



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración

CASO DE ESTUDIO

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU
INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS
COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
EMPRESA PETREX S.A.”**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración**

Tesistas:

Cindy Carolina Pinedo Montoya

Lizet Joseline Quispe Peralta

Asesor Metodológico:

Ing. Luis Felipe Morales Tello

Lima (Perú)

2017

ÍNDICE

I. INTRODUCCION	1
Problema de Investigación	1
Planteamiento del Problema	1
Formulación del Problema.....	5
Justificación de la Investigación.....	6
Justificación Teórica.....	6
Marco Referencial	8
Antecedentes.....	8
Marco Teórico	15
Objetivos e Hipótesis.....	39
Objetivos.....	39
Hipótesis	40
II. MÉTODO.....	41
Método de Investigación	41
Tipo de Investigación	41
Diseño de Investigación.....	41
Participantes	42
Procedimientos de recolección de datos.....	44
III. RESULTADOS.....	48
Presentación de resultados.....	48
Demostración de las Hipótesis Específicas.....	99
Discusión de los resultados.....	113
Conclusiones.....	119
Recomendaciones	120
IV. REFERENCIAS	122
V. ANEXOS	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	43
Tabla 2Diagrama de Gantt – Recolección de datos	45
Tabla 3Pregunta 1	48
Tabla 4Pregunta 2	49
Tabla 5Pregunta3	50
Tabla 6Pregunta 4	51
Tabla 7Pregunta6	52
Tabla 8Pregunta7	53
Tabla 9Pregunta 8	55
Tabla 10Pregunta 9	56
Tabla 11Pregunta 10	57
Tabla 12Pregunta 11	59
Tabla 13Pregunta 12	60
Tabla 14Pregunta 13	62
Tabla 15Pregunta 14	63
Tabla 16Pregunta 15	65
Tabla 17Pregunta16	68
Tabla 18Pregunta 17	69
Tabla 19Pregunta 18	71
Tabla 20Pregunta 19	72
Tabla 21Pregunta 20	74
Tabla 22Pregunta 21	75
Tabla 23Pregunta 22	77
Tabla 24Pregunta 23	78
Tabla 25Pregunta 24	80
Tabla 26 Pregunta 25	81
Tabla 27 Pregunta 26	82
Tabla 28Pregunta 27	84
Tabla 29Pregunta 28	86
Tabla 30Pregunta 29	87
Tabla 31Pregunta 30	89
Tabla 32Pregunta 31	90
Tabla 33Pregunta 32	92
Tabla 34Pregunta 33	93
Tabla 35Pregunta 34	95
Tabla 36Pregunta 35	96
Tabla 37Pregunta 36	98
Tabla 38Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.6 (Reclutamiento y selección) y P.23 (Existencia)	100
Tabla 39 Prueba de Medidas Simétricas para P.6 (Reclutamiento y selección) Y P.23 (Existencia) .	100

Tabla 40 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.6 (Reclutamiento y selección) y P.26 (Existencia)	101
Tabla 41 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.7 (Reclutamiento y selección) y P.22 (Existencia)	102
Tabla 42 Prueba de Medidas Simétricas.7 (Reclutamiento y selección) y P.22 (Existencia)	102
Tabla 43 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.10 (Reclutamiento y selección) y P.21 (Existencia)	103
Tabla 44 Prueba de Medidas Simétricas para P.10 (Reclutamiento y selección) y P.21 (Existencia)	103
Tabla 45 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.10 (Reclutamiento y selección) y P.24 (Existencia)	104
Tabla 46 Prueba de Medidas Simétricas para P.10 (Reclutamiento y selección) y P.24 (Existencia)	104
Tabla 47 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.13 (Desempeño del personal) y P.29 (Relación)	105
Tabla 48 Prueba de Medidas Simétricas para P.13 (Desempeño del personal) y P.29 (Relación) ...	106
Tabla 49 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.12 (Desempeño del personal) y P.28 (Relación)	106
Tabla 50 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.12 (Desempeño del personal) y P.28 (Relación)	107
Tabla 51 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.15 (Desempeño del personal) y P.30 (Relación)	107
Tabla 52 Prueba de Medidas Simétricas para P.15 (Desempeño del personal) y P.30 (Relación) ...	108
Tabla 53 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.15 (Desempeño del personal) y P.31 (Relación)	108
Tabla 54 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.15 (Desempeño del personal) y P.31 (Relación)	109
Tabla 55 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.18 (Desarrollo de personal y recompensas) y P.32 (Crecimiento)	110
Tabla 56 Prueba de Medidas Simétricas para P.18 (Desarrollo de personal y recompensas) y P.32 (Crecimiento)	110
Tabla 57 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.35 (Desarrollo de personal y recompensas) y P.19 (Crecimiento)	111
Tabla 58 Prueba de Medidas Simétricas (Desarrollo de personal y recompensas) y P.19 (Crecimiento)	111
Tabla 59 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.20 (Desarrollo de personal y recompensas) y P.36 (Crecimiento)	112
Tabla 60 Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.20 (Desarrollo de personal y recompensas) y P.36 (Crecimiento)	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Las tres etapas de la gestión del talento humano.	22
Figura 2. Reclutamiento con base en los puestos frente a reclutamiento con base en las competencia.	25
Figura 3. Los estratos del desarrollo	26
Figura 4. Los diversos tipos de recompensas	27
Figura 5. El efecto de la cultura organizacional en el nuevo colaborador.....	28
Figura 6. Pirámide de la Motivación de A.H. Maslow.....	31
Figura 7. Tipos de Motivación según la Teoría de McClelland.....	33
Figura 8. Teoría de ERC/ ERG de C. Alderfer.....	34
Figura 9. Los tipos de teorías de Motivación.	36
Figura 10. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A según sus edades.	48
Figura 11. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según.....	49
Figura 12. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el área	50
Figura 13. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según su cargo.....	51
Figura 14. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según su tiempo	52
Figura 15. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con.....	54
Figura 16. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	55
Figura 17. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	56
Figura 18. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	58
Figura 19. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	59
Figura 20. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	61
Figura 21. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	62
Figura 22. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	64
Figura 23. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	65
Figura 24. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	67
Figura 25. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	68
Figura 26. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta	70
Figura 27. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta	71
Figura 28. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta	73
Figura 29. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta	74
Figura 30. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	76
Figura 31. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	77
Figura 32. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	79
Figura 33. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	80
Figura 34. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo	82
Figura 35. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	83
Figura 36. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....	85

<i>Figura 37. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo</i>	<i>86</i>
<i>Figura 38. .Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....</i>	<i>88</i>
<i>Figura 39. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....</i>	<i>89</i>
<i>Figura 40. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....</i>	<i>91</i>
<i>Figura 41. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo Según la.....</i>	<i>92</i>
<i>Figura 42. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....</i>	<i>94</i>
<i>Figura 43. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....</i>	<i>95</i>
<i>Figura 44. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....</i>	<i>97</i>
<i>Figura 45. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la.....</i>	<i>98</i>

Guía de abreviaturas

API:	American Petroleum Institute
EIA:	Energy Information Administration
FMI:	Fondo Monetario Internacional
HSE:	Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo
ICT:	Tecnología de la información y comunicaciones
IGV:	Impuesto General a las Ventas
IUTEB:	Instituto Universitario de Tecnología del Estado de Bolívar
LOH:	Ley Orgánica de Hidrocarburos
MINEM:	Ministerio de Energía y Minas
OSINERGMIN:	Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería
PBI:	Producto Bruto Interno
SPH:	Sociedad Peruana de Hidrocarburos
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria

I. INTRODUCCION

Problema de Investigación

Planteamiento del Problema

Desde el siglo XIX, el petróleo es considerado un recurso no renovable de uso múltiple, asimismo, se clasifica en distintos derivados como: aceites, asfalto, plásticos, telas, cauchos, pinturas, jabones, cosméticos, perfumes, tintes, lubricantes, entre otros. El impacto que causa el petróleo en la economía mundial es de vital importancia, según (Banco Mundial, 2015), indica que dicho recurso representó el 2.5% del PBI mundial. Por otro lado, la Sociedad Peruana de Hidrocarburos (SPH), indica que el sector petrolero se divide en tres grandes actividades (*véase Anexo 7, página 134*): “Upstream”, donde se realizan las actividades de exploración, perforación de pozos y producción; “Midstream” transporte, procesos y almacenamiento, la actividad de “Downstream”, se encarga del refinamiento (procesamiento y purificación), venta y distribución del petróleo crudo y del gas natural. Cabe resaltar que cada actividad previamente mencionada forma un subsector; ya que las empresas en el mercado están altamente especializadas en cada una de estas actividades.

Para hablar de la Gestión del Talento Humano (Escudero, 2009), hay que remontarse hacia la época de la Revolución Industrial (1820-1840), época donde las máquinas empiezan a sustituir el trabajo de las personas y se prohibía las asociaciones de trabajadores, que a su vez se calificó como delito penal; entre los años de 1776 y 1810 se da una tregua de tolerancia con el fin de formar asociaciones, pero no es hasta 1824 cuando Inglaterra se convierte en el primer país en reconocer la unión sindical; las principales funciones de esta unión incluían defender los derechos y regular la jornada laboral de los trabajadores.

Chiavenato (2008), se refiere a las acciones que desarrollan las organizaciones para captar los mejores talentos y conseguir sus objetivos organizacionales. En un mundo globalizado, dónde se desarrollan nuevas estrategias para llegar a ser más competitivos existen interrogantes direccionadas hacia la exigencia y necesidad de las organizaciones, no sería posible enfrentar las interrogantes sin una correcta Gestión del Talento Humano, la cual es la base para enfrentar, adaptar e integrar el avanzado desarrollo de las nuevas tecnologías, la competencia

desenfrenada, la búsqueda de reducción de costos, la calidad en el servicio al cliente y finalmente la necesidad de competitividad.

Es un desafío enorme para todas las organizaciones manejar una adecuada Gestión del Talento Humano; ya que la dinámica, impulso, creatividad y racionalidad son factores que las personas manifiestan en un ambiente de trabajo. Sin organizaciones, ni personas no se lograría una exitosa gestión.

La extracción y utilización del petróleo en el Perú empezó hace más de 10 siglos atrás (Reporte PerúPetro, 2010), cuando los nativos usaron el petróleo con fines medicinales, para la cura de síntomas como la tos o bronquios. Asimismo, la explotación de hidrocarburos en el Perú ha sido desarrollada durante 140 años, las áreas productivas, dónde se realiza la transformación del petróleo, están localizadas en cuatro regiones de su territorio: Costa norte desde 1863, Selva central desde 1939, Selva norte desde 1971 y Selva sur desde 2004.

La problemática del petróleo surge a raíz de la crisis del 2009, debido a la caída del precio del crudo a nivel mundial, el presente escenario ha afectado de manera negativa la productividad de las empresas a nivel mundial que representan la oferta del mercado, según el reporte al 2014 por el Ministerio de Energía y Minas, las reservas posibles han disminuido en más del 60% (las reservas al 2010 produjeron 18 286,52 miles de barriles de petróleo; sin embargo para finales del 2014 la producción fue de 2 592,6 miles de barriles). A la fecha de hoy el precio del petróleo ha disminuido, cayendo a los \$37 por barril (*véase Anexo 11, página 144*), para la oferta del sector petrolero peruano se encuentra en un escenario difícil; ya que el contexto conlleva a mantener precios bajos con escasez de producción de petróleo en el mercado interno; asimismo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (INEI) reveló que en julio 2016, la producción del petróleo crudo del Perú disminuyó en (23,67%), al compararlo con el mes del año anterior. Para el 2017, La agencia Internacional de Energía ha previsto un escenario alentador para el mercado del petróleo, afirmando que la demanda aumentará en un 12% durante el primer trimestre.

La empresa a la cual se dirige la investigación se llama Petrex S.A. (véase Anexos 8 y 10, páginas 137 y 142), es una empresa con 33 años en el sector hidrocarburos brindando servicios de mantenimiento y perforación de pozos petroleros, por lo que se encuentra dentro del subsector de perforación, por otro lado, la empresa es subsidiaria de la corporación italiana Saipem S.A. constituyéndose como la casa matriz. En el mercado compiten tres empresas Saxon Services del Perú S.A. Corpesa “Corporación Petrolera” S.A.C. y Petrex S.A. y cuentan con una participación de mercado del 28%, 30% y 42% respectivamente. (Memoria Programa de Sostenibilidad Anual de Petrex, 2015). En la actualidad hablar del sector petrolero es amplio, por tal motivo, la empresa de estudio forma parte de un subsector dentro de industria petrolera. Petrex S.A. es uno de los líderes dentro del subsector, en proveer servicios de perforación, ingeniería, procura, construcción e instalación de tuberías y proyectos complejos en tierra y mar abierto, denominadas como Onshore y Offshore dentro del mercado de petróleo y gas.

La situación de crisis del petróleo mencionada anteriormente coloca a Petrex S.A. en un escenario complejo, debido a la disminución en las actividades de perforación en los últimos años y que afecta directamente los proyectos que la empresa realiza de manera habitual, generando menores ingresos, menor inversión en equipos y maquinarias que a consecuencia de la problemática, la organización consideró un análisis de la evolución de costos, perjudicando de manera considerable al área de recursos humanos.

Al cierre del 2016, la empresa Petrex S.A. mantuvo un bajo porcentaje de despidos, pero lo que respecta a despidos bajo la modalidad de renuncia voluntaria tuvo un aumento respecto al 2015, debido a ello, la empresa tuvo que rotar al personal y en muchos casos sobrecargar funciones a los trabajadores.

Por otro lado, Petrex S.A. mantiene una reducción de salarios, al personal que trabaja “medio tiempo” se le redujo en un 45%, “teletrabajo” en un 20%. Adicionalmente, al personal se le redujo 4 horas en la semana y se le descuenta un 9% de su sueldo. Respecto a la política de incentivos, la empresa realiza evaluaciones de desempeño y actualmente se basa el cumplimiento por objetivos. Cabe resaltar que la empresa Petrex S.A. respecto a su competencia en el 2015 alcanzó ventas mayores de S/. 198 millones. Todo lo descrito anteriormente para las organizaciones representan el potencial más importante para lograr las metas, esta decisión

ocasionó un clima de incertidumbre, así mismo, creando situaciones de inestabilidad en los colaboradores y afectando la motivación dentro del trabajo.

Finalmente, conocer los diferentes factores predominantes de la Gestión del Talento Humano y su percepción por parte de los colaboradores administrativos se determinará de qué manera existe una relación con la motivación en ellos dentro de la etapa de inestabilidad a la que Petrex S.A se enfrenta en la actualidad; el capital humano es la esencia, es el soporte y el impulso imprescindible que se necesita en el ambiente laboral para transformarlo en un ambiente de espíritu desafiante con una buena planificación que ayude a que la motivación se mantenga en ellos y que los objetivos estratégicos de la empresa reflejan siempre resultados positivos.

Formulación del Problema

Mediante la problemática presentada, caso de la empresa Petrex S.A. se plantean las siguientes interrogantes (*véase Anexo 1, página 125*):

Problema General

¿La Gestión del Talento Humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.?

Problemas Específicos

1. ¿El proceso de reclutamiento y selección del personal influye en la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.?
2. ¿El desempeño del personal influye en la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.?
3. ¿El desarrollo y recompensas del personal influyen en la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.?

Justificación de la Investigación

Justificación Teórica

Desde hace un buen tiempo, que las personas están tomando prioridad en la importancia del capital o talento humano formando una pieza fundamental para el éxito de toda organización que desea mantener el crecimiento y mejoramiento de sus funciones, como sabemos sus efectos trascendentales son presentadas desde épocas remotas y que cada vez se convierte en una tarea difícil que las organizaciones deben aprender a manejar. Estas consideraciones suponen la motivación que tiene un colaborador para el buen desempeño dentro de la estructura a la que pertenece.

El estudio se basó en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. (*véase Anexo 9, página 141*), la empresa actualmente mantiene un índice de baja implementación y desarrollo de proyectos; ya que el giro de la empresa depende del petróleo, pero cabe mencionar que no es determinada como su materia prima pero si como parte del entorno global que el petróleo afecta al sector de perforación como es el caso de Petrex S.A., en consecuencia, tuvieron que tomar decisiones estratégicas siendo la más importante la reducción del personal, en situaciones como la presenta la empresa es importante que la Gestión del Talento Humano sea una prioridad porque de ello depende que la organización mantenga su productividad en los colaboradores y su nivel de motivación no disminuya. Las organizaciones que trabajan para obtener cada vez un personal más motivado, es un tema difícil de enfrentar en la actualidad, y muchas de ellas atraviesan índice de incertidumbre y malestar en los altos directivos y en los trabajadores. Mantener una adecuada motivación laboral es un reto más para las organizaciones y para el logro de los objetivos. El desarrollo del presente trabajo, contribuye a posibles soluciones ante situaciones de adversidad que toda empresa del mismo rubro pueda atravesar, es importante saber qué acciones son las más adecuadas y cómo mantener el nivel de motivación frente a problemas como lo planteado.

Justificación Práctica

La investigación marcó relevancia en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A, teniendo en cuenta la situación que aún atraviesa hoy en día, manejar una buena Gestión del Talento Humano permitirá mantener su productividad constante, mantener su nivel motivación y direccionar en alcanzar las metas y objetivos organizacionales, es una prioridad para las empresas, del mismo modo, mantener una óptima gestión, pero no es un tarea fácil, en ocasiones las organizaciones dejan de lado y priorizan otros temas, mirando hacia otra perspectiva, las organizaciones no son exitosas si no fuera por tu capital humano y para lograr ello, deben capacitarlos, motivarlos, reconocerlos por su labor y prepararlos para enfrentar al mundo competitivo. Por tal motivo, es importante que estén a la vanguardia de las necesidades del mercado y es por ello que la investigación será muy beneficiosa y además podrá informar a las organizaciones que estén preparados ante un problema que afecte directamente a su capital humano y a causa de ello puede generar un riesgo como el despido de excelentes profesionales. Gracias a este estudio, se resolverá un problema real; ya que tanto empresas del Perú como del mundo no escapan de atravesar situaciones como la empresa de estudio, sin embargo, existen implicaciones prácticas como la desmotivación en el trabajo, ausencia del personal, carencia del buen clima laboral entre otros, que podrían ser prevenidas. Se afirma que nuestra investigación aportará a las organizaciones una nueva visión para una correcta Gestión del Talento Humano, no existe ninguna institución que estudie este tema, es un arduo trabajo del día a día que las organizaciones deben aprender y saber manejarla. A lo largo de la investigación se nombrarán conceptos que forman parte de toda esta gestión y permitirá conocer a fondo cada uno de ello.

Marco Referencial

Antecedentes

Según la nota de publicación “Motivación laboral aumenta la productividad en las empresas” (Arana, 2009), asegura que la comunidad laboral considera relevante el ánimo de las personas en su lugar y ambiente de trabajo, de manera que dispongan de las herramientas para superar situaciones adversas y puedan transformar conflictos en oportunidades, sin embargo, la situación empeora cuando el trabajador no ve recompensados ni reflejados sus esfuerzos en términos concretos y pierde la motivación, afectando por ende la productividad de la empresa en general.

En conclusión es fundamental que el jefe o líder de área escuche al empleado, desarrolle empatía mediante la retroalimentación entre los rangos bajos, medios y altos, haciéndolos sentir piezas fundamentales para lograr los objetivos de la empresa, como también se recomienda sumar iniciativas propias que fomenten el trabajo en equipo, como la conversación abierta aclarando dudas sobre normas, responsabilidades, deberes y derechos; valorar actitudes de los empleados, agradecer o elogiar las buenas acciones que realicen.

Según la tesis “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 – Huamachuco” (Cruz, 2015). La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera incidía la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 – Huamachuco, mediante ello, se buscó que la empresa brinde mayor prioridad en temas más relevantes en el que no se estuvo trabajando de manera adecuada con la intención que el desempeño fuese el adecuado dentro de la organización.

Respecto a la metodología que se trabajó en la investigación, se utilizó el diseño descriptivo – transaccional, estadístico; y se aplicó una encuesta como técnica de la investigación.

En conclusión, mediante la investigación se determinó que la Gestión del Talento Humano incidía de manera directa en el desempeño laboral, los resultados mostraron el desinterés de los trabajadores por conocer los procesos administrativos desarrollados dentro de la institución y que elementos intervinieron en ellos, tanto personales como materiales. Mediante ello, fue importante siempre combinar la dinámica y el buen entrenamiento continuo para establecer un excelente desempeño laboral y eso manifiesta el crecimiento acelerado, una buena toma de decisiones y una mejoría en el aprendizaje.

Según la tesis, “La Gestión del Talento Humano en el proceso de transformación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar” (Gonzales, 2013), la investigación fue realizada en Venezuela y tuvo como objetivo diseñar acciones de mejora en la Gestión del Talento Humano para ser implementadas en el proceso de transformación del IUTEB. Se llegó a dicho objetivo a raíz de un diagnóstico de la Gestión del Talento Humano profesoral del IUTEB con el fin de identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en la gestión del personal docente, lo cual ayudó a la elaboración de estrategias organizacionales que contribuyeron en el proceso de transformación universitaria.

Para la metodología se utilizó una población integrada, lo cual estuvo conformada por 188 profesores, es decir, la muestra fue igual a la población, ya que para el diagnóstico se tuvo que analizar todos los miembros de la plana docente. Asimismo, se llevó acabo, las siguientes técnicas: observación, revisión bibliográfica, documental y electrónica. Para analizar la información obtenida se utilizó un modelo mixto, lo cual incluyó un enfoque cualitativo y cuantitativo, donde se combinaron durante todo el proceso de investigación.

En conclusión, en la administración de los recursos humanos se juega los viejos esquemas, donde los docentes se limitan a cumplir solo sus objetivos, a diferencia de la gestión del talento humano ya que juega un papel importante dentro de la plana docente, lo cual permite un consenso y participación democrática y eso permitió manejar mejor los acuerdos dentro de una comunidad universitaria.

Según la tesis, “La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso Empresa manufacturera de tubería de acero” (Ramírez, Abreu y Badii, 2008), el trabajo tuvo como objetivo general determinar si la motivación laboral era un factor

fundamental para los objetivos de la organización, se determinó los factores que motivan al recurso humano para desempeñar un trabajo con calidad y concluir la relación que existe con la motivación laboral, productividad y satisfacción de los trabajadores.

Para la metodología, se aplicó un método de estudio de casos para el procedimiento respectivo del análisis con la realidad, ya que el método, es esencialmente aplicable en los campos donde se trata de relacionar la teoría con la práctica. Se usó un censo de 10 personas del área administrativa y 10 personas del área operativa en diferentes niveles jerárquicos, el instrumento que se utilizó fue una encuesta en escala Likert que consta de 8 enunciados.

En conclusión, se determinó que los principales factores que motivan a los trabajadores para el logro de sus objetivos no son esencialmente los sueldos y salarios, de acuerdo a la investigación y según los resultados de la encuesta aplicada, la mayoría de los encuestados mencionaron que la fuente principal que más valoran son la estabilidad en el empleo, el reconocimiento por la labor desempeñada y las posibilidades de promoción. Asimismo, se diagnosticó que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral, ya que los encuestados consideran que la motivación laboral incrementa el grado de satisfacción laboral, también la motivación incrementa la productividad, la calidad en el trabajo y el logro de los objetivos organizacionales.

Según la tesis, “Análisis de la Motivación Laboral en el desempeño de los trabajadores del área comercial de Autoclima S.A”, (2013), desarrollada en Guayaquil – Ecuador, tuvo como objetivo principal analizar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la organización, ya que es un tema de mucha importancia pero que pocas organizaciones disponen de tiempo para analizarla.

La investigación desarrolló una metodología correlacional, asociando las dos variables de investigación lo cual se aplicó por el desarrollo del estudio, además aplica un estudio No experimental debido a que se realizaron fenómenos en su contexto natural sin llegar a la manipulación. Se aplicó un cuestionario de motivación, que abarcó a los trabajadores que se interrelacionan directamente con los clientes siendo un total de 14 asesores comerciales.

En conclusión, se pudo comprobar que las dimensiones de la motivación laboral, incluyeron de manera positiva en los trabajadores, debido a que presentan indicadores esenciales para el logro de objetivos, rescatando los valores a través del esfuerzo continuo, lo cual no se podría lograr si no fuera mediante un adecuado trabajo en equipo.

Según la tesis, “La Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en MABETEX Distribuidora Textil de la Ciudad de Ambato” (Sotomayor, 2010), la presente investigación tiene como objetivo principal determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral del personal de MABETEX, es un tema de mucha importancia porque mantiene la gestión de las empresa a la vanguardia de otras.

La investigación desarrolló una metodología de modalidad básica de campo, bibliográfica – documental y un tipo de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una muestra de 8 personas que están directamente involucrados con el desempeño laboral de la empresa: Gerencia (1), Departamento de Comercialización (2), Departamento de Contabilidad (2), Departamento de Atención al Cliente (2) y Chofer (1).

En conclusión, se determinó porque es importante la aplicación de una correcta Gestión del Talento Humano en una empresa como MABETEX, para el logro de los objetivos organizacionales que va de la mano con el crecimiento de la misma, siendo la motivación el principal indicador para un mejor desempeño en el personal. Para que una empresa sea productiva debe contar con un talento humano que esté siempre motivado, ejerciendo sus habilidades para que el desempeño laboral se mantenga eficiente, efectivo y productivo.

Según la tesis, “Motivación y Desempeño Laboral” (Sum, 2015), explica porque la motivación suele ser un tema muy controversial principalmente en las pequeñas y grandes empresas. En la presente investigación se identificó que el nivel de motivación ayuda al buen desempeño de los colaboradores para el logro de los objetivos establecidos, mencionan que es importante que el personal esté motivado ya que el ser humano por naturaleza necesita de diferentes formas para que tenga un buen rendimiento y llegue a cumplir con sus objetivos y metas, es decir la empresas deben ser dinámicas ante esa necesidad.

Para la metodología, se desarrolló una encuesta en escala Likert, con una población de 34 colaboradores del personal administrativo de la zona 1 de Quetzaltenango, siendo 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años. Así mismo se desarrolló una prueba adicional estandarizada llamada Escala de Motivación Psicosociales, para diferenciar la dinámica del sistema motivacional y el comportamiento y desempeño del sujeto humano, así mismo, la investigación es de tipo descriptivo.

En conclusión, se identificó que la motivación es un factor clave para el desempeño laboral en los colaboradores administrativos, manifestando ser los factores externos los más importantes como los incentivos, beneficios parte de lo que ofrece la empresa. Así mismo, mediante las encuestas realizadas se obtuvo 6 factores principales como: El primer factor la “Aceptación e Integración Social”, el segundo factor el “Reconocimiento Social”, tercer factor demostraron sentirse motivados y satisfechos a nivel general, cuarto factor denominado “Autodesarrollo” y el quinto factor denominado “Poder” y el sexto factor “Seguridad”, cada factor explica los resultados obtenidos de los colaboradores. También se determinó que la capacitación es fundamental para poder desarrollar y proporcionar a los colaboradores las adecuadas habilidades, conocimientos y actitudes, también determinaron que el jefe inmediato ayuda a la motivación a los trabajadores para mejorar el desempeño en ellos.

Según la tesis, “Desarrollo del Personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”, (Ruiz, 2014) la investigación menciona el importante rol que ejercen las municipalidades o gobiernos locales, mediante el cual, se debe contar con un personal motivado y satisfecho, y para esto es importante trabajar en un lugar gratificante, y así la eficiencia y eficacia en una organización se puede lograr con personas que adquieran actitudes favorables hacia el clima dentro del trabajo.

Para la metodología, se aplicó un estudio de tipo explicativa con una muestra de 47 trabajadores sin cargo jerárquico y 4 trabajadores con cargo jerárquico, para ello, se utilizó un cuestionario.

Se concluyó que la capacitación es el principal factor para mejorar el desempeño en los distintos cargos en la Institución, también es importante disminuir la brecha entre los distintos tipos de trabajadores con cargos de confianza y sin cargos de confianza y así tengan las mismas

oportunidades y facilidades y que la Institución adquiriera un personal preparado, motivado y satisfecho.

Según la tesis, “Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Constructores C.A. (Vroom, 2005) la investigación tiene como objetivo analizar la motivación en el personal de la empresa de estudio, donde enfoca la importancia de la motivación que tienen los empleados respecto al salario, condiciones físicas, reconocimientos, la estimulación, notándose qué nivel de insatisfacción por temas de políticas de incentivo que maneja la empresa.

En cuanto a la metodología, se aplicó una encuesta a la población de estudio que consta de 15 empleados que representan la población total.

Se concluyó que es importante que las recompensas o incentivos utilizados por la organización sean los adecuados, ya que si no cumplen con las expectativas del personal, no los satisfacen por ende no se encuentran motivados.

Según la tesis, “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas” (Inca Kiember, 2015) tiene como propósito fundamental, determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral y de esa manera contribuir a la mejora de la Gestión del Talento Humano en las instituciones públicas para que sea considerado como algo único y primordial en el desarrollo de la empresa.

En cuanto a la metodología se aplicó una encuesta de opinión a 104 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales laboran en la municipalidad entre los meses de Octubre y Noviembre del año 2015, así mismo, en cuanto al instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario para cada variable.

En conclusión, se determinó que la Gestión del Talento Humano está relacionada con el desempeño laboral ya que ambas variables mantienen una relación positiva alta- moderada, por lo tanto, es importante que la capacitación del personal esté siempre a la vanguardia ya que es denominado como un factor de motivación para así lograr un mejor desempeño y que los trabajadores estén siempre comprometidos con la organización. Otro punto importante según la

presente investigación menciona a manera de conclusión, es que el proceso de selección es importante para la contratación de la persona más idónea según el puesto que se requiera.

Marco Teórico

La Organización

Definición:

Stoner, Freeman, Gilbert (1996) afirman “desde el punto de vista de la organización, es el proceso para comprometer a dos o más personas para que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas” (p.12).

Daft (2005) “Las organizaciones son 1) entidades sociales, 2) dirigidas a metas, 3) diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados y 4) vinculadas con el ambiente externo” (p.11).

Chiavenato (2009) afirma “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre esas personas es esencial para la existencia de la organización”(p.19).

Finalmente García (2013), define como “una organización es un patrón de relaciones, muchas relaciones simultáneas, entrelazadas, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de gerentes, persiguen metas, dichas metas suelen ser ambiciosas, de largo alcance y sin un final fijo” (p.39).

Tomando en cuenta cada una de las definiciones, previamente mencionadas; desde Stoner, Freeman y Gilbert, cuya definición se conceptualiza en el conjunto de personas hasta García, quien conceptualiza la organización como el alcance de metas, entendemos por organización al sistema de actividades realizado por personas, quienes dirigen sus esfuerzos a alcanzar las metas y objetivos a largo plazo.

Componentes:

Porret (2008): “Para que una organización sea tal, requerirá tres componentes esenciales: 1) existencia de unos objetivos, 2) establecimiento de un plan para conseguir esos objetivos y 3) la necesidad de que existan una serie de entradas o inputs” (p.23).

North y Rivas (2008), “Las empresas se convierten en inteligentes cuando cumplen las exigencias de los clientes, lo cual una empresa inteligente equilibra la caída de los precios, para productos o servicios estándares, con la oferta de soluciones complejas” (p.27).

Para Porret la existencia de una empresa se debe a tres componentes – Objetivo, Plan y Necesidad – North y Rivas habla de la diferenciación basada en clientes, cabe resaltar que una organización requiere del equilibrio necesario entre lo interno; mencionado por Porret y lo externo mencionado por North y Rivas.

Tipos:

Las empresas se pueden clasificar según su estructura, pero además de ello por la forma como se relacionan sus miembros o componentes se pueden clasificar en 2 tipos:

Formales: Son aquellas empresas que se distinguen por tener una estructura bien definida, con cierta tendencia a la rigidez, línea de autoridad clara, se rigen por normas preestablecidas y delimitadas, tienen vocación de perdurar en el tiempo y sus miembros son plenamente conscientes de estar insertos a ellas. **Informales:** Son aquellas empresas que se encuentran escasamente organizadas, poco delimitadas, nacen generalmente de forma espontánea y en buena parte de las ocasiones, no acostumbran a tener definido el tiempo previsto de duración, sus miembros, con cierta frecuencia, ni saben si pertenecen a ellas, la comunicación es muy fluida y son muy flexibles (Porret, 2008, p.26).

Asimismo Porret (2008) explica:

Las empresas se pueden clasificar según sus actividades, su magnitud, su capital y la actividad jurídica” (...). Según el tipo de actividad pueden ser; 1) **Extractivas:** Son empresas mineras, petroleras, 2) **Productivas:** Son empresas de agricultura, ganadería 3) **Fabriles:** Son empresas de vestimentas, rodados, alimentación. 4) **Comerciales:** Son empresas minoristas, mayoristas. 5) **Transporte:** Son empresas de personas, de títulos y de documentos. 6) **Seguro:** Son empresas de bienes y personales. 7) **Computación:** Son empresas de servicios de informática y registros. Según la magnitud; 1) **Pequeñas:** Son empresas unipersonales. 2) **Medianas:** Son empresas conocidas como PYMES, lo cual conforman una Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L). 3) **Grandes:** Son empresas que conforman una Sociedad Anónima (S.A), así mismo una Sociedad en Comandita por Acciones (S.C.A). Según su capital; 1) **Público:** Lo cual conforman el capital del Estado. 2) **Privado:** El capital aportado se da por personas físicas o jurídicas. 3) **Mixta:** Conforman el capital del Estado y también Particulares. 4) **Nacional:** El capital es proveniente de beneficios obtenidos en el país. 5) **Extranjero:** El capital es proveniente de otros países; y según su actividad jurídicas, 1) **Personas físicas:** Son aquellos comerciantes (que realizan actos legislados por el Código del Comercio) y no comerciantes (son los que realizan actividades no legisladas en el Código del Comercio) como por ejemplo: los profesionales de carácter lucrativos. 2) **Personas Jurídicas:** Lo conforman sociedades de personas (Sociedad Colectiva, en Comandita Simple, de Capital e Industria, Accidental o de participación, Sociedad de Responsabilidad Limitada) y sociedades de capital (p.27).

En el caso de la presente investigación, la empresa Petrex S.A., es una persona jurídica, que se dedica a la perforación de pozos petroleros; por lo cual realiza actividad extractiva, según su magnitud es una empresa grande, con capital extranjero proveniente de Italia.

Colaboradores Administrativos

Definición:

García (1989), afirma:

Los colaboradores administrativos son aquellas personas que realizan sus funciones en oficinas, escuelas o tiendas; que necesitarán usar normalmente una camisa con cuello con o sin corbata. Algunos ejemplos a mencionar de colaboradores administrativos son: médicos, abogados, contadores, maestros y banqueros. Un puesto administrativo, requiere una buena preparación empresarial debido a las responsabilidades a asumir dentro de la empresa. Si el empleado debiera participar en la elaboración de proyectos empresariales, deberá estar al tanto de todo lo referente no solo a esa empresa en particular, sino al mercado exterior y aportar su experiencia y conocimientos para sacar adelante dicho proyecto y ofrecerle rentabilidad a la empresa. Asimismo, en muchos casos se pide un cierto conocimiento en el manejo de estadísticas y otros análisis: se pretende que quien ocupe el puesto sea capaz de reunir los resultados de una determinada encuesta o investigación y realizar un plan de procedimiento para mejorar la calidad de trabajo en la empresa o la producción (dependiendo del tipo de organización del que estemos hablando, una vez finalizado el análisis, deberá tener la habilidad para desarrollar un documento que permita dejar constancia de los estudios realizados y cuáles son los pasos recomendables a seguir para mejorar la eficiencia de la compañía (p.18).

La función administrativa se refiere a la realización de ciertas actividades o deberes, las cuales se coordinan de manera eficiente en conjunto con el trabajo de los demás miembros de la empresa. En el caso de Petrex S.A. las funciones se realizan netamente en oficina y está compuesta por jefes, supervisores, coordinadores, asistentes y auxiliares.

Administración de recursos humanos vs. Gestión del talento humano

Para Werther y Davis (2000) “Los Recursos Humanos planean, organizan, desarrollan y coordinan las técnicas y herramientas que ayudan a promover el desempeño eficiente del personal y la organización representa entonces, el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales que quizá no siempre estén relacionados con el trabajo, pero si con los beneficios que este genera en la persona (p.203).

“Una de las carencias que se tiene en las organizaciones, es que responsables de áreas de personal, relaciones industriales y recursos humanos desarrollan y aplican obsoletas prácticas de trabajo en las diversas funciones, al emplear técnicas y herramientas antiguas y poco efectivas, principalmente operativas, no de tipo preventivo-estratégico y con visión de largo plazo, sino más bien de tipo reactivo ante el día a día, que no permiten impactar por un lado a las empresas e instituciones, por otro lado, generar el desarrollo de su gente” (Chiavenato, 2002, p.56).

Asimismo, para Barquero Corrales (2004) “Los recursos humanos constituye el activo más importante en una organización y por ende el que más atención demanda. Es el elemento humano que está presente en todas las actividades de la empresa y el cual el gerente o director que desee obtener resultados positivos, necesita de manera imprescindible, de la colaboración y el esfuerzo productivo de los subordinados” (p.58).

Alles (2005); define “el talento como conocimientos y competencias necesarios para tener éxito en un puesto de trabajo” (p.38).

Alles (2013); define “El enfoque tradicional el talento se focaliza en los conocimientos, por lo tanto, pertenece o corresponde al área o gerencia donde se genera. Y según la nueva perspectiva el talento es organizacional, se desplaza por la organización en su conjunto al basarse más en competencias que en conocimientos (p.13).

“Una parte relevante es que el sistema de gestión humana sea capaz de traducir la cultura de valores declarados en expectativas claras de desempeño, que luego son evaluados para confirmar que fueron traducidas en acciones concretas” (Alvarado y Barba, 2016, p.36).

En general, todos los autores antes mencionados refieren a la gestión del talento humano como una gestión integrada de recursos humanos, en que las actividades se contemplan como un todo y existe a su vez entre ellas una estrecha relación de dependencia. Ciertas organizaciones han basado esta práctica en una cultura de valores, estrategias y objetivos; otras, de sustentan en sistemas basados en competencias. El impacto de los valores culturales en el diseño o mantenimiento de un sistema de gestión humana, según proceda, es trascendental para lograr altos niveles de desempeño y compromiso en las organizaciones. Si no es alineada la diversidad de perspectivas en conjunto común de valores y metas, el resultado es una ausencia de sinergias, puesto que las personas se inclinan hacia sus referencias individuales.

Gestión del Talento Humano

Definición:

“Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (Chiavenato,2002,p.5).

Chiavenato (2009), “El concepto de gestión del talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. Por otro lado, se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluyendo, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p.52).

Entonces gestión del talento humano es: “Administrar con las personas y ya no administrar a las personas. Esto implica que el DHR debe ser un área que incentive la participación de las personas en las decisiones y que transforme a los gerentes de jefes autócratas en líderes que orientan e incentivan. Utilizar la inteligencia y el talento de las personas para obtener sinergia de esfuerzos y ampliación de conocimientos” (Chiavenato, 2009, p. 12).

Alvarado y Barba (2016), afirman “El talento humano actualmente se caracteriza no por la cantidad de conocimiento que dispone el individuo, sino por la capacidad de aprender y desaprender lo conocido, a eso también se le agrega el compromiso y la acción” (p.39).

Asimismo, Chiavenato (2009); detalla la evolución del área de recursos humanos (véase figura N°1) desde que empezó con la revolución industrial y entonces se llamaba relaciones industriales, ya finalizando la segunda guerra mundial pasó a llamarse administración de recursos humanos y hoy en día en la era del conocimiento se le conoce como Gestión del talento humano.

El término gestión del talento humano es relativamente nuevo, el cual pasó de ser relaciones industriales a administración de recursos humanos y es recién que en la era del conocimiento se le conoce como gestión del talento humano. Para el desarrollo de la presente investigación consideramos pertinente tomar como libro base a Gestión del Talento Humano del autor Idalberto Chiavenato, pues es el único autor que maneja el concepto de gestión de recursos humanos, tiene más de 25 años de experiencia en el área y ha escrito más de treinta libros enfocados en ello.

Características	Relaciones Industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano
Formato del trabajo	Centralización total de las operaciones en el departamento de RH	Responsabilidad de línea y función de staff	Descentralización a manos de sus gerentes y equipos
Nivel de actuación	Burocracia y operativa. Rutina	Departamentalizada y táctica	Enfoque global y estratégico en el negocio.
Mando de acción	Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo.
Tipo de actividad	Realización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área.	Consultoría interna y prestación de servicios utilizados.	Consultoría interna. Deesentralizar y compartir.
Principales actividades	Contratación, despido, control de asistencia, legislación laboral, disciplina, relaciones sindicales, orden.	Reclutamiento, selección, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales.	La forma en el que el gerente y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar a sus participantes.
Misión del área	Vigilancia, coerción, coacción, sanciones. Confinamiento social de las personas.	Atraer y mantener a los mejores trabajadores.	Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral.

Figura 1. Las tres etapas de la gestión del talento humano.

Fuente: Libro Gestión del Talento Humano, (Idalberto Chiavenato), ed. 2009. Pág.44.

Características de la Gestión del Talento Humano:

“Una de las características principales de los recursos humanos, es que causa la demanda a futuro lo cual experimenta una organización en el campo de los recursos humanos es esencial para la planeación de las políticas de empleo” (Werther y Davis, 1998, p.48).

Según Aliaga (1996) “Otras de las características de los recursos humanos, se basa en tres convicciones diferentes: El éxito de la empresa depende de las personas. – Las personas no tienen límites. –Reforzar los aspectos positivos, dejando a un lado los aspectos negativos” (p.5).

Existen seis procesos en la Gestión del Talento Humano, lo cual están divididos por: a) admisión de personas, b) aplicación de personas, c) compensación de las personas, d) desarrollo de las personas, e) mantenimiento de las personas y f) evaluación de personas. Todos aquellos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí (Chiavenato, 2009, p.5).

Perea (2006), afirma que una de las características de la Gestión del Talento Humano enfocado en los procesos de trabajo son un componente psicológico que deberá ejecutarse bajo un enfoque sistemático, que propiciando la sinergia entre todas las áreas de trabajo, beneficiará a todos los usuarios, internos – externos y facilitará el crecimiento y desarrollo saludable de la organización como un todo (p.112).

Finalmente, Alles (2008):

Tener una buena administración de los recursos humanos es de suma importancia especialmente para los gerentes de todas las áreas. Es importante conocer otras herramientas de recursos humanos porque no es bueno: 1) tomar a la persona equivocada, 2) tener alta rotación de personal o una rotación diferente a la deseada o persona insatisfecha, 3) que la gente no esté comprometida, 4) que los empleados piensen que su salario es injusto, 5) que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel (p.20).

En resumen, el capital humano es importante y necesario para el desarrollo de una empresa; ya que son ellos quienes ejecutan la planificación y hacen realidad las metas

organizacionales trazadas. En el caso de Petrex S.A. relacionado a los procesos de gestión del talento humano, lamentablemente su debilidad se centra en las compensaciones que otorga a sus colaboradores, la empresa ha tomado políticas de reducción de sueldo y despidos.

Procesos de la gestión del talento humano

“La planificación estratégica de Recursos Humanos (RH); ya no se restringe a la cantidad de personas que se necesitan para las operaciones de la organización. Implica mucho más que eso. Debe lidiar con las competencias disponibles y con las necesarias para el éxito de la organización; los talentos, la definición de los objetivos y las metas que se deben alcanzar; la creación de una cultura corporativa favorable para alcanzar los objetivos; la arquitectura organizacional adecuada, el estilo de administración, las recompensas y los incentivos recibidos por alcanzar los objetivos (Chiavenato, 2009, p.82).

Reclutamiento:

Chiavenato (2009), “En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección” (p.116).

	RECLUTAMIENTO	
Basado en puestos		Basada en competencias
Atraer A los candidatos para los puestos vacantes	Objetivo primario	Atraer a los candidatos que tengan competencia
Abastecer el proceso de selección con candidatos para ocupar las vacantes	Objetivo final	Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuenta con las competencias que necesita la
Rapidez para atraer candidatos	Eficiencia	Rapidez para atraer a los candidatos con las competencias necesarias
Candidatos disponibles en el banco de candidatos	Eficacia	Competencias disponibles en el banco de candidatos
Grado de atractivo de los candidatos	Indicador	Grado de atractivo de las competencias
Banco de candidatos internos o externos / costos de reclutamiento	Rendimiento sobre la inversión	Banco de competencias internas o extenas / costo de reclutamiento

Figura 2. Reclutamiento con base en los puestos frente a reclutamiento con base en las competencias.

Fuente: Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. Pág.121.

Selección de personal:

La selección del personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno (...). A final de cuentas, ¿Para qué sirve la selección de personas? ¿Sólo para llenar los puestos vacantes y disponibles de la organización? Eso es necesario, pero no basta para los tiempos actuales. Sería una tarea vegetativa que busca mantener y conservar el status quo. En la actualidad el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización (Chiavenato, 2009, p.137).

Desarrollo de las personas:

Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. El objetivo es mostrar como las personas y las organizaciones se desarrollan en razón del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento (Chiavenato, 2009, p.366).

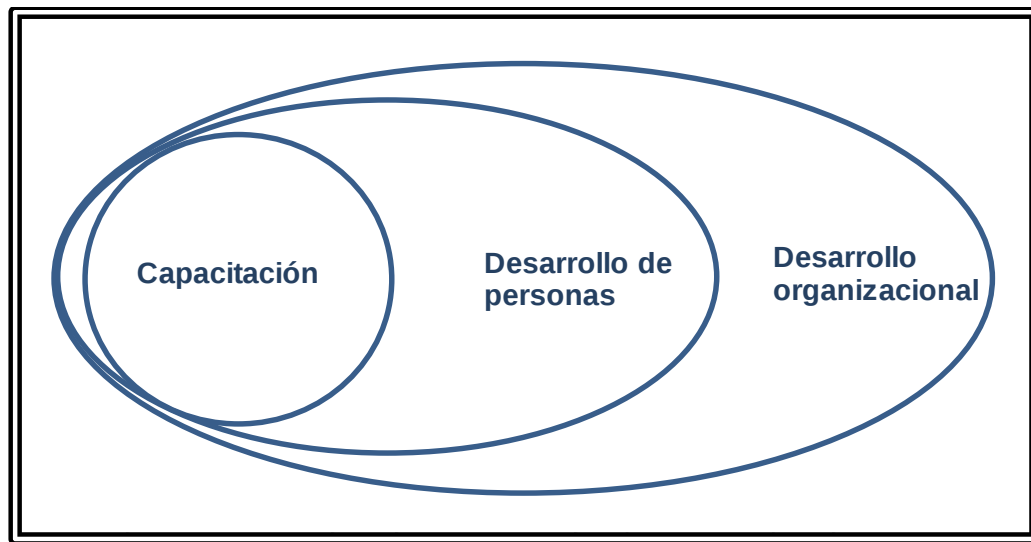


Figura 3. Los estratos del desarrollo

Fuente: Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. Pág.121.

Recompensas al personal:

Las recompensas se clasifican en financieras y no financieras, la recompensa financiera directa en la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, , premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante: es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función al puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. El salario puede ser directo o indirecto; el primero es lo que recibe como contraprestación del servicio en el puesto ocupado. (...). Por qué el dinero no es lo único que tiene valor, existe la recompensa no financiera o incentivos, que incluyen oportunidades de desarrollo, reconocimientos, seguridad, promociones, etc. (Chiavenato, 2009, p.284).

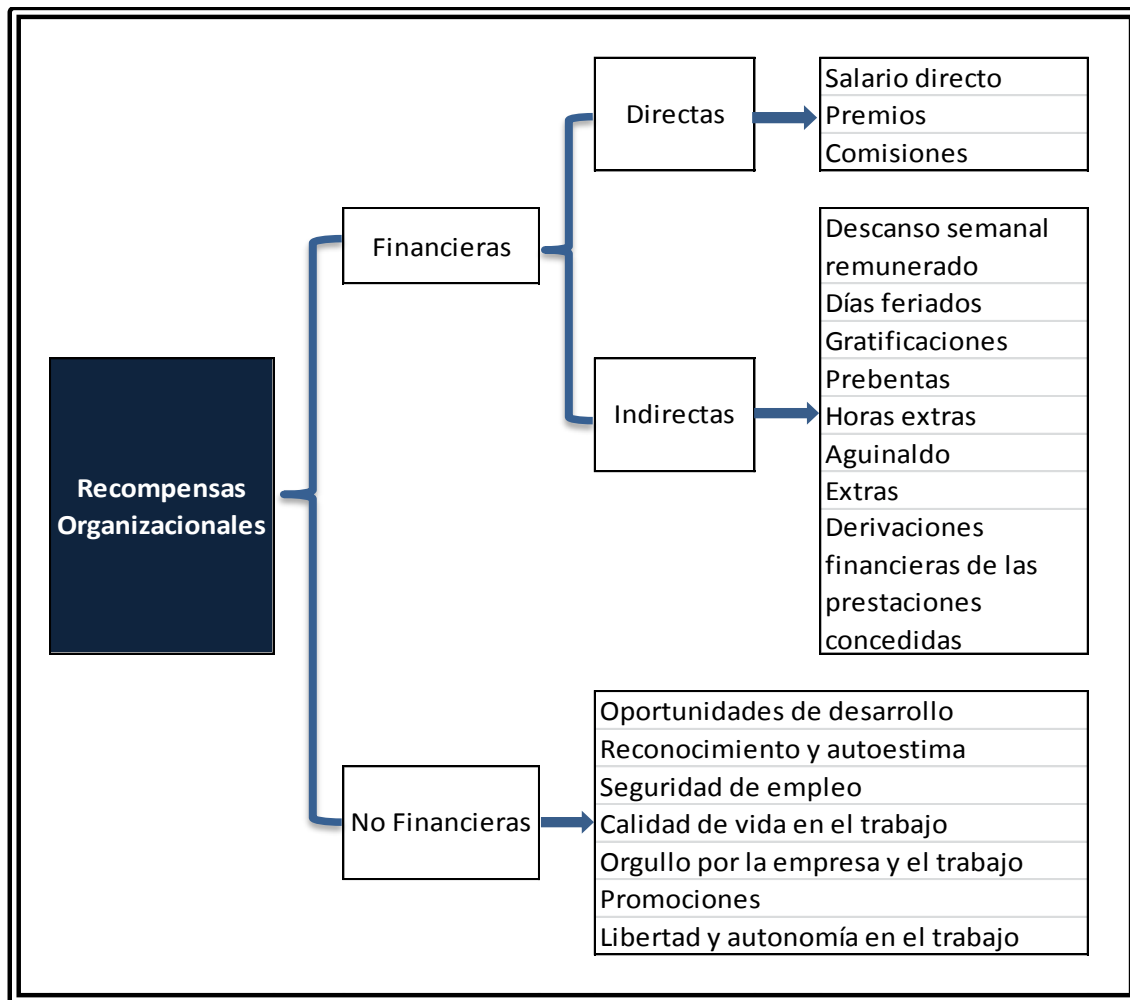


Figura 4. Los diversos tipos de recompensas

Fuente: Libro *Gestión del Talento Humano* de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. Pág..285

Evaluación del desempeño:

Es una valoración sistemática, de la actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, las metas y resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo la aportación que hace al negocio de la organización. (...). Es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos (p.245).

	RECLUTAMIENTO	
Basado en puestos		Basada en competencias
Evaluar el desempeño en el puesto	Objetivo primario	Evaluar competencias individuales o grupales
Trabajos debidamente desempeñados por los ocupantes	Objetivo final	Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo
Ocupantes adecuados para los puestos que tienen	Eficiencia	Resultado de las competencias aplicadas al negocio de la organización
Fuerza de trabajo que se ciñe al conjunto de puestos de la organización	Eficacia	Resultado de las competencias aplicadas al negocio de la organización
Puestos ocupados y bien desempeñados en una organización	Indicador	Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización
Puestos debidamente ocupados / costos de evaluación del desempeño	Rendimiento sobre la inversión	Competencias aplicadas y aplicables / costos de evaluación y desempeño

Figura 5. El efecto de la cultura organizacional en el nuevo colaborador.

Fuente: Libro *Gestión del Talento Humano* de Idalberto Chiavenato, ed. 2009. Pág.247

Motivación

Definición:

Solana (1993), define “La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía” (p.208).

Stoner, Freeman, Gilbert (1996) afirman “la motivación es una característica psicológica humana que contribuye al grado de compromiso con la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en sentido particular y comprometido” (p.482).

Otra definición se basa de su origen latín, “motivación proviene del latín moveré, que significa mover. En el contexto de esta obra, la motivación consiste en los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos” (Kinicki & Kreitner, 2003, p.142).

Se define como motivación, “Los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Robbins, 2009, p.175).

Según Marshall (2010); define “que el estudio de la motivación refiere aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Energía implica que la conducta tiene fortaleza, que es relativamente fuerte, intensa y persistente. Dirección implica que la conducta tiene un propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico” (p.25).

En cuanto a la motivación empresarial Martínez (2001) señala:

Un factor crucial en las organizaciones es la productividad, y esto nos plantea la siguiente pregunta: ¿Por qué unas personas rinden más que otras en el trabajo? Lógicamente, la motivación juega un papel esencial para explicar esta interrogante, (...) El término motivación ha sido utilizado de diversas formas en psicología que actualmente no existe un acuerdo general sobre el tipo de conducta que pueda ser clasificada como conducta motivada. Lo que sí parece existir es el acuerdo de que la característica peculiar de dicha conducta es que va dirigida y orientada hacia una meta. Las necesidades y las metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación (p.21).

Así pues la motivación, es un sentimiento vital, el cual nos aporta una gran cantidad de energía. Esta energía es causada por el alto grado de compromiso para llegar a conseguir nuestras metas. Asimismo, la motivación está estrechamente vinculada con el pensamiento positivo, el entusiasmo y la visión del futuro. En consecuencia, la motivación conecta la mente y la voluntad para sentirnos involucrados y comprometidos con nuestras metas y poder conseguir el éxito.

Teorías de la motivación:

Claramente se distinguen tres teorías, la jerarquía de necesidades, la teoría de X-Y y la teoría de las necesidades de McClelland.

En la **jerarquía de necesidades**, basada en Abraham M. Maslow, “cada uno dirige sus acciones con vistas a satisfacer sus necesidades, cuyas necesidades impulsan las acciones” (Fournies, 1991, p.38).

Con relación a la teoría de Maslow, podemos identificarla como una de las teoría más conocidas en la actualidad (Véase *Figura 6. Pirámide de la Motivación de A.H. Maslow*), en la cual se encuentra una pirámide jerárquica de necesidades; en el cual las necesidades más básicas están en la parte inferior y las más importantes en la parte superior. Aquí se identifican las siguientes necesidades de abajo hacia arriba; fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. La persona logra satisfacer de manera gradual determinadas necesidades de abajo hacia arriba, mientras la persona alcanza la realización de una necesidad, ésta tendrá la motivación seguir con el siguiente paso, en este caso la siguiente necesidad.

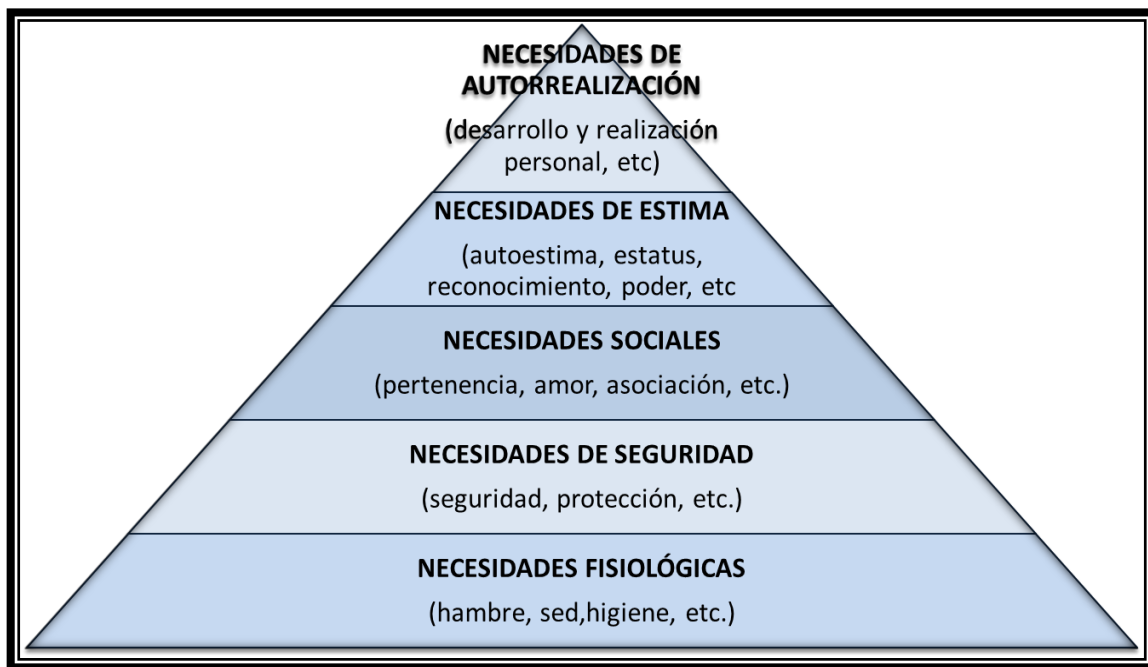


Figura 6. Pirámide de la Motivación de A.H. Maslow.

Fuente: Libro Comportamiento del consumidor de Alejandro MolláDescals, 2006, pg. 77.

En **la teoría X y la teoría Y**, desarrollada por Douglas McGregor, “Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían de la naturaleza humana se basaba en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas” (Schein, 1993, p.69).

En síntesis la teoría X e Y implementa el concepto de empresa. Según esta teoría los X son personas flojas, ociosas; los cuales necesitan de factores externos para ser motivados a realizar sus funciones dentro de la empresa, asimismo evitan a toda costa las responsabilidades. Por el contrario los Y poseen la motivación interna innata, así pues enfrentan las responsabilidades y aceptan las funciones y cargos dados de manera optimista.

Por último, según la **teoría de las necesidades** de McClelland, “David McClelland”, psicólogo muy conocido, ha estudiado la relación entre las necesidades y el comportamiento desde fines del decenio de 1940” (Ivanevich, 1996, p.442).

Se logra distinguir tres necesidades con referente a la teoría de McClelland (véase figura N°7): Logro, relacionado al deseo de tener éxito y alcanzar las metas; las personas tienen grandes deseos de superación y desarrollan actividades para conseguir la excelencia. Poder, personas que tienen grandes deseos de influir en otras persona, les gusta obtener reconocimiento y se consideran importantes, son personas a quienes que les gusta obtener gran prestigio y estatus. Afiliación, aquí se encuentran las personas amistosas, con gran capacidad de interrelacionarse con otras personas, que prefieren el trabajo en equipo y la solidaridad.

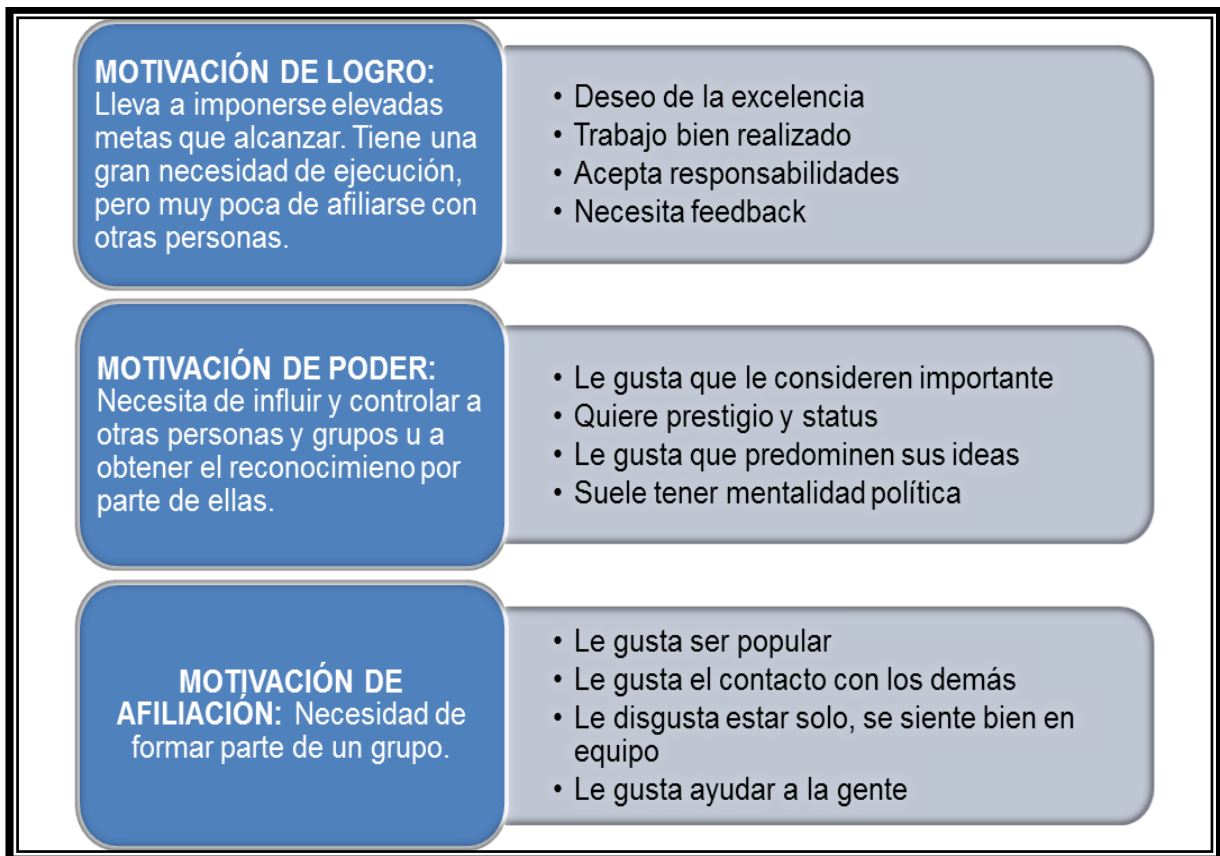


Figura 7. Tipos de Motivación según la Teoría de McClelland.

Fuente: Libro Comportamiento Organizacional “En busca del desarrollo de Ventajas Competitivas” de Eduardo Amorós, 2007, pág.87

En breve; las teorías de Maslow, X e Y, McClelland tienen un punto clave las personas y el fin de cubrir sus necesidades por medio de la motivación y así obtener la satisfacción. En el punto que difiere cada teoría es en la necesidad, en la cual se orienta cada persona a satisfacer.

Por otro lado, también existen otras teorías que sustentan el concepto de motivación.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996), explican:

Según la **Teoría ERC** desarrollada por Clayton Alderfer, manifiesta el acuerdo con la Teoría de Maslow respecto a que la motivación de los trabajadores podría clasificarse en una jerarquía de necesidades, pero difiere de dos puntos: el primer punto señala que tienen tres categorías, **a)** las existenciales mencionadas por Maslow **b)** de relación, explica las relaciones interpersonales y c) crecimiento, menciona la creatividad personal. El segundo punto explica que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya están satisfechas. (1996, p.484, 487 a 504). En la *Figura 8. Teoría de ERC/ ERG de C. Alderfer* se aprecia un resumen de los tres tipos de necesidades según categorías:

Existencia E	Son las del nivel más bajo y cumplen objetivos de supervivencia física. Corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad de la Jerarquía de Maslow.	El empleado las satisface por medio del sueldo, las prestaciones, un buen ambiente de trabajo y una relativa seguridad en el puesto.
Relación R	Se refieren a las interacciones sociales con otros y a la satisfacción que se produce a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido de pertenencia al grupo. Equivalen a las necesidades sociales de Maslow y al componente externo de la estima.	Se satisfacen en el trabajo mediante la oportunidad de sociabilizar y relacionarse con los compañeros de trabajo y fuera del ámbito laboral, formando parte de una familia y teniendo amigos.
Crecimiento C	Se centran en el yo e incluyen el deseo y la oportunidad de desarrollo y progreso personal. A esta categoría corresponden la Autoestima y Autorrelación de Maslow.	Estas necesidades se satisfacen solo cuando el individuo logra aprovechar al máximo sus potenciales y se siente satisfecho con sus logros.

Figura 8. Teoría de ERC/ ERG de C. Alderfer.

Fuente: Libro Retribución del Personal de Editorial Vértice S.L, ed.03 Pág.7.

La **Teoría de las Expectativas** desarrollada por “David Nadler” y “Edward Lawler” explican los diferentes enfoques: **a)** La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente, **b)** Las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización, **c)** Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas, **d)** Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas que dicha obteniendo el resultado deseado. Todo lo mencionado son la base del modelo de las perspectivas, lo cual consta de tres componentes: **a)** La expectativas del desempeño- resultado: las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta, **b)** Valencia: el resultado de una conducta tiene valencia o poder para motivar, concreta, que varía de una persona a otra, **c)** Las expectativas del esfuerzo- desempeño: las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectará las decisiones sobre su conducta. Aquellas eligen el grado de desempeño que les darán más posibilidades de obtener un resultado que sea valorado. Vroom quien fue otro de los exponentes de esta teoría, reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales, adopta una apariencia más realista que los enfoques simplistas de Maslow y Herzberg. En dicho sentido, la teoría que explica Vroom es complicada de aplicar en la práctica, es de suma importancia puesto que deja ver que la motivación es mucho más compleja que la propuesta por Maslow y Herzberg.

La **Teoría del Reforzamiento**, desarrollada por el psicólogo B.F. Skinner, explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico; también menciona “enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida.”

En la **Teoría de las Metas**, desarrollada por Edwin Locke, establece que las personas imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas. Cristopher Early y Christine Shalley describen cuatro frases para establecer metas: **a)** establecer una norma que se alcanzará, **b)** evaluar si se puede alcanzar la norma, y **c)** evaluar si la norma se ciñe a las metas personales. La norma es aceptada, estableciéndose así la meta, y la conducta se dirige hacia la meta.

En la siguiente *Figura N°9. Los tipos de teorías de Motivación*, se muestran los distintos tipos de motivación mencionados anteriormente.



Figura 9. Los tipos de teorías de Motivación.
Fuente: Elaboración Propia.

Tipos de motivación:

La motivación extrínseca, “Se suele considerar al dinero como reforzador extrínseco de la conducta” (Flórez, 1992, p.348).

En cuanto a la motivación extrínseca, se trata de recompensas o estímulos externos, los cuales ayudan a las personas a satisfacer alguna necesidad que tenga; algunos ejemplos podrían ser el dinero, los ascensos, los reconocimientos, etc; para aquellas personas la meta a conseguir son las recompensas y no la es su propia acción en sí.

La motivación intrínseca, “La administración científica introducida por Taylor produjo organizaciones en las cuales la personas ejercen un mínimo control sobre su medio ambiente” (Flórez, 1992, p.351).

La motivación intrínseca es aquella que nace del interior de la persona con el propósito de lograr el crecimiento personal y autorrealización. Por el contrario a la motivación extrínseca, aquí la persona se enfoca en el proceso de realización en sí y no la obtención del resultado. Por lo tanto determinan los fracasos son una manera más de aprender y experimentar.

Consideramos pertinente estimular la motivación intrínseca, la cual nos ayudará al aprendizaje y estar más interesados a experimentar; sin embargo es deber de cada persona saber combinar y complementar ambas motivaciones, para obtener resultados de la manera más productiva.

Importancia:

Para la empresa según Martínez (2011) afirma:

Personal y rendimiento son dos pilares fundamentales en la organización. La dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo y este, a su vez, centra su esfuerzo a sus propias necesidades. Para que la motivación tenga éxito, intereses personales y empresariales deberán coincidir (p.22).

Consideramos para la investigación presente a la motivación como papel protagonista si se trata de conseguir metas en los negocios, ejerciendo supremacía en todo tipo de empleos, ya sea que se realicen en forma conjunta o en equipo o aquellas labores que se realizan de forma individual. Si los objetivos están alineados con los deseos aspirados por los entonces los resultados a obtener finalmente serán productivos.

Según Marshall, 2010; fundamentalmente “La motivación varía entre diferentes personas. Todos compartimos muchas de las mismas motivaciones y emociones (p.ej., hambre, enojo), pero es evidente que la gente difiere en aquello que la motiva. Algunos motivos son relativamente fuertes para una persona, pero relativamente débiles para otra (p.24).

Objetivos e Hipótesis

Objetivos

Objetivo General

Determinar si la Gestión del Talento Humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

Objetivos Específicos

1. Determinar la influencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.
2. Determinar la influencia en el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.
3. Determinar la influencia en el desarrollo y recompensas del personal en la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

Hipótesis

Hipótesis General:

Existe influencia entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

Hipótesis Específicas

1. Existe influencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.
2. Existe influencia en el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.
3. Existe influencia en el desarrollo y recompensas del personal y la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

II. MÉTODO

Método de Investigación

El método a utilizar es el Inductivo – Deductivo.

Inductivo: Parte del conocimiento particular, concreto o simple en nuestra investigación, lo particular se basó en la motivación de los colaboradores y lo general se basó en el talento humano, el cual se aplicó a empresas dedicadas a la perforación dentro del sector petrolero (Bernal Augusto, 2006).

Deductivo: Partimos de lo general, de lo abstracto que viene del origen del talento humano hasta llegar a lo concreto que es la motivación dentro de una empresa petrolera (Bernal Augusto, 2006).

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se desarrollará en la investigación es cuantitativo correlacional (Hernández, et, al 2003, pg. 121), siendo un estudio que tiene como principal propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto en particular porque principalmente.

Diseño de Investigación

El diseño de investigación a desarrollar es No experimental, ya que las variables planteadas, la variable dependiente siendo la motivación y la variable independiente siendo el talento humano, no se pueden manipular ya que son estáticas, así mismo, nos permitió analizar el contexto de nuestra investigación y plantear posibles soluciones.

Variable Independiente *(véase Anexo 2, página 126)*

La Gestión del Talento Humano en la empresa Petrex S.A.:

Determinado como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009).

Variable Dependiente *(véase Anexo 2, página 126)*

La Motivación en los colaboradores administrativos:

Son los factores internos que impulsan la acción y a factores externos que pueden actuar como incentivos, existiendo tres aspectos de la acción que pueden ser afectados por medio de la motivación, estos son: dirección (elección), intensidad (esfuerzo) y duración (persistencia). La motivación no sólo afecta la adquisición de habilidades en los individuos, sino que influye en la forma cómo las utilizan (Locke y Latham, 2004).

Participantes

Se determinó una población compuesta por un total de 212 colaboradores administrativos de las empresas Petrex S.A., así mismo, siendo el total del universo de nuestro estudio ya que trabajamos con el 100% de nuestra población.

Universo

Fueron aquellos colaboradores administrativos que ocupen los cargos de jefe, supervisor, coordinador, asistente y auxiliar de la empresa PETREX S.A.

Tabla 1
Población de Estudio

Puestos	N° trabajadores por puestos	Muestra de la población (%)
Jefe	43	20
Supervisor	46	21.7
Coordinador	48	22.6
Asistentes	65	30.7
Auxiliares	10	4.7
Población Total	212	100

Fuente: Planilla Petrex S.A.
Elaboración Propia

Instrumentos de Investigación

Diseño

El diseño a utilizar en la presente investigación será no experimental transaccional (Hernández, et, al 1998) bajo el objetivo de la investigación es analizar la existencia de la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación percibidas por los colaboradores administrativos en un momento dado.

Técnica e Instrumento

Técnica: Para la recolección de datos se aplicará una encuesta, escrita por medio de la elaboración de un cuestionario conteniendo preguntas en escala de Likert dirigidos a los colaboradores de la empresa Petrex S.A.

Instrumento: El instrumento que se aplicó fue un cuestionario, añadiendo las preguntas precisas y concisas para obtener la información necesaria y veraz. Cabe resaltar que nuestro instrumento fue validado mediante juicio de expertos como: asesor interno y externo

especialista en el tema de Recursos Humanos y la Subgerente del departamento de Recursos Humanos de Petrex S.A. (*véase Anexo 5, página 131*)

Procedimientos de recolección de datos

El presente procedimiento consistirá en la administración del instrumento (la encuesta) a los colaboradores administrativos para que de esa manera tomando de base toda la información de la respuestas tabuladas de la encuesta se procederá a elaborar una tabla de resultados seguido de los gráficos para un análisis e interpretación más objetivo de los resultados recabados (*véase Anexo 4, página 128*).

Tabla 2

DIAGRAMA DE GANNT del procedimiento de recolección de datos

N°	Año	2016												2017					
		Actividad/Meses												Setiembre					
1	Definición de los indicadores																		
2	Diseño del cuestionario																		
3	Planteamiento de preguntas por cada indicador																		
4	Redacción del cuestionario																		
5	Corrección del cuestionario																		
6	Validación del cuestionario																		
7	Aplicación del cuestionario																		
8	Procesamiento del cuestionario																		
9	Codificación del cuestionario																		
	Observaciones del jurado																		
10	Levantamiento de observaciones																		
11	Reestructuración del cuestionario																		
12	Aplicación del cuestionario																		
13	Procesamiento del cuestionario																		
14	Codificación del cuestionario																		
15	Prueba de independencia Chi - cuadrado																		
16	Análisis de las encuestas																		

Fuente: Elaboración Propia.

Con lo que respecta al cronograma de actividades relacionado al instrumento de investigación; a continuación el detalle:

Las dos primeras semanas de septiembre del 2016 se empezó con la definición de los indicadores; asimismo a la par se diseñaba el cuestionario; el cual tomó todo el mes de setiembre para elaborarlo. En octubre, las dos primeras semanas se planteó las preguntas, la tercera semana de octubre se redacta el cuestionario y a la semana siguiente se valida el mismo y previas coordinaciones de permisos con la empresa, también dicha semana se aplica el cuestionario.

Antes de aplicar los cuestionarios, se validó mediante juicio de expertos, los cuales nos ayudaron para continuar con nuestra investigación, de los cuales fueron, un asesor externo especialista en el tema, la Subgerente de Recursos Humanos de la empresa Petrex S.A. y nuestro asesor interno de la Universidad San Ignacio de Loyola.

El cuestionario se realizó en una semana (en esta muestra fueron 137 colaboradores), para la segunda semana de Noviembre, ya se tienen procesados y analizados los cuestionarios; asimismo, se entrega la tesis para que pueda ser corregido.

La quincena de enero se recibe las observaciones respectivas; para la tercera semana se empieza con el levantamiento de observaciones, es así que para la última semana de enero se reestructura el cuestionario con el fin de poder hacer la prueba de hipótesis y demostrar las hipótesis planteadas. Para la aplicación del cuestionario, esta vez fue complicado; ya que era el segundo cuestionario aplicable a los colaboradores de la empresa, por lo que demoró más. Razón por la cual entre la segunda semana del presente mes se completó con la aplicación de los cuestionarios (esta vez al 100% de colaboradores administrativos, 212 personas); finalmente, se procesó, se codificó, se realizó mediante las pruebas de independencia chi-cuadrado y se realizó el análisis respectivo. Adicionalmente, por observación del jurado ante la sustentación se presenta una carta de solicitud a Petrex S.A. para la autorización de uso del nombre de la empresa (*véase Anexo 3, página 127*), obteniendo una respuesta favorable.

Técnicas a utilizar para procesar información:

El tipo estadístico que se utilizará para el tratamiento de los resultados obtenidos de la población en estudio será el de porcentajes y proporciones ya que es primordial para describir los fenómenos en estudio.

Por otro lado, para el procesamiento de los datos se empleará algunas herramientas como:

SPSS: Dicho programa nos ayudará a calcular la muestra estadístico y los gráficos.

Excel: El programa nos ayudará a calcular los datos estadísticos y la elaboración de gráficos sencillos.

III. RESULTADOS

Presentación de resultados

Los presentes resultados son obtenidos gracias a la aplicación de las 212 encuestas a los colaboradores de la empresa Petrex S.A., con el objetivo de analizar el estudio de la Gestión del Talento Humano y su influencia con la motivación en los colaboradores administrativos.

Preguntas Filtro

Tabla 3

Pregunta 1:

edades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	menos de 21 años	8	3,8	3,8	3,8
	21-30 años	64	30,2	30,2	34,0
	31-40 años	61	28,8	28,8	62,7
	41-50 años	45	21,2	21,2	84,0
	51-60 años	32	15,1	15,1	99,1
	Mayores de 60 años	2	,9	,9	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS22, elaboración propia

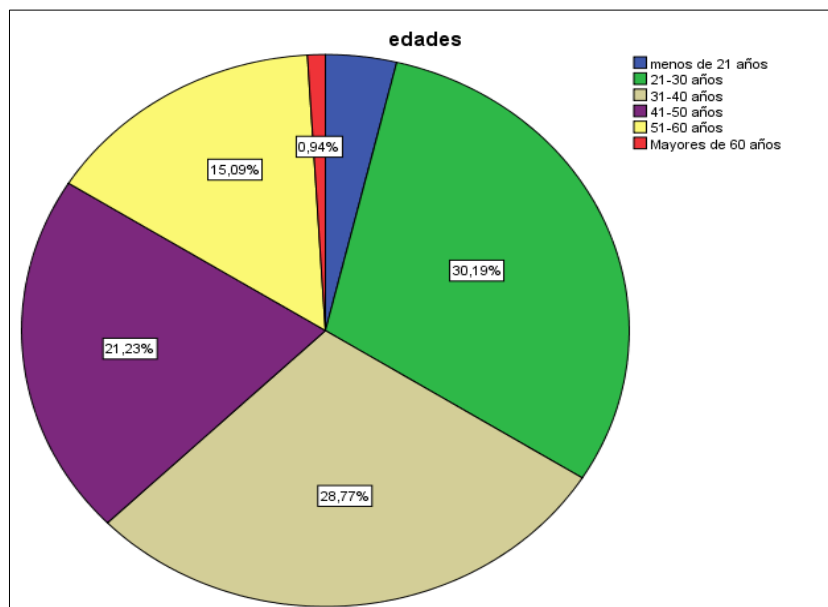


Figura 10. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A según sus edades.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

De un total de 212 encuestados (colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.), el intervalo de edades de mayor prevalencia son entre 21-30 años de edad con el 30.2%, seguido de 31 a 40 años con el 28.8% de 41 a 50 años con el 21.2% y finalmente, de 51 a 60 años con el 15%. Los otros son irrelevantes.

Tabla 4
Pregunta 2:

		Genero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	95	44,8	44,8	44,8
	Femenino	117	55,2	55,2	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

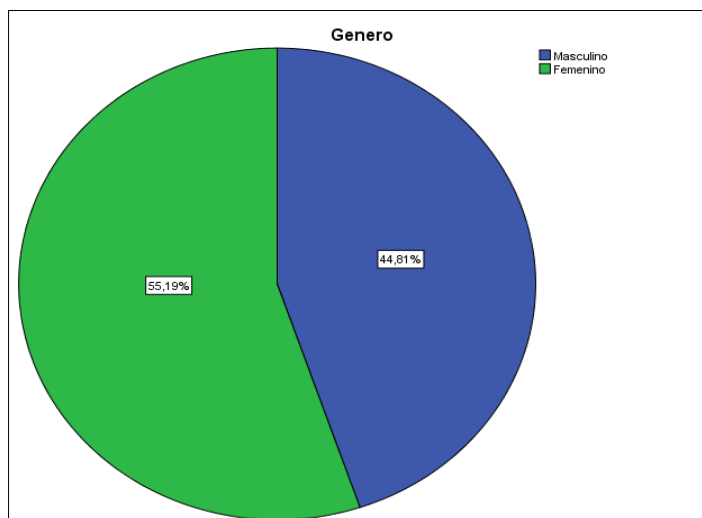


Figura 11. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según género.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

De un total de 212 encuestados, existe mayor participación de mujeres en el centro laboral con el 55.2% y los varones representan el 44.8%.

Tabla 5
Pregunta 3:

		Area de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Recursos humanos	42	19,8	19,8	19,8
	Operaciones	20	9,4	9,4	29,2
	Finanzas	26	12,3	12,3	41,5
	Procurement	24	11,3	11,3	52,8
	Asset	24	11,3	11,3	64,2
	Ingeniería y obras marítimas	23	10,8	10,8	75,0
	Calidad	29	13,7	13,7	88,7
	HSE	6	2,8	2,8	91,5
	ICT	18	8,5	8,5	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

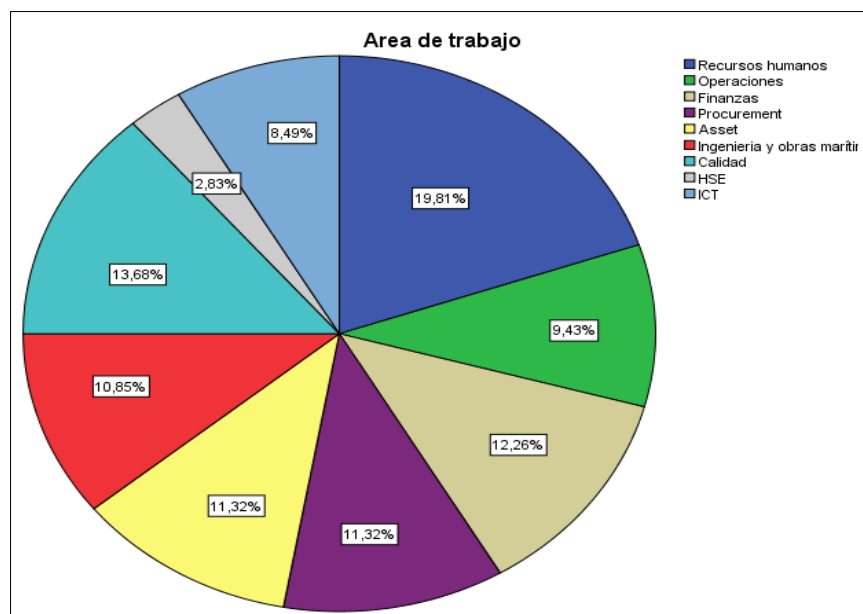


Figura 12. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el área de trabajo.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

De un total de 212 encuestados, la mayor participación por área de trabajo son de recursos humanos con el 19.8%, seguido por el área de Calidad con el 13.7%, Finanzas con el 12.3% y con una igualdad en las áreas de Procurement y Asset con el 11.3%, Luego una participación importante de Ingeniería y obras con el 10.8%. Esta participación de las áreas es importante porque refleja la necesidad de saber el nivel de la motivación que tienen a partir de los procesos internos de la empresa.

Tabla 6
Pregunta 4:

Puesto Laboral que desempeña					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Auxiliar	10	4,7	4,7	4,7
	Asistente	65	30,7	30,7	35,4
	Coordinador	48	22,6	22,6	58,0
	Supervisor	46	21,7	21,7	79,7
	Jefe	43	20,3	20,3	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPS 22, elaboración propia.

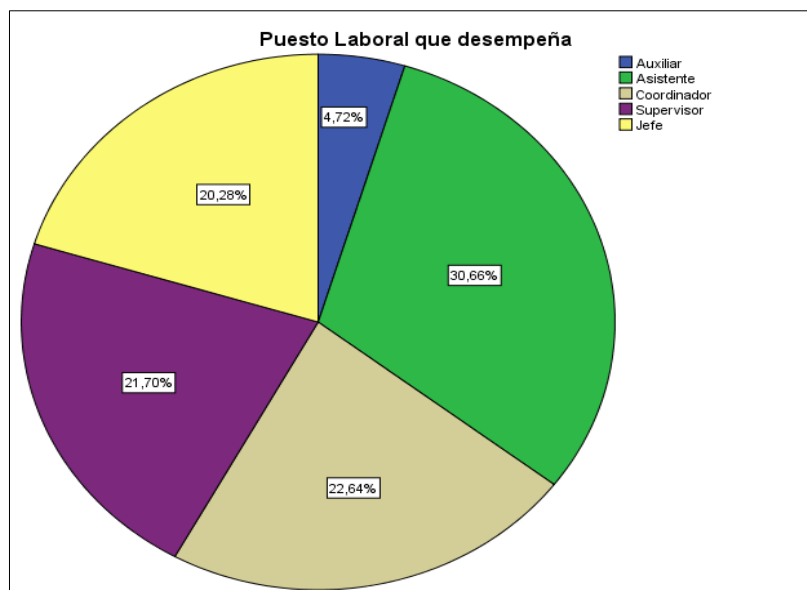


Figura 13. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según su cargo.
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

De un total de 212 encuestados, en cuanto al puesto laboral en que se desarrollan que mayor participación son de los asistentes con el 30.7%, seguido de los coordinadores con el 22.6%, del supervisor y jefe con el 22.6% y 20.3% respectivamente. En tanto los auxiliares no inciden con su participación con el 4.7% debido a que tienen poca influencia o presencia en la empresa.

Tabla 7
Pregunta 5:

Tiempo Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Menos de 1 año	29	13,7	13,7	13,7
1 a 5 años	92	43,4	43,4	57,1
6 a 10 años	55	25,9	25,9	83,0
11 a 15 años	21	9,9	9,9	92,9
mas de 15 años	15	7,1	7,1	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

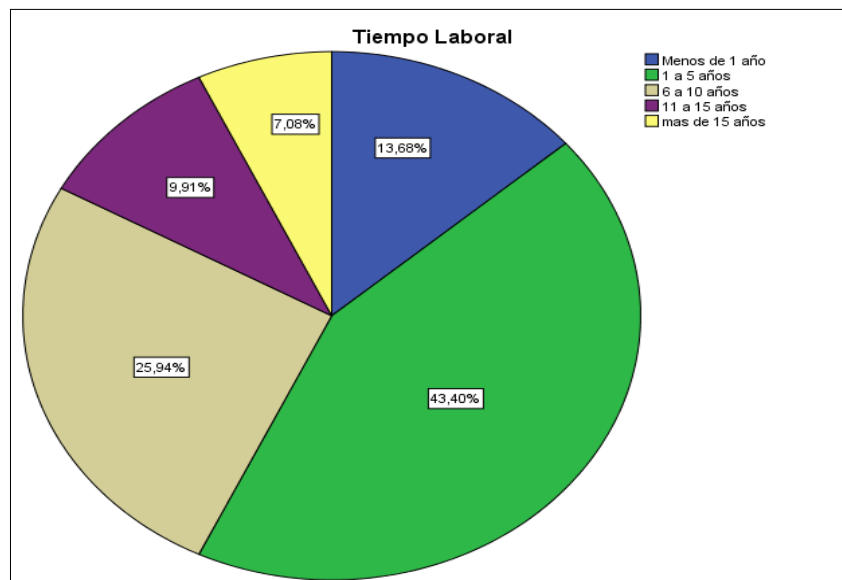


Figura 14. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según su tiempo De permanencia.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

La mayoría se encuentra laborando de 1 a 5 años con el 43.4% seguido de 6 a 10 años con el 25.9% y con menos de 1 año con el 13.7% y con el 17% oscilan mayor tiempo de 11 a 15 años y más de 15 años. De modo que los que tienen entre 1 a 5 años tendrán mayor influencia en la información que brinden.

Variable Independiente y sus dimensiones: La Gestión del Talento Humano en la empresa Petrex S.A.

A. Dimensión 1: Reclutamiento y Selección del Personal

Tabla 8

Pregunta 6:

¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	24	11,3	11,3	11,3
	Desacuerdo	13	6,1	6,1	17,5
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	25	11,8	11,8	29,2
	De acuerdo	99	46,7	46,7	75,9
	Totalmente de acuerdo	51	24,1	24,1	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

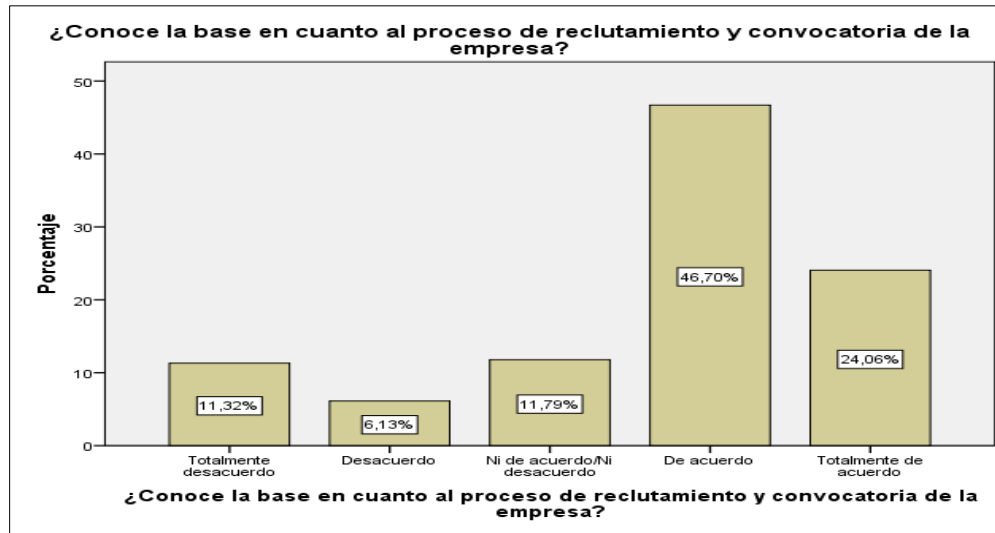


Figura 15. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior, el proceso de reclutamiento y selección del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados (colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.) se observa que el 46.7% conocen las bases de la selección y reclutamiento, seguido con el 24.1% como totalmente de acuerdo. En tanto la parte negativa que no conoce totaliza el 17.4% y 11.8% son indiferentes. Nos indica que existe gran conocimiento de los procesos de toma de personal.

Siendo el mayor porcentaje referente al proceso de reclutamiento y selección del personal, tienen una opinión “De acuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 9
Pregunta 7:

¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	20	9,4	9,4	9,4
	Desacuerdo	47	22,2	22,2	31,6
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	18	8,5	8,5	40,1
	De acuerdo	90	42,5	42,5	82,5
	Totalmente de acuerdo	37	17,5	17,5	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

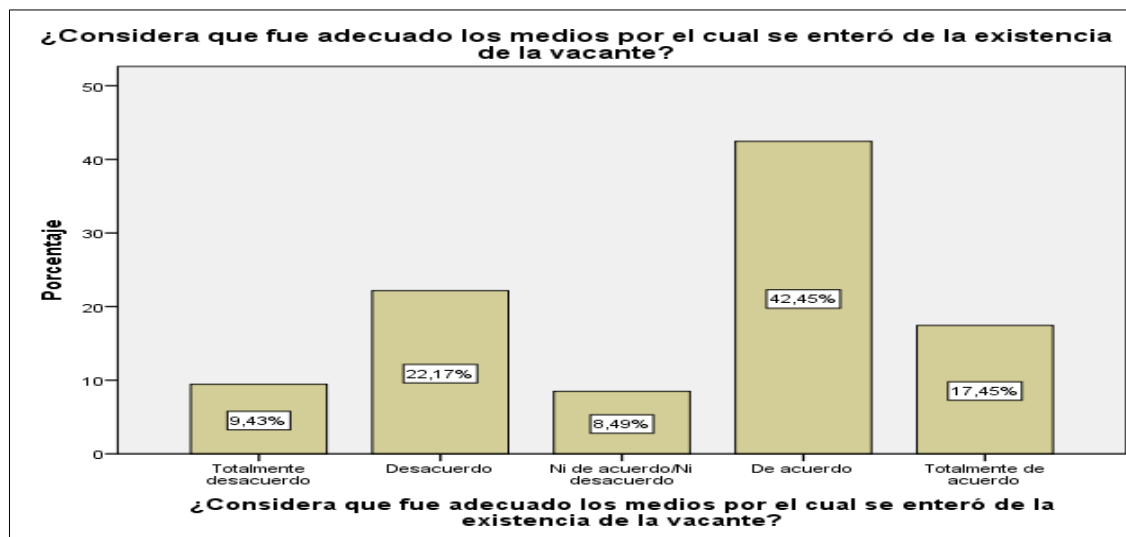


Figura16. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el proceso de reclutamiento y selección del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados (colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.) de acuerdo sobre los medios de cómo se enteró de la vacante representa el 42.5% y le sigue

totalmente de acuerdo con el 17.5% con el cual totalizan el 63%. En tanto el 22% expresa no estar de acuerdo el medio que se utilizó para dicha vacante.

Siendo el mayor porcentaje referente a los medios por el cual se enteró de la vacante, tienen una opinión “De acuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 10
Pregunta 8:

¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	44	20,8	20,8	20,8
Desacuerdo	56	26,4	26,4	47,2
Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	40	18,9	18,9	66,0
De acuerdo	47	22,2	22,2	88,2
Totalmente de acuerdo	25	11,8	11,8	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

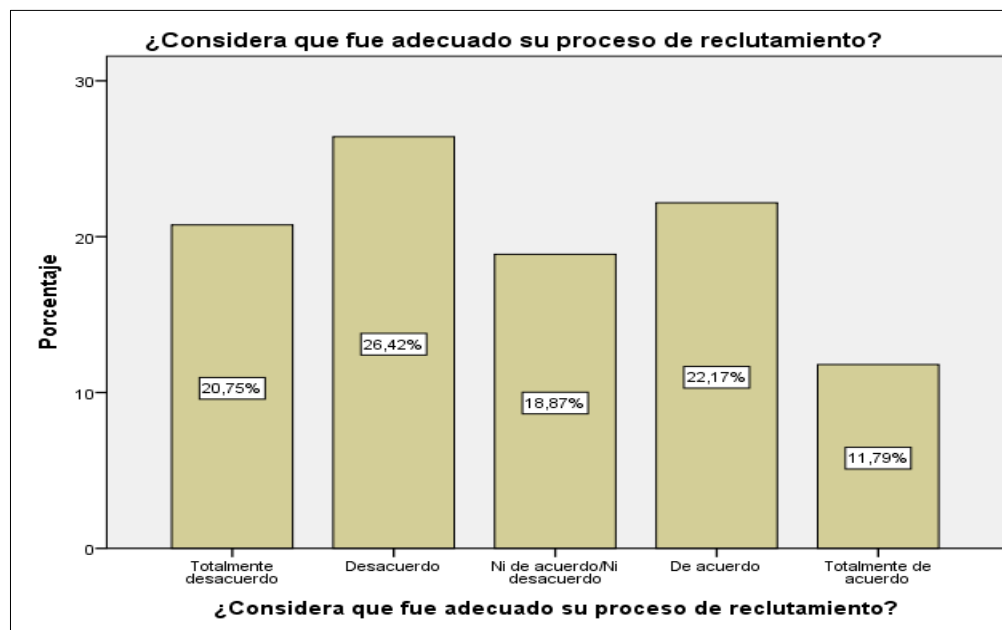


Figura 17. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el proceso de reclutamiento y selección del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados (colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.) existe fuerte discrepancia a ser analizado con la correlación de las variables debido a que el grupo que no está de acuerdo totalizan 47.2% y los que sí están de acuerdo con dicho proceso es de 34% en tanto los indiferentes es de 18.9%.

Siendo el mayor porcentaje referente al proceso de selección fue el adecuado, tienen una opinión “En desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 11

Pregunta 9:

¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la empresa fue el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	68	32,1	32,1	32,1
	Desacuerdo	76	35,8	35,8	67,9
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	27	12,7	12,7	80,7
	De acuerdo	27	12,7	12,7	93,4
	Totalmente de acuerdo	14	6,6	6,6	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS22, elaboración propia.

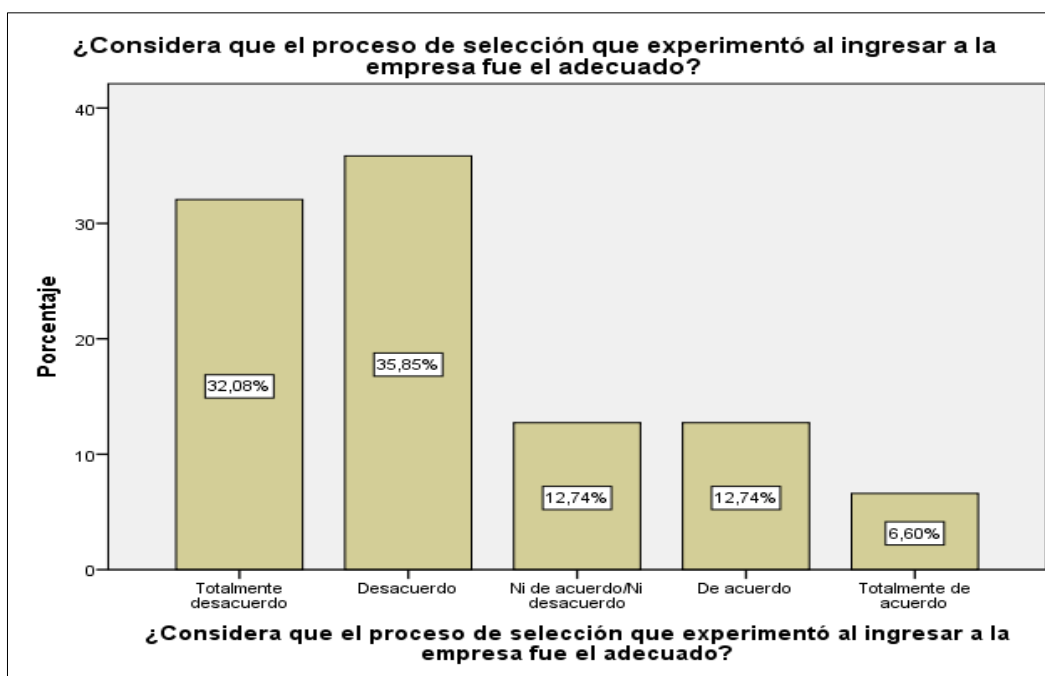


Figura 18. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la empresa fue el adecuado?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el proceso de reclutamiento y selección del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados (colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.) la parte negativa totalizan el 67.9% que no están conforme con el proceso de selección que experimentaron y que haya sido adecuado. En tanto el grupo conforme está de acuerdo con total de 19.3%. Esto nos indica que no guardan buenos recuerdos sobre el proceso como se llevó a cabo por una vacante.

Siendo el mayor porcentaje referente al proceso de selección que experimentó fue el adecuado, tienen una opinión “En desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 12

Pregunta 10:

¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	34	16,0	16,0	16,0
Desacuerdo	29	13,7	13,7	29,7
Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	13	6,1	6,1	35,8
De acuerdo	102	48,1	48,1	84,0
Totalmente de acuerdo	34	16,0	16,0	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

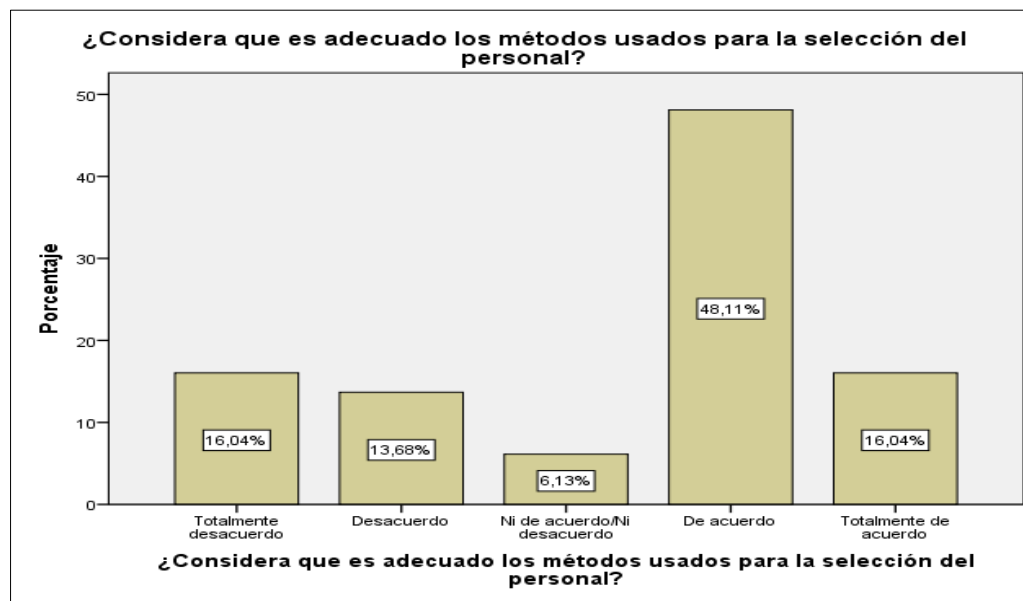


Figura 19. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Considera que es adecuado los métodos usados por las elección del personal?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior, el proceso de reclutamiento y selección del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, los que están de acuerdo reportan el 48.1% y los que están totalmente de acuerdo el 16% a estos le siguen estar en total desacuerdo con el 16% seguido por no estar de acuerdo con el 13.7%. Esto indica que los métodos utilizados se han estado de acuerdo pero no con los procedimientos.

Siendo el mayor porcentaje referente a los métodos usados en el proceso de selección del personal, que tienen una opinión “De acuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 13
Pregunta 11:

¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	24	11,3	11,3	11,3
	Desacuerdo	31	14,6	14,6	25,9
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	22	10,4	10,4	36,3
	De acuerdo	111	52,4	52,4	88,7
	Totalmente de acuerdo	24	11,3	11,3	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

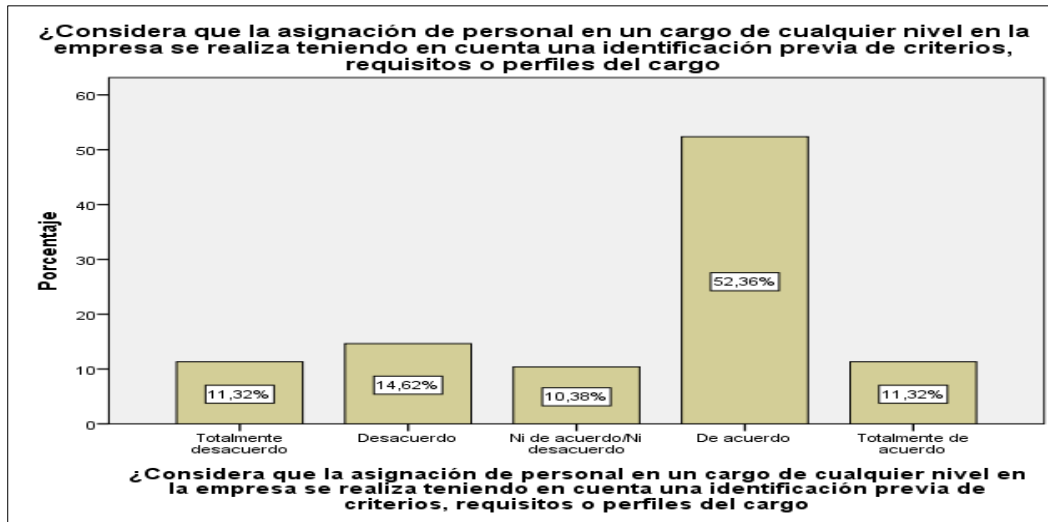


Figura 20. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisito o perfiles de cargo?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el proceso de reclutamiento y selección del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, el 63.7% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, en tanto en desacuerdo el 14.6% y totalmente en desacuerdo con el 11.3%. Esto implica que los criterios, perfiles y requisitos establecidos en la asignación de personal a un cargo si estuvo bien para la mayoría.

Siendo el mayor porcentaje referente a la asignación de los cargos del personal, que tienen una opinión “De acuerdo” en la empresa Petrex S.A.

B. Dimensión 2: Desempeño del Personal

Tabla 14

Pregunta 12:

**¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica ,
objetiva y clara?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	90	42,5	42,5	42,5
	Desacuerdo	62	29,2	29,2	71,7
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	21	9,9	9,9	81,6
	De acuerdo	24	11,3	11,3	92,9
	Totalmente de acuerdo	15	7,1	7,1	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

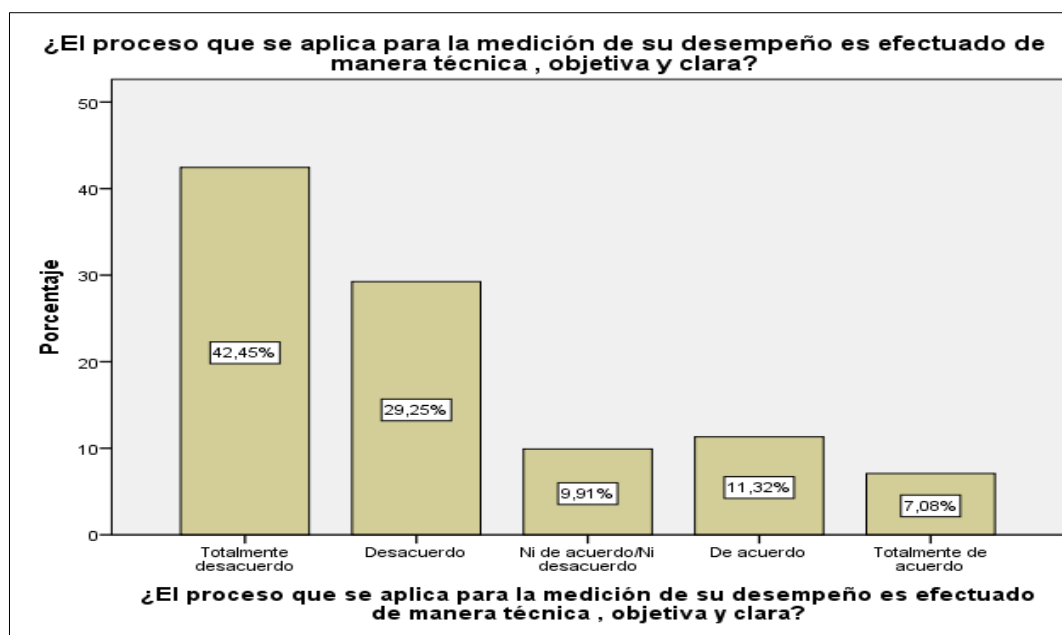


Figura 21. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, el 42.5% estuvo totalmente en desacuerdo seguido con desacuerdo con el 29.2%. En tanto si estuvieron conformes totalizaron el 18.4% lo que indica que existe critica en cuanto a los procesos y al uso de las técnicas utilizadas.

Siendo el mayor porcentaje referente a las técnicas realizadas para la medición del desempeño del personal, que tienen una opinión “Totalmente en desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 15
Pregunta 13:

¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	92	43,4	43,4	43,4
	Desacuerdo	56	26,4	26,4	69,8
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	22	10,4	10,4	80,2
	De acuerdo	28	13,2	13,2	93,4
	Totalmente de acuerdo	14	6,6	6,6	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

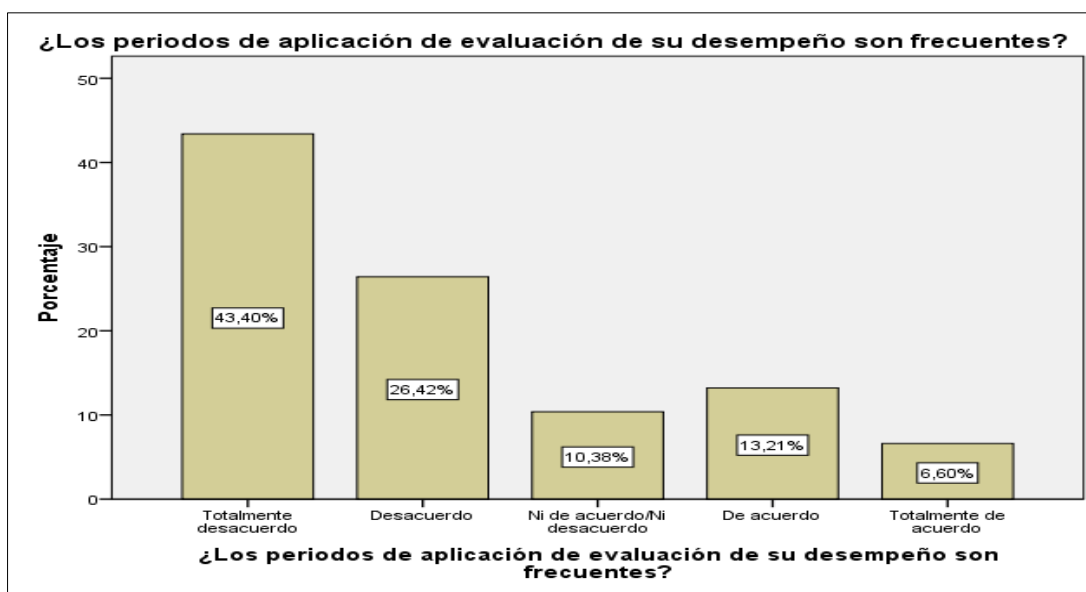


Figura 22. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, sobre la frecuencia de la evaluación de su desempeño están totalmente disconformes con el 43.4% y en desacuerdo con el 26.4% lo que implica que no les agrada la frecuencia de la evaluación del desempeño, que los deprime en vez de superarse mejor. Los que están conformes representan el 18.9% es decir pocos.

Siendo el mayor porcentaje referente a la frecuencia que se realiza la evaluación desempeño al personal, que tienen una opinión “Totalmente en desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 16

Pregunta 14:

¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	86	40,6	40,6	40,6
	Desacuerdo	64	30,2	30,2	70,8
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	27	12,7	12,7	83,5
	De acuerdo	27	12,7	12,7	96,2
	Totalmente de acuerdo	8	3,8	3,8	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

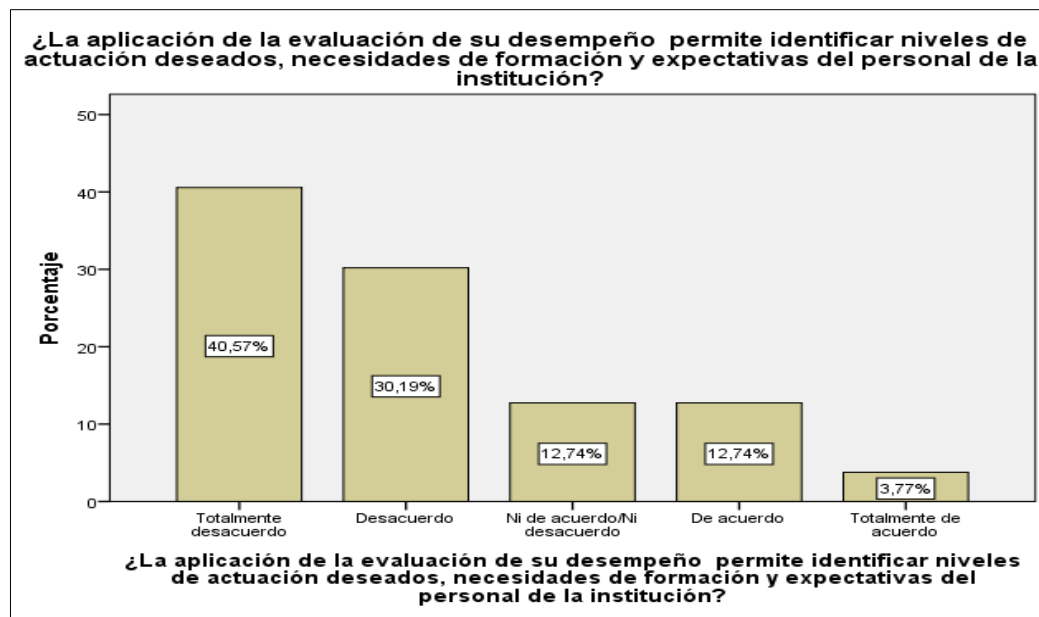


Figura 23. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas de la institución?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, el 70.8% de los encuestados indican no estar de acuerdo seguido con la parte a favor del 16.5% Se puede concluir que al personal no le agrada las evaluaciones frecuentes que los deprime o es poco imparcial.

Siendo el mayor porcentaje referente a la aplicación de la evaluación de desempeño al personal, que tienen una opinión “Totalmente en desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 19.
Pregunta 15:

¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	98	46,2	46,2	46,2
	Desacuerdo	52	24,5	24,5	70,8
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	24	11,3	11,3	82,1
	De acuerdo	25	11,8	11,8	93,9
	Totalmente de acuerdo	13	6,1	6,1	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

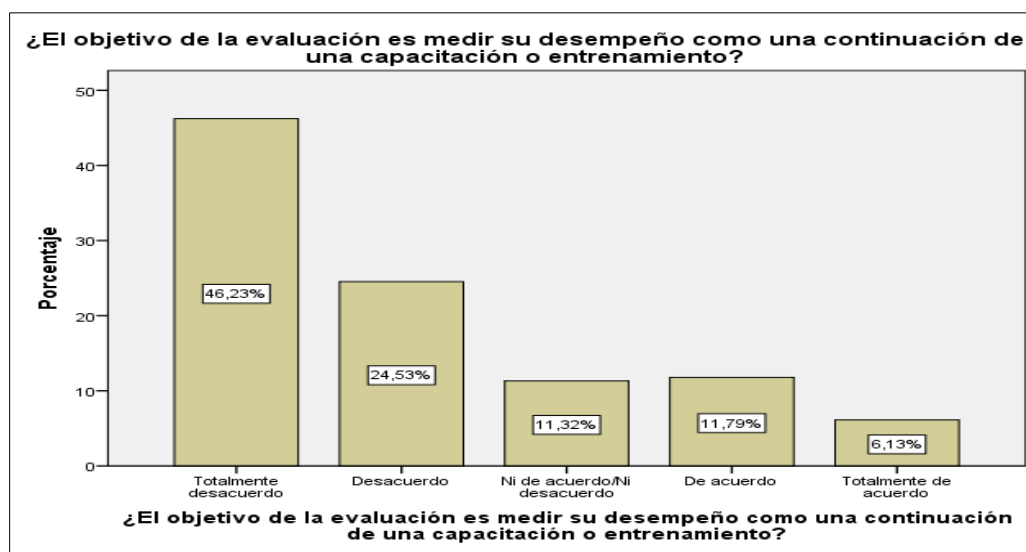


Figura 24. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, el 46.2% está totalmente en desacuerdo y con el 24.5% en desacuerdo. Lo que indica que estas evaluaciones no genera confianza y quizá haya otras formas más adecuadas que incentiven o motiven a más capacitaciones del personal.

Siendo el mayor porcentaje referente al objetivo de la aplicación de la evaluación de desempeño del personal, que tienen una opinión “Totalmente en desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

C. Dimensión 3: Desarrollo y Recompensa del Personal

Tabla 17

Pregunta 16:

¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	33	15,6	15,6	15,6
	Desacuerdo	31	14,6	14,6	30,2
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	23	10,8	10,8	41,0
	De acuerdo	89	42,0	42,0	83,0
	Totalmente de acuerdo	36	17,0	17,0	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

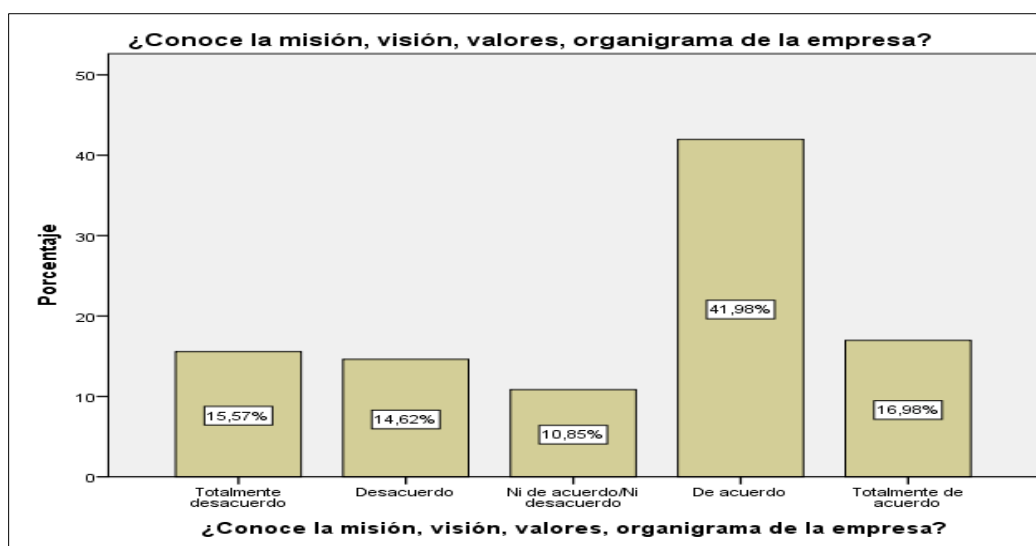


Figura 25. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, al respecto el personal encuestado sí tiene conocimiento de los valores al 59% en tanto el 30.2% está totalmente desacuerdo. Esto implica identidad y conocimiento de la dirección hacia dónde va la empresa donde labora con ellos incluidos.

(Siendo el mayor porcentaje referente al conocimiento de los aspectos generales (misión, visión, valores, organigrama), que tienen una opinión “De acuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 18

Pregunta 17:

¿Cuando ingresó a la empresa le fue entregado algún documento donde se especiicaran los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	30	14,2	14,2	14,2
Desacuerdo	27	12,7	12,7	26,9
Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	44	20,8	20,8	47,6
De acuerdo	73	34,4	34,4	82,1
Totalmente de acuerdo	38	17,9	17,9	100,0
Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

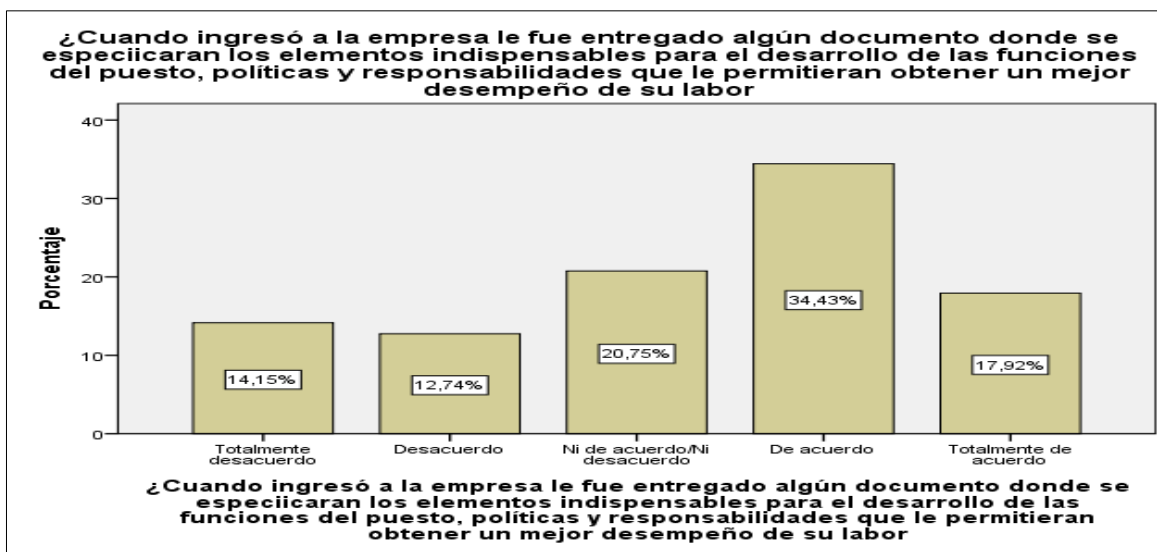


Figura 26. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Cuándo ingresó a la empresa le fue entregado algún documento donde se especificaran los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, el 52.3% coinciden estar de acuerdo de que si le han entregado documentos diversos para que pueda ejercer sus funciones en tanto el 26.9% indica que no le fueron entregados y están en desacuerdo con lo que pasó.

(Siendo el mayor porcentaje referente a los reglamentos otorgados al puesto de trabajo, que tienen una opinión “De acuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 19
Pregunta 18:

¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	87	41,0	41,0	41,0
	Desacuerdo	74	34,9	34,9	75,9
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	16	7,5	7,5	83,5
	De acuerdo	23	10,8	10,8	94,3
	Totalmente de acuerdo	12	5,7	5,7	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

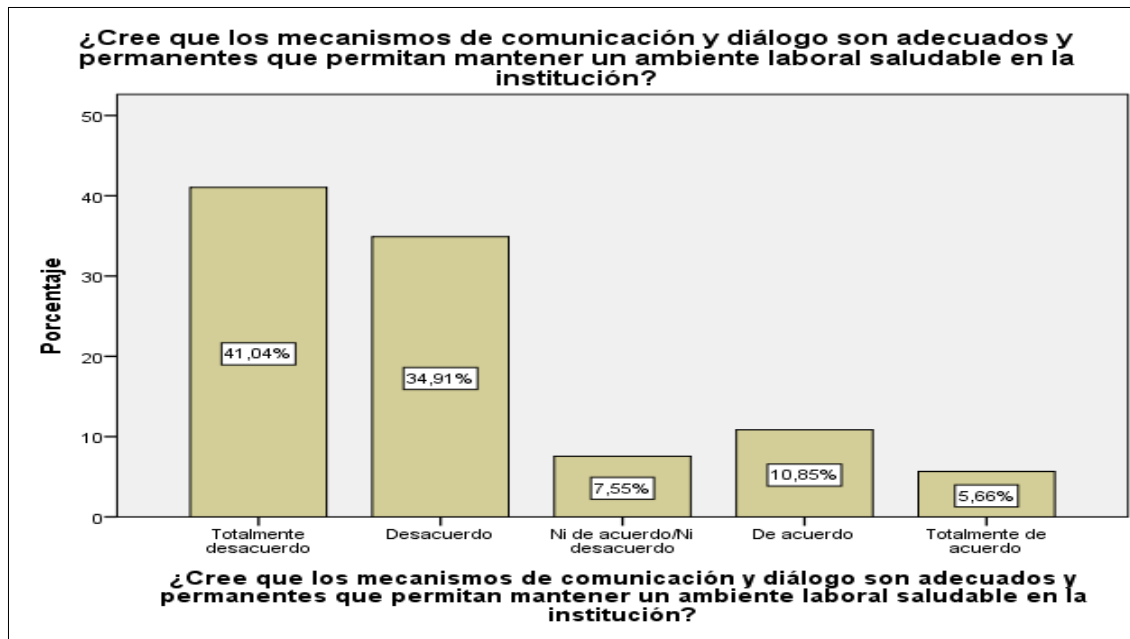


Figura 27. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Cree que los mecanismo de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, en esta pregunta si es letal el 41% asevera que está totalmente en desacuerdo con el nivel de comunicación y dialogo que hay y el 34.9% en desacuerdo, los cuales totalizan el 75.9%. En tanto los que están de acuerdo representan el 10.8% y muy de acuerdo el 5.7%. Esto nos describe el problema que hay en la empresa en materia de comunicación que no es fluida y poco tolerante.

(Siendo el mayor porcentaje referente a los reglamentos otorgados del puesto, que tienen una opinión “Totalmente en desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 20
Pregunta 19:

¿El programa de compensación económica es el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	49	23,1	23,1	23,1
	Desacuerdo	89	42,0	42,0	65,1
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	21	9,9	9,9	75,0
	De acuerdo	43	20,3	20,3	95,3
	Totalmente de acuerdo	10	4,7	4,7	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

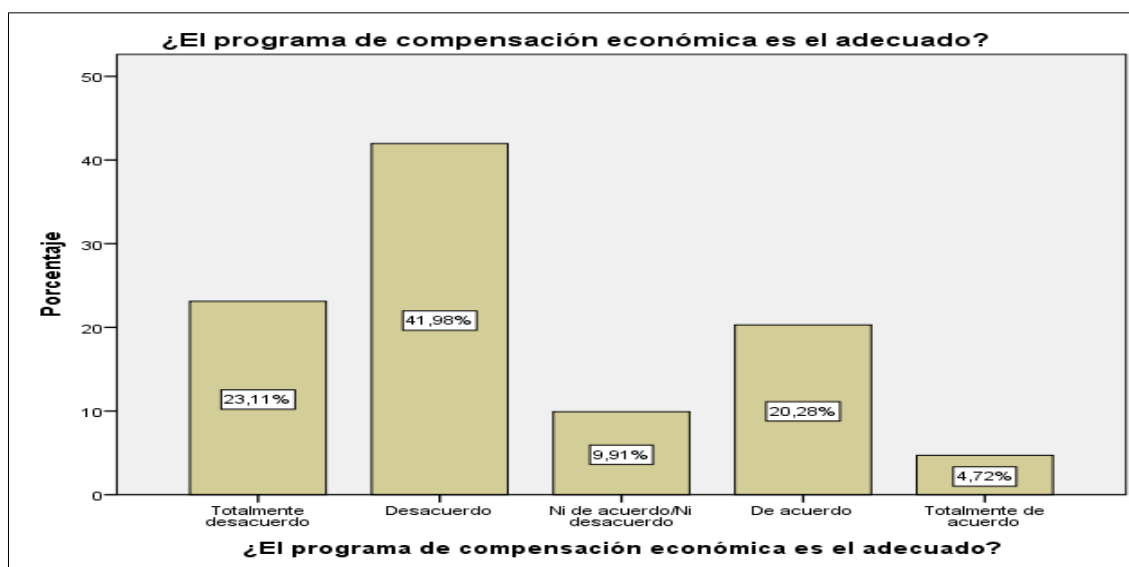


Figura 28. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿El programa de compensación económica es el adecuado?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, el 42% está en desacuerdo que haya compensación económica favorable en la empresa y confirma con totalmente en desacuerdo con el 23.1%. En tanto el muy pocas veces responde al 20.3% y el 4.7% como SIEMPRE considera que es adecuado.

Siendo el mayor porcentaje referente al programa de compensación económica, que tienen una opinión “En desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Tabla 21
Pregunta 20:

¿El programa de servicios sociales que maneja la empresa le parece el más adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	77	36,3	36,3	36,3
	Desacuerdo	92	43,4	43,4	79,7
	Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	5	2,4	2,4	82,1
	De acuerdo	26	12,3	12,3	94,3
	Totalmente de acuerdo	12	5,7	5,7	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

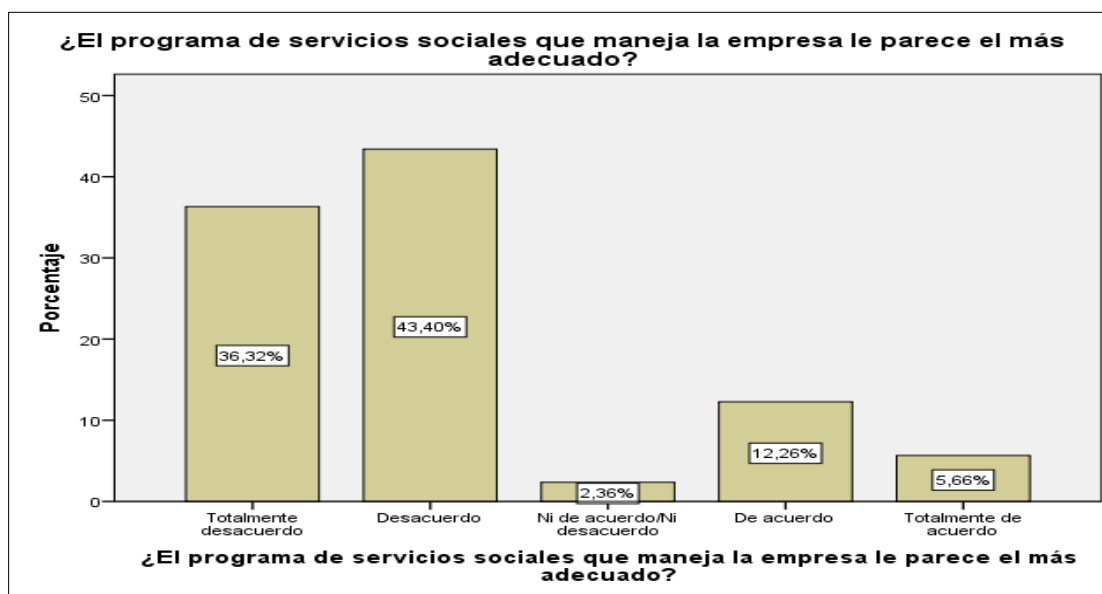


Figura 29. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿El programa de servicios sociales que maneja la empresa le parece el más adecuado?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el gráfico anterior, el desempeño del personal se clasifica en “Totalmente de acuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo”, “De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo” donde:

De un total de 212 encuestados, otro factor negativo totalmente desacuerdo el 36.4% y en desacuerdo el 43.4% en tanto los de acuerdo representan el 12,3% y totalmente de acuerdo el 5.5%. Esto nos indica que los programas sociales son deficientes o no existen como elemento motivador al personal.

Siendo el mayor porcentaje referente al programa de servicios sociales, que tienen una opinión “En desacuerdo” en la empresa Petrex S.A.

Variable Dependiente y sus dimensiones: La Motivación en los colaboradores administrativos.

A. Dimensión 1: Existencia Laboral

Tabla 22
Pregunta 21:

En mi trabajo me encuentro motivado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	86	40,6	40,6	40,6
	Muy pocas veces	47	22,2	22,2	62,7
	Algunas veces	10	4,7	4,7	67,5
	Casi siempre	46	21,7	21,7	89,2
	Siempre	23	10,8	10,8	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.



Figura 30. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿En mi trabajo me encuentro motivado?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la necesidad de existencia del personal se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 40.6% dice totalmente nunca estar motivado y el 22.2% muy pocas veces en tanto solo el 21.7% dice estar motivado y el 10.8% siempre. Quiere decir que hay un pequeño grupo motivado frente a un total mayoritario que no lo está por cual el clima organizacional debe ser crítico.

(Siendo el mayor porcentaje referente a la motivación en el trabajo, tienen una opinión que “Nunca” se sienten motivados en la empresa Petrex S.A.)

Tabla 23

Pregunta 22:

Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	47	22,2	22,2	22,2
	Muy pocas veces	72	34,0	34,0	56,1
	Algunas veces	59	27,8	27,8	84,0
	Casi siempre	14	6,6	6,6	90,6
	Siempre	20	9,4	9,4	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

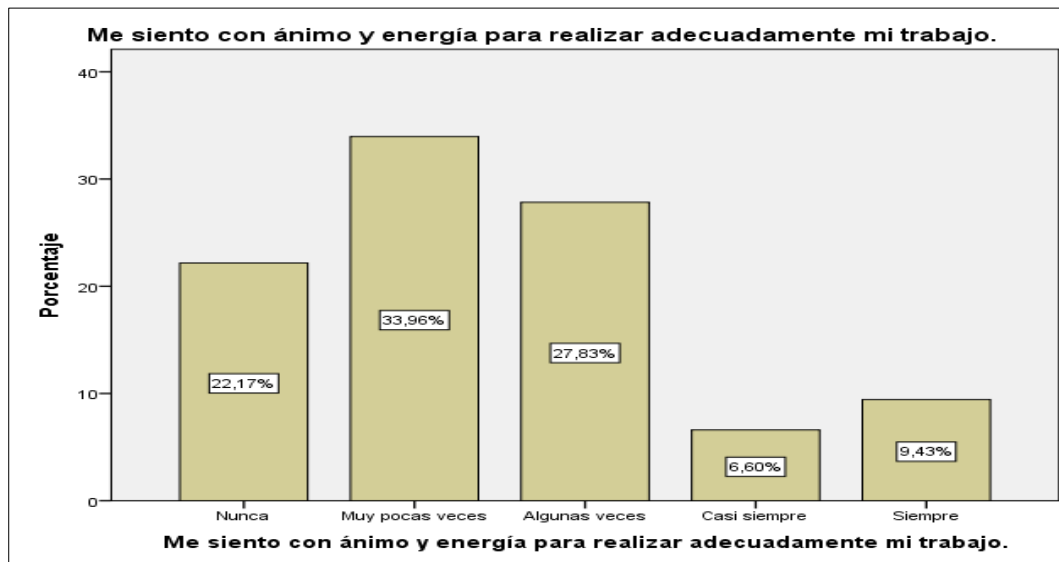


Figura 31. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la Pregunta ¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la necesidad de existencia del personal se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, como consecuencia de la pregunta 19 el estado anímico se encuentra como nunca se encuentra bien al 22.2% y muy pocas veces al 34% en contrapartida el 6.6% casi siempre si lo está y el 9.4% siempre está motivado. Esta brecha es muy abismal y debe ser corregido a tiempo.

Siendo el mayor porcentaje referente al estado de ánimo para realizar un adecuado trabajo, que tienen una opinión “Muy pocas veces” sentirse motivados en la empresa Petrex S.A.

Tabla 24

Pregunta 23:

Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	63	29,7	29,7	29,7
	Muy pocas veces	97	45,8	45,8	75,5
	Algunas veces	41	19,3	19,3	94,8
	Casi siempre	4	1,9	1,9	96,7
	Siempre	7	3,3	3,3	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia

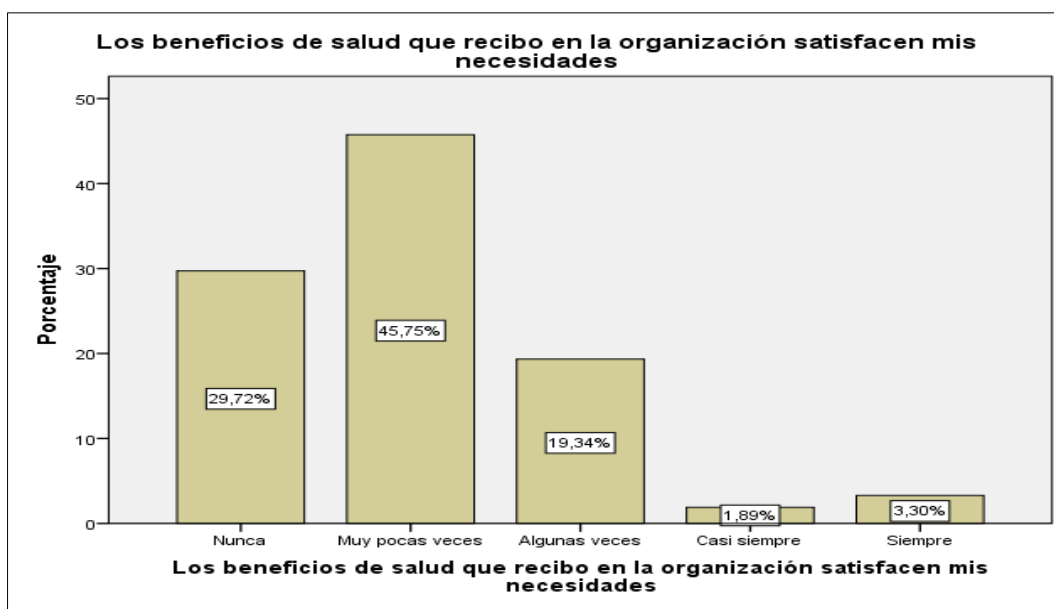


Figura 32. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la necesidad de existencia del personal se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, es la más importante después del sueldo como como motivación y nunca dice que no existe un servicio de salud óptimo con el 29.7% seguido de muy pocas veces al 45% y los que dicen estar a favor solo representan el 1.9% de casi siempre y siempre el 3.30%. Un aspecto muy crítico pues los problemas de salud lo deben al trabajo y debe ser óptimo.

Siendo el mayor porcentaje referente a los beneficios de salud que brinda, que tienen una opinión “Muy pocas veces” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

Tabla 25
Pregunta 24:

Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	85	40,1	40,1	40,1
	Muy pocas veces	58	27,4	27,4	67,5
	Algunas veces	15	7,1	7,1	74,5
	Casi siempre	38	17,9	17,9	92,5
	Siempre	16	7,5	7,5	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.



Figura 33. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la Pregunta ¿Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la necesidad de existencia del personal se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, como nunca al 40.1% no consideran a los beneficios económicos como el factor clave en la satisfacción de las necesidades y lo confirman como muy pocas veces al 27.4%. Solo el 17.9% asevera que casi siempre le satisface y como siempre al 7.5% lo que indica que existe gran disconformidad en la parte económica.

Siendo el mayor porcentaje referente a los beneficios económicos que brinda, que tienen una opinión “Nunca” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

Tabla 26
Pregunta 25:

Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	98	46,2	46,2	46,2
	Muy pocas veces	68	32,1	32,1	78,3
	Algunas veces	13	6,1	6,1	84,4
	Casi siempre	22	10,4	10,4	94,8
	Siempre	11	5,2	5,2	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

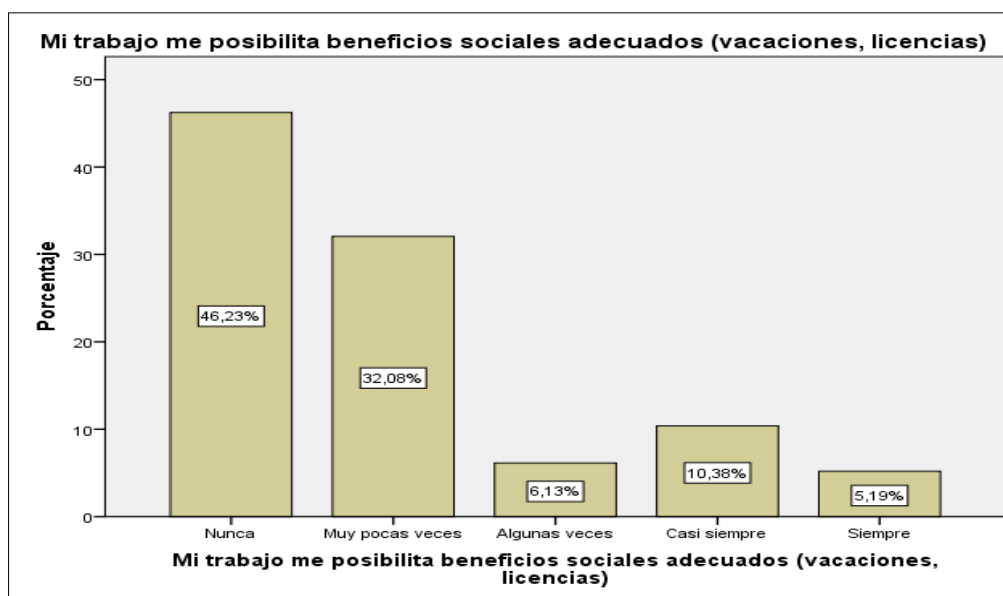


Figura 34. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Considera que una efectiva Gestión del Talento Humano en la empresa lo motivaría a desempeñarse adecuadamente?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la necesidad de existencia del personal se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, los beneficios sociales han sido muy criticado por los encuestados por cual se observa que como NUNCA es el 46.2% y muy pocas veces al 32.1%. En tanto casi siempre se ha cumplido representa el 10.4% y siempre el 5.2% lo que indica que existe discriminación o preferidos en la empresa.

Siendo el mayor porcentaje referente a los beneficios económicos que brinda, que tienen una opinión “Nunca” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

Tabla 27
Pregunta 26:

Me siento seguro y estable en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	108	50,9	50,9	50,9
	Muy pocas veces	56	26,4	26,4	77,4
	Algunas veces	28	13,2	13,2	90,6
	Casi siempre	8	3,8	3,8	94,3
	Siempre	12	5,7	5,7	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

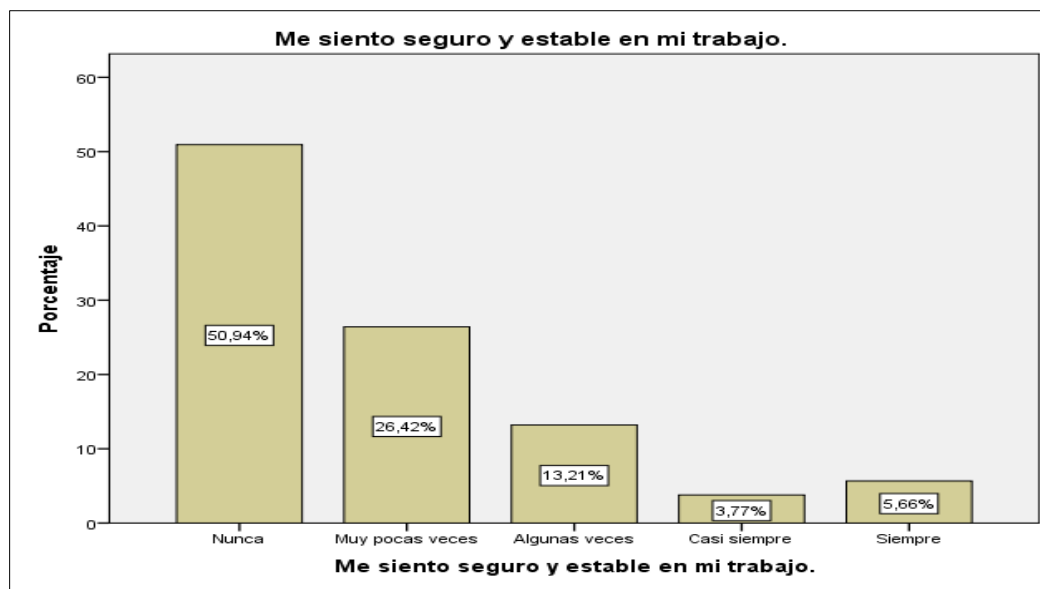


Figura 35. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Me siento seguro y estable en mi trabajo?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la necesidad de existencia del personal se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, no existe motivación alguna por cual el personal se encuentra desmotivado como NUNCA al 50.9% y muy pocas veces el 26.4% en tanto solo están motivados como siempre al 57% y casi siempre el 3.8%. Esto demuestra que la empresa no expresa seguridad ni estabilidad y quiere decir que no tiene la seguridad de su actividad económica y ciclo de vida en peligro por la forma como trata al personal como forma de reducir costos y no explotar sus potenciales al máximo.

Siendo el mayor porcentaje referente seguridad y estabilidad en el trabajo, que tienen una opinión “Nunca” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

Tabla 28
Pregunta 27:

Me gustaría cambiar de empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	66	31,1	31,1	31,1
	Muy pocas veces	70	33,0	33,0	64,2
	Algunas veces	41	19,3	19,3	83,5
	Casi siempre	31	14,6	14,6	98,1
	Siempre	4	1,9	1,9	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

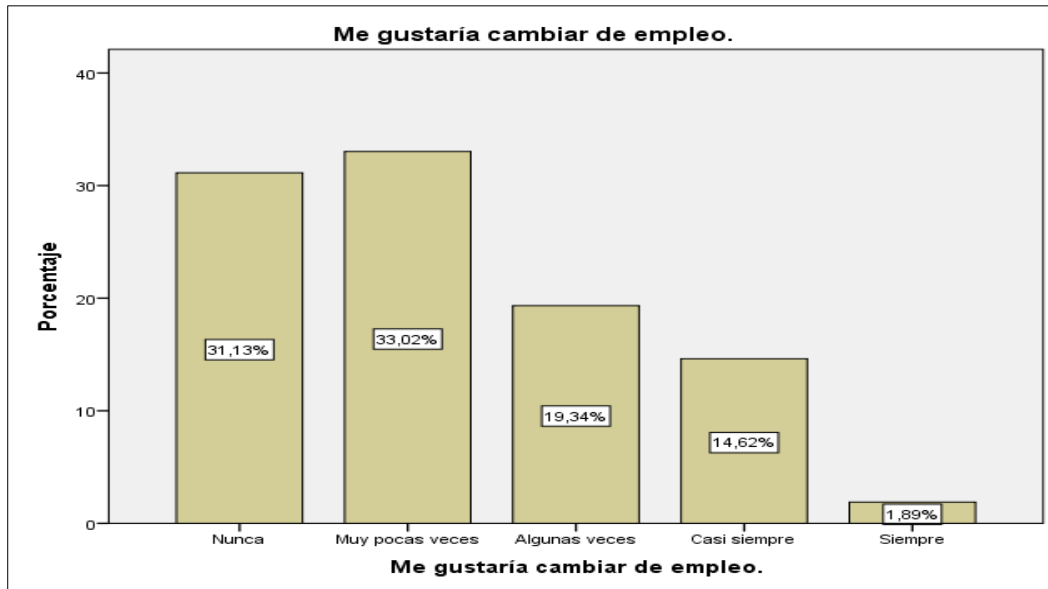


Figura 36. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Me gustaría cambiar de empleo?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la necesidad de existencia del personal se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 64.1 % está a favor de cambiar de trabajo por problemas de baja motivación y esto representa una mala decisión gerencial que debe cambiar. Y el 16.5% están conformes con el trabajo y no cambiarían de empleo por ningún motivo.

Siendo el mayor porcentaje referente a posibilidades de cambiar de trabajo, que tienen una opinión “Muy pocas veces” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

B. Dimensión 2: Relación Laboral

Tabla 29

Pregunta 28:

El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	17,0	17,0	17,0
	Muy pocas veces	61	28,8	28,8	45,8
	Algunas veces	62	29,2	29,2	75,0
	Casi siempre	52	24,5	24,5	99,5
	Siempre	1	,5	,5	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS22, elaboración propia.

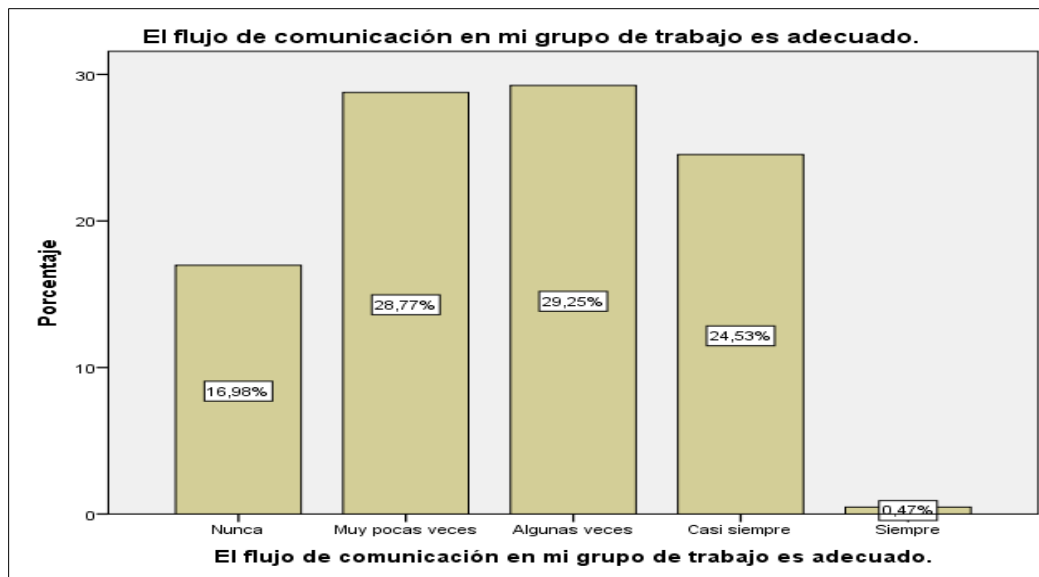


Figura 37. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la siguiente pregunta ¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 17% indica como NUNCA seguido de Muy pocas veces con el 28.8% que asevera no existe flujo de comunicación adecuado como grupo de trabajo, en tanto que el 24.5% considera que casi siempre si lo hay y como SIEMPRE el 5%. Esto nos indica que el organigrama de funciones no está bien planteado y quizás haya problemas de autoridad a nivel interno.

Siendo el mayor porcentaje referente a posibilidades de cambiar de trabajo, que tienen una opinión “Algunas veces” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

Tabla 30
Pregunta 29:

Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	77	36,3	36,3	36,3
	Muy pocas veces	87	41,0	41,0	77,4
	Algunas veces	25	11,8	11,8	89,2
	Casi siempre	13	6,1	6,1	95,3
	Siempre	10	4,7	4,7	100,0
Total		212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

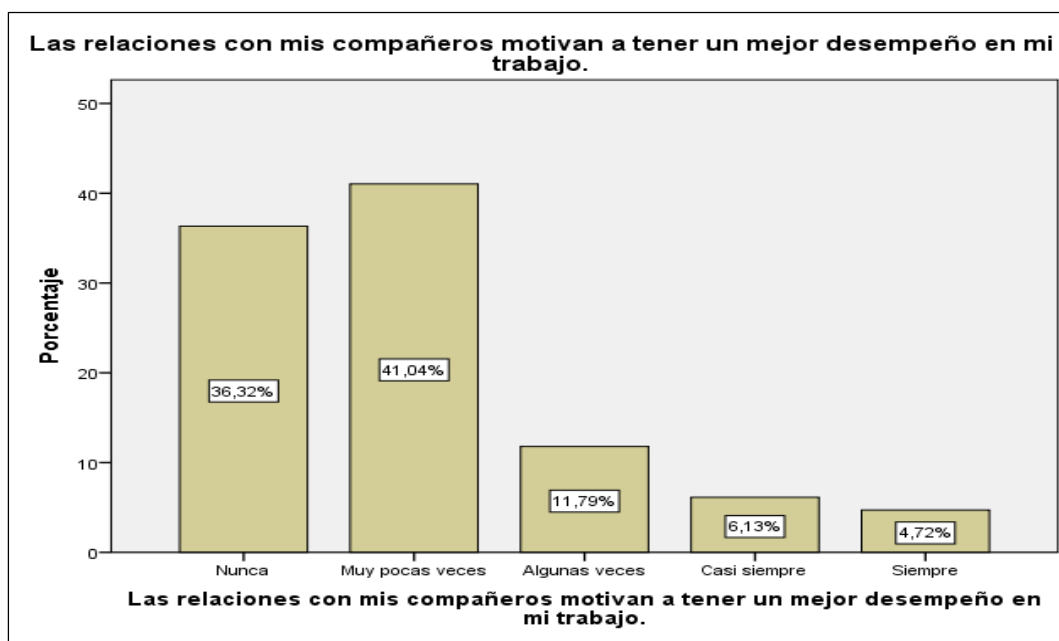


Figura 38. .Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿La relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 77.3% asevera que no existe buenas relaciones con los compañeros y que motiven hacia un desempeño laboral eficiente, en tanto el 10.8% si considera que existe buenas relaciones que motivan seguir trabajando por objetivos. Esto nos indica que la empresa tiene un grupo que mueve todo el desarrollo empresarial y el resto solo cumple pero no se compromete con la empresa.

Siendo el mayor porcentaje referente a las relaciones en el trabajo, que tienen una opinión “Algunas veces” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

Tabla 31
Pregunta 30:

Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	14,6	14,6	14,6
	Muy pocas veces	38	17,9	17,9	32,5
	Algunas veces	42	19,8	19,8	52,4
	Casi siempre	91	42,9	42,9	95,3
	Siempre	10	4,7	4,7	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

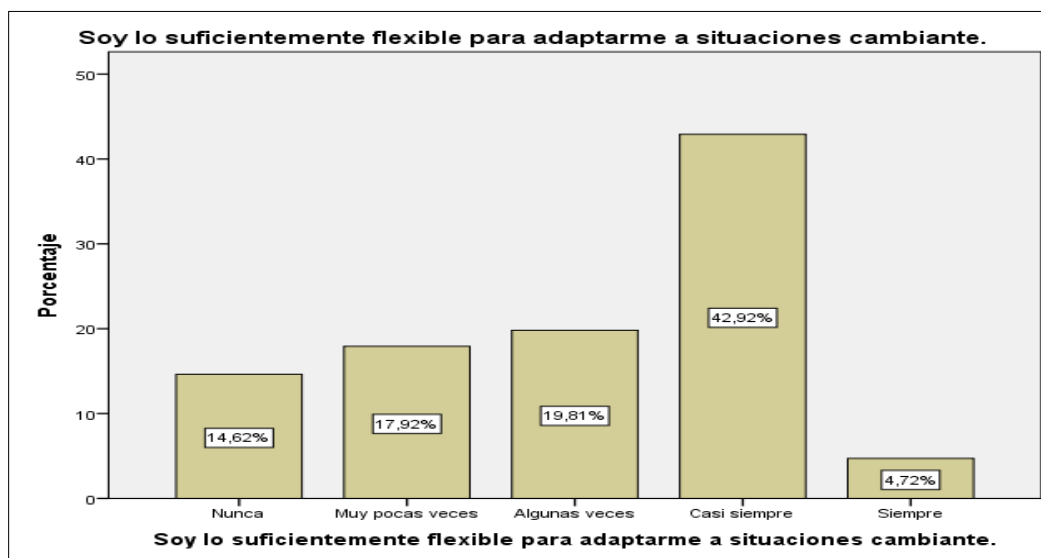


Figura 39. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la siguiente pregunta ¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 42.9% indican que son flexibles para adaptarse a situaciones cambiantes y el 4.7% como SIEMPRE dicen lo mismo. En tanto NUNCA dicen que al 14.6% no son flexibles y al 17.9% igualmente, no asumen compromiso por la empresa y se trata de una empresa que tiene diversidad de conflictos.

Siendo el mayor porcentaje referente al trabajo en situaciones de cambio, que tienen una opinión “Algunas veces” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

Tabla 32
Pregunta 31:

Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	84	39,6	39,6	39,6
	Muy pocas veces	40	18,9	18,9	58,5
	Algunas veces	41	19,3	19,3	77,8
	Casi siempre	24	11,3	11,3	89,2
	Siempre	23	10,8	10,8	100,0
Total		212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

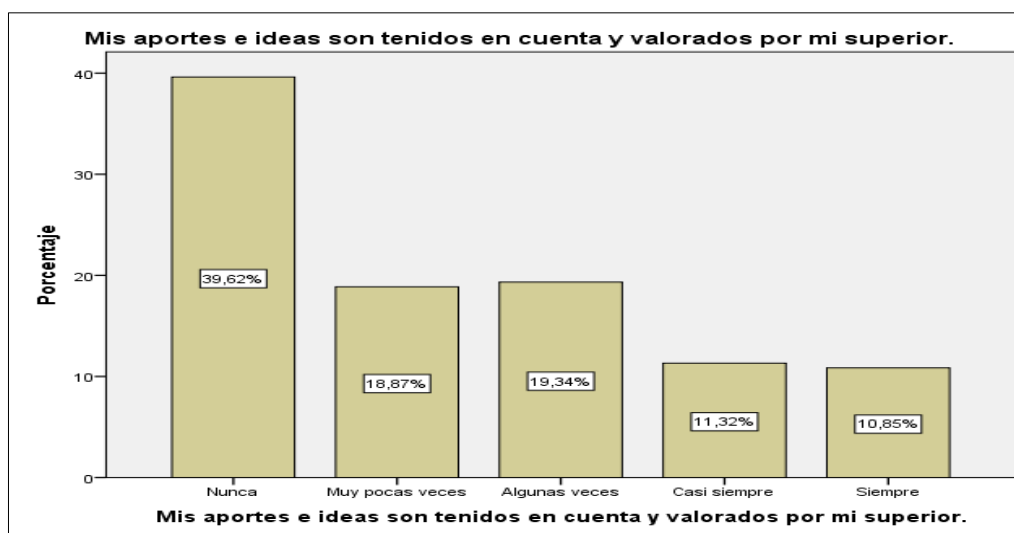


Figura 40. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la siguiente pregunta ¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, como NUNCA dicen que el 39.6% y Muy pocas veces al 18.9% no les son tomados en cuenta sus aportes e ideas lo que implica que la autoridad es poco integrador al personal con el objeto que tenga compromiso con la empresa. Y en cambio sí existe un grupo de 11.3% que casi siempre les toman en cuenta sus aportes e ideas y un 10.8% como SIEMPRE que deben ser parte del grupo de confianza de la patronal.

Siendo el mayor porcentaje referente a los aportes e ideas valoradas por el superior, que tienen una opinión “Algunas veces” sentirse satisfechos en la empresa Petrex S.A.

C. Crecimiento Laboral

Tabla 33

Pregunta 32:

Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	59	27,8	27,8	27,8
	Muy pocas veces	73	34,4	34,4	62,3
	Algunas veces	25	11,8	11,8	74,1
	Casi siempre	42	19,8	19,8	93,9
	Siempre	13	6,1	6,1	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

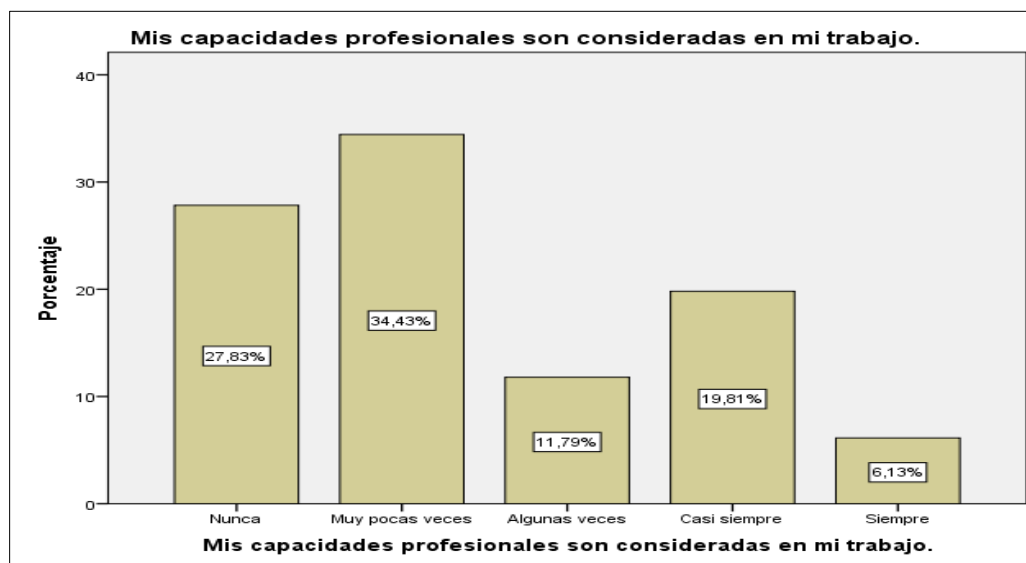


Figura 41. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo Según la pregunta ¿Mis capacidades profesionales son considerados en mi trabajo?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, el crecimiento en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 27.8% considera como NUNCA ha sido reconocido o tomado en cuenta, el 34.4% muy pocas veces. En tanto el Casi Siempre al 19.5% sin han sido tomados en cuenta y como siempre el 5%. Esto nos indica que las decisiones son arbitrarias por parte de los directivos y pocas veces se consulta opiniones a los subordinados.

(Siendo el mayor porcentaje referente a las capacidades profesionales, que tienen una opinión “Muy pocas veces” se motivados en la empresa Petrex S.A.

Tabla 34
Pregunta 33:

Se reconocen mi esfuerzo y dedicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	93	43,9	43,9	43,9
	Muy pocas veces	59	27,8	27,8	71,7
	Algunas veces	34	16,0	16,0	87,7
	Casi siempre	17	8,0	8,0	95,8
	Siempre	9	4,2	4,2	100,0
Total		212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

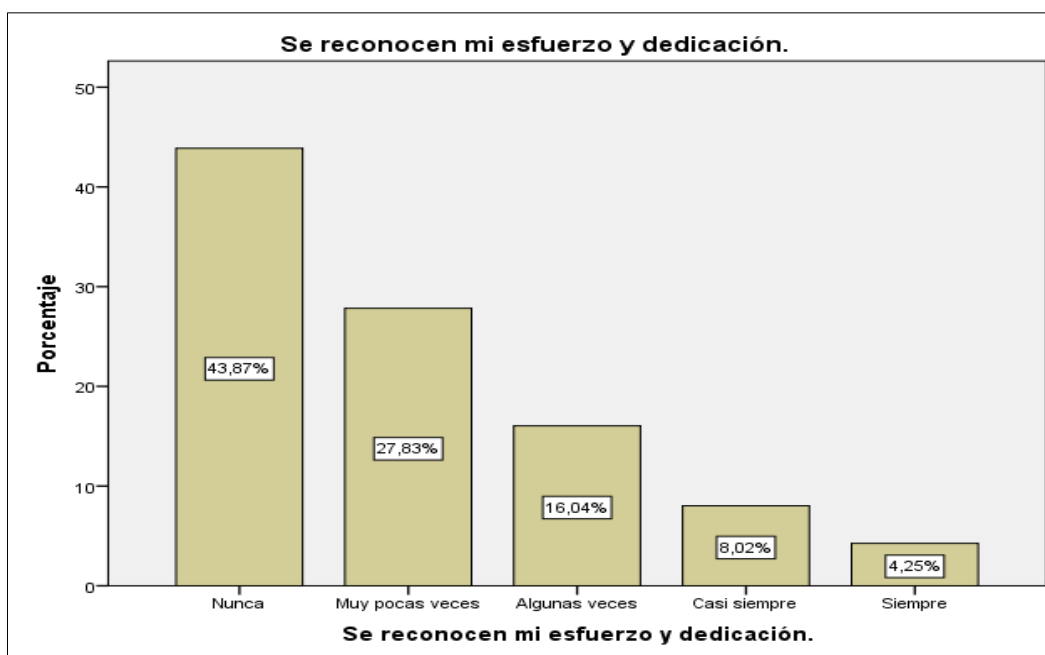


Figura 42. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Se reconocen mi esfuerzo y dedicación?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 43.9% dice no ser sujeto a reconocimientos a su esfuerzo y dedicación por cual se encuentran desmotivados. En tanto el 8% casi siempre está reconocido por los directivos y como SIEMPRE el 4.2%. Esto nos indica que existe una mala política de la empresa en no saber reconocer logros y objetivos.

Siendo el mayor porcentaje referente reconocimiento en el trabajo, que tienen una opinión “Nunca” están motivados en la empresa Petrex S.A.

Tabla 35
Pregunta 34:

Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	66	31,1	31,1	31,1
	Muy pocas veces	74	34,9	34,9	66,0
	Algunas veces	32	15,1	15,1	81,1
	Casi siempre	19	9,0	9,0	90,1
	Siempre	21	9,9	9,9	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

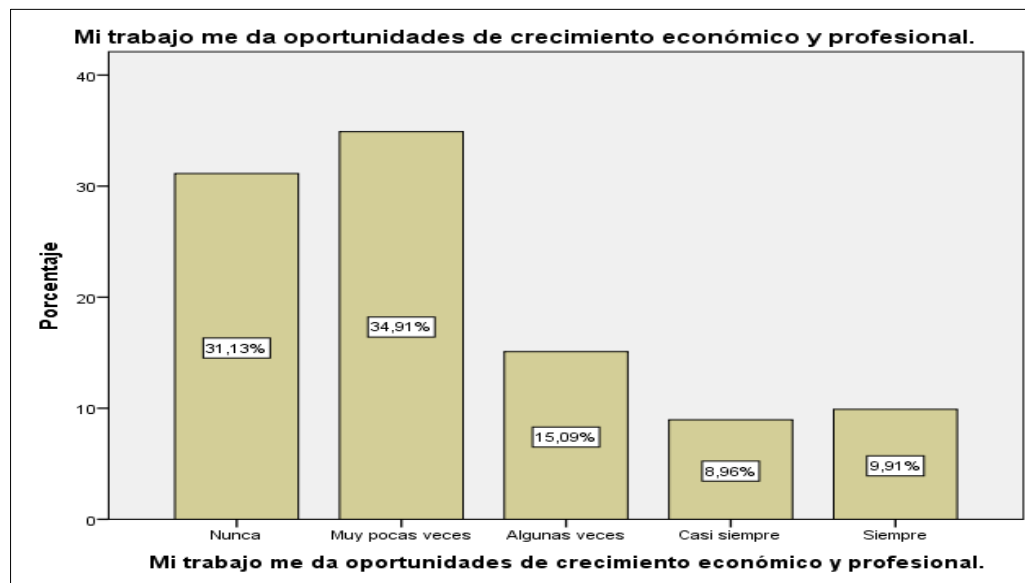


Figura 43. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 34.9% considera que muy pocas veces el trabajo le permite oportunidades de crecimiento económico y profesional. En tanto el 9% dice que casi siempre y 9.9% como Siempre son el grupo que tiene preferencias por parte de los directivos.

Siendo el mayor porcentaje referente a las oportunidades crecimiento en el trabajo, que tienen una opinión “Nunca” están motivados en la empresa Petrex S.A.

Tabla 36

Pregunta 35:

He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	59	27,8	27,8	27,8
	Muy pocas veces	64	30,2	30,2	58,0
	Algunas veces	17	8,0	8,0	66,0
	Casi siempre	48	22,6	22,6	88,7
	Siempre	24	11,3	11,3	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.



Figura 44. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar?
Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 58% totalizan como NUNCA y Muy pocas veces quienes consideran que no han logrado sus expectativas desde que empezaron laborar. En tanto casi siempre con el 22.6% y como Siempre con el 11.3% son quienes indican que si han logrado sus expectativas profesionales.

Siendo el mayor porcentaje referente a las oportunidades crecimiento en el trabajo, que tienen una opinión “Nunca” están motivados en la empresa Petrex S.A.

Tabla 37

Pregunta 36:

Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	56	26,4	26,4	26,4
	Muy pocas veces	41	19,3	19,3	45,8
	Algunas veces	51	24,1	24,1	69,8
	Casi siempre	47	22,2	22,2	92,0
	Siempre	17	8,0	8,0	100,0
	Total	212	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

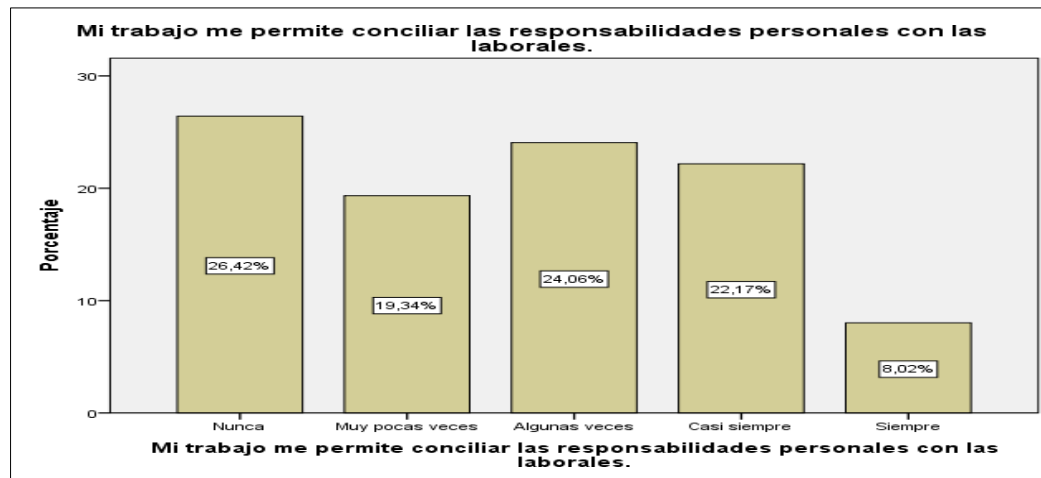


Figura 45. Distribución de los colaboradores de Petrex S.A. según el grado de acuerdo con la pregunta ¿Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las labores?

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Interpretación

Según se puede apreciar en el grafico anterior, la relación en el trabajo se clasifica en “Siempre”, “Casi siempre”, “Algunas veces”, “Muy pocas veces”, “Nunca” donde:

De un total de 212 encuestados, el 45.7% totalizan como NUNCA y Muy pocas veces que considerar que el trabajo permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales. En tanto algunas veces con el 24.1% y casi siempre con el 22.2% son quienes indican que el trabajo si les permiten conciliar las responsabilidades personales con las laborales.

Siendo el mayor porcentaje referente a las oportunidades crecimiento en el trabajo, que tienen una opinión “Nunca” están motivados en la empresa Petrex S.A

Contrastación de las Hipótesis Específicas

Las siguientes tablas, representan el cruce de preguntas que afirman la hipótesis específica propuesta; para ello se realizó la prueba de independencia chi-cuadrada con cada dimensión. Para que sea aceptada la hipótesis dada el valor de chi – cuadrado tiene que ser mayor a 0.50 (*Véase Anexo 6, página 132*).

Hipótesis Específica 1:

Hipótesis Nula (H_0): No existe influencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe influencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

P6 ¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa? * P23 ¿Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades?

Tabla 38

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.6 (Reclutamiento y selección del personal) y P.23 (Existencia Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,030 ^a	16	,808
Razón de verosimilitud	12,579	16	,703
Asociación lineal por lineal	,389	1	,533
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 39

Prueba de Medidas Simétricas para P.6 (Reclutamiento y selección del personal) y P.23 (Existencia Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,043	,079	,623	,534 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,060	,072	,867	,387 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

La fiabilidad de Chi cuadrado es alta al reportar el 0.88 u 88% muy cercano a 100% en tanto la correlación Spearman es de 0.387; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

P6 ¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa? * P26 ¿Me siento seguro y estable en mi trabajo?

Tabla 40

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.6 (Reclutamiento y selección Del personal) y P.26 (Existencia Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,161 ^a	16	,661
Razón de verosimilitud	13,629	16	,626
Asociación lineal por lineal	1,971	1	,160
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Tiene Chi Cuadrado de 0.661 intermedia y tiene una correlación de Spearman de 0.65. Por lo tanto la seguridad y estabilidad laboral están relacionadas con el proceso de reclutamiento y selección. Las personas buscan cubrir las necesidades de existencia.

P7 ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante? * P22 ¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

Tabla 41

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.7 (Reclutamiento y selección del personal) y P.22 (Existencia Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,369 ^a	16	,786
Razón de verosimilitud	12,448	16	,713
Asociación lineal por lineal	1,511	1	,219
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 42

Prueba de Medidas Simétricas.7 (Reclutamiento y selección del personal) y P.22 (Existencia Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,085	,070	1,231	,220 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,078	,070	1,134	,258 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe elevado chi-cuadrado de 0.786 y una correlación de Spearman de 0.258 este último es bajo debido a que la existencia de la vacante no siempre genera buen ánimo y energía para hacer su trabajo. En tanto el Chi-cuadrado si refleja alto debido a que considera que si hay relación por la necesidad de trabajar y tener un puesto.

P21 ¿En mi trabajo me encuentro motivado? * P10 ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?

Tabla 43

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.10 (Reclutamiento y selección del personal) y P.21 (Existencia Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,091 ^a	16	,666
Razón de verosimilitud	15,876	16	,462
Asociación lineal por lineal	3,428	1	,064
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 44

Prueba de Medidas Simétricas para P.10 (Reclutamiento y selección del personal) y P.21 (Existencia Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,127	,063	1,862	,064 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,128	,064	1,869	,063 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

La prueba chi-cuadrado alcanza el 0.666 es intermedio y se acepta la hipótesis en esta relación, pero el Spearman arroja 0.063 ligeramente superior a 0.05 por cual se debe superar las deficiencias en los métodos de reclutamiento.

P24 ¿Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas? * P10 ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?

Tabla 45

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.10 (Reclutamiento y selección del personal) y P.24 (Existencia Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,140 ^a	16	,514
Razón de verosimilitud	14,990	16	,525
Asociación lineal por lineal	2,044	1	,153
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 46

Prueba de Medidas Simétricas para P.10 (Reclutamiento y selección del personal) y P.24 (Existencia Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,098	,071	1,433	,153 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,130	,069	1,899	,059 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

La prueba chi-cuadrado alcanza el 0.514, por tanto se acepta la hipótesis en esta relación, pero el Spearman arroja hay relación ente los métodos usados en la selección del personal y los beneficios económicos a percibir en el puesto de trabajo.

Hipótesis Especifica 2:

Hipótesis Nula (H_0): No existe influencia en el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

Hipótesis Alternativa (H_2): Existe influencia en el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

P29 ¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo? *P13 ¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?

Tabla 47

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.13 (Desempeño del personal) y P.29 (Relación Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,174 ^a	16	,906
Razón de verosimilitud	11,544	16	,775
Asociación lineal por lineal	,713	1	,399
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 48
Prueba de Medidas Simétricas para P.13 (Desempeño del personal) y P.29 (Relación Laboral)

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,012	,070	,173	,863 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,034	,072	,495	,621 ^c
N de casos válidos		212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe una alta relación entre la periodicidad de aplicación de las evaluaciones y la relación que tienen con sus compañeros de trabajo.

P28 ¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado? * P12 ¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?

Tabla 49
Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.12 (Desempeño del personal) P.28 (Relación Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,193 ^a	16	,731
Razón de verosimilitud	12,442	16	,713
Asociación lineal por lineal	,641	1	,423
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 50
Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.12 (Desempeño del personal)
y P.28 (Relación Laboral)

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,018	,068	,255	,799 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,026	,068	,383	,702 ^c
N de casos válidos		212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe una alta relación entre la objetividad de la medición del desempeño de los colaboradores y el flujo de comunicaciones adecuado.

P30 ¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiante? * P15 ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?

Tabla 51
Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.15 (Desempeño del personal)
y P.30 (Relación Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,326 ^a	16	,849
Razón de verosimilitud	10,396	16	,845
Asociación lineal por lineal	1,630	1	,202
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 52
Prueba de Medidas Simétricas para P.15 (Desempeño del personal)
y P.30 (Relación Laboral)

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,088	,067	1,278	,203 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,088	,067	1,278	,203 ^c
N de casos válidos		212			

- a. No se supone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.
- c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe una alta relación entre la adaptabilidad al cambio y la medición continua de la capacitación o entrenamiento.

P31 ¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?* P15 ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?

Tabla 53
Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.15 (Desempeño del personal)
y P.31 (Relación Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,817 ^a	16	,921
Razón de verosimilitud	9,372	16	,897
Asociación lineal por lineal	,057	1	,811
N de casos válidos	212		

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 54
Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.15 (Desempeño del personal)
y P.31 (Relación Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,137	,066	2,009	,046 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,120	,068	1,754	,081 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe una alta relación entre la medición del desempeño continuo y la valoración por parte de los superiores.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H₀): No existe influencia en el desarrollo y recompensas del personal y la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

Hipótesis Alternativa (H₃): Existe influencia en el desarrollo y recompensas del personal y la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.

P32 ¿Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo? * P18 ¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?

Tabla 55

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.18 (Desarrollo y recompensas del personal) y P.32 (Crecimiento Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,764 ^a	16	,401
Razón de verosimilitud	18,431	16	,299
Asociación lineal por lineal	,698	1	,404
N de casos válidos	212		

a. 11 casillas (44,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,80.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 56

Prueba de Medidas Simétricas para P.18 (Desarrollo y recompensas del personal) y P.32 (Crecimiento Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,057	,071	,835	,405 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,053	,070	,775	,439 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe relación entre los mecanismos de comunicación y diálogos y la consideración de las capacidades profesionales en el ámbito laboral.

P35 ¿He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar?* **P19 ¿El programa de compensación económica es el adecuado?**

Tabla 57

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.35 (Desarrollo y recompensas del personal) y P.19 (Crecimiento Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,659 ^a	16	,624
Razón de verosimilitud	14,274	16	,578
Asociación lineal por lineal	2,364	1	,124
N de casos válidos	212		

a. 11 casillas (44,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,04.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 58

Prueba de Medidas Simétricas (Desarrollo y recompensas del personal) y P.19 (Crecimiento Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,106	,068	1,542	,124 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,102	,070	1,485	,139 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe relación entre la compensación económica y el cumplimiento de expectativas en el trabajo.

P36 ¿Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales? * P20 ¿El programa de servicios sociales que maneja la empresa le parece el más adecuado?

Tabla 59

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.20 (Desarrollo y recompensas del personal) y P.36 (Crecimiento Laboral)

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,845 ^a	16	,019
Razón de verosimilitud	31,314	16	,012
Asociación lineal por lineal	5,804	1	,016
N de casos válidos	212		

a. 8 casillas (32,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,04.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Tabla 60

Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.20 (Desarrollo y recompensas del personal) y P.36 (Crecimiento Laboral)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,166	,072	2,437	,016 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,167	,071	2,460	,015 ^c
N de casos válidos	212			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Fuente: SPSS 22, elaboración propia.

Decisión Estadística

Existe relación entre la los servicios sociales ofrecidos y la conciliación de responsabilidades tanto personales como laborales.

Discusión de los resultados

En la nota de prensa *Motivación laboral aumenta la productividad de las empresas de Arana Mayorca*, concluye que los colaboradores administrativos en su gran mayoría expresan que la evaluación regular lo motiva a desempeñarse adecuadamente en el trabajo; asimismo, es fundamental que el jefe o líder de área escuche al empleado, desarrolle empatía mediante la retroalimentación entre los rangos bajos, medios y altos, haciéndolos sentir piezas fundamentales para lograr los objetivos de la empresa. Esta conclusión, encaja con el marco teórico desarrollado en Petrex S.A., basada en el libro de Gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, haciendo hincapié en qué colaboradores recae las funciones del talento humano (los especialistas y los gerentes de línea), dichos colaboradores se encargan de transmitir no solo información sino también motivar a su personal. Asimismo, se recaudó información por medio de las preguntas 15 y 28 en las encuestas aplicadas sobre la influencia de los procesos en la motivación del colaborador, en cuanto a las preguntas de reclutamiento y selección se obtuvo que más del 50% de los colaboradores señalaron que dichos procesos no fueron factor de motivación.

En la tesis *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tuberías de acero*; desarrollada por Ramirez, Abreu y Badii; el tema de la tesis parte de la motivación individual y su influencia en el desempeño de los colaboradores. En contraste, el presente estudio en la empresa Petrex S.A. parte de la gestión del talento humano y su influencia en la motivación de los colaboradores. Asimismo, el presente antecedente resalta la gestión del talento humano como el desarrollo de procedimientos y estrategias brindadas para el logro de objetivos; dentro de los procedimientos y estrategias de la gestión del talento humano se encuentra el desarrollo personal de sus colaboradores, relacionado directamente con el logro de sus objetivos, dicha premisa es respondida en las preguntas 34, 35 y 36 de la presente investigación, asimismo en la prueba chi – cuadrado (Véase tabla 49), aprueba la relación entre dos preguntas, beneficio social (dimensión del desarrollo de personal y conciliación de responsabilidades (dimensión de la motivación de crecimiento) . Finalmente, el mencionado antecedente concluye que los sueldos

y salarios son la fuente principal de la motivación, la encuesta aplicada a Petrex S.A. demuestra que el sueldo es una de las fuentes principales de la motivación, pero no es el principal; los colaboradores señalan como factor principal los beneficios extras otorgados por la empresa, a algunos los motiva más los servicios sociales y a otros los incentivos económicos.

La tesis *Análisis de la Motivación Laboral en el desempeño de los trabajadores del área comercial de la empresa Autoclima S.A.*, desarrollada por Maldonado Rodriguez y aplicada en Ecuador, refiere en su planteamiento que la poca motivación provoca en los empleados no desear destacar en su desenvolvimiento laboral. El marco del presente trabajo sustenta que la gestión del talento humano influye en la motivación del colaborador, entonces, una gestión efectiva del talento humano repercute en la motivación del colaborador y a su vez en la realización de un mejor trabajo, desempeñándose óptimamente para el cumplimiento y desarrollo de objetivos y metas conjuntas. Dentro de la metodología que emplea el antecedente, aplica encuestas a los colaboradores; coincidentemente la pregunta ¿De qué manera la evaluación de desempeño influye en los trabajadores del Área Comercial de Autoclima S.A., tiene estrecha relación con las preguntas 32 y 33 del cuestionario del presente trabajo; asimismo se obtuvo resultados similares. Tanto los colaboradores de Petrex S.A. como el de Autoclima S.A. expresan que la evaluación de desempeño los ayuda a desenvolverse de manera adecuada dentro de la organización.

En la tesis *Gestión del talento humano en el proceso de transformación del instituto universitario de tecnología del estado de Bolívar*, desarrollado por María Gonzales en Venezuela, es la tesis que más se aproxima en cuanto a tema a investigar a la desarrollada en el presente trabajo. Tanto como en la introducción del antecedente como en el desarrollo del marco teórico se considera a la Gestión del talento humano como la esencia de la gestión empresarial y que hoy en día se le estima como clave de éxito de una empresa, asimismo si el colaborador no tuviese un desempeño adecuado en la empresa el éxito no existiría. La pregunta 25, ¿Considera que una efectiva gestión del talento humano

lo motivaría a desempeñarse adecuadamente?, aplicada a los colaboradores de Petrex S.A. responde a la percepción de dichos colaboradores ante el contexto donde la gestión del talento humano sería el óptimo. Asimismo, el estudio es limitante ya que se enfoca en una entidad universitaria y pública, donde su muestra son netamente profesores, el trabajo concluye que la administración del talento humano en el ámbito universitario, sigue los lineamientos de los viejos esquemas de la administración de recursos humanos donde los docentes se limitan a cumplir con sus tareas académicas; cabe resaltar que la muestra contempla a 188 docentes de los cuales 20 están en planilla, en el caso de Petrex todos los encuestados están en planilla y 9 de ellos que son practicantes reciben subvenciones; por lo cual el grado de compromiso es diferente ante cada caso. Contemplar también, que la labor de un docente es individualista a diferencia de los colaboradores administrativos, los cuales se agrupan en áreas formando equipos, resaltar que dentro de dicho contexto se forma el compañerismo y fluye la comunicación, generando vínculos de amistad y compromisos, a su vez motiva a los colaboradores a conseguir sus objetivos logrando el desempeño adecuado de cada uno de ellos dentro de la empresa. Estas premisas están dentro de las siguientes preguntas: Pregunta 28. El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado, Pregunta 29 Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo y Pregunta 12. El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara, a todas estas preguntas más del 40% de los colaboradores manifestaron estar entre totalmente en desacuerdo y desacuerdo.

En la tesis *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa de ahorro y crédito Nuestra Señora del rosario LTDA N°222 – Huamachuco*, desarrollado por Magaly Cruz Romero el 2015 en el departamento de Trujillo. El primer punto en coincidencia es el término gestión del talento humano; asimismo, recordar que la motivación desencadena la satisfacción para que luego el colaborador lo plasme en su desempeño laboral adecuado dentro del centro de trabajo. Más aún, se coincide desde la problemática cuando se expresa el enorme reto y la oportunidad que representa hoy en día la gestión del talento humano dentro de las empresas. El marco teórico tanto de la tesis como del presente trabajo en su mayoría está basado en el libro *Gestión del Talento Humano* del autor Idalberto Chiavenato. Finalmente, la gestión del talento humano incide de manera directa en la motivación, el cual repercute en la satisfacción del personal para luego obtener un adecuado desempeño laboral; esta premisa se concluye en ambos casos luego de haber aplicado una encuesta a los colaboradores, dicha encuesta evalúa cada dimensión de la gestión del talento humano (Admisión de personal, desarrollo de personal, compensación del personal y evaluación del personal).

En la tesis *Motivación y Desempeño Laboral* desarrollada por Sum Mónica, el tema de la tesis parte de la motivación como tema controversial entre las pequeñas y grandes empresas. En contraste, el presente estudio en la empresa Petrex S.A. parte de la gestión del talento humano y su influencia en la motivación de los colaboradores. Asimismo, el presente antecedente resalta el desempeño para alcanzar los objetivos de la empresa. Al igual que dicha tesis, la presente investigación desarrolló una encuesta en escala Likert y adicionalmente se hizo pruebas de hipótesis que nos permitieron sustentar el grado de relación de las variables. La presente investigación, a diferencia de dicha tesis va más allá del desempeño laboral, sino que engloba la percepción de los colaboradores sobre la gestión del talento humano (reclutamiento, selección, desempeño, desarrollo y recompensas) en relación con la motivación. Se percibe, según las respuestas obtenidas en la encuesta que las personas están desmotivadas (véase, tabla 22)

En la tesis *La Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en MABETEX Distribuidora Textil de la Ciudad de Ambato*; desarrollada por Sotomayor, el tema de la tesis parte de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño de los colaboradores. El presente estudio en la empresa Petrex S.A. usa como instrumento el cuestionario para la elaboración de la encuesta, en contraste. La tesis de Sotomayor desarrolla un instrumento de campo. Asimismo, se concluye tanto en la tesis como en la presente investigación cuán importante es la gestión del talento humano respecto al desenvolvimiento y el logro de los objetivos, en la encuesta aplicada a los colaboradores de Petrex S.A. manifestaron vivir en un ambiente inestable e inseguros con relación a su permanencia en la empresa (Véase, tabla 27)

En la tesis *Desarrollo del Personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Ruiz*, concluye que la capacitación es el principal factor para la mejora en el desempeño laboral; asimismo en la presente investigación en la tabla 43, se muestra la relación que existe entre las aplicación continua y seguimiento a las capacitaciones y la adaptabilidad a los cambios que pueda sufrir la empresa. Esta conclusión, se alinea con el marco teórico basado en el libro de Gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, el cual en el capítulo de capacitaciones habla profundamente de dicho término en relación al desempeño y desenvolvimiento de los colaboradores en la empresa.

En la tesis *Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Constructores C.A.*, desarrollado por Vroom en el 2005. El punto de discusión es la conclusión de la importancia respecto al dinero y la motivación. En la Petrex S.A. en la P.24 Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas (véase, tabla 25) la mayoría se encuentra en descontento; aun así las personas van más allá del dinero. En la tabla 38 (Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.6 (Reclutamiento y selección) y P.23 (Existencia)), se muestra una relación alta (0.808) entre el proceso de reclutamiento y los beneficios de salud que ofrecen y en el caso de la tabla 42 (Prueba de Independencia Chi – cuadrado para P.10 (Reclutamiento y selección) y P.24 (Existencia), sí muestra una relación pero solo de 0.514 entre beneficios económicos y proceso de selección)

La tesis Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, desarrollada por Inka Kimber, y aplicada en Perú, el propósito fundamental es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, en la presente investigación el propósito es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación. Hay coincidencia respecto a la metodología la aplicación de cuestionario para cada variable; del mismo modo hay similitud en la conclusión; ya que en la presente investigación se determina que la Gestión del Talento Humano y la Motivación, ambas variables mantienen una relación positiva alta moderada.

Conclusiones

1. En el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral se obtuvieron resultados ≥ 0.05 , con una significación del 0.858, por lo tanto, nos permite demostrar que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores referente a los procesos que maneja la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento.
2. Con relación a la primera dimensión, se concluye que la descripción de puestos es considerado como pieza clave dentro del proceso de reclutamiento y de suma importancia para la obtención del personal calificado, del mismo modo adquiera un tipo motivación intrínseca por el cargo que desempeñaría.
3. En el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral, nos permite demostrar a través de la prueba chi-cuadrado resultados ≥ 0.05 , con una significación asintónica del 0.719, por lo tanto, existe una correlación positiva respecto a la periodicidad de la aplicación del desempeño, comunicación, flexibilidad al cambio, valoración y reconocimiento de ideas para la organización.
4. Dentro de la empresa no se está tomando medidas adecuadas de desempeño del personal, ya que según los resultados obtenidos consideran que perciben que las evaluaciones no le ayudan en lo absoluto.
5. El desarrollo y recompensas del personal respecto al crecimiento en el trabajo, nos permite demostrar a través de la prueba chi-cuadrado obtener resultados ≥ 0.05 , con un nivel de significación asintónica del 0.715, por lo tanto, existe una correlación positiva referente a al reconocimiento de capacidades, ambiente laboral, servicios sociales.
6. Los colaboradores administrativos de Petrex S.A. perciben que son suficientemente flexibles a los cambios; adicionalmente, a pesar de la situación de crisis que se presenta en Petrex S.A. la mayoría de colaboradores respondieron que no les gustaría cambiar de trabajo; por lo cual estos dos puntos son considerados positivamente para que la empresa pueda trabajar, consolidar y desarrollar un plan de mejora que aumente la motivación en las personas y conciliar tanto las satisfacciones personales como laborales.

Recomendaciones

1. Es importante que exista una gestión del talento humano, basado en mejorar el desempeño de los colaboradores administrativos generando mayor motivación, con la posibilidad de promover a un futuro un plan de reconocimientos en Petrex S.A que aún no se está dando en la actualidad, que permita al personal estar identificados, y que ellos se sientan apreciados y valorados; por ejemplo, el colaborador del mes, teniendo en cuenta que la mayoría de colaboradores tiene entre 21 y 30 años, rango en cual la persona busca conocimientos y desarrollo profesional; sin embargo, no funcionaría mucho con personas de otros rango de edad, ya que las características son diferentes.
2. El proceso de reclutamiento y selección es uno de los procesos más representativos y decisivos para la contratación del personal, por lo cual existen métodos y fuentes de reclutamiento que es importante para que la empresa maneje mejor sus procesos desde la mejora del proceso de descripción del puesto con la finalidad de obtener el perfil más adecuado; por tal motivo, se propone pequeñas asesorías a los jefes y gerentes de áreas para ayudarlos y que puedan aprender a realizar una buena descripción del puesto.
3. Mejorar el proceso que permita medir el desempeño del personal, teniendo en cuenta claramente los pasos que se deben seguir para obtener buenos resultados, una buena opción es identificar al personal y el tipo de motivación que tenga, en el caso sean “X” (necesitan presión para realizar las cosas) se propone realizar un seguimiento de forma trimestral, de esa manera nos permite verificar el cumplimiento y tomar mejores decisiones. En el caso de los “Y” (hacen por sí solos), se propone también evaluaciones pero más para destacar su labor.
4. Implementar talleres de Coaching beneficiando la comunicación entre los integrantes de un área de trabajo y los gerentes de línea, ya que parte de ellos la responsabilidad para trabajar con un personal motivado, cabe mencionar, que para la implementación de estos talleres no es necesario que una organización se encuentre en crisis económica ya que es tan importante para la mejora de toda la organización y de esa manera facilita el logro de las metas propuestas.

5. Mejorar el plan de recompensas económicas en un futuro, quizás brindando bonos, ascensos, concursos así también los servicios sociales, como horario flexible, un adecuado plan de seguro médico, recreación, ya que existe mucha necesidad por parte del personal en general, ya que bajo un estudio realizado en el 2016 al personal administrativo, se obtuvo estos resultados y quizás mejorando permitiría que los colaboradores se sientan más motivados en su trabajo y el estado de ánimo sea el adecuado.

IV. REFERENCIAS

Libros

1. ALLES, Martha Alicia, (2004) *“Gestión por competencias”*(2da Edición.). Buenos Aires, Argentina: Gránica.
2. ALLES, Martha Alicia, (2007) *“Dirección Estratégica de recursos humanos”* (2da Edición.) Buenos Aires, Argentina: Gránica.
3. BERNAL, César Augusto, (2006) *“Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales”* (2da edición), México, Edit.: Pearson Education.
4. CHIAVENATO Idalberto, (2009) *“La Gestión del Talento Humano”* 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
5. CHIAVENATO Idalberto, (2007) *“Administración de los Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones”*(8º ed.) México, Edit.: McGraw-Hill.
6. CHIAVENATO Idalberto, (2002) *“Gestión del Talento Humano”* 1ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
7. DAFT, Richard L., (2005) *“Teoría y Diseño Organizacional”* (8º ed.). México: Thompson.
8. Escudero Antonio, (2009) *“La Revolución Industrial Una Nueva Era”, España, Edit.: Anaya.*
9. GARCÍA ROVERE Miguel Ángel, (2013) *“Técnico en Gestión”, España, Edit.: Melibea.*
10. GONZÁLES LÓPEZ Luis, (2001) *“Satisfacción y motivación en el trabajo”, España, Edit. Díaz de Santos.*
11. JERICÓ Pilar, (2008) *“La Clave del Talento” Madrid- España, Edit. LID Editorial Empresarial S.L.*
12. MARSHALL Reeve John, (2001) *“Motivación y Emoción”* (3º ed.) Edit: McGraw-Hill.
13. Martinez Guillen María del Carmen, (2013) *“La Gestión empresarial”*España, Edit. Ediciones Díaz de Santos S.A.

14. MERLI Giorgio, (1997) *“La Gestión Eficaz”, Como convertir los objetivos prioritarios en resultados, Madrid- España, Edit: Díaz de Santos S.A.*
15. MCCLELLAND David C., (1989) *“Estudio de la motivación humana”, Madrid, Edit. Narcea S.A. de Ediciones.*
16. PORRET GELABERT Miquel, (2014) *“Gestión de Personas Manual para la Gestión del Capital Humano en las Organizaciones”(6° ed.), Madrid – España, Edit: ESIC.*
17. STONER James A.F., FREEMAN Edward R., GILBERT Daniel R. (1996) *“La Motivación” (6° ed., México, Edit. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.*

Papers

1. ARANA Mayorca, (2009) *“Motivación laboral aumenta la productividad en las empresas”*
2. Artículo: Panorama Petróleo (2008) *“Perspectivas energéticas en Latinoamérica tendencias de reservas y consumo”.*
3. Banco Mundial BIRF- AIF (2016) *“Rentas del petróleo (%del PBI)*
4. Castillo Serna Conrado (2009) *“Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo”*
5. Cruz Romero Magaly Janett (2015) *“La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N° 222- Huamachuco”.*
6. GÓMEZ Lilia Alanis, ORDUÑA Martha, TELLO Patricia, (2014) *“La capacitación y la motivación laboral como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales”*
7. GONZÁLES María, (2013) *“La Gestión del Talento Humano en el proceso de transformación del Instituto Universitario de Tecnología en el estado de Bolívar”*
8. Ministerio de Energía y Minas “Dirección de Hidrocarburos” (2014) *“Resumen Ejecutivo: Reporte Anual de Reservas de Hidrocarburos”*
9. PeruPetro, (2010) *“Actividades de Exploración y Explotación de hidrocarburos en el Perú”.*

10. PÉREZ Guillermo, BUSTAMENTE Ilander, SAENZ FABIOLA (2010) *“Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas”*.
11. Publicación: Universidad ESAN (2013) *“La cruda realidad del Petróleo en el Perú”*.
12. Publicación: Diario La Primera Digital Perú (2012) *“La importancia de reflotar PetroPerú”*.
13. Publicación: Precio Petróleo. Net, (2016) *“Precio del Petróleo 2017”*
14. Publicación: Petrex S.A., (2015) *“Programa de Sostenibilidad de Petrex S.A.*
15. RAMIREZ Abreu, Badii (2008) *“La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso Empresa Manufacturera de tubería de acero”*.
16. SILVA PADILLA Adriana, FLORES ORTIZ María Virginia, (2015) *“La motivación y su relación con la productividad laboral del personal administrativo de la empresa S.A. de C.V. en Tijuana baja California”*.

V. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: “La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA
Problema General: ¿La Gestión del Talento Humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.? Problemas Específicos a. ¿El proceso de reclutamiento y selección del personal influye en la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.? b. ¿El desempeño del personal influye en la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.? c. ¿El desarrollo y recompensas del personal influyen en la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.?	Objetivo General: Determinar si la Gestión del Talento Humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. Objetivos Específicos a. Determinar la influencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. b. Determinar la influencia en el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. c. Determinar la influencia en el desarrollo y recompensas del personal y la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.	Hipótesis General: Existe influencia entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. Hipótesis Específicas a. Existe influencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal y la necesidad de existencia laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. b. Existe influencia en el desempeño del personal y la necesidad de relación laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. c. Existe influencia en el desarrollo y recompensas del personal y la necesidad de crecimiento laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.	VARIABLE CORRELACIONAL 1 Gestión del Talento Humano en la empresa Petrex S.A. DIMENSIONES: ☐ Reclutamiento y Selección del Personal ☐ Desempeño del Personal ☐ Desarrollo y Recompensas del Personal VARIABLE CORRELACIONAL 2 La Motivación en los colaboradores administrativos DIMENSIONES: ☐ Necesidad laboral ☐ Relación laboral ☐ Crecimiento laboral	MÉTODO Y DISEÑO Método de Investigación: No experimental Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional - transversal POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Población total para la investigación es de 212 colaboradores de la empresa Petrex S.A. formando la totalidad de nuestra muestra. Tipo de Muestra: Explicativa TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con preguntas en escala de Likert. Tratamiento Estadístico: Se realizó usando el programa SPSS.

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 2: Operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE CORRELACIONAL 1: Gestión del Talento Humano en la empresa Petrex S.A.	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. (Chiavenato, 2007)	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	DIMENSIÓN 1. Reclutamiento y Selección del Personal	1. Proceso de Contratación. 2. Convocatoria. 3. Instrumentos de selección. 4. Perfiles del Puesto.
			DIMENSIÓN 2. Desempeño del Personal	1. Técnicas de evaluación. 2. Frecuencia de evaluación.
			DIMENSIÓN 3. Desarrollo y Recompensas del Personal	1. Compromiso con la empresa. 2. Capacitación del puesto. 3. Ambiente laboral. 4. Recompensas y beneficio sociales.
VARIABLE CORRELACIONAL 2: La Motivación en los colaboradores administrativos	Son los factores internos que impulsan la acción y a factores externos que pueden actuar como incentivos, existiendo tres aspectos de la acción que pueden ser afectados por medio de la motivación, estos son: dirección (elección), intensidad (esfuerzo) y duración (persistencia). La motivación no solo afecta la adquisición de las habilidades en los individuos, influye en la forma como las utilizan. (Locke y Latham, 2004)	Es la ejecución de los factores motivacionales por parte de los colaboradores administrativos de la organización, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos para la mejora de su desempeño laboral.	DIMENSIÓN 1. Existencia laboral	1. Motivación. 2. Estado de ánimo. 3. Plan de salud. 4. Beneficios económicos y sociales. 5. Seguridad y estabilidad.
			DIMENSIÓN 2. Relación laboral	1. Comunicación laboral. 2. Relaciones laborales. 3. Resistencia al cambio. 4. Ser escuchados.
			DIMENSIÓN 3. Crecimiento laboral	1. Oportunidad de crecimiento. 2. Reconocimiento mediante objetivos.

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 3: Carta de Autorización para la aplicación del nombre de Petrex S.A. en el proyecto de investigación.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 19 de Abril del 2017

Estimados Señores de Petrex S.A.

Reciba nuestro cordial saludo. Como es de su conocimiento, nosotras realizamos el trabajo de proyecto de tesis respecto a un tema relacionado con el departamento de Recursos Humanos de su empresa, cabe resaltar que fue previa coordinación y autorización por parte de Subgerencia y Gerencia del departamento.

En esta oportunidad nos dirigimos a ustedes, para comentarles que después de la presentación de nuestra tesis, nos levantaron algunas observaciones en donde una de ellas, es mencionar en nuestro título principal de nuestra investigación a la empresa Petrex S.A., ya que realizamos un estudio de caso y el acceso a las empresas de la competencia fue imposible, deseáramos nos puedan autorizar el permiso respectivo, caso contrario, estamos agradecidas por todo el apoyo brindado y sobretodo, el acceso para realizar un estudio de la empresa.

Gracias por su comprensión.




Cindy Pinedo Montoya

Lizet Quispe Peralta

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 02 de Mayo del 2017

Estimadas Srtas: Cindy Pinedo y Lizet Quispe

En primer lugar, reciban un saludo cordial de parte de la Gerencia del Departamento de Recursos Humanos de Petrex S.A., en vista que ustedes han realizado su trabajo de tesis acerca de nuestra empresa, somos conscientes del arduo trabajo que les llevó hacerlo, ya que tuvimos la oportunidad de orientar en algunos puntos a nuestra practicante la Srta. Cindy Pinedo quien laboró con nosotros, por tal motivo, autorizo la aprobación de nombrar a Petrex S.A. en su trabajo de tesis, fue un acuerdo por parte de la gerencia y subgerencia del departamento, para terminar quiero felicitarlas por sus logros y que tengan un excelente futuro profesional.

Saludos.




Cecilia Salomón Rivas.

Mediante la carta, pudimos obtener acceso por parte de la Gerencia del departamento de Recursos Humanos, para nombrar en nuestro título principal de nuestro proyecto de tesis el nombre de Petrex S.A., lo cual fue firmada por la Sugerencia del departamento mediante él nos comunicó la autorización aprobada.

Anexo 4: Instrumento de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA:

Instrucciones:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca de la empresa Petrex S.A., dirigido al trabajo de investigación titulado “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA PETREX S.A.”

Por favor no escribir su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una X la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Información General

Marque con un aspa.

1. Edad:

- a) Menos de 21 (fin de la encuesta)
- b) 21 – 30 años
- c) 31 – 40 años
- d) 41 – 50 años
- e) 51 – 60 años
- f) Mayores de 60 años (fin de la encuesta)

2. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino

3. Área de trabajo:

- a) Recursos Humanos
- b) Operaciones
- c) Finanzas
- d) Procurement
- e) Asset
- f) Ingeniería y Obras Marítimas
- g) Calidad
- h) HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente)
- i) ICT (Información, Tecnología y Comunicación)

4. Puesto

- a) Supervisor
- b) Coordinador
- c) Asistente
- d) Auxiliar

5. Tiempo de labor

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) 11 a 15 años
- e) Más de 15 años

Según la situación actual en la empresa y considerando la escala citada líneas arriba, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:						
N°	Ítems	Escala de Valoración				
	VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano en la empresa Petrex S.A.					
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento y Selección del Personal	1	2	3	4	5
6	¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?					
7	¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?					
8	¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?					
9	¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la empresa fue el adecuado?					
10	¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?					
11	¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?					
	DIMENSIÓN 2: Desempeño del Personal					
12	¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?					
13	¿Cuándo ingresó a la empresa le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?					
14	¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?					
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo y Recompensas del personal					
15	¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?					
16	¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?					
17	¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?					
18	¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?					
19	¿El programa de compensación económica es el adecuado?					
20	¿El programa de servicios sociales que maneja la empresa le parece el más adecuado?					

	VARIABLE 2: La Motivación en los colaboradores administrativos					
	DIMENSIÓN 1: Existencia Laboral	1	2	3	4	5
21	¿En mi trabajo me encuentro motivado?					
22	¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					
23	¿Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades?					
24	¿Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas?					
25	¿Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)?					
26	¿Me siento seguro y estable en mi trabajo?					
27	¿Me gustaría cambiar de empleo?					
	DIMENSIÓN 2: Relación Laboral					
28	¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?					
29	¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?					
30	¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiante?					
31	¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?					
	DIMENSIÓN 3: Crecimiento Laboral					
32	Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo.					
33	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.					
34	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
35	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar.					
36	Mi trabajo me permite conciliar responsabilidades personales con las laborales.					

Escala de valoración de la Motivación

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Anexo 5: Ficha Técnica de expertos

<i>Nombre</i>	Cecilia Salomón Rivas
<i>Profesión</i>	Relaciones Industriales
<i>Grado Académico alcanzado</i>	Licenciada en Relaciones Industriales y Magister en Recursos Humanos
<i>Centro de Trabajo</i>	Petrex S.A.
<i>Experiencia relevante a la validación</i>	20 años de experiencia en Recursos Humanos, con un alto expertise en el manejo de indicadores en capacitación, nóminas y administración del personal.

<i>Nombre</i>	Felipe Morales
<i>Profesión</i>	Ingeniería Industrial
<i>Grado Académico alcanzado</i>	Titulado en Ingeniería Industrial con una con especialización en temas de investigación y proyectos.
<i>Centro de Trabajo</i>	Universidad Tecnológica del Perú
<i>Experiencia relevante a la validación</i>	Actualmente se desempeña como Asesor Metodológico en diferentes temas del campo de investigación.

<i>Nombre</i>	Florián Condori Oymas
<i>Profesión</i>	Administración
<i>Grado Académico alcanzado</i>	Licenciado en Administración, con una especialización en proyectos de inversión
<i>Centro de Trabajo</i>	Asesoría en Proyectos 911
<i>Experiencia relevante a la validación</i>	8 años de experiencia, desempeñándose como Asesor Metodológico y en temas de Responsabilidad Social.

Anexo 6: Prueba de hipótesis

Tabla cruzada Reclutamiento y seleccion*Existencia																					
		Existencia																			
		129	143	157	171	186	200	214	229	243	257	271	286	300	314	329	343	357	371	400	Total
R e c l u t a m i e n t o y	150	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	167	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	4
	183	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	200	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	217	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5
	233	1	1	1	2	0	1	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10
	250	0	1	1	0	0	3	1	4	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	14
	267	1	4	5	1	1	1	0	2	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	19
	283	2	1	3	1	0	2	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	14
	300	0	0	1	3	2	2	3	1	2	3	1	0	2	0	2	1	0	0	1	24
	317	0	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	20
	333	0	5	4	2	0	4	2	1	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	23
	350	1	3	4	1	0	3	0	3	1	2	1	0	1	0	0	1	1	0	0	22
	367	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	2	1	1	0	0	1	1	0	0	13
	383	0	0	1	0	1	3	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	11
	400	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
	417	0	0	1	0	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	11
	433	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5
	450	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	467	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	500	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total		5	18	25	16	14	24	18	21	17	16	10	2	7	3	4	6	3	2	1	212

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	331,368 ^a	360	,858
Razón de verosimilitud	264,582	360	1,000
Asociación lineal por lineal	,339	1	,560
N de casos válidos	212		

a. 399 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Tabla cruzada Desempeño del personal*Relación													
		Relación											Total
		125	150	175	200	225	250	275	300	325	350	375	
D e s e m p e ñ o d e l p e r s o n a l	100	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4
	125	0	1	3	1	3	2	3	4	1	1	1	20
	150	2	5	2	6	2	5	2	1	5	1	3	34
	175	0	4	8	7	7	9	4	5	3	3	2	52
	200	0	1	5	3	4	4	5	5	1	5	4	37
	225	1	2	2	1	1	0	1	1	2	0	0	11
	250	0	0	2	1	2	0	1	0	0	0	2	8
	275	0	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0	6
	300	0	0	0	1	2	0	2	2	0	0	1	8
	325	0	4	1	0	1	1	3	2	0	1	0	13
	350	0	1	0	0	0	1	0	2	2	1	0	7
	375	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	4
	400	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	5
	425	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	450	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	475	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total		3	22	24	20	24	25	25	24	18	13	14	212

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	139,535 ^a	150	,719
Razón de verosimilitud	139,993	150	,710
Asociación lineal por lineal	1481	1	,224
N de casos válidos	212		

a. 170 casillas (96,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Tabla cruzada Desarrollo y recompensas*Crecimiento																					
		Crecimiento																			Total
		100	120	140	160	180	200	220	240	260	280	300	320	340	360	380	400	420	440		
Desarrollo y recompensas	120	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	140	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	
	160	0	0	1	3	4	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	12	
	180	0	0	0	2	1	0	2	3	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	11	
	200	0	0	0	1	2	0	3	1	2	1	0	1	1	0	0	0	1	0	13	
	220	0	0	0	3	1	2	5	2	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	18	
	240	1	3	2	0	3	2	6	0	2	3	2	2	0	0	0	1	0	0	27	
	260	2	3	4	2	1	0	2	7	4	0	3	0	1	0	1	0	1	0	31	
	280	0	0	0	1	2	1	0	5	2	2	0	2	1	2	2	1	0	1	22	
	300	0	0	0	0	3	3	0	4	2	0	1	1	1	2	1	1	0	0	19	
	320	0	0	3	2	0	0	3	1	8	0	2	0	1	3	0	0	0	0	23	
	340	0	0	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	0	0	0	0	0	16	
360	0	0	0	2	1	0	0	2	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	10		
380	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
400	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
420	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
Total		3	7	12	19	20	11	26	29	23	13	11	10	8	8	5	3	2	2	212	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	241,756 ^a	255	,715
Razón de verosimilitud	248,677	255	,600
Asociación lineal por lineal	3849	1	,050
N de casos válidos	212		

a. 288 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Anexo 7: Sector Hidrocarburos

Cadena de Valor del Sector de Hidrocarburos

A continuación se mostrará la cadena del sector hidrocarburos, lo cual corresponde a una serie de actividades económicas relacionadas con la exploración, producción, transporte, refinación o procesamiento y comercialización de los recursos naturales no renovables conocidos como hidrocarburos (material orgánico compuesto por hidrógeno y carbono)

La presente cadena consta de 2 grandes áreas¹: **Upstream** y **Downstream**.



La actividad **Upstream** conocido también como exploración y producción (E&P), incluye actividades como la búsqueda de potenciales yacimientos de petróleo crudo y de gas natural, tanto subterráneos como submarinos, la perforación de pozos exploratorios y posteriormente la perforación y explotación de los pozos que llevan el petróleo crudo o el gas natural hasta la superficie. Dentro de la actividad Upstream se encuentran varios sub procesos:

Exploración Sísmica: Es un proceso mediante el cual las ondas de energía, atraviesan las capas de roca, se devuelven hasta la superficie y llegan a unos equipos especiales que se llaman geófonos, los cuáles reciben la información y la transmiten al computador. Finalmente, se obtiene una imagen que se representa las capas que hay debajo tierra (ANH)

Exploración Perforatoria: Consiste en la perforación de pozos, cuyo fin es llegar hasta la capa de roca donde posiblemente se pudieron acumular los hidrocarburos (petróleo y gas). Finalmente se obtiene la información del estudio sísmico (ANH).

¹Energía, M. d. (s.f.). Programa Regionalización: La cadena del sector hidrocarburos . Agencia Nacional de Hidrocarburos

Producción: Es un proceso mediante el cual se extraen los hidrocarburos (petróleo y gas), desde la capa de la roca hasta la superficie; para extraer los hidrocarburos se utilizan 2 mecanismos : a través de válvulas llamadas árbol de navidad y por medio de una maquina llamada Balancín, cuando se necesita ayuda para subir a la superficie.

La actividad **Downstream** es un área que se encarga del refinamiento del petróleo crudo y purificación del gas natural, así como también, la comercialización y distribución de productos derivados del petroloero crudo y gas natural. Dentro de la actividad Downstream se encuentran varios sub proceso:

Refinación: Consiste en transformar el petróleo sometiéndole a temperaturas altas que alcanzan los 400 grados centígrados, para la obtención de productos derivados.

Transporte: Consisten en transportarlos desde la boca del pozo hasta los sitios de almacenamiento y procesamiento, como son las estaciones de bombeo, refinerías y centros de comercialización (puertos)

Comercialización: En dicho proceso se realizan todas las actividades específicamente de carácter comercial para colocar los productos terminados a los usuarios designados, por lo general, se distribuyen a mayoristas o minoristas.

Se puede mencionar que mediante el área Upstream² se puede realizar todas las actividades de exploración y producción de petróleo y gas natural, ya que existen más de 20 descubrimientos desde 2007, dentro de ello se incluyen ocho de los mayores hallazgos en la industria del petróleo, por lo consiguiente, se puede identificar el activo de gran potencial energético, está área desarrolla en Norteamérica, Latinoamérica y Sudeste Asiático.

La Perforación

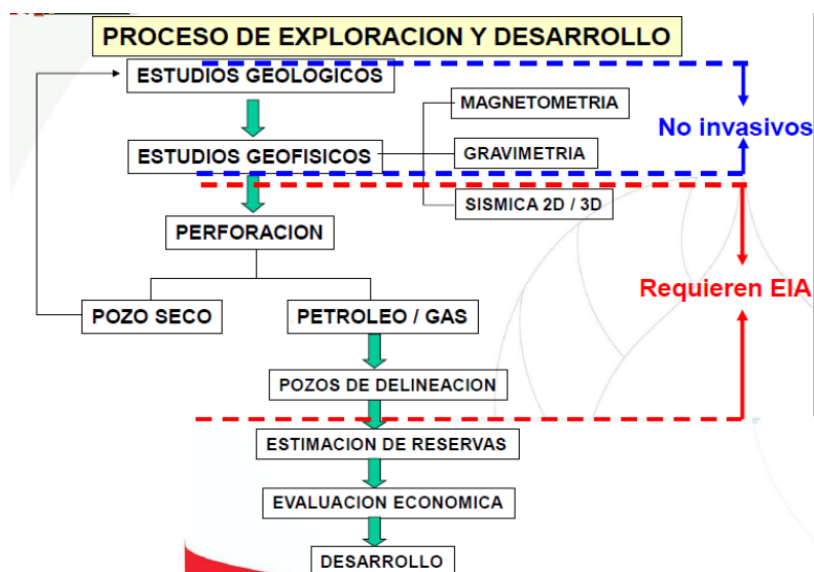
²REPSOL. (2016). *Upstream*.

Es el ícono más reconocible de la industria del petróleo y el gas es una torre que sobresale por su altura en la localización del pozo. Un equipo de perforación representa el término de un proceso de exploración intensivo, por lo cual solo se puede verificar un área prospectiva mediante la perforación de un pozo. Por lo general las compañías petroleras contratan a una compañía de perforación para que perfore sus pozos, por lo cual, el contratista de perforación provee un equipo de perforación y una cuadrilla de operarios, el servicio por todo el proceso se contratan por una tarifa diaria que oscila entre miles y cientos de miles de dólares por día.

Proceso de Perforación

Las fases de la industria de petróleo son las siguientes: Exploración, Explotación, Procesos, Transporte y Almacenamiento y Comercialización. Dentro de la fase de Exploración se encuentran: la aerofotografía, magnetometría, sísmica y perforación³.

Los equipos de perforación pueden ser fijos: en plataformas y móviles: en barcasas y en barcos. En el siguiente gráfico muestra cual es el proceso de exploración y desarrollo antes de llevar a cabo un proceso de perforación. (Según Ministerio de Minas y Energía y Osinergmin)



Anexo 8: Análisis Pest

1. Político

³Varhaug, M. (2011). *Un giro a la derecha: Una visión general de las operaciones de perforación*. Oilfield Review

Los hidrocarburos, son propiedades del estado, según la LOH (Ley orgánica de Hidrocarburos). Cualquier empresa ya sea privada o pública, nacional o extranjera puede llevar a cabo la exploración y explotación de dichos recursos solo si suscribe un contrato previo con PERUPETRO S.A; la cual es la empresa estatal con Derecho Privado que representa al Estado Peruano, para promocionar, negociar, suscribir y supervisar los contratos para la exploración y explotación de los hidrocarburos en el Perú. (LOH – Ley N°26221 – 20/08/93)

El otorgamiento de los derechos de hidrocarburos se realiza según las siguientes modalidades contractuales:

- Contrato de licencia; se transfiere el derecho de propiedad y la empresa petrolera paga una regalía al Estado.
- Contrato de servicios, el Estado contrata una empresa privada para la exploración y explotación, manteniendo la propiedad de los recursos.
- Otras modalidades, las cuales serán aprobadas por el Ministerio de Energía y Minas (“MINEM”).

El marco regulatorio de las actividades en el upstream incluye el Reglamento de Calificación de Empresas Petroleras (Decreto Supremo 030-2004-EM), el Reglamento de las actividades de Exploración y Explotación de Hidrocarburos (Decreto Supremo 032-2004-EM), la Ley 29875, Ley de Consulta Previa y el Reglamento de Protección Ambiental para las actividades de hidrocarburos (Decreto Supremo 39-2014-EM).

Asimismo, en el marco regulatorio de las actividades en el Downstream, a fin de desarrollar las actividades de refinación, procesamiento, almacenamiento, transporte (diferente a ductos) y operación de estaciones de venta al público de hidrocarburos, las empresas requieren lo siguiente:

- Obtener una autorización (informe técnico favorable aprobado por OSINERGMIN) previo al inicio de la etapa constructiva
- Estar inscrito en el Registro de Hidrocarburos de OSINERGMIN previo al inicio de sus operaciones comerciales; y, adicionalmente para realizar actividades de transporte terrestre y almacenamiento de hidrocarburos en ciertas zonas del país

- Estar inscrito en el Registro para el Control de Bienes Fiscalizados de la SUNAT.

2. Económico

Los hidrocarburos son un recurso importante en todas las economías de los países de todo el mundo. Sin embargo el petróleo es cada vez más escaso al ser un recurso no renovable. Hoy en día genera tensiones en la economía de un país, más aun el Perú no es un país petrolero.

Algunas cifras resaltantes son las siguientes:

- La participación de los hidrocarburos en el PBI es de S/. 12,333 millones al 2013, apreciándose un incremento de S/. 7,616 millones a S/. 12,330 millones, lo cual representa un incremento de 62 % entre el 2008 al 2013. Siendo el valor acumulado generado por dicho sector para el periodo 2008-2013 de S/. 63,000 millones
- Las regalías de hidrocarburos representan S/. 5,218 millones frente a S/. 502 millones de regalías mineras al 2013, lo cual indica que las regalías petroleras son diez (10) veces mayores a las del sector minero en dicho año. Siendo las regalías acumuladas del sector de hidrocarburos para el periodo 2003-2013 un total de S/. 33,656 millones, es decir siete (7) veces superiores a las regalías mineras para el mismo periodo
- La participación de los hidrocarburos en el fisco del Estado ha sido de 6 % de la recaudación anual por impuesto a la renta, distribución de dividendos e IGV, siendo de 9.1 % en caso concreto del impuesto a la renta de tercera categoría. El ingreso tributario del sector fue de S/. 4,445 millones en el 2012.
- Los ingresos por canon petrolero y gasífero constituyen un ingreso sustancial para regiones como Tumbes, Piura, Loreto, Ucayali y Cusco, siendo en esta última región hasta el 84.4 % de sus ingresos corrientes en el 2013.

Hay una persistencia en el desplome del precio del petróleo, lo cual tiene contra las cuerdas al sector hidrocarburos; además hay pocas empresas que se atreven a explorar o desarrollar proyectos. Según PerúPetro, en el presente momento no se perfora ni un solo pozo petrolero.

Lamentablemente, en el 2015 el escenario fue desalentador: solo uno de cuatro pozos exploratorios descubrió hidrocarburos. Los otros no obtuvieron resultados positivos, y ahora

sus operadores: HuntOil (lote 76), Pluspetrol (lote 88) y Gran Tierra (lote 95) revalúan sus planes.

Dichos proyectos eran los más esperados del 2015, cuando el precio del crudo (WTI) bordeaba los US\$40 el barril. ¿Ahora, con precios de US\$30 o menores, hay firmas interesadas en invertir? Según Rafael Zoeger, presidente de **Perú-Petro**, la respuesta es sí.

El caso más notable es el de Cepsa. La petrolera hispano-árabe inició producción comercial el 23 de diciembre de 2015 en el lote 131 (Ucayali), y ahora debe poner en marcha su plan de desarrollo para incrementar su producción.

Otra empresa con ánimos de invertir es Repsol. La española acaba de recibir la aprobación del EIA para perforar dos pozos de desarrollo y uno exploratorio en el lote 57 (gas). “La aprobación demoró dos años y ahora falta superar 183 permisos post EIA. Pero el presidente de Repsol nos ha dicho que de todas maneras trabajarán en dos pozos de desarrollo el presente año”.

3. Social

De acuerdo a la seguridad energética, se requiere estrategias y políticas adecuadas para el aprovechamiento del recurso no renovable, para poder cubrir la demanda interna de hidrocarburos, actual y futura con producción local y sin necesidad de importar de otros países con lo cual se logrará una independencia energética.

Sin dicho recurso nadie podría realizar la mayoría de sus actividades domésticas, ni movilizarse a sus centros de estudio o de trabajo. Nótese que muchas de nuestras actividades domésticas y/o procesos productivos en las industrias requieren de energía.

Por ejemplo, para la cocción de alimentos, calentar agua, el encendido y funcionamiento de computadoras y otros equipos, la generación de calor para un horno que forma parte del proceso productivo de una industria o para la generación eléctrica. Sería un caos total, que tendría un impacto en nuestra economía familiar, ya que aumentarían significativamente los precios -por sobrecostos en la producción y transporte- de los bienes y servicios que adquirimos de manera diaria y, así de manera acumulada, en la economía del país (inflación).

4. Tecnológico

Para la actividad de perforación de petróleo, las herramientas y maquinarias que se usa son de tecnología de punta. Asimismo, dichos equipos incluyen varios tipos de cadenas y herramientas de perforación petrolera, como brocas de perforación, collares de perforación, tubos de perforación, acople de reducción, llaves de tubos, cuña para tubería de perforación, tenazas manuales de perforación, entre otros. Para ser considerados de alta calidad hay una institución que respalda estas herramientas, dicha institución es el Instituto Americano de petróleo⁴ (API), el cual es la única institución americana que representa a todo el sector de hidrocarburos, compuestos por petróleo y gas natural.

Algunas herramientas utilizadas en la actividad de perforación son para la cementación de pozos, otras para el reacondicionamiento, para la producción de petróleo y equipos para el control de sólidos.

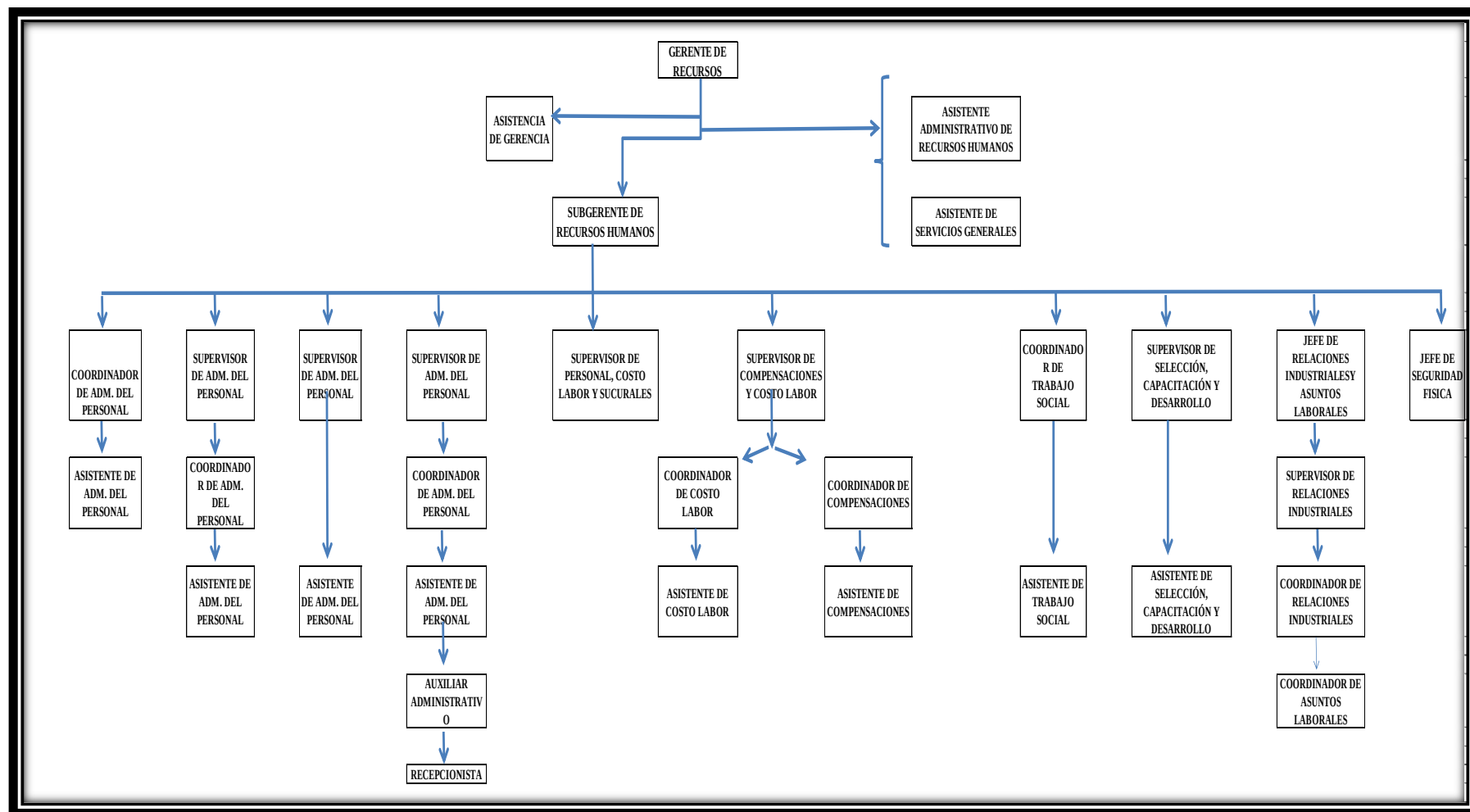
Según artículo publicado en América económica⁵, la inversión de perforar un pozo petrolero, incluyendo herramientas, comidas y staff se aproximan a US\$11,4 millones por pozo, cabe resaltar que esta inversión aproximada es de la perforación de un pozo de 11000 pies de altura, con un tiempo de 61 días de taladro y un equipo de 1500 caballos de fuerza.

.

⁴ Véase: <http://www.api.org/products-and-services/standards/purchase>

⁵ Fuente: <http://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/cuanto-vale-perforar-un-pozo-en-america-latina>

Anexo 9: Organigrama del departamento de Recursos Humanos la empresa Petrex S.A.



Fuente: Elaboración Propia

Anexo 10: Historia Empresa Petrex S.A.

Petrex S.A. fue creada el 7 de Febrero de 1983. El Grupo Thorndike y Río Colorado Drilling Ltd. Fundaron Petrex S.A. para brindar servicios de Workover a Occidental Petroleum, es una empresa americana concesionaria del Lote 1 AB situado en la selva peruana.

A comienzos, Petrex S.A. operaba únicamente con 2 equipos de Workover de propiedad de Occidental Petroleum. En Julio del año 1998, el Grupo italiano Saipem adquiriera la cuota en posesión del Grupo Thorndike, controlando así el 100% de Petrex S.A.

En el año 2002 fue creada Petrex Sudamérica sucursal de Petrex Perú y se da consiguiente la apertura de las operaciones en Venezuela, comenzando el 2 de Julio del mismo año las actividades en Venezuela, comenzando el 2 de Julio del mismo año las actividades de perforación en ENI dación con el Taladro Hidráulico GH-200.

Actualmente, la compañía cuenta con más de 70 Ríos ubicados en Perú, Venezuela, Ecuador, Colombia, Brasil, Bolivia y Chile para realizar los procesos de Perforación (Off-Shore) Workover y Pulling.

La Sede principal de Petrex S.A. está situada en la ciudad de Lima (Perú), desde donde se coordina toda la actividad de los países en donde se desarrollan las actividades. La confidencialidad con nuestros clientes y su fidelidad es considerada para Petrex S.A. de primordial importancia, motivo por el cual, se preocupan por mantener una tecnología adecuada a la flexibilidad ofrecida y buscando el mejoramiento continuo y sostenible.

Petrex S.A. es una compañía 100% del grupo Saipem con la que opera desde el año 1983, dentro de su portafolio la empresa ofrece servicios de perforación, mantenimiento de pozos petroleros y de Geotermia Onshore y Offshore, adicionalmente gracias a representar al grupo Saipem en la región, así mismo, adquiriendo la capacidad de ejecutar importantes proyectos de ingeniería y construcción (pipelines, puertos, etc.). Los principales clientes que pertenecen al grupo de empresas petroleras con actividad en Perú, Venezuela, Ecuador, Colombia, Bolivia y Chile.

Petrex S.A. es una compañía que trabaja continuamente en la búsqueda de la satisfacción de sus clientes, integrando la visión de negocios, la protección del medio ambiente, el bienestar de sus colaboradores y la generación de valor para sus accionistas.

Su principal objetivo es proveer a sus clientes los más altos estándares de Calidad, HSE, logística y préstamos, especial atención en promover actividades de sostenibilidad y desarrollo de contenido local en las áreas que opera la empresa.

Misión:

Somos una organización dedicada a la prestación de servicios de perforación, mantenimiento de los pozos de petróleo y desarrollo de proyectos EPC Onshore y Offshore.

Visión:

Ser líderes en la prestación de servicios en los ámbitos de la perforación y pulling de los trabajos en la industria del petróleo y el aumento del mercado nacional e internacional, entrando en los diferentes mercados de las actividades que llevamos a cabo en tierra como en mar.

Algunos de los clientes satisfechos: PACIFIC Rubiales Energy, PLUSPETROL, CNPC (Corporación Nacional de Petróleo de China), ENAP Refinerías, PVSA (Petroleros de Venezuela), REPSOL, EQUION (Exploration Company Colombia), CODELCO, ENI (Ente Nazionale Idrocarburi, Corporación Nacional de Hidrocarburos), Energy Rubiales Corporation, SAVIA Peru.

Anexo 11: Evolución del precio de petróleo (dólares por barril de petróleo crudo)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Enero	60.86	93.85	45.59	77.93	94.75	107.38	111.11	110.8	57.33	37.28
Febrero	57.4	92.21	45.88	71.46	101.01	110.98	115.55	106.4	52.99	34.74
Marzo	61.89	100.1	46.35	77.59	111.8	122.66	111.38	109.07	62.58	35.97
Abril	68.1	100.3	49.23	82.7	117.36	122.88	110.02	107.76	55.11	39.6
Mayo	67.65	111.36	50.8	87.44	125.89	119.47	102.37	108.07	66.78	48.13
Junio	68.04	127.78	65.52	74.65	116.73	101.87	100.39	109.41	65.56	49.69
Julio	71.41	139.83	69.3	75.01	112.48	97.8	102.16	112.36	63.59	49.68
Agosto	77.05	123.98	71.7	78.18	116.74	104.92	107.7	106.02	52.21	42.46
Septiembre	72.69	114.05	69.65	74.64	114.85	114.57	114.01	103.19	54.15	47.04
Octubre	79.17	98.17	69.07	82.31	102.76	112.39	108.37	94.67	48.37	49.06
Noviembre	90.63	65.32	75.2	83.15	109.56	108.7	108.84	85.86	49.56	48.3
Diciembre	88.26	53.49	78.47	85.92	110.52	111.23	109.69	70.15	44.61	50.47

Fuente: Bloomberg
Elaboración propia