de todos los miembros y no solo del individuo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación que fue realizada, es de tipo aplicada, la cual, según Lozada, J. (2014), este tipo de investigaciones se busca el poder ampliar o generar un conocimiento que se aplique a un caso real de alguna problemática que este afectando a la sociedad u organizaciones. Este tipo de investigaciones se basan principalmente de los resultados de las investigaciones de tipo básica, puesto que busca conectar la teoría a una aplicación más práctica. Además de que estas investigaciones buscan el poder aplicar los conocimientos teóricos en un caso particular a diferencia de una investigación básica que solo se centra en ampliar las teorías mas no, el cómo estas teorías se pueden usar en beneficio de la sociedad, aplicándolos en un caso particular a diferencia de una investigación aplicada.

Por otro lado, la investigación responde a un diseño no experimental de carácter transversal y de tipo descriptivo – Correlacional, esto a causa de que en la investigación realizada no se buscó manipular de manera directa ni indirecta a las dos variables de estudio, en pocas palabras en esta investigación se observó y analizó el cómo se relacionan ambas variables en su entorno natural sin intervención alguna por parte del investigador. Al respecto Álvarez (2020) afirma que se trata de estudios en los cuales la variable o variables de estudios no son afectadas o manipuladas por factores externos a su ambiente natural, puesto que en este tipo de investigación se opta por la observación para posteriormente analizarlos. Ya que se busca conocer la relación real de la variable o variables de estudio para poder dar solución a la problemática o a generar un nuevo conocimiento.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1:**

Gestión del talento humano

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano son el grupo de políticas o principios que guían las prácticas que se necesitan para el poder manejar o dirigir puestos gerenciales orientados al personal laboral o manejo del capital humano, mediante los procesos de reclutamiento de nuevos talentos, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

#### Definición operacional

Con el fin de medir la presente variable de investigación, se dividirá en cuatro dimensiones las cuales se dividirán en tres indicadores cada una, además se usará un cuestionario de escala Likert ordinal para medir y evaluar cada indicador.

#### Dimensión:

##### Reclutamiento y selección

El autor Albert (2019) el cual afirma sobre el proceso de reclutamiento y selección consiste en la fase por la cual los reclutadores hallan y atraen a un nuevo talento para que ocupe una nueva vacante mediante un estudio y planeación del recurso humano y las necesidades de la organización para satisfacer el pedido de la dirección de la organización, mediante el proceso anteriormente mencionado se define las características que deben de tener los postulantes al puesto vacante. Ya con esta información la organización divulga las oportunidades para atraer a la persona que cumpla con las características buscadas por la organización para llenar la vacante disponible.

#### Indicadores:

##### Perfil laboral

Herramienta mediante la cual la organización determina las características y aptitudes que debe de tener el colaborador. (Espinosa y Tobacia, 2021).

##### Entrevista laboral

Herramienta para evaluar a un potencial colaborador, por parte de la empresa, que está buscando obtener un nuevo talento. (Román, 2018).

##### Filtro

Es el medio por el cual la organización reduce el número de candidatos a una vacante, a un porcentaje menor conformado por aquellos con las características que se está buscando. (Andina, 2022).

Dimensión:

Capacitación

El autor Gulliver et al. (2019) afirman que es el medio que usa la organización para poder potenciar las habilidades de su personal laboral en base a las necesidades del trabajador y la organización con el fin de que realice sus funciones de manera eficaz y eficiente ya sea mediante un proceso de entrenamiento o de inducción en caso de personal laboral recién ingresado a la organización.

Indicadores:

Necesidad del personal

Las necesidades del personal laboral son un factor determinante en la actitud del empleado al momento de realizar sus funciones. (Torres, 2019).

Satisfacción

El estado de bienestar del trabajador, el cual alcanza una vez estén satisfechas sus necesidades personales y laborales. (Judge, et al; 2020).

Competencias

Se determina mediante una evaluación del personal laboral en base al perfil del puesto, se considera competente según su desempeño del trabajador en base al beneficio esperado por la organización. (Liu, et al; 2018).

Dimensión:

Recompensas

Ruban (2018) lo define como los incentivos que entrega la organización a sus colaboradores con el fin de poder dirigir sus esfuerzos hacia las metas de la empresa o para que cumpla con los objetivos o estándares que se esperan de él, sin embargo estas recompensas no solo se refieren a factores monetarios también se puede referir al reconocimiento entregado al personal laboral, además es

necesario de mencionar que si se maneja de manera eficiente se lograría evitar una relación entre empleado y empleador que genere insatisfacción al personal laboral.

Indicadores:

Incentivos

Beneficio que se recibe al cumplir de manera eficiente una tarea y un factor motivante para el personal laboral para desarrollar sus funciones de manera productiva. (Lazear, 2018).

Reconocimiento

Consiste en la valoración de los esfuerzos y contribuciones del trabajador con la organización.

Equidad

Dentro del marco laboral la equidad se entiende como el ofrecer lo que le corresponde, al colaborador tomando en cuenta sus diferencias. (Sánchez & Ainscow 2018).

Dimensión:

Evaluación de desempeño

Murali et al. (2017) la definen como un instrumento con el cual las organizaciones evalúan a su personal laboral en base a sus funciones que realizan, con el fin de poder determinar sus fortalezas y debilidades para generar o determinar qué acciones deben de tomar a fin de subsanar las fallas u optimizar los planes de capacitación.

Formación

Proceso mediante el cual se busca desarrollar al colaborador en sus habilidades necesarias para que cumpla de la mejor manera sus funciones en beneficio de la organización y del propio colaborador. (Niati, et al; 2021).

Calidad

Dentro de un marco laboral, se refiere al cumplimiento de las funciones del trabajador de manera eficiente y mediante la obtención de resultados óptimos por parte del colaborador. (Howell y Kalleberg, 2019)

#### Productividad

Consiste en la medida por la cual se mide el desempeño del personal laboral por parte de la organización. (Changuán, 2020).

Variable 2:

#### Motivación trascendente

##### Definición Conceptual

Da Silva, et al. (2019) la define como aquella motivación que nace de los beneficios, que reciben los demás y no del beneficio propio. Razón por la cual es orientada para los equipos de trabajo donde se busca el beneficio para el equipo y no solo para el individuo.

##### Definición operacional

Con el fin de medir la presente variable de investigación, se dividirá en tres dimensiones las cuales se dividirán en tres indicadores cada una, además se usará un cuestionario de escala Likert ordinal para medir y evaluar cada indicador

Dimensión:

#### Compensaciones

Khalid y Nawab (2018) la definen como los beneficios además de la condición de su ambiente laboral que percibe los equipos de trabajo por realizar de manera eficiente sus funciones, estas compensaciones pueden ser de tipo monetario, en especies u otros como reconocimiento hacia sus esfuerzos por cumplir las metas establecidas por la organización.

Indicadores:

#### Remuneración

Consiste en el pago que obtiene el trabajador por sus servicios brindados a la organización. (Vílchez, et al; 2020).

### Bonos por metas

Vienen a ser incentivos otorgado por el buen desempeño, los cuales buscan motivar al personal laboral. (Rojas, et al; 2019).

### Puntualidad

Se refiere al cumplimiento de los objetivos por parte del trabajador en el tiempo establecido por la gerencia. (Becerra y Tejada, 2019).

### Dimensión:

#### Seguridad laboral

En referencia a seguridad laboral es definida por los autores Kambayashi y Kato (2017), como las acciones por parte de la empresa en identificar las condiciones o factores en el trabajo que pueden derivar en accidentes dentro de la organización, con el fin de poder tomar acciones orientadas a corregir estas situaciones para garantizar que el lugar de trabajo sea óptimo y no afecte a la motivación del personal laboral.

#### E.P.P.

Equipo usado por los colaboradores orientados a la seguridad del personal laboral lo cual se establece en sus siglas que significa Equipo de Protección Personal. (Raraz, et al; 2021).

#### Condiciones ambientales

Son factores dentro del ambiente laboral que afectan el rendimiento del personal laboral de la organización, los cuales influyen en la seguridad de los mismos. (Vera, 2018)

#### Carga de trabajo

Son los requerimientos físicos o mentales bajo los cuales estar sometido el trabajador al momento de desempeñar sus funciones dentro de la organización. (Calderón, et al; 2018)

### Dimensión:

#### Oportunidades de desarrollo

Al respecto de las oportunidades de desarrollo personal, los autores McKenzie et al. (2021) lo consideran como opciones o posibilidades de que el individuo cuenta para desarrollarse como profesional ya sea en habilidades necesarias para sus funciones o adquiriendo un nuevo conocimiento que amplíen sus posibilidades de crecer en la organización. Lo cual en consecuencia genera el crecimiento del potencial del talento humano.

Indicadores:

Aptitud

Habilidades con las que cuenta un individuo en relación a sus facilidades para realizar ciertas funciones dentro de una empresa u organización. (Oliveira, 2019).

Conocimientos

Está conformado por toda la información con la que se cuenta y el cómo se llega a usar en un caso específico. (Guamán, et al; 2020).

Aprendizaje

Proceso mediante el cual se obtiene nuevo conocimiento, el cual genera un cambio en su comportamiento el cual se produce por la experiencia. (Juárez, et al; 2019)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En referencia a la población participante de la presente investigación, citamos al autor Ventura (2017) la define como el grupo o conjunto de elementos los cuales comparten las características que se busca investigar o estudiar. Por tal motivo en la población y la muestra existe una relación de tipo inductiva que va desde las características particulares hasta las generales.

En la presente investigación se realizó en diversas empresas del rubro de comercialización de productos de ferretería, ubicados en la provincia constitucional Callao, en el distrito de Ventanilla, además se tomó en total a 55 miembros del personal laboral que estaban trabajando de manera directa para las organizaciones en cuestión, los cuales conformaron la población de estudio.

### **Criterios de inclusión:**

Laborar dentro de una organización del rubro de comercialización de productos de ferretería.

Personal laboral activo en la organización.

Laborar en la empresa durante el tiempo que se realice la presente investigación.

Trabajar de manera directa para la organización y no por medio de terceros mediante el outsourcing.

### **Criterios de exclusión:**

No laborar dentro de una organización del rubro el cual se está investigando.

Personal laboral no activo en la organización.

Trabajar en la organización, pero por medio de tercerización.

Con el fin de poder recolectar la información necesaria se usará una muestra censal, es decir se tomará el 100% de la población del estudio lo cual representa un total de 55 individuos, a causa de tratarse de una cantidad reducida la cual será fácil de manejar para el procesamiento de la información. Al respecto los autores Otzen y Manterola (2017) definen que la muestra representativa en un estudio permite generalizar los resultados hallados en la población.

El tipo de muestreo es probabilístico, es decir que todos los elementos de la muestra van a ser tomados en cuenta para el presente estudio ya que todos van a tener la misma probabilidad y oportunidades de ser elegidos para ser parte de la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para poder recolectar y procesar la información necesaria a fin de poder definir la relación que existe entre la variable gestión del talento humano con la variable motivación trascendente en referencia al personal laboral de las empresas del rubro de comercialización de productos de ferretería, se usó como técnica la encuesta.

Y además el instrumento de recolección de datos que se aplicó en el proyecto de investigación es el cuestionario. Al respecto el autor Nicaragua (2018) considera

que los instrumentos utilizados para el proceso de recolección de datos, son realizados para poder generar las condiciones necesarias para medir la información recolectada para la investigación. Además, es necesario de mencionar que el cuestionario que se va a usar para la recolección de datos está formado por un total de 21 ítems los cuales 12 ítems fueron realizados en base a la primera variable y los 9 ítems restantes estuvieron enfocados en la segunda variable, además el cuestionario para medir cada ítem se usó una escala de Likert, representado por cinco opciones las cuales son siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, con respecto a este punto el autor Matas (2018), la escala de Likert consiste en la medición y calificación por parte de las personas participantes del estudio, las cuales pueden poner una calificación en referencia a que tan de acuerdo están con una declaración o argumento sobre alguna problemática.

Además, para poder garantizar la confiabilidad del instrumento a usar, se procedió a entregarlo a especialistas para que lo validen y evalúen. Los cuales aprobaron y certificaron que los ítems del cuestionario corresponden a los indicadores necesarios para medir cada variable, los profesionales que aprobaron el presente instrumento son el Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham; el Dr. Manrique Céspedes, Julio Cesar y la Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira.

Además de lo anteriormente mencionado también se procedió a realizar una prueba piloto a 16 miembros de la población de estudio, posterior a la aprobación de los especialistas, además para poder medir la confiabilidad del instrumento se procedió a usar el programa SPSS para procesar la información y analizar los resultados mediante la prueba de Alfa de Cronbach el cual dio como resultado para la primera variable una fiabilidad alta de 0.923, y para la segunda variable una fiabilidad alta de 0.893. Ante lo cual podemos ver que el promedio para ambas variables sería 0.908 lo cual nos da una confiabilidad alta del instrumento que se utilizara para la recolección de información.

En referencia a la prueba Alfa de Cronbach, (ver anexo número 5).

### **3.5. Procedimientos**

A fin de poder recolectar la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación se optó por hacer uso de herramientas digitales, tales como

WhatsApp y correo electrónico, para la entrega de los cuestionarios realizados mediante Google Forms, para garantizar su validez los participantes ingresaron sus datos necesarios para poder ser identificados, estos cuestionarios fueron entregados por medio del administrador de cada empresa participante en el presente estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se optó por crear una base de datos en el programa Excel, el cual fue procesado mediante el uso del software estadístico SPSS V26 para evaluar la relación entre las variables de estudio, mediante el uso de gráficos y tablas además de una prueba de correlación entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación fue realizado respetando los diversos aportes de estudios anteriores mediante el uso de citas y referencias en el formato APA, de esta manera evitando la generación de plagio de la propiedad intelectual ajena. Además, se garantizó el respeto hacia la información y datos personales de los participantes del presente estudio, asimismo de que cada organización en la que se aplicará el presente trabajo de investigación, estará informada sobre la realización del estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

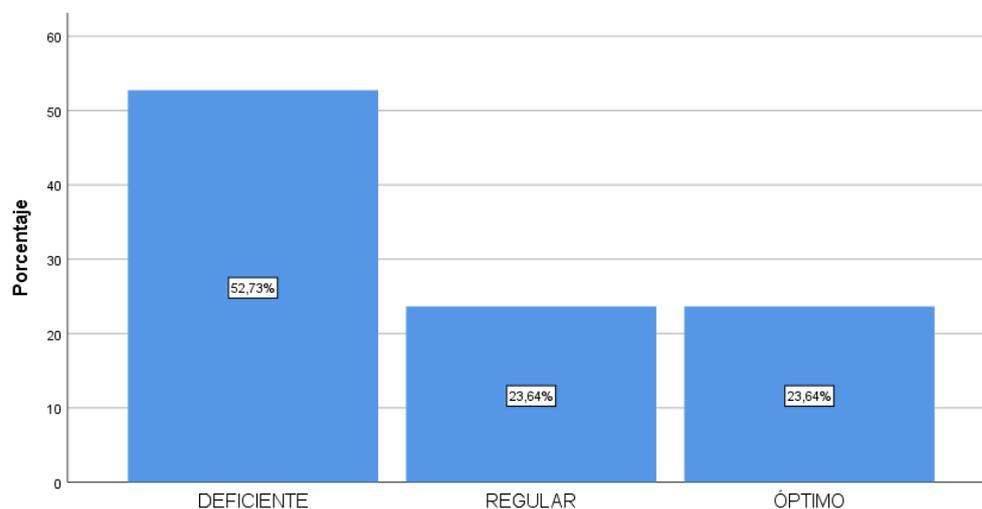
**Tabla 1**

*Niveles para la variable1: Gestión del Talento Humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	29	52,7	52,7	52,7
	E				
	REGULAR	13	23,6	23,6	76,4
	ÓPTIMO	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 1**

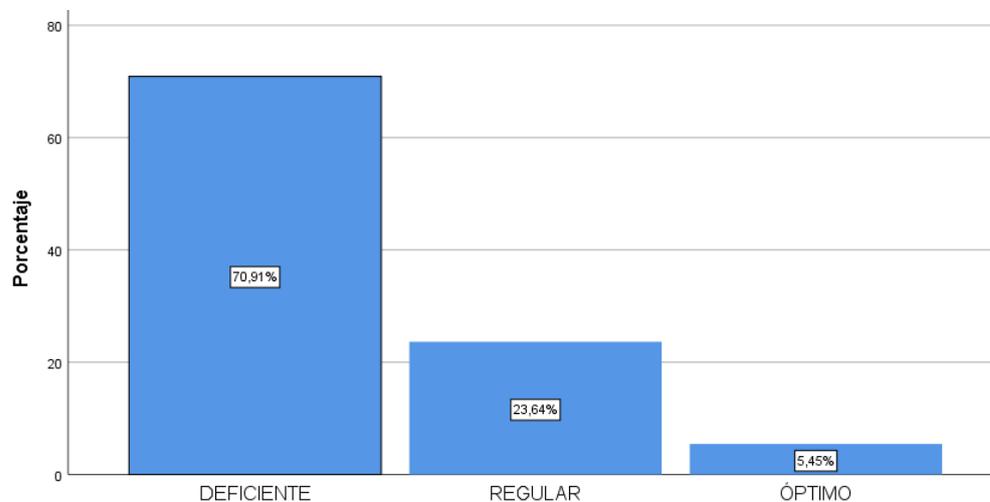
*Porcentaje de niveles para la variable Gestión del Talento Humano*



En base a lo observado en la tabla 1 y figura 1, el 52,73% de los participantes de la encuesta realizada en la empresa de comercialización de productos de ferretería, aplican la Gestión de Talento Humano a un nivel deficiente, mientras que solo el 23,64 % lo usan a un nivel regular, y el 23, 64% restante lo aplican de manera óptima.

**Tabla 2***Niveles para la dimensión Reclutamiento y Selección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	39	70,9	70,9	70,9
	E				
	REGULAR	13	23,6	23,6	94,5
	ÓPTIMO	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 2***Porcentaje de niveles para la dimensión Reclutamiento y Selección*

En base a lo observado en la tabla 2 y figura 2, el 70.91% de los participantes de la encuesta realizada en la empresa de comercialización de productos de ferretería, aplican el proceso de Reclutamiento y Selección a un nivel deficiente, el 23,64% a un nivel regular, mientras que el 5,45% lo aplican a un nivel óptimo.

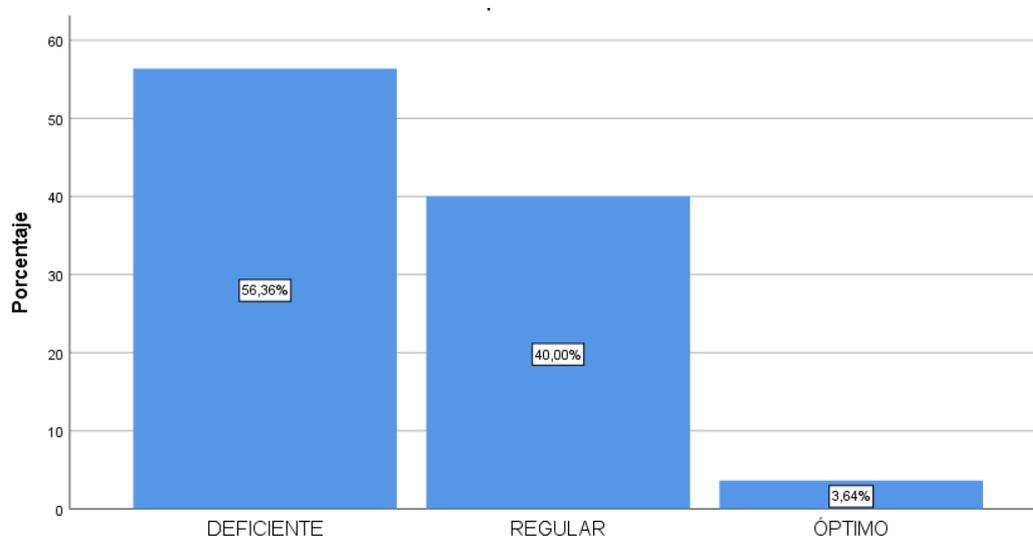
**Tabla 3**

*Niveles para la dimensión Capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	31	56,4	56,4	56,4
	E				
	REGULAR	22	40,0	40,0	96,4
	ÓPTIMO	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 3**

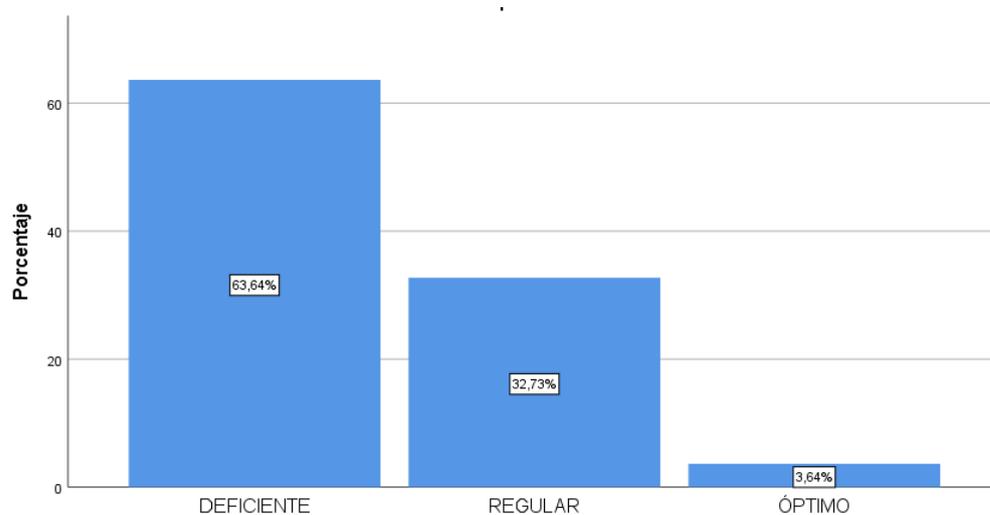
*Porcentaje de niveles para la dimensión Capacitación*



En base a lo observado en la tabla 3 y figura 3, el 56.36% de los participantes en la investigación aplicada a un negocio de comercialización productos de ferretería, aplican la dimensión de Capacitación a un nivel deficiente, mientras que solo el 40 % lo aplican a un nivel regular, y el restante 3,64% % a un nivel óptimo.

**Tabla 4***Niveles para la dimensión Recompensas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	35	63,6	63,6	63,6
	REGULAR	18	32,7	32,7	96,4
	ÓPTIMO	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 4***Porcentaje de niveles para la dimensión Recompensas*

En base a lo observado en la tabla 4 y figura 4, el 63,64% los participantes de la encuesta aplicada a un negocio de comercialización productos de ferretería, aplican la dimensión de Recompensas de manera deficiente, mientras que el 32,73% lo aplican de manera regular y el 3,64% de manera óptimo.

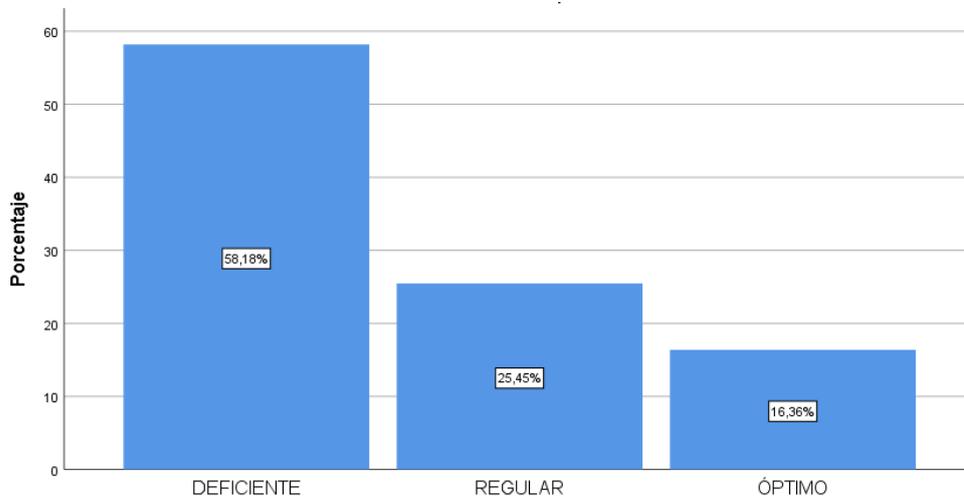
**Tabla 5**

*Niveles para la dimensión Evaluación de Desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido DEFICIENTE	32	58,2	58,2	58,2
REGULAR	14	25,5	25,5	83,6
ÓPTIMO	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Porcentaje de niveles para la dimensión Evaluación de Desempeño*



En base a lo observado en la tabla 5 y figura 5, el 58,18% de la organización participante aplican la dimensión de Evaluación de Desempeño de manera deficiente, mientras que el 25,45%% lo aplican de manera regular y el 16,36% de manera óptimo.

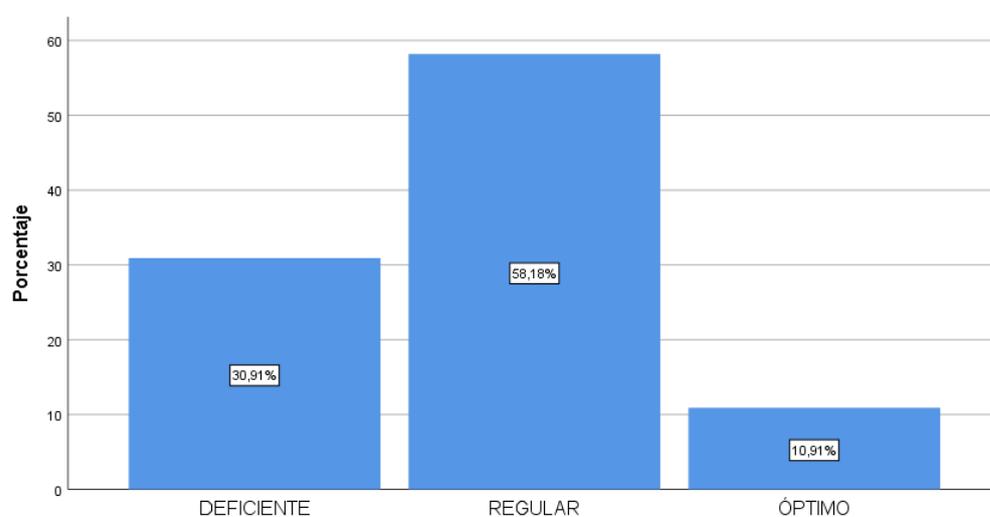
**Tabla 6**

*Niveles para la variable 2: Motivación Trascendente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	17	30,9	30,9	30,9
	E				
	REGULAR	32	58,2	58,2	89,1
	ÓPTIMO	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 6**

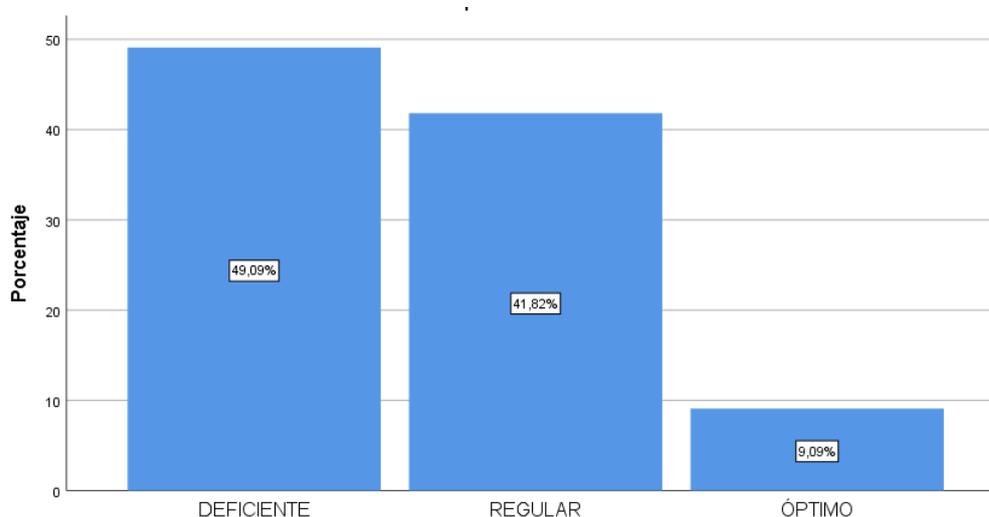
*Porcentaje de niveles para la variable Motivación Trascendente*



En base a lo observado en la tabla 6 y figura 6, el 58,18% de los participantes de la encuesta realizada en la empresa de comercialización de productos de ferretería, aplican la variable Motivación Trascendente a un nivel regular, mientras que un 30,91% lo usan a un nivel deficiente, y el 10,91% restante lo aplican a un nivel óptimo.

**Tabla 7***Niveles para la dimensión Compensaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	27	49,1	49,1	49,1
	E				
	REGULAR	23	41,8	41,8	90,9
	ÓPTIMO	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 7***Porcentaje de niveles para la dimensión Compensaciones*

En base a lo observado en la tabla 7 y figura 7, el 49,09% de los participantes de la encuesta realizada en la empresa de comercialización de productos de ferretería, aplican la dimensión Compensaciones a un nivel deficiente, mientras que un 41,82% tan solo llega a un nivel regular, y el 9,09% restante lo aplican a un nivel óptimo.

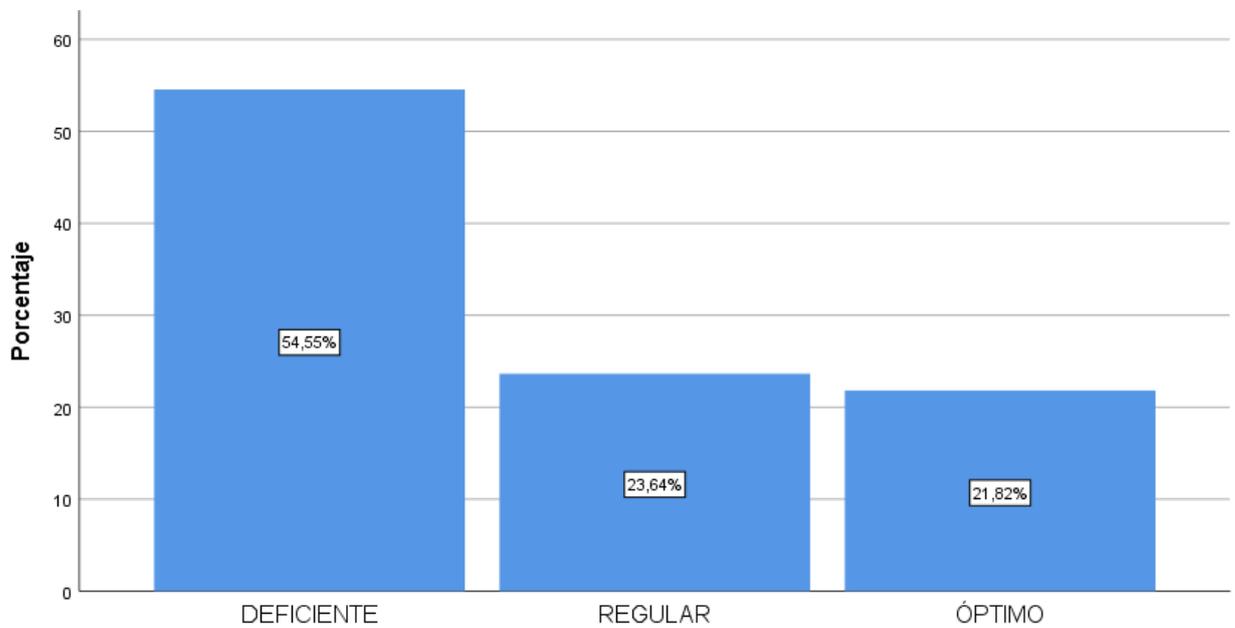
**Tabla 8**

*Niveles para la dimensión Seguridad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	30	54,5	54,5	54,5
	E				
	REGULAR	13	23,6	23,6	78,2
	ÓPTIMO	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Porcentaje de niveles para la variable Seguridad Laboral*



En base a lo observado en la tabla 8 y figura 8, el 54,55% de los participantes de la encuesta realizada en la empresa de comercialización de productos de ferretería, aplican la dimensión Seguridad Laboral a un nivel deficiente, mientras que un 23,64% tan solo llega a un nivel regular, y el 21,82% restante lo aplican a un nivel óptimo.

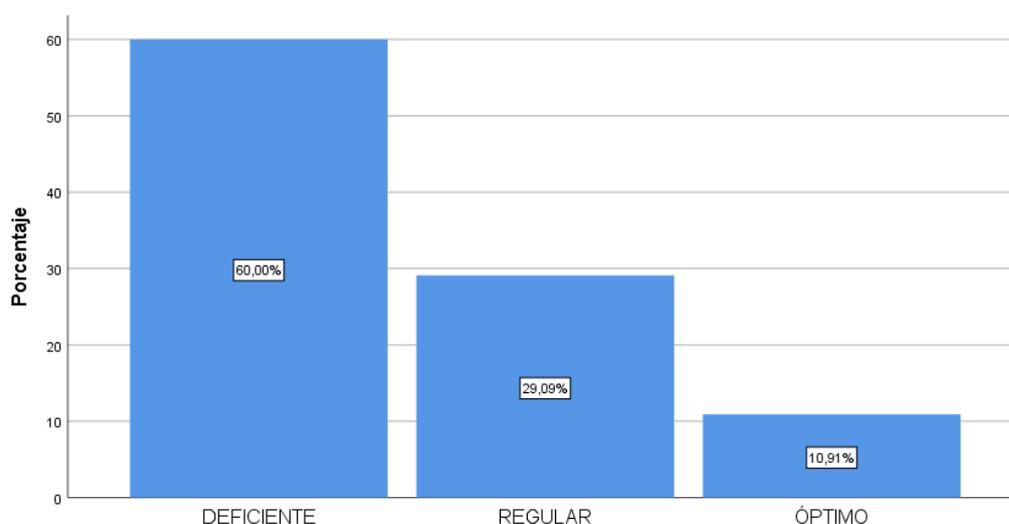
**Tabla 9**

*Niveles para la dimensión Oportunidades de Desarrollo*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIEN TE	33	60,0	60,0	60,0
	REGULAR	16	29,1	29,1	89,1
	ÓPTIMO	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 9**

*Porcentaje de niveles para dimensión Oportunidades de Desarrollo*



En base a lo observado en la tabla 9 y figura 9, el 60% de los participantes de la encuesta realizada en la empresa de comercialización de productos de ferretería, aplican la dimensión Oportunidades de Desarrollo a un nivel deficiente, mientras que un 29,09% tan solo llega a un nivel regular, y el 10,91% restante lo aplican a un nivel óptimo.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad objetivo general

#### Plantear la Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

#### Nivel de confianza

Confianza: 95%

Significancia alfa ( $\alpha$ ): 5%

#### Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  rechazamos Ho y acepto la Ha

Si  $p > 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la H1

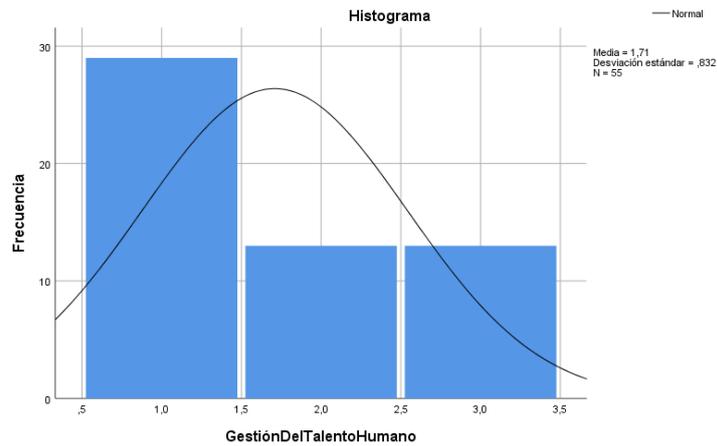
**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,330	55	,000	,735	55	,000
Motivación Trascendente	,317	55	,000	,770	55	,000

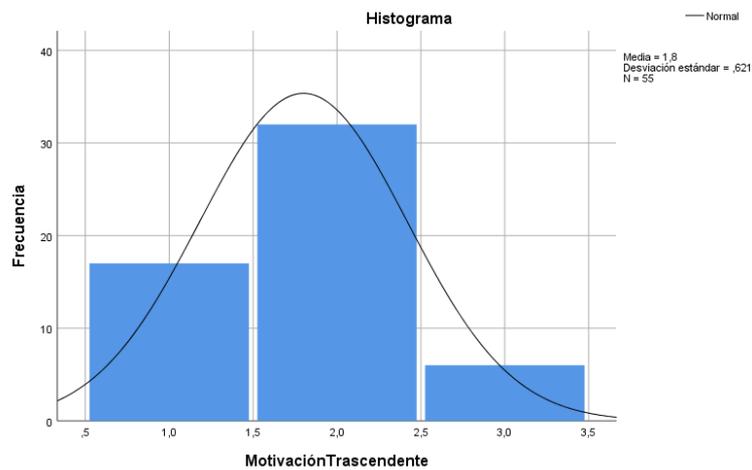
**Figura 10**

*Histograma de la primera variable Gestión del Talento Humano*



**Figura 11**

*Histograma de la segunda variable Motivación Trascendente*



Interpretación: En base a la prueba Kolmogorov – Smirnov realizada se puede ver que  $p = 0.000 < 0.05$ ; para la variable Gestión del Talento Humano y  $p = 0.000 < 0.05$  para la variable Motivación Trascendente. Ante lo cual se deduce que los datos provenientes de la muestra no cuentan con una distribución normal. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis  $H_0$ . Se concluye que para poder contrastar la hipótesis se harán uso de los estadísticos no paramétricos.

#### 4.2.1. Correlaciones no paramétricas

##### Hipótesis General

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

**Tabla 11**

*Prueba de correlación entre la primera variable y la segunda variable*

			Gestión del Talento Humano	Motivación Trascendente
Rho de	Gestión Del	Coeficiente de correlación	1,000	,461**
Spearman	Talento Humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Motivación	Coeficiente de correlación	,461**	1,000
	Trascendente	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Interpretación: En base al coeficiente de correlación que se puede observar (0.461) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Se llega a la conclusión de que efectivamente se correlacionan las dos variables del presente estudio ante lo cual se llega a rechazar la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1).

### Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección con la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

H1: Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección con la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

**Tabla 12**

*Prueba de correlación entre Reclutamiento y Selección con la Motivación Trascendente*

			Reclutamiento y selección	Motivación Trascendente
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	Motivación Trascendente	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

Interpretación: En base al coeficiente de correlación que se puede observar (0.419) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Se llega a la conclusión de que efectivamente se correlacionan las dos variables del presente estudio ante lo cual se llega a rechazar la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1).

## Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la capacitación y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

H1: Existe relación entre la capacitación y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

**Tabla 13**

*Prueba de correlación entre Capacitación y la Motivación Trascendente*

			Capacitación	Motivación Trascendente
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,335*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	55	55
Motivación Trascendente	Motivación	Coeficiente de correlación	,335*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	55	55

Interpretación: En base al coeficiente de correlación que se puede observar (0.335) es positiva baja y además es significativa (Sig = 0.012 < alfa = 0.05). Se llega a la conclusión de que efectivamente se correlacionan las dos variables del presente estudio ante lo cual se llega a rechazar la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1).

### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la recompensa y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

H1: Existe relación entre la recompensa y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

**Tabla 14**

*Prueba de correlación entre Recompensas y la Motivación Trascendente*

		Recompensas	Motivación Trascendente
Rho de Spearman	Recompensa	1,000	,414**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	55	55
Motivación Trascendente	Motivación	,414**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	55	55

Interpretación: En base al coeficiente de correlación que se puede observar (0.414) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.002 < alfa = 0.05). Se llega a la conclusión de que efectivamente se correlacionan las dos variables del presente estudio ante lo cual se llega a rechazar la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1).

#### Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la evaluación de desempeño y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

H1: Existe relación entre la evaluación de desempeño y la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

**Tabla 15**

*Prueba de correlación entre Evaluación de Desempeño y la Motivación Trascendente*

			Evaluación de Desempeño	Motivación Trascendente
Rho de Spearman	Evaluación de Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Motivación Trascendente	Coeficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Interpretación: En base al coeficiente de correlación que se puede observar (0.470) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Se llega a la conclusión de que efectivamente se correlacionan las dos variables del presente estudio ante lo cual se llega a rechazar la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1).

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación desarrollada estuvo orientada a la búsqueda del objetivo principal, el cual consistió en determinar la relación existente entre la variable Gestión del Talento humano y la Motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022.

En referencia a los resultados obtenidos en la investigación después del procesamiento de datos y la aplicación de la estadística descriptiva permitió revelar que del 100% de los encuestados en la empresa de comercialización de productos de ferretería, consideran que el 52.73% aplica la Gestión del Talento Humano de forma deficiente, el 23,64% afirma que se aplica a un nivel regular y el 23,64% afirma que se aplica a un nivel óptimo. Respecto a la variable motivación trascendente se observó que al 100% de los encuestados que para el 58,18% la Motivación Trascendente dentro de la empresa de comercialización de productos de ferretería se encuentra en un nivel regular, además de ello según el 39,91% de las respuestas procesadas la Motivación Trascendente se encuentra a un nivel deficiente, y finalmente para el 10,91% afirma que la Motivación Trascendente se encuentra a un nivel óptimo.

Además, cabe de mencionar que, según los hallazgos obtenidos se observa que existe relación o correlación entre las variables de estudios, lo cual fue confirmado mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman de 0,461, con un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 en relación ( $p < 0.005$ ).

Ante lo anteriormente mencionado se llega a observar que la Gestión del Talento Humano es un factor determinante en la Motivación Trascendente la cual ya no solo está relacionada a la del individuo sino por el contrario está relacionada a un aspecto más macro, puesto que está orientada a los grupos o equipos de trabajo los cuales conforman a la organización, este hecho se da puesto que la Gestión del Talento Humano busca satisfacer y motivar al personal laboral para orientarlos al cumplimiento de la metas organizacionales mediante los diversos procesos que la conforman. De los cuales son las dimensiones con las que se desarrolló los problemas específicos y objetivos específicos los cuales son: Reclutamiento y Selección; Capacitación; Recompensas y Evaluación. Estas dimensiones están orientadas a la gestión del activo que representa el personal

laboral para la organización, los cuales son un factor determinante en el logro de metas institucionales.

En el presente trabajo se llegar a observar que esta alineada con el modelo teórico de la primera variable presentada por los autores Dzimbiri y Molefi (2021), la cual es la teoría de la administración humanística, la cual postula que las organizaciones para que lleguen a cumplir sus objetivos, no solo deben tomar una postura orientada a sus necesidades, además de ello también deben considerar en cuenta los objetivos y deseos de su personal, estos factores a la vez son influyentes en la motivación del personal laboral, por lo cual mediante la gestión del personal laboral se puede alinear tanto los objetivo y metas del personal laboral y de la propia organización.

Además, también los resultados obtenidos están relacionados a lo afirmado por los autores Krabariti et al. (2020), los cuales consideran que las organizaciones competitivas han dejado de lado las ideas por las cuales veían a sus colaboradores como simples herramientas, actualmente los ven como un socio más, a los cuales buscan satisfacer y motivar con el fin de que el trabajador busque el logro de las metas institucionales.

Así mismo los resultados obtenidos en la presente investigación están dentro de los sustentado por el autor Muldoon et al (2020), el cual afirma mediante la teoría de relaciones Humanas de Elton Mayo, de que la gestión del personal laboral, para poder alcanzar o contribuir al cumplimiento de la metas, debe de buscar el satisfacer las necesidades de los colaboradores surgidas por la propia interacción con sus demás compañeros, con el fin de poder motivarlos al cumplimiento de las metas propuestas por gerencia, ante lo cual destaca propiamente el papel de la gestión del talento humano.

Por otra parte, cabe mencionar que los resultados obtenidos mediante la estadística inferencial también están alineados a lo argumentado por los autores Rybnicek et al. (2019) los cuales en base a la teoría de necesidades de McClelland consideran que para motivar al personal laboral es necesario de orientar las acciones de estos equipos de trabajo mediante una gestión optima de estos sin descuidar los objetivos de la institución, para lo cual destaca la gestión del capital humano puesto que mediante ello se satisface las necesidades del personal laboral

y busca orientar los resultados obtenidos por el personal laboral hacia las metas de la empresa o institución.

En referencia a la constatación de los resultados obtenidos con estudios similares con los cuales se desarrollaron los antecedentes se destaca a los autores Barrios et al. (2020), en la tesis que desarrollaron, la cual buscaba analizar los factores determinantes en el desarrollo de capacidades dinámicas del personal laboral, ante lo cual aplicó una metodología de investigación cuantitativa mediante el uso de un cuestionario de escala Likert. De la investigación realizada se llegó a la conclusión de que el tipo de gestión del personal laboral aplicada influye de manera directa con las capacidades y motivación del personal laboral. Ante lo cual se puede afirmar que el presente resultado es semejante al obtenido mediante la estadística aplicada, a pesar de los diferentes contextos en los cuales se desarrollaron las presentes investigaciones y que nos permiten el ver la relevancia de la gestión del personal laboral para la organización.

También los autores Rivas y Perero (2018), en su investigación que estuvo orientada determinar la influencia de la motivación en la variable capital humano, para lo cual aplicaron una metodología hermenéutica que se realizó mediante una revisión bibliográfica para la obtención de las bases teóricas. Concluyeron que la motivación del personal laboral guarda una alta relación con el desempeño laboral, el cual es gestionado por la administración del personal laboral por lo cual se destaca la relación existe entre la motivación del personal laboral con el tipo de gestión del talento humano aplicada en la organización. Ante lo anteriormente mencionado se considera que los resultados son similares o que por lo menos están relacionados con los obtenidos en la presente investigación puesto que ambos se resalta la relación existente entre la gestión del personal laboral con la motivación de los colaboradores, a pesar de encontrarse en contextos distintos, sin embargo, en ambos casos se destaca la relación entre ambas variables.

De igual manera Mendivel et al. (2020), en su investigación realizada la cual estuvo orientada a determinar el cómo se relacionan la gestión organizacional y la gestión del personal laboral con los aspectos del personal laboral tales como la motivación del personal laboral, en la cual aplicaron una metodología cuantitativa con un diseño no experimental con un muestreo estratificado de afijación proporcional. Y que llegaron a la conclusión de que existe relación entre la gestión

administrativa y la gestión del personal laboral en referencia a la motivación y satisfacción del personal laboral. Ante lo mencionado anteriormente se puede argumentar que los resultados obtenidos en la presente investigación son similares o semejantes puesto que en ambos se destacan la relación existente entre la gestión del personal laboral con la motivación de estos mismos.

Finalmente se destaca a los autores Bonilla y Paz (2021), en su investigación que tuvo como objetivo o propósito el conocer la relación entre la gestión del personal laboral en base a las competencias de los colaboradores con la variable motivación del personal laboral en el hospital Luis Heysen Incháustegui, como metodología se usó el método inductivo, mediante una investigación de tipo correlacional. En la cual se llegó a la conclusión de que existe relación entre la gestión del personal laboral con la variable motivación. Ante ello se puede destacar que ambos resultados son semejantes a causa de que en ambas investigaciones se destaca la relación entre la Gestión del Talento Humano con la Motivación del personal laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Con respecto al objetivo general de la investigación el cual fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con la motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. Se comprobó que existe relación positiva moderada entre ambas variables demostrada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,46 además significativa, (Sig = 0.000 < alfa = 0.05).

Segunda. Con referencia al primer objetivo específico el cual fue determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y selección con la variable motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. Se demostró que dicha dimensión y la variable se relacionan de manera positiva moderada, demostrada en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,419 además significativa, (Sig = 0.001 < alfa = 0.05).

Tercera. Con referencia al segundo objetivo específico el cual consistió en determinar la relación entre la dimensión capacitación y la variable motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. Se verifico que dicha dimensión y la variable se relacionan de manera positiva baja, basada en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,335 además significativa, (Sig = 0.012 < alfa = 0.05).

Cuarta. Con referencia al tercer objetivo específico el cual consistió en determinar la relación entre la dimensión recompensa y la variable motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. Se evidencio que dicha dimensión y la variable se relacionan de manera positiva moderada, basada en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,414 además significativa, (Sig = 0.002 < alfa = 0.05).

Quinta. Con referencia al cuarto objetivo específico el cual consistió en determinar la relación entre la dimensión evaluación de desempeño con la variable motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022. Se demostró que dicha dimensión y la variable se relacionan de manera positiva moderada, basada en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,470 además de ser significativa, (Sig = 0.000< alfa = 0.05).

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base al análisis y la interpretación de los resultados respectivos se recomienda lo siguiente.

Primera. Con respecto a la gestión del talento humano, se sugiere al gerente general, mejorar las estrategias aplicadas al manejo eficiente del personal a fin de cumplir con los objetivos de la organización.

Segunda. Con respecto al proceso de reclutamiento y selección de personal se sugiere determinar claramente en el Manual de Organización y Funciones, el perfil de cada puesto o cargo a fin de hacer una selección acorde al perfil de los futuros colaboradores que requiera la organización.

Tercera. Se sugiere al gerente general, elaborar planes de capacitación a fin de potenciar las capacidades de los colaboradores que redundara en el mejor desempeño laboral.

Cuarta. Con respecto a las recompensas, se sugiere a gerente general implementar programas de recompensas que motiven y comprometan a los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos.

Quinta. Con respecto a la evaluación de desempeño, se sugiere al gerente general aplicar un sistema orientado a evaluar el rendimiento de sus colaboradores a fin de retroalimentar aspectos que deben de mejorar para mejorar la gestión del rendimiento.

## REFERENCIAS

- Albert, E. (2019). AI in talent acquisition: a review of AI-applications used in recruitment and selection. *Strategic HR Review*.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Andina.pe. (2021). Conoce 5 claves para elegir los filtros más adecuados para seleccionar personal. (s/f). Andina.pe. Recuperado el 12 de septiembre de 2022, de <https://andina.pe/agencia/noticia-conoce-5-claves-para-elegir-los-filtros-mas-adecuados-para-seleccionar-personal-839421.aspx>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Becerra, D., & Tejada, C. (2019). Plan de comunicación alternativa para el fortalecimiento del valor de la puntualidad en estudiantes de la IE Julio Gutiérrez Solari, El Milagro-Huanchaco.
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bonilla, J., & Paz, M. (2018). La gestión del talento humano basado en competencias y la motivación de los trabajadores del area administrativa del hospital li Luis Heysen Inchaústegui de la ciudad de Pimentel-2016.
- Calderón De la Cruz, G., Merino, C., Juárez, A., & Jimenez, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 21(3), 123-127.

- Castillo, P. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97-120. Epub 00 de enero de 2021. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
- Colcha, J., Tapia, L., Romero, M., & Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC´ S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services SA. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844.
- Condori, M. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno–2017.
- Crane, B., & Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92.
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.
- Dunst, C. (2022). Systematic Review and Meta-Analysis of Family Needs Studies: Relationships with Parent, Family and Child Functioning. *European Journal of Psychology and Educational Research*, 5(1), 11-32.
- Dzimhiri, G. & Molefi, M. (2021). Talent Management and its Impact on Innovative Work Behaviour among Registered Nurses in Public Hospitals of Malawi. *Africa Journal of Nursing & Midwifery*, 23(1), 1–21. <https://doi.org/10.25159/2520-5293/8647>
- Edeh, F. & Dialoke, I. (2017). Talent Management and Workers Effectiveness of Selected Hotels in Rivers State. *International Journal of Knowledge Management and Practices*, 5(2), 32-44. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/talent-management-workers-effectiveness-selected/docview/2024116197/se-2?accountid=37408>

- Espinosa, N., & Tobacia, J. (2021). Perfil Laboral y Ocupacional de Personas entre 30 y 40 años de la Ciudad de Bucaramanga. Recuperado de: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03344308/>
- Falótico, A., & Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid-España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1463-1477.
- Galván, E., Mercader, V., Arango, E., & Ruíz, M. (2022). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. *Corporate Governance (Bingley)*, 22(3), 536-545. Doi:10.1108/CG-05-2021-0200
- Guamán, V., Herrera, L., & Espinoza, E. (2020). Las competencias investigativas como imperativo para la formación de conocimientos en la universidad actual. *Conrado*, 16(72), 83-88.
- Gulliver, A., Farrer, L., Bennett, K., Ali, K., Hellsing, A., Katruss, N., & Griffiths, K. M. (2018). University staff experiences of students with mental health problems and their perceptions of staff training needs. *Journal of Mental Health*, 27(3), 247-256.
- Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78-90.
- Howell, D. & Kalleberg, A. (2019). Declining job quality in the United States: Explanations and evidence. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 1-53.
- Hussain, S., Khaliq, A., Nisar, Q., Kamboh, A. & Ali, S. (2019). The impact of employees' recognition, rewards and job stress on job performance: Mediating role of perceived organization support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69-82.
- Juárez, M., Rasskin, I., & Mendo, S. (2019). El Aprendizaje Cooperativo, una metodología activa para la educación del siglo XXI: una revisión bibliográfica. *Revista Prisma Social*, (26), 200-210.

- Judge, T., Zhang, S., & Glerum, D. (2020). Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241.
- Kambayashi, R., & Kato, T. (2017). Long-term employment and job security over the past 25 years: A comparative study of Japan and the United States. *ILR Review*, 70(2), 359-394.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee participation and employee retention in view of compensation. *SAGE Open*, 8(4), 2158244018810067.
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95.
- Lazear, Edward P. (2018). "Compensation and Incentives in the Workplace." *Journal of Economic Perspectives*, 32 (3): 195-214.
- Lee, J., & Lee, M. (2022). Structural Model of Retention Intention of Nurses in Small- and Medium-Sized Hospitals: Based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare10030502>
- Liu, et al. (2018). Analyzing employee turnover based on job skills. In *Proceedings of the international conference on data processing and applications* (pp. 16-21).
- Lopera, L., Osorio, P., Flórez, L., & López, L. (2018). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES Escolme*, 8(01), 23-42.
- Mahajan, A. (2019). Relationship of Talent Management with Organizational Culture: A Discussion Paper. *Indian Journal of Industrial Relations*, 54(3).
- Manjarrez, N., Boza Valle, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Martínez, A., Jara, M., Vega, N., Pintado, N., & Guzmán, J., Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública

y desempeño laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83), 740. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gesti3n-del-talento-humano-como-factor-de/docview/2159931063/se-2?accountid=37408>

Matas, A. (2018). Dise3o del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuesti3n. *Revista electr3nica de investigaci3n educativa*, 20(1), 38-47.

McKenzie, K., Murray, G., Martin, R., Murray, A., & Metcalfe, D. (2021). A quantitative evaluation of a regional Positive Behavioural Support workforce development approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(6), 1641-1654.

Meirinhos, R., & Barreto, A. (2018). The contribution of strategic communication towards retaining human resources. [A comunicac3o estrat3gica como fator de retencao de recursos humanos] *Media and Jornalismo*, 18(33), 75-90. doi:10.14195/2183-5462\_33\_5

Mendivel, R., Lavado, C., & S3nchez, A. (2020). Gesti3n administrativa y gesti3n de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268.

Mendoza, S., & Avila, D. (2020). T3cnicas e instrumentos de recolecci3n de datos. *Bolet3n Cient3fico de las Ciencias Econ3mico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.

Molina, R., Z3niga, H., & Alfaro, K. (2018). Gest3n del talento humano como estrategia organizacional en las Peque3as y Medianas Empresas. *CICAG*, 16(1), 20-42.

Morales, A. (2022). TEORIAS DE MOTIVACION Y SU RELACION EN EL AMBITO LABORAL. *Revista de Investigaci3n, Formaci3n y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86.

Muldoon, J., Bendickson, J., Bauman, A. and Liguori, E. (2020), "Reassessing Elton Mayo: clarifying contradictions and context", *Journal of Management History*, Vol. 26 No. 2, pp. 165-185. <https://doi.org/10.1108/JMH-05-2019-0033>.

- Muñoz, G., & Lombeida, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, A. (2017). Employee loyalty, organizational performance & performance evaluation—A critical survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Niati, D., Siregar, Z. M., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Nicaragua, E. (2018). Metodología de la investigación e investigación aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. *Revista de La Universidad Autónoma*, 1-89.
- Oliveira, F. (2019). Aptitud cognitiva y compromiso motivacional en el éxito educativo de estudiantes con y sin dificultades de aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 11-27.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Patrucco, A., Rivera, L., Mejía, C., & Sheffi, Y. (2022). Can you grow your supply chain without skills? The role of human resource management for better supply chain management in Latin America. *International Journal of Logistics Management*, 33(1), 53-78. Doi: 10.1108/IJLM-11-2020-0426
- Phoccohuanca, C., Flores, W., Taxa, J., Porras, R., & Núñez, L. (2020). Gobernanza: factores ambientales asociados a la gestión del talento humano en un organismo público. *Revista Inclusiones*, 77-93.
- Prottas, D., & Nummelin, M. (2018). Theory X/Y in the health care setting: Employee perceptions, attitudes, and behaviors. *The health care manager*, 37(2), 109-117.

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–175. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, C., & Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761.
- Raraz, J., et al. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345.
- Rivas, H., & Perero, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Rojas Tuiro, R., Villafana, K., & Yaringaño, M. (2019). Los bonos corporativos y el resultado financiero en Huaura Power Group SA en los periodos 2017–2018.
- Román, V. (2018). La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Rosas, J. (2019). Gestión del talento humano y motivación laboral: caso gobierno regional Pasco–2017.
- Ruban, A. (2018). Paradigm shift in employee engagement—A critical analysis on the drivers of employee engagement. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(2), 32-46.
- Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland’s need theory. *Review of Managerial Science*, 13(2), 443-482.
- Sánchez, A., & Ainscow, M. (2018). Equidad e Inclusión: Retos y progresos de la Escuela del siglo XXI. *RETOS XXI*, 2(1), 13-22.
- Savanevičienė, A., & Vilčiauskaitė, B. (2017). Practical Application of Exclusive and Inclusive Talent Management Strategy in Companies. *Business, Management and Education*, 15(2), 242-260. <https://doi.org/10.3846/bme.2017.366>

- Tintoré, M. (2019). Introducing a model of transformational prosocial leadership. *Journal of leadership studies*, 13(3), 15-34.
- Torres, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 58-73.
- Vásquez, M., & Chávez, C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima. *TecnoHumanismo*, 1(9), 34-51.
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0.
- Vera, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Seguí Escobedo", Arequipa. *Revista Científica Ágora*, 5(2), e3-e3.
- Vílchez-Román, C., Rojas-Mendoza, A., & Huapaya-Huapaya, A. (2020). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de informalidad. *Contaduría y administración*, 65(1).
- Wang, J., & Sun, J. (2018). Talent development in china: Current practices and challenges ahead. *Advances in Developing Human Resources*, 20(4), 389-409. Doi: 10.1177/1523422318802591
- Zela, B., & Mamani, L. (2021). Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Unidad De Gestión Educativa Local de Yunguyo. *Innova Shinambo*, 2(2), 38-49.
- Zou, W, et al. (2019). Smart contract development: Challenges and opportunities. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 47(10), 2084-2106.

# ANEXOS

## Anexo N.º 1

### Matriz de operacionalización de las variables 1 y 2

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	Con el fin de medir la presente variable de investigación, se dividirá en cuatro dimensiones las cuales se dividirán en tres indicadores cada una, además se usará un cuestionario de escala Likert ordinal para medir y evaluar cada indicador	Reclutamiento y selección	Perfil laboral	La empresa al momento de solicitar un nuevo colaborador, define de manera clara el perfil que están buscando	Likert Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
				Entrevista laboral	La entrevista laboral que aplica la empresa contribuye a seleccionar al personal laboral idóneo	
				Filtro	Los filtros aplicados por la empresa son óptimos para escoger al personal laboral que cumpla el perfil del puesto	
			Capacitación	Necesidad del personal	Las capacitaciones de la organización se aplican según las necesidades de los colaboradores	
				Satisfacción	Las capacitaciones satisfacen las necesidades del personal laboral	
				Competencias	Las capacitaciones contribuyen a mejorar las competencias de los colaboradores	
			Recompensas	Incentivos	Los incentivos otorgados por la organización impactan en sus niveles de productividad	
				Reconocimiento	La empresa reconoce el desempeño laboral de sus colaboradores	
				Equidad	Las recompensas se asignan de manera justa según el cumplimiento de metas establecidas	
			Evaluación de desempeño	Formación	La organización brinda las herramientas necesarias para garantizar su desarrollo como trabajador	
				Calidad	Las funciones asignadas las desempeña con responsabilidad y eficiencia	
				Productividad	Las evaluaciones de desempeño se centran en sus niveles de productividad	
Motivación Trascendente	Da Silva, et al. (2019) afirma que es aquella motivación de cual nace de los beneficios, que reciben los demás y no del beneficio propio. Razon por la cual es orientada para los equipos de trabajo donde se busca el beneficio para el equipo y no solo para el individuo.	Con el fin de medir la presente variable de investigación, se dividirá en tres dimensiones las cuales se dividirán en tres indicadores cada una, además se usará un cuestionario de escala Likert ordinal para medir y evaluar cada indicador	Compensaciones	Remuneración	La remuneración asignada por la empresa es en base al perfil del puesto	Likert Ordinal: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
				Bonos por metas	Considera relevante la entrega de bonos para motivar al equipo de trabajo	
				Puntualidad	La puntualidad de pagos de remuneración es un elemento influyente en la motivación del equipo de trabajo	
			Seguridad laboral	EPP (Equipo de Protección Personal)	La organización brinda las E.P.P necesarias para garantizar su seguridad al momento de realizar sus funciones	
				Condiciones Ambientales	Las condiciones laborales son óptimas en su lugar de trabajo	
				Carga de trabajo	El equilibrio en la carga laboral influye en la motivación del equipo de trabajo	
			Oportunidades de desarrollo	Aptitud	La organización facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus aptitudes relacionadas a sus funciones	
Conocimientos	La organización facilita la capacitación necesaria para mejorar su desempeño laboral					
Aprendizaje	La organización facilita el aprendizaje de conocimientos en beneficio del equipo de trabajo					

## Anexo N.º 2

### Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano

Nro.	Variable 1: Gestión del Talento Humano												Variable 2: Motivación Trascendente									
	Reclutamiento y Selección			Capacitación			Recompensas			Evaluación de Desempeño			Compensaciones			Seguridad laboral			Oportunidades de desarrollo			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	2	1	3	
3	5	5	4	2	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	2	4	4	3	4	
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	
6	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
7	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
10	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	
11	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
12	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	5	5	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	
16	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	
17	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	5	5	4	4	5	3	4	5	4	2	3	
18	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	
19	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
22	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	
23	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
24	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
26	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	5	5	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	
28	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	
29	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	5	5	4	4	5	3	4	5	4	2	3	
30	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	
31	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
32	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
34	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	5	5	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	
36	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	
37	3	5	4	3	2	4	3	2	3	2	5	5	4	4	5	3	4	5	4	2	3	
38	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	
39	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	5	5	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	
41	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	
42	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	
43	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	
44	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
47	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	
48	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	
49	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
51	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	5	5	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	
53	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	
54	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	
55	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	

### Anexo N.º 3

#### Encuestas de las dos variables de estudio.

#### ENCUESTA DE LA VARIABLE 1: Gestión del talento humano

**INSTRUCCIONES:** Marque con una “X” la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem del siguiente casillero: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca

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

Ítem	Pregunta	Valoración				
		5	4	3	2	1
1	La empresa al momento de solicitar un nuevo colaborador, define de manera clara el perfil que están buscando					
2	La entrevista laboral que aplica la empresa contribuye a seleccionar al personal laboral idóneo					
3	Los filtros aplicados por la empresa son óptimos para escoger al personal laboral que cumpla el perfil del puesto					
4	Las capacitaciones de la organización se aplican según las necesidades de los colaboradores					
5	Las capacitaciones satisfacen las necesidades del personal laboral					
6	Las capacitaciones contribuyen a mejorar las competencias de los colaboradores					
7	Los incentivos otorgados por la organización impactan en sus niveles de productividad					
8	La empresa reconoce el desempeño laboral de sus colaboradores					
9	Las recompensas se asignan de manera justa según el cumplimiento de metas establecidas					
10	La organización brinda las herramientas necesarias para garantizar su desarrollo como trabajador					
11	Las funciones asignadas las desempeña con responsabilidad y eficiencia					
12	Las evaluaciones de desempeño se centran en sus niveles de productividad					

## ENCUESTA DE LA VARIABLE 2: Motivación trascendente

**INSTRUCCIONES:** Marque con una "X" la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem del siguiente casillero: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca

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

Ítem	Pregunta	Valoración				
		5	4	3	2	1
1	La remuneración asignada por la empresa es en base al perfil del puesto					
2	Considera relevante la entrega de bonos para motivar al equipo de trabajo					
3	La puntualidad de pagos de remuneración es un elemento influyente en la motivación del equipo de trabajo					
4	La organización brinda las E.P.P necesarias para garantizar su seguridad al momento de realizar sus funciones					
5	Las condiciones laborales son óptimas en su lugar de trabajo					
6	El equilibrio en la carga laboral influye en la motivación del equipo de trabajo					
7	La organización facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus aptitudes relacionadas a sus funciones					
8	La organización facilita la capacitación necesaria para mejorar su desempeño laboral					
9	La organización facilita el aprendizaje de conocimientos en beneficio del equipo de trabajo					

## Anexo N.º 4

### Certificado de validez del instrumento que mide las variables 1 y 2

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CATEGORIZACIÓN 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión-1: Reclutamiento y Selección</b>								
1	La empresa al momento de solicitar un nuevo colaborador, define de manera clara el perfil que están buscando	✓		✓		✓		
2	La entrevista laboral que aplica la empresa contribuye a seleccionar al personal laboral idóneo	✓		✓		✓		
3	Los filtros aplicados por la empresa son óptimos para escoger al personal laboral que cumpla el perfil del puesto	✓		✓		✓		
<b>Dimensión-2: Capacitación</b>								
4	Las capacitaciones de la organización se aplican según las necesidades de los colaboradores	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones satisfacen las necesidades del personal laboral	✓		✓		✓		
6	Las capacitaciones contribuyen a mejorar las competencias de los colaboradores	✓		✓		✓		
<b>Dimensión-3: Recompensas</b>								
7	Los incentivos otorgados por la organización impactan en sus niveles de productividad	✓		✓		✓		
8	La empresa reconoce el desempeño laboral de sus colaboradores	✓		✓		✓		
9	Las recompensas se asignan de manera justa según el cumplimiento de metas establecidas	✓		✓		✓		
<b>Dimensión-4: Evaluación de Desempeño</b>								
10	La organización brinda las herramientas necesarias para garantizar su desarrollo como trabajador	✓		✓		✓		
11	Las funciones asignadas las desempeña con responsabilidad y eficiencia	✓		✓		✓		
12	Las evaluaciones de desempeño se centran en sus niveles de productividad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  
 Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [   ]   No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa   DNI: 07586867  
 Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 20 de abril del 2022

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión-1: Compensaciones</b>								
1	La remuneración asignada por la empresa es en base al perfil del puesto	✓		✓		✓		
2	Considera relevante la entrega de bonos para motivar al equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	La puntualidad de pagos de remuneración es un elemento influyente en la motivación del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión-2: Seguridad laboral</b>								
4	La organización brinda las E.P.P. necesarias para garantizar su seguridad al momento de realizar sus funciones	✓		✓		✓		
5	Las condiciones laborales son óptimas en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
6	El equilibrio en la carga laboral influye en la motivación del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión-3: Oportunidades de desarrollo</b>								
7	La organización facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus aptitudes relacionadas a sus funciones	✓		✓		✓		
8	La organización facilita la capacitación necesaria para mejorar su desempeño laboral	✓		✓		✓		
9	La organización facilita el aprendizaje de conocimientos en beneficio del equipo de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  
 Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [   ]   No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa   DNI: 07586867  
 Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 20 de abril del 2022

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CATEGORIZACIÓN 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión-1: Reclutamiento y Selección</b>								
1	La empresa al momento de solicitar un nuevo colaborador, define de manera clara el perfil que están buscando	✓		✓		✓		
2	La entrevista laboral que aplica la empresa contribuye a seleccionar al personal laboral idóneo	✓		✓		✓		
3	Los filtros aplicados por la empresa son óptimos para escoger al personal laboral que cumple el perfil del puesto	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 2: Capacitación</b>								
4	Las capacitaciones de la organización se aplican según las necesidades de los colaboradores	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones satisfacen las necesidades del personal laboral	✓		✓		✓		
6	Las capacitaciones contribuyen a mejorar las competencias de los colaboradores	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 3: Reconensas</b>								
7	Los incentivos otorgados por la organización impactan en sus niveles de productividad	✓		✓		✓		
8	La empresa reconoce el desempeño laboral de sus colaboradores	✓		✓		✓		
9	Las recompensas se asignan de manera justa según el cumplimiento de metas establecidas	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 4: Evaluación de Desempeño</b>								
10	La organización brinda las herramientas necesarias para garantizar su desarrollo como trabajador	✓		✓		✓		
11	Las funciones asignadas las desempeña con responsabilidad y eficiencia	✓		✓		✓		
12	Las evaluaciones de desempeño se centran en sus niveles de productividad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes DNI: 06695445

Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 20 de abril del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión- 1: Compensaciones</b>								
1	La remuneración asignada por la empresa es en base al perfil del puesto	✓		✓		✓		
2	Considera relevante la entrega de bonos para motivar al equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	La puntualidad de pagos de remuneración es un elemento influyente en la motivación del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 2: Seguridad laboral</b>								
4	La organización brinda las E.P.P. necesarias para garantizar su seguridad al momento de realizar sus funciones	✓		✓		✓		
5	Las condiciones laborales son óptimas en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
6	El equilibrio en la carga laboral influye en la motivación del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 3: Oportunidades de desarrollo</b>								
7	La organización facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus aptitudes relacionadas a sus funciones	✓		✓		✓		
8	La organización facilita la capacitación necesaria para mejorar su desempeño laboral	✓		✓		✓		
9	La organización facilita el aprendizaje de conocimientos en beneficio del equipo de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes DNI: 06695445

Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 20 de abril del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CATEGORIZACIÓN 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión-1: Reclutamiento y Selección</b>								
1	La empresa al momento de solicitar un nuevo colaborador, define de manera clara el perfil que están buscando	✓		✓		✓		
2	La entrevista laboral que aplica la empresa contribuye a seleccionar al personal laboral idóneo	✓		✓		✓		
3	Los filtros aplicados por la empresa son óptimos para escoger al personal laboral que cumpla el perfil del puesto	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 2: Capacitación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Las capacitaciones de la organización se aplican según las necesidades de los colaboradores	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones satisfacen las necesidades del personal laboral	✓		✓		✓		
6	Las capacitaciones contribuyen a mejorar las competencias de los colaboradores	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 3: Recompensas</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los incentivos otorgados por la organización impactan en sus niveles de productividad	✓		✓		✓		
8	La empresa reconoce el desempeño laboral de sus colaboradores	✓		✓		✓		
9	Las recompensas se asignan de manera justa según el cumplimiento de metas establecidas	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 4: Evaluación de Desempeño</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
10	La organización brinda las herramientas necesarias para garantizar su desarrollo como trabajador	✓		✓		✓		
11	Las funciones asignadas las desempeña con responsabilidad y eficiencia	✓		✓		✓		
12	Las evaluaciones de desempeño se centran en sus niveles de productividad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra    DNI: 07424958

Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Abraham Cárdenas Saavedra*  
Firma del Experto Informante.

Lima 20 de abril del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión- 1: Compensaciones</b>								
1	La remuneración asignada por la empresa es en base al perfil del puesto	✓		✓		✓		
2	Considera relevante la entrega de bonos para motivar al equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	La puntualidad de pagos de remuneración es un elemento influyente en la motivación del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 2: Seguridad laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
4	La organización brinda las E.P.P necesarias para garantizar su seguridad al momento de realizar sus funciones	✓		✓		✓		
5	Las condiciones laborales son óptimas en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
6	El equilibrio en la carga laboral influye en la motivación del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión- 3: Oportunidades de desarrollo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La organización facilita las herramientas necesarias para desarrollar sus aptitudes relacionadas a sus funciones	✓		✓		✓		
8	La organización facilita la capacitación necesaria para mejorar su desempeño laboral	✓		✓		✓		
9	La organización facilita el aprendizaje de conocimientos en beneficio del equipo de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra    DNI: 07424958

Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Abraham Cárdenas Saavedra*  
Firma del Experto Informante.

Lima 20 de abril del

## Anexo N.º 5

### Prueba Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de  
casos: Gestión del Talento Humano

	N	%
Casos Válido	16	100,0
Excluido	0	,0
Total	16	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Software SPSS V26.

Estadísticas de fiabilidad:  
Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	de N elementos
,923	12

**Fuente:** Software SPSS V26.

Resumen de procesamiento de casos: Motivación trascendente

	N	%
Casos Válido	16	100,0
Excluido	0	,0
Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Software SPSS V26.

Estadísticas de fiabilidad:  
Motivación Trascendente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	9

**Fuente:** Software SPSS V26.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y motivación trascendente en los negocios de comercialización de productos de ferretería, Ventanilla, 2022", cuyo autor es AYALA GUEVARA JODY GABRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM <b>DNI:</b> 07424958 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9808-7719	Firmado electrónicamente por: ACARDENASS el 18- 11-2022 13:08:31

Código documento Trilce: TRI - 0444986