



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WORK NET S.A.C. -
CHORRILLOS”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

KATHERINE YUDITH LUJAN CHUQUIYAURI DE CALLE

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018

DEDICATORIA

Esta labor lo dedico principalmente a Dios, a mis padres, por sus enseñanzas y formación personal, a mis hermanos por su apoyo en momentos difíciles, y en especial a mi hijo por ser el principal motivo para desarrollarme profesionalmente.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiar cada paso que doy, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecer a mis padres Eberth Santos Lujan Carlos y Gladys Marina Chuquiyaury Quispe por su apoyo, orientación, por brindarme las pautas para poder realizarme en mis estudios y en mi vida, de la misma manera por los consejos en cada momento exacto, por no dejarme caer en los momentos difíciles y sobre todo por el amor incondicional que me brindan. A mi hijo Alejandro Calle Lujan por ser la personita principal que me motivo para culminar esta etapa.

Agradecer de manera especial al jefe de área el Sr. Miguel Ángulo Retes de la empresa "Work Net S.A.C", por todo el apoyo y facilidades que me fue ofrecida en la empresa, logrando recopilar la información necesaria y permitirme culminar la tesis y así darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Agradecer a los colaboradores y compañeros que laboran en la empresa por su comprensión y tiempo para llenar las encuestas de manera clara y poder haber logrado recopilar la información necesaria.

De igual manera agradecer a mi asesor Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por la confianza ofrecida, su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigadora. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntos.

RESUMEN

Actualmente las empresas presentan cambios y tienen que adaptarse para sobrevivir en el mercado, desarrollando ventajas competitivas, comúnmente la gestión de talento humano se ve como algo secundario en las organizaciones ya que su preocupación principal es generar dinero sin tener en cuenta la ventaja que se puede tener a través de sus colaboradores.

La situación problemática permitió formular el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C.?

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C.

La hipótesis fue existe una relación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 78 colaboradores, con una muestra de 78 personas, los datos se obtuvieron de manera censal.

Los instrumentos aplicados presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.909 para el cuestionario de gestión de talento humano y 0.903 para el cuestionario de clima organizacional.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson 0.970, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C.

Palabras clave: Comunicación, desempeño, conflicto, cultura organizacional.

ABSTRACT

Currently companies present changes and have to adapt to survive in the market, developing competitive advantages, commonly the management of human talent is seen as secondary in organizations since their main concern is to generate money without taking into account the advantage that You can have it through your collaborators.

The problematic situation made it possible to formulate the research problem. What is the relationship between the management of human talent and the organizational climate in the company WORK NET S.A.C.?

The purpose of the research was to determine the relationship between human talent management and organizational climate in the company WORK NET S.A.C.

The hypothesis was that there is a highly significant relationship between the management of human talent and the organizational climate in the company WORK NET S.A.C.

The type of research is non-experimental cross-sectional with a descriptive correlational design, the population consisted of 78 collaborators, with a sample of 78 people, the data were obtained in a census manner.

The applied instruments have a high reliability using the Cronbach alpha statistic, 0.909 for the human talent management questionnaire and 0.903 for the organizational climate questionnaire.

In the hypothesis test, an R of Pearson 0.970 was obtained, with a p value of 0.000, for which it is concluded that there is a highly significant correlation between the management of human talent and the organizational climate in the company in WORK NET S.A.C.

Keywords: Communication, performance, conflict, organizational culture.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Realidad problemática.....	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación.....	7
1.3	Objetivos de la investigación: general y específicos.....	8
1.4	Limitaciones de la investigación.....	9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudios.....	12
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	18
2.2.1	Bases teóricas de gestión de talento humano.....	18
2.2.2	Bases teóricas de clima organizacional.....	30
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada.....	38

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de investigación.....	43
3.2	Población y muestra.....	44
3.3	Hipótesis.....	46
3.4	Variables – Operacionalización.....	47
3.5	Métodos y técnicas de investigación.....	49
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados.....	50
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	52

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1	Validación del instrumento.....	55
4.1.1	Análisis de fiabilidad.....	56

4.2	Resultados descriptivos de las variables.....	57
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones.....	59
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	67
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	68
4.6	Procedimientos correlacionales.....	69

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones.....	76
5.2	Conclusiones.....	79
5.3	Recomendaciones.....	80

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de colaboradores de la empresa Work Net S.A.C.....	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión de talento humano.....	48
Tabla 3	Operacionalización de la variable clima organizacional.....	48
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de la gestión del talento humano.....	55
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario del clima organizacional.....	55
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano.....	56
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional.....	56
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.....	57
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.....	58
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión integración del personal.....	59
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal.....	60
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión compensación del personal.....	61
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal.....	62
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.....	63
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión disponibilidad de recursos.....	64
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales.....	65
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento organizacional.....	66
Tabla 18	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional.....	67
Tabla 19	Resultados de la prueba de normalidad de las variables gestión del talento humano y clima organizacional.....	68
Tabla 20	Resultados de correlación entre la gestión de talento humano y clima organizacional.....	69
Tabla 21	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: integración del personal y el clima organizacional.....	71
Tabla 22	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: desarrollo del personal y el clima organizacional.....	72

	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: compensación del personal y el clima organizacional.....	73
Tabla 24	Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: retención del personal y el clima organizacional.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.....	57
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.....	58
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión integración del personal.....	59
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal.....	60
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión compensación del personal....	61
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal.....	62
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.....	63
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión disponibilidad de recursos.....	64
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales.....	65
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento organizacional.....	66
Figura 11	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional.....	67
Figura 12	Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y clima organizacional.....	70

INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy, cuando los procesos de globalización de los mercados, el acelerado desarrollo de la ciencia y tecnología, desarrollan el reconocimiento de la importancia de las personas dentro de las organizaciones que son el motivo de interés.

Con frecuencia las empresas solicitan a sus colaboradores, resultados, eficiencia y eficacia sin considerar los sentimientos, pensamientos y aportes que los estos mismos pueden brindar a la organización, por ello debido al avance de la tecnología sobre los procesos de gestión de talento humano y las nuevas formas de gestionar las empresas, se ha vuelto un reto en las organizaciones.

Lo que permite distinguir una empresa de otra son las personas que la componen convirtiéndose en una ventaja competitiva ya que participan sus conocimientos, habilidades y competencias. La gestión del talento humano ha evolucionado apareciendo nuevas técnicas.

La gestión de talento humano es necesaria de esto depende lo que la empresa quiera lograr o mantener, de ello depende ingresar a un mercado a competir, ganar clientes, y lograr ubicarse entre las líderes, cada vez que se capacita a los recursos humanos es ponerle motor nuevo a la empresa, es aumentar la productividad del personal, es actualizar al personal para que se mantengan firmes y vayan acoplándose o cambiando de acuerdo a las nuevas necesidades que se van creando con la modernización, todos estos cambios debe irse modernizando y siendo adaptable de acuerdo a las necesidades de la organización.

La importancia del conocimiento del clima organizacional se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los colaboradores. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa en general. Por consiguiente, un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la organización.

La importancia radica en el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente agradable y cuando esto no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el colaborador empiece a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tiene la organización. Si no se tiene un adecuado clima organizacional se está condenado al fracaso organizacional.

El presente estudio se realizó en el marco de una investigación de campo en la empresa Work Net S.A.C., desarrollándose con un diseño de carácter descriptivo correlacional; asimismo, se diseñaron dos encuestas que fueron aplicadas a las unidades que conforman la muestra.

El presente trabajo de investigación ha sido estructurado en cinco capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se expone la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación, y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se expone los antecedentes de la investigación, las teorías relacionadas a las variables de estudio, las definiciones de la terminología empleada.

En el tercer capítulo, se explica el tipo y diseño de investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables, la población y la muestra, las técnicas de investigación, instrumentos de recolección, procesamiento y el análisis de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados de la investigación la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación de los resultados.

Finalmente, en el quinto capítulo, se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática.

La aparición de las áreas encargadas en asuntos humanos de las empresas se dio hace varios años, anteriormente la gestión de talento humano era llamada recursos humanos y paso por tres etapas que han generado cambios, la primera es la industrialización clásica, la industrialización neoclásica y la etapa de la era de la información en esta etapa las personas son consideradas como socias de las empresas.

Comúnmente la gestión de talento humano se ve como algo secundario en las organizaciones ya que su preocupación principal es la de generar dinero sin tener en cuenta la ventaja que se puede tener a través de sus colaboradores.

La gestión de talento humano depende de la estructura, cultura, procesos internos y características de la empresa, siendo la responsable de las actividades relacionado con el personal desde la contratación de las mismas que cumplan con el perfil necesario, capacitar a los colaboradores y ayudar la motivación en la organización.

Actualmente las empresas presentan cambios y tienen que adaptarse para sobrevivir en el mercado, ya que tienen que desarrollar ventajas competitivas, para ello es necesario que cuenten con una óptima condición en su interior donde exista la satisfacción de sus colaboradores y esto se vea reflejado en su productividad, los colaboradores suelen llegar con entusiasmo y expectativas sobre la empresa y compañeros; sin embargo todo se viene abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado para su desempeño.

El clima organizacional se refiere a la parte fundamental en el desarrollo de personal, cómo las ideas y situaciones de los colaboradores correspondiente al trabajo, el ambiente donde se desenvuelven realizando sus labores y sus relaciones interpersonales en el entorno, puede ser un factor

que influye en el comportamiento de quienes integran la empresa incluirá el sentimiento de cercanía o distanciamiento con los colaboradores y jefes.

Una adecuada gestión de talento del personal permitirá que las personas gracias a su formación colaboren a favorecer los intereses dentro de una organización permitiendo el descubrimiento, retención y desarrollo de los colaboradores con mayor aptitud para cooperar con el desempeño de la organización, las personas se sentirán como parte importante y favorecerán un buen clima organizacional.

La gestión del talento humano y clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo todos los días más globalizado y en los aspectos de gestión humana, pueden transformarse en factores diferenciadores que permiten a una organización ser más exitosa que sus competidores.

Así, puede constatarse en el medio empresarial que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias que desde algunos puntos de vista han sido consideradas como modas que no aportan mucho a la organización y desde otros, se definen como estilos administrativos que pueden ayudar al incremento de la productividad y la competitividad, afectando de manera positiva o negativa las relaciones que la organización establece con el entorno.

Alrededor del mundo son pocas las empresas que le brindan gran importancia al desarrollo de la gestión del talento humano y su clima organizacional para optimizar sus procesos y elevar su productividad, entre las que podemos mencionar: Facebook, Coca Cola, Google, Walt Disney, Microsoft, entre otros. La satisfacción laboral va más allá de una remuneración alta ya que las personas van a preferir una rutina laboral que les permita un equilibrio entre la vida profesional y personal.

El Perú cuenta con una gran cantidad de pequeñas empresas, lo que hace que los empresarios no brinden mucha importancia a la gestión de talento humano y al clima organizacional por verlo como un gasto de inversión

por la constante rotación de personal y no piensan en los resultados que dará un buen colaborador, no se preocupan por retenerlo y lograr que se fidelicen con la empresa, claro ejemplo son las empresas de call center que constantemente renuevan su personal porque no les brindan un buen clima laboral y no les permiten desarrollarse profesionalmente.

Work Net S.A.C., es una empresa nacional, que se encuentra ubicada en el distrito de Chorrillos, es colaboradora de la empresa Claro Perú brindando servicios de instalaciones, mantenimiento y ventas, actualmente no logran contar con un personal que se sienta comprometida con el éxito de la empresa ya que no logra que sus colaboradores se desarrollen dentro de ella por lo que son constantes sus ausentismos y renunciaciones, la empresa no realiza una buena gestión del talento para lograr tener el perfil correcto de sus colaboradores, sino que tampoco les brinda un buen clima organizacional por ende hace que realicen su trabajo sin motivaciones y los constantes cambios hace que el personal no se logre fidelizar con la empresa.

Respecto a la integración del personal, dada la falta de integración de los colaboradores con la empresa estos se concentran solo en realizar una labor encomendada, un colaborador llega a la empresa para satisfacer varias necesidades y se integrara con ella y la hará suya en la medida de que la empresa se preocupe se satisfacer sus necesidades, no solamente pagando puntualmente un sueldo, de aquí el problema de que la integración sea algo difícil que todos los colaboradores tengan.

Respecto al desarrollo del personal, las pocas oportunidades que hay en la empresa para que los colaboradores logren sus objetivos personales es un problema ya que muchos de ellos cuentan con carreras culminados, autoestima, conocimientos, experiencias que pueden ser útil en diferentes áreas, sin embargo, muchos de los colaboradores se encuentran en puestos en los que no logran desarrollar sus habilidades por lo que es un punto desfavorable para la empresa por la falta de un personal entregado por lo que hace y comprometido con sus labores.

Respecto a la compensación del personal, la falta de algunos aspectos en la empresa que son importantes para los colaboradores en el tema de compensación como: la falta de reconocimiento de horas extras, la ausencia de un paquete de compensación hace que los colaboradores no se sientan a gusto laborando ya que creen que su trabajo no es valorado por la empresa.

Respecto a la retención del personal, en la empresa se nota la frecuente rotación del personal lo que indica están existiendo diversos factores que la empresa no está vigilando para retener a sus colaboradores, esto es un grave problema para el desarrollo de la organización porque afectan procesos y la carga laboral aumenta para los colaboradores que se quedan si no reclutan en un tiempo determinado un nuevo colaborador.

Respecto a la satisfacción laboral, dada a la falta de importancia que la empresa les brinda a sus colaboradores para desarrollar una serie de métodos y potenciar sus habilidades, y de esta manera sentirse satisfechos de lo que realizan dentro de la empresa y de igual manera mayores resultados o metas propuestas por la empresa, ya que gracias a ellos y a su confianza sacan adelante a la empresa, es por ello que se debe tener en cuenta que tan satisfechos se encuentran con su trabajo dentro de la empresa y evitar algunos problemas que puedan perjudicar a la empresa.

Respecto a la disponibilidad de recursos, dada la falta de organización que la empresa tiene para que los colaboradores cuenten con los recursos suficientes e importantes que logren facilitar sus trabajos y presentarlos sin problema alguno, se ve afectado el interés que ellos tienen sobre sus labores.

Respecto a las relaciones interpersonales, dada la rotación de personal en la empresa los colaboradores no logran establecer relaciones interpersonales con sus compañeros por largo tiempo, esto afecta a establecer metas y la comunicación no es la adecuada los colaboradores deben adquirir compromiso para que no se vea afectada la empresa.

Respecto a la cultura organizacional, dada la débil cultura donde, la misión, la visión y los objetivos no están claros, los colaboradores ven a la empresa de una forma distinta y cada uno busca lograr sus objetivos por caminos diferentes, la falta de comunicación y de procesos; constantemente producen choques entre valores, actitudes y formas de pensar de los miembros de la empresa, lo cual genera malos ambientes de trabajo, gente desmotivada y poca productividad.

El análisis realizado sobre la problemática de estudios permite formular el siguiente problema general de investigación.

Problema general.

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la integración de personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?

¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?

¿Qué relación existe entre la compensación del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?

¿Qué relación existe entre la retención del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?

1.2. Justificación e importancia de la investigación.

Siendo la gestión de talento humano una fuerza que genera conocimientos es importante que su adecuada gestión permita el buen clima laboral a la vez permita el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ante los constantes cambios en el entorno las empresas buscan mantener y mejorar su competitividad mediante un clima laboral superior la forma de lograr este cometido es a través de la gestión del talento humano que les permita el mejor aprovechamiento que poseen ya que es considerado como un activo esencial para la empresa.

El éxito de las empresas depende en gran medida del equipo humano que la integra, así como la predisposición que tengan las personas para realizar su trabajo, razón por la cual es indispensable que los procesos de selección, capacitación y evaluación se realice en base a las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades de cada puesto.

Asimismo, la investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica, la investigación busca brindar información importante sobre la gestión de talento humano y clima organizacional, tiene como propósito brindar a los colaboradores de la empresa conceptos para mejorar la productividad y desempeño de los colaboradores que permita contar con nuevas alternativas para afrontar y dar solución a esta problemática. Asimismo, la variable gestión de talento humano se desarrolla tomando la teoría de Ibáñez (2011) que define la gestión del talento humano como: “El proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización” (p. 17). Por otro lado, para la variable clima organizacional, se considera la teoría de Chiavenato (2009) que manifiesta: “Es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización” (p. 48).

Justificación práctica, la investigación contribuye a aportar evidencias empíricas sobre dos variables que son muy importantes y actuales en toda empresa porque existe la necesidad de brindar soluciones sobre los problemas que son frecuentes, logrando desarrollar un bienestar entre colaboradores e involucrando las necesidades de los colaboradores con la empresa. Por otro lado, la investigación llega a conclusiones importantes que se ponen al alcance de los encargados de la empresa, en términos de recomendaciones y sugerencias que ayuden a mejorar las deficiencias encontradas en relación con las variables investigadas.

Justificación metodológica, la investigación contribuye validando dos instrumentos de recolección de datos uno para medir la variable gestión de talento humano y otro para medir la variable de clima organizacional, dichos instrumentos fueron elaborados por la investigadora y sometidos a criterios de validez y confiabilidad de contenido, criterio y constructo, así como la confiabilidad, cumpliendo con los parámetros mínimos exigidos para una investigación de estas características.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos:

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la integración de personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Determinar la relación entre el desarrollo del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C - Chorrillos.

Determinar la relación entre la compensación del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Determinar la relación entre la retención del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

1.4. Limitaciones de la investigación.

Limitaciones bibliográficas.

La bibliografía es carente, no se han encontrado investigaciones que analicen paralelamente ambas variables de estudio y las que se encontraron están desactualizados.

Limitación teórica.

Ausencia moderada de antecedentes nacionales de los últimos años, relacionadas con la problemática presentada que tengan el mismo tipo, nivel, enfoque y diseño de estudio.

Limitación institucional.

Existen limitaciones al acceso de las bibliotecas de las universidades por factores como horarios restringidos para los visitantes constituyendo limitaciones para acceder a bibliografía importante para el estudio.

Limitación temporal.

La investigación demanda de un tiempo importante que permita cumplir los requisitos mínimos de una investigación de licenciatura, la investigadora no dispone del tiempo necesario, por motivos laborales, para hacer una investigación con la rigidez que demanda la misma.

Limitación económica.

Existe limitado financiamiento económico para adquirir el material y realizar la investigación adecuada y por también por cuestiones laborales de no tener un ingreso adecuadamente.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.

Antecedentes internacionales.

Freire (2016) en su tesis: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD municipal de Tisaleo”, realizada en la Universidad Técnica de Ambato, para obtener el título de psicóloga industrial, cuyo objetivo fue investigar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD municipal de Tisaleo, con un diseño descriptivo, correlacional y cualitativo, desarrollada con una muestra conformada por 74 trabajadores, concluye lo siguiente:

El resultado refleja que el 69% de los encuestados refieren que el clima organización es buena y el 31% mala, y el 57% considera que los trabajadores tienen buen desempeño y el 43% mal desempeño.

La hipótesis de la investigación fue la hipótesis “El clima organizacional si influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gad Municipal de Tisaleo”, en vista el X^2_c calculado es mayor que el X^2_t tabulado, se rechaza la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa que dice “el clima organizacional si influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gad Municipal de Tisaleo”.

El clima organizacional dentro del GAD municipal de Tisaleo se encuentra influenciado por factores motivacionales que generan impacto directo dentro del desempeño laboral de los colaboradores. (p. 63).

Delgado (2016) en su tesis: “La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinoza Chiriboga de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi”, realizada en la Universidad técnica de Ambato, para optar título de licenciatura en psicología industrial, cuyo objetivo fue investigar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, con un diseño descriptivo, desarrollada con una muestra conformada por 68 colaboradores, concluye lo siguiente:

Se deduce que en la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga de la ciudad de Latacunga entre las causas que afectan a la gestión de talento humano se encuentra la insuficiente comunicación, deficientes relaciones interpersonales, generando insatisfacción laboral y perjudicando en el cumplimiento de metas y objetivos, además

es inexistente el desarrollo de actividades orientadas al bienestar de los trabajadores, perjudicando en el éxito empresarial.

El nivel de desempeño en la empresa los trabajadores generan condiciones inadecuadas para el cumplimiento de metas, dificultando la confianza, creatividad, desfavoreciendo en el trabajo en equipo, incrementando el aislamiento, la desconfianza e inseguridad en el cumplimiento de proyectos, limitando la eficiencia, la eficacia en el campo empresarial.

Se concluye que en la institución no existe ningún documento que vincule el estudio de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, perjudicando en el cumplimiento de funciones, incrementando conflictos, disminuyendo las actitudes proactivas, afectando en la motivación, innovación y en el cumplimiento de tareas específicas, desfavoreciendo en el liderazgo. (p. 57).

Pérez (2014) en su tesis: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (dirección provincial Pichincha)”, realizada en la Universidad Central del Ecuador, para obtener el título de psicólogo industrial, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (dirección provincial Pichincha), con un diseño no experimental, desarrollada con una muestra conformada por 40 colaboradores, concluye lo siguiente:

Con respecto a resultados, se concluyó que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en el ministerio de inclusión económica y social MIES, debido a la desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a sus labores por parte de los jefes.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por el liderazgo autocrático que se desarrolla en la institución, ya que impide la aportación de nuevas ideas, sugerencias y opiniones lo que cohibe en cierto modo a dar un valor agregado al trabajo diario.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por el liderazgo autocrático que se desarrolla en la institución, ya que impide la aportación de nuevas ideas, sugerencias y opiniones lo que cohibe en cierto modo a dar un valor agregado al trabajo diario.

La medida porcentual obtenida en la evaluación diagnóstica del clima organizacional del MIES fue de 54,27% lo que indica que la institución se encuentra con una calificación promedio y es necesario implementar acciones a corto plazo para optimizar el ambiente laboral existente. (p.150).

Uria (2011) en su tesis: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA LTDA de la ciudad de Ambato”, realizada en la Universidad técnica de Ambato, para optar título de ingeniera de empresas, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA

LTDA, con un diseño descriptivo, desarrollada con una muestra conformada por 36 colaboradores, concluye lo siguiente:

Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas CIA. LTDA.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.

Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.

No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional. (p. 67).

Gonzales (2011) en su tesis: “La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del 2011”, realizada en la Universidad Estatal de Bolívar, para optar el título de magíster de educación, cuyo objetivo fue identificar los procesos de gestión del talento humano que propicien una motivación positiva, en el personal del instituto superior tecnológico “Guaranda”, durante el primer semestre del 2011, con un diseño descriptivo desarrollada con una muestra conformada por 106 colaboradores, concluye lo siguiente:

La interpretación y análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, permitió establecer que en la institución existía un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, escaso liderazgo, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del talento humano.

La información interpretada permitió identificar el plan de intervención que están establecidas en las estrategias de cambio, las mismas que fueron socializadas a través de talleres dirigidos al talento humano de la institución, logrando cumplir con el objetivo propuesto que fue lograr una motivación positiva. (p. 110).

Antecedentes nacionales.

Béjar (2017) en su tesis: “La incorporación de los gerentes públicos en la gestión del talento humano y su impacto en el clima organizacional de la corte superior de justicia de Puno periodo 2011-2015”, realizada en la

Universidad Continental, para optar el grado académico de maestro de gerencia pública, cuyo objetivo fue determinar en qué medida la incorporación de los gerentes públicos ha impactado en el sistema administrativo de gestión del talento humano, y en el clima organizacional de la corte superior de justicia de Puno entre los años 2011- 2015, con un diseño exploratorio y descriptivo, desarrollada con una muestra conformada por 365 trabajadores, concluye lo siguiente:

No se evidencian condiciones de empleo compatible con las exigencias necesarias de cualquier sistema laboral moderno en términos de salarios, estabilidad laboral, modalidades de selección, contratación, capacitación, asistencia social, esparcimiento, evaluación, existencia de una carrera pública basada en el mérito, a excepción del grupo ocupacional de magistrados.

Se evidencia esfuerzos del gerente público para lograr que la CSJPU alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia en la gestión pública, buscando prestar servicios de calidad, orientados al bienestar del ciudadano y al desarrollo de los colaboradores de institución.

El nivel medio de clima organizacional, obtenido en la CSJPU, muestra que el impacto del accionar de la gerencia pública, aún no ha completado las condiciones necesarias para que los colaboradores desarrollen valor público alineado a las necesidades de los clientes internos y externos de la organización; sin embargo, se está avanzando en esta dirección, entendiéndose que es un proceso cuyos esfuerzos deben estar dirigidos a mediano y largo plazo, dado que a corto plazo no es posible modificar todas las condiciones adversas que afectan al clima organizacional y al nivel y calidad de la prestación de los servicios de administración de justicia en la región de Puno.

Los resultados y el papel de los gerentes públicos con ellos han evidenciado ciertos avances que deberán ser fortalecidos y masificados a otras sedes y a grupos ocupacionales principalmente secretarios judiciales, para consolidarlos y mejorar las percepciones, la aplicación de estilos y el proceso propio del liderazgo; como transacción interpersonal que les compete como agentes clave en la gestión del clima organizacional. (p. 164).

Moreyra (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima, 2017”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de maestro en gestión del talento humano, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima, 2017, con un diseño no experimental de forma transaccional – correlaciona, desarrollada con una muestra conformada por 222 personas, concluye lo siguiente:

Teniendo en cuenta que la hipótesis general era establecer si existe relación significativa entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa

National Cleaning S.A, Lima, 2017; en base a las evidencias estadísticas realizadas y los resultados de la investigación se estableció que existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,841 y significancia estadística $p = 0,000 < 0,01$).

Teniendo en cuenta que la primera hipótesis específica era establecer si existe relación significativa entre proyección organizacional de gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima, 2017; en base a las evidencias estadísticas realizadas y los resultados de la investigación se estableció que existe relación significativa entre la dimensión proyección organizacional de gestión del talento humano y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,674 y significancia estadística $p = 0,000 < 0,01$).

Teniendo en cuenta que la segunda hipótesis específica era establecer si existe relación significativa entre gestión de cambio de gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima, 2017; en base a las evidencias estadísticas realizadas y los resultados de la investigación se estableció que existe relación significativa entre la dimensión gestión de cambio de gestión del talento humano y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,789 y significancia estadística $p = 0,000 < 0,01$). (p. 101).

Justo (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06- Ate 2017”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de maestra en administración de la educación, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06- Ate 2017, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, desarrollada con una muestra conformada por 90 docentes, concluye lo siguiente:

El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,852** por lo que se determina que existe una correlación significativa entre la variable gestión del talento humano sobre la variable clima organizacional. Asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia ($sig = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,827** por lo que se determina que existe una correlación alta entre la variable gestión del talento humano sobre la dimensión estructura del clima organizacional. Asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia ($sig. = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,726** por lo que se determina que existe una correlación positiva entre la variable gestión del talento humano sobre la dimensión estándares del clima organizacional. Asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia ($sig. = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). (p. 150).

Huarza (2017) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar título de licenciada en administración, cuyo objetivo fue demostrar la relación de clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017, con un diseño cuantitativo, desarrollada con una muestra conformada por 30 trabajadores administrativos, concluye lo siguiente:

Se logró determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017, debido que es 10,866, con 1 grado de libertad y con una significancia de 0.001, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, por lo que existe relación directa entre clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017, es decir si el nivel del clima organizacional aumenta también crece el nivel de desempeño laboral.

Se logró establecer la relación de las relaciones de los colaboradores y la eficiencia laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017, debido que el nivel de las relaciones de los colaboradores es 30% regular y 33.3% buena, y el nivel de eficiencia laboral es 30% desempeño promedio y 33.3% desempeño alto, lo que indica que las relaciones de los colaboradores es buena por la adecuada gestión de respeto, apoyo y confianza, para el desempeño alto en la eficiencia laboral del talento humano.

Se alcanzó explicar la relación entre la comodidad laboral y la efectividad laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017, debido que el nivel de la comodidad laboral es 3.3% mala, 40% regular y 20% buena; y el nivel de la efectividad laboral es 40% desempeño promedio y 23.3% desempeño alto; lo que indica que la comodidad laboral se gestiona de forma regular mediante la distribución de las tareas y la remuneración para el desempeño promedio en la efectividad laboral del talento humano. (p. 75).

Velarde (2014) en su tesis: “Gestión de talento humano y el clima organizacional de personal administrativo de la municipalidad provincial de Angaraes”, realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar título de licenciado en administración, cuyo objetivo fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Angaraes - 2014, con un diseño correlacional y de corte transversal, desarrollada con una muestra conformada por 80 trabajadores, concluye lo siguiente:

En referencia al objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huancavelica – 2014. Se concluye que si existe relación entre las

variables de estudio en niveles bajos; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,013 < 0,05; Rho =,283**).

Respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación de la gestión del talento humano como procesos para integrar personas y el clima organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Angaraes - 2014. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio en niveles bajos; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. bilateral = 0,011 < 0,05; Rho =,285**).

En cuanto al objetivo específico 02: Determinar la relación de la gestión del talento humano como procesos para organizar personas y el clima organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Angaraes - 2014. Se concluye que si existe una relación moderada entre las variables de estudio, el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,001 < 0,05; Rho =,349**). (p. 86).

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.

2.2.1. Bases teóricas de la gestión de talento humano.

2.2.1.1. Definiciones de la gestión de talento humano.

Ibáñez (2011) al respecto dice:

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización. (p. 17).

Chiavenato (2007) menciona:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras infinidad de variables importantes. (p. 16).

La gestión de talento humano se refiere entonces a un proceso que incorpora a nuevos talentos a la fuerza laboral y si la persona está dispuesta a poner de su esfuerzo la empresa avanzara, además desarrolla y retiene a un talento humano existente en la empresa, se debe incorporar personal que realmente sea potencial humano en el proceso administrativo y en planear, organizar, ejecutar, coordinar así como controlar con técnicas para promover el desempeño del

personal, permitiendo que alcancen los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

2.2.1.2. Importancia de la gestión de talento humano.

Cualquier tipo de empresa necesita de personas para trabajar adecuadamente, es por eso por lo que se dice que el activo más importante en una empresa es su personal.

La gestión de talento es muy importante en una organización no solo por verlo desde un punto de vista productivo sino también social ya que brinda un apoyo para cumplir con los propósitos de la organización.

Ibáñez (2011) determina la importancia de la gestión de talento humano en sus políticas indicando lo siguiente:

Establece el código ético y de valores de la organización, y permiten dirigir las relaciones laborales entre esta y sus talentos humanos, a partir de sus políticas pueden definirse los procedimientos que se implantaran, los cuales son caminos de acción predeterminados para orientar el desempeño individual y colectivo del talento humano. (p. 238).

Chiavenato (2009) afirma:

Es importante ya que las personas son los nuevos asociados de la organización. La cultura organizacional recibe un fuerte impacto del mundo exterior, y ahora privilegia al cambio y la innovación enfocados al futuro y al destino de la organización. (p. 39).

2.2.1.3. Características de la gestión de talento humano.

De acuerdo con Ibáñez (2011) brinda las siguientes características de la gestión de talento humano:

El talento humano no puede ser considerado como propiedad de la organización; esta característica se refiere en que los conocimientos, la experiencia, las habilidades, entre otros, son

particularidades personales e implica una disposición voluntaria de la persona por consiguiente nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento es más, nadie podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o clase de trabajo que se acomode a su capacidad.

Las experiencias, los conocimientos y las habilidades son intangibles; esta característica refiere que generalmente, en alguna organización social, se piensa que los talentos humanos no tienen connotación económica alguna; por lo tanto, son los que menos atención y dedicación reciben. Pero ahora esto ha cambiado, ya que el potencial humano es la inteligencia humana capaz de innovar, emprender, dinamizar y posibilitar un desarrollo organizacional.

Chiavenato (2009) nos quiere decir que administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable e importante para el éxito de las organizaciones e indica cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

Conocimiento. Se trata del saber, constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es lo más importante actualmente.

Habilidad. Se trata de saber hacer, significa usar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.

Juicio. Se trata de saber estudiar una situación y el ambiente, significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos y definir prioridades.

Actitud. Se trata de saber hacer que ocurra, la actitud permite lograr y superar metas, admitir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.

2.2.1.4. Teorías relacionadas a la gestión de talento humano.

Teoría de la gestión del talento humano de Ibáñez.

De acuerdo, Ibáñez (2011) indica: “Toda organización social, especialmente la empresa, para lograr sus objetivos requiere una serie de recursos disponibles y de calidad” (p. 18).

Respecto al autor indica tres aspectos fundamentales:

- Aspecto legal, aquí quedan comprendidos la declaración universal de los derechos del hombre trabajador, la ley general del trabajo, el reglamento interno de la empresa, entre otros que deben ser consultados antes de tomar una decisión en el área de personal.
- Aspecto teórico, las funciones específicas del aspecto humano, sus principios, teorías, técnicas, métodos, organigramas, procedimientos de la ciencia administrativa en su función específica de la gestión del potencial humano en la empresa.
- Aspecto humano, no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprometidos en este aspecto, sino también el trato humano en otros factores relacionados a diversas actitudes emocionales del trabajador, conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses vocacionales, actitudes, aptitudes, habilidades, entre otros.

Política de la gestión del talento humano.

Ibáñez (2011) indica: “Las políticas son los lineamientos o normas administrativas que se establecen para dirigir la empresa.

Estas orientan, guían y conducen al ejecutivo de mando medio para una correcta toma de decisiones que asegure el logro de los objetivos esperados” (p. 230).

De esta manera podemos decir que las políticas son guías para la acción y sirven para dar respuesta a los problemas que pueden presentarse con frecuencia y que hacen que los jefes intermedios acudan a los jefes superiores, para que estos den soluciones o tomen decisiones; por lo tanto, las políticas de talento humano se refieren a las maneras de cómo la empresa aspira a trabajar con su talento humano para alcanzar por intermedio de ellos, sus objetivos.

Progreso y desarrollo de la gestión de talento humano.

Ibáñez (2011) menciona: “La administración como fenómeno social, precisamente aparece como una necesidad durante la revolución industrial, la misma que ha sido el inicio también del desarrollo social en el mundo” (p. 44).

La gestión de talento humano no apareció de improviso, y aunque no es posible señalar cuando se dio inicio al uso de sus técnicas, sabemos, ahora que es condición indispensable para la buena marcha de cualquier organización social. Así, y desde entonces, la caza, agricultura, pesca el comercio y la era industrial han requerido de un grado avanzado de organización y de gestión de los talentos humanos.

Objetivos de la gestión de talento humano.

Los objetivos de la gestión del talento humano son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional.

Ibáñez (2011) explica respecto a los objetivos de la gestión de talento humano:

Objetivos para el empresario.

Si nos preguntamos que busca el empresario al crear el área de la gestión de talento humano, responderemos con seguridad que es para fijar políticas de personal, fijar diversos fines inmediatos, determinar las funciones y tareas en los manuales correspondientes y perseguir que el personal posea, en cada puesto y nivel, las cualidades y capacidades necesarias para ocupar el puesto de trabajo.

Objetivos para el colaborador.

No obstante, la importancia de los objetivos inmediatos que la empresa persigue en la gestión del potencial humano es indiscutible que de ninguna manera los conseguirá si todos los trabajadores no recibieran, por parte de la empresa, aquello que en ella buscan, lo que les hace ir a trabajar a la misma, los incentivos financieros.

Nuevas tendencias de la gestión de talento humano.

Ibáñez (2011) indica:

En cuanto a la función del área del talento humano se pueden observar cambios fundamentales en el nuevo enfoque que se le ha dado a esta área o función específica de la empresa. Se trata de un enfoque global que permite vincular las actividades que le son propias, con todas las funciones motoras de la organización, permitiendo así una visión más integral del negocio y una mayor contribución a la efectividad de la empresa. (p. 61).

Este autor menciona ocho tendencias para la gestión de talento humano:

La influencia, esta nueva tendencia se entiende como la habilidad que tiene una persona para modificar la forma de pensar y actuar de otra, cada integrante de la organización busca frecuentemente hacer cambios para la mejora de la empresa ya que no solo se necesita de personas que cumplan al pie de la letra los procedimientos, sino que también aquellas que aporten nuevas ideas para solucionar problemas día a día.

La innovación, esta tendencia indica que el colaborador moderno se encuentra dispuesto a indicar nuevas formas de resolver y hacer las cosas dentro de la organización, las personas que antes no se sentían con la capacidad de cambiar algún proceso ya lo realiza al notar que sus ideas se toman en serio por lo que pondrá mayor empeño en mejorar sus labores, la innovación es vital para toda empresa por fomentar la creatividad en los colaboradores.

Trabajo en equipo, la finalidad de esta nueva tendencia es de alcanzar objetivos específicos, es sentirse en confianza y sentirse cómodo en un grupo donde se participa, hay que tener en cuenta que cuando se trata de solucionar un problema en grupo se obtienen beneficios, pero también pueden aparecer nuevos problemas, por ello debe estar conformado por personas que tengan amplios conocimientos y habilidades.

Satisfacción en el trabajo, esta tendencia nos habla que el colaborador necesita estar satisfecho con su trabajo que debe satisfacer sus necesidades humanas y emocionales ya que ahora no solo buscan un buen sueldo, sino que sentir que son importantes y que tienen la posibilidad de lograr sus objetivos, así se sentirán a gusto para hacer su trabajo y tendrán un fuerte compromiso con la empresa.

Deseo de cambio en la empresa, en esta nueva tendencia la empresa debe estar actualizada con la tecnología y ser promotora de

cambio, ya que el nuevo colaborador busca cambios de acuerdo con su manera de pensar y actuar para desarrollar sus habilidades emocionales y físicas para ser más competitivos.

La responsabilidad en el trabajo, esta tendencia significa estar consciente de la responsabilidad en el trabajo y asumir una estabilidad emocional ya que los colaboradores están dispuestos a realizar nuevas tareas con dedicación y concentración, es una nueva tendencia en la actitud de la nueva generación de los jóvenes profesionales.

La participación en la toma de decisiones, en esta tendencia se crea el compromiso y responsabilidad, ya que ahora las empresas están teniendo en cuenta la participación de sus colaboradores para la toma de decisiones, así los nuevos retos empresariales exigen que la organización cuente con responsabilidades más definidas de ahí la importancia de hacer participar a sus colaboradores fomentar la motivación, la autoestima y las relaciones interpersonales.

Estímulo a la creatividad y la participación voluntaria, esta última tendencia se refiere a la participación voluntaria de los trabajadores para los problemas y mejoramientos en la empresa está a cambio brinda una serie de reconocimientos.

Teoría de la gestión del talento humano de Chiavenato (2009).

Chiavenato (2009) considera lo siguiente:

Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. (p. 5).

El mismo autor indica que se debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, no se puede imaginar la función de recursos humanos sin conocer los negocios de una organización.
- Proporcionar competitividad a la organización, esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados, significa dar reconocimiento a las personas y no solo el dinero constituye el elemento básico de la motivación humana.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar deseable.
- Administrar el cambio, los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios traen nuevas tendencias, nuevos enfoques más flexibles que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables, tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social.

Aspectos de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2007) indica que la administración de recursos humanos se basa en algunos aspectos fundamentales como:

- Las personas como seres humanos son las dotadas de personalidad propia y profundamente diferentes entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias indispensables para la debida administración de los demás recursos de la organización.
- Las personas como activadores de los recursos de la organización son los elementos que impulsan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos.
- Las personas como asociadas de la organización, capaces de conducirla al éxito. Las personas hacen inversiones en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, con la esperanza de tener rendimientos de esas inversiones, por medio de salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera.
- Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización.
- Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio.

2.2.1.5. Dimensiones de la gestión de talento humano.

Integración del personal.

Ibáñez (2011) indica: “Las primeras experiencias que vive un trabajador en la organización empresarial va a condicionar su rendimiento y pronta adaptación a los mecanismos o engranaje operativos de la empresa” (p. 192).

Por otra parte, Rodríguez (2007) refiere: “Requiere identificar las necesidades de recursos humanos y de conservar la forma de la estructura organizacional con personas competitivas” (p. 636).

Partiendo de estos conceptos, y desde otro punto de vista la empresa moderna comprende y acepta que el nuevo colaborador, al provenir de una cultura organizacional diferente a la suya donde todo es desconocido se va a sentir: aburrido, aislado, asustados, desconectado, extraño.

Desarrollo del personal.

Ibáñez (2011) menciona: “Se busca que el talento humano adquiera los conocimientos y las destrezas necesarias para su desarrollo personal, y de alguna forma poder contribuir con los fines de la organización” (p. 237).

Alles (2005) menciona: “Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un esfuerzo constante para mejorar la formación y el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades y de la organización” (p. 102).

Esta dimensión se refiere en capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el

aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.

Compensación del personal.

Ibáñez (2011) menciona: “Es necesario plantear una política de remuneración atractiva, competitiva y real, y de esta manera permitir la retención de los potenciales talentos humanos, especialmente de la inteligencia humana de la organización, y los colaboradores actuales” (p. 237).

Chiavenato (2009) menciona que las compensaciones organizacionales se pueden clasificar en:

Financieras que incluyen: Salario directo, bonificaciones y comisiones, vacaciones, primas, propinas, horas extras, primas por salario, adicionales y efectos financieros de los beneficios concedidos.

No Financieras que incluyen: Oportunidad de desarrollo, reconocimiento y autoestima, seguridad en el empleo, calidad de vida en el trabajo, orgullo de la empresa y del trabajo, promociones y libertad y autonomía en el trabajo (p. 134).

Retención del personal.

Prieto (2013) indica:

Muchas empresas admiten tener problemas con la retención de su personal más valioso y talentoso, esto se debe a que la salida de este personal no solo es de carácter económico, sino que también se debe a condiciones laborales internas. (p. 30).

Sánchez (2010) menciona:

En la actualidad, es difícil lograr que los trabajadores sean calificados y que a la vez cuenten con altos niveles de motivación. Contar con el personal idóneo para lograr las metas a largo plazo de la organización, es cada vez un reto de mayor dificultad, razón por la cual los procesos de selección en muchas compañías han sido tercerizados y entregados a expertos head-hunters que manifiestan el saber buscar, atraer y escoger el personal idóneo, sin embargo está muy claro que siempre queda en cabeza de la organización, retener y mantener a los candidatos seleccionados. (p. 20).

Se refiere a retener a los mejores talentos para el bienestar de la empresa, garantizando un alto nivel de rendimiento y que el personal se encuentre satisfecho y motivado con su trabajo para quedarse en la empresa.

2.2.2. Bases teóricas de clima organizacional.

2.2.2.1. Definiciones de clima organizacional.

Chiavenato (2009) afirma:

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está fuertemente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es conveniente cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (p. 86).

El clima organizacional, se refiere entonces a las percepciones de los colaboradores referente a su lugar de trabajo, la manera de tomar decisiones, las relaciones interpersonales entre los colaboradores (jefes y compañeros), la comunicación informal, entre otros, va a tener que ver con el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con la cual los empleados valoran su trabajo

Pintado (2011) define al clima laboral como: “El conjunto de habilidades atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta” (p. 18).

De las definiciones anteriores, el clima organizacional se define entonces como las características que tiene el medio ambiente y la imagen que tienen los colaboradores hacia la organización teniendo

en cuenta que cada uno tiene una percepción diferente y es lo que determinara su comportamiento dentro de la organización.

2.2.2.2. Importancia del clima organizacional.

Chiavenato (2009) afirma:

Del concepto motivación en el nivel individual surge el concepto clima organizacional en el nivel de la organización, aspecto importante en la relación entre personas y organizaciones. Las personas se hallan en un proceso continuo de adaptación a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio. (p. 119).

Brunet (1987) indica:

Es importante ya que: refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización. (p. 20).

Por lo tanto, el clima organizacional es un factor importante que permite identificar los problemas que afectan el desempeño de los colaboradores de cualquier empresa.

2.2.2.3. Características del clima organizacional.

El clima organizacional consiste en el cambio temporal en las conductas de la persona, que se deben a diferentes factores sean buenos o malos como: presión en el trabajo, horarios rotativos, reducción de personal, aumento de trabajo cada fin de mes, incrementos de salarios, entrega de aguinaldo, pagos de horas extras, entre otros, estos factores van a decidir el grado que tiene el colaborador para realizar sus tareas, si el positivo la motivación va estar aumentada, el resultado de su trabajo puede ser desfavorable.

Chiavenato (2009) menciona:

Que La adaptación, como cualquier otra característica de la personalidad, varía de una persona a otra, y de un mismo individuo, de un momento a otro. Esta variación puede representarse como un continuum que va de una adaptación precaria, en un extremo, a una adaptación excelente, en el otro.

Una buena adaptación significa "salud mental". Las tres principales características de la persona mentalmente sanas son las siguientes: - Las personas se sienten bien consigo mismas. - Las personas se sienten con las demás personas. - Las personas son capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida y de las situaciones. (p. 119).

Rodríguez (2007) manifiesta que el clima organizacional se caracteriza por algunas de las siguientes condiciones:

- Ser permanente, se refiere que las empresas guardan permanencia de clima laboral con algunos cambios graduales.
- La conducta de los trabajadores es variada por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce autoridad en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores cambian el clima de la organización y también afectan sus propias conductas.
- Distintas variables de la empresa perjudican el clima de esta y a su vez estas variables se pueden ver dañadas por el clima.

El clima dice la referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

El clima de una organización tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afectan en forma relevante el devenir organizacional.

Como se puede ver, el comportamiento de las personas y el clima laboral tienen mucha relación, pues el clima laboral causa el efecto sobre las personas de manera directa o indirecta y el comportamiento de los colaboradores causan un efecto en el clima laboral.

2.2.1.4. Teorías relacionadas al clima organizacional.

El clima organizacional es un tema que se fue desarrollando desde los años sesenta y con el paso de los años el concepto fue evolucionando aún más y tomando más valor entre las empresas, a partir de ello nace una serie de teorías sobre el clima organizacional.

Brunet (1987) cita la teoría del clima organizacional de Likert (1968) donde establece:

El comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. (p. 25).

El mismo autor determina dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones, los cuales son:

Clima de tipo autoritario.

Clima autoritarismo explotador, en este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Clima autoritarismo paternalista, este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza tolerante en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Clima de tipo participativo.

Clima consultivo, se refiere a un clima participativo donde la empresa tiene confianza en sus empleados, la política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima participación en grupo, en este tipo la empresa tiene confianza en sus empleados, los procesos de toma de decisiones están repartidos en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación es ascendente, descendente, y también de forma lateral; los empleados están motivados por la participación, por cumplir los objetivos, por mejorar los métodos de trabajo y por el rendimiento. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

En conclusión, existen dos tipos de climas que son los más ideales para las empresas uno es el clima consultivo y el otro el clima participación en grupo. Porque los dos involucran al personal con la empresa brindándoles un buen ambiente y seguridad a sus trabajadores sintiéndose ellos identificados con la empresa.

Componentes y resultados del clima organizacional.

Brunet (1987) indica los siguientes componentes y resultados: “Componentes, como el comportamiento; dentro de este componente se encuentran los aspectos individuales, grupo e intergrupales, motivación y liderazgo, estructura de la organización, procesos organizacionales y resultados, como el rendimiento, que son individual, grupal y organización” (p. 40).

Reglamentos y políticas del clima organizacional.

Brunet (1987) menciona:

Las políticas y reglamentos formalizados por una organización con respecto a sus colaboradores tienen un efecto significativo sobre la percepción del clima organizacional de estos últimos. En efecto estas acciones de la dirección establecen y prescriben un papel de trabajo para el empleado y determinar, por el mismo hecho, el margen de juego de comportamientos y las interacciones que la dirección juzga necesarios, útiles y eficaces en el ejercicio de sus funciones. Así el margen de maniobra que le deja la organización al colaborador permite a este último hacerse de una opinión sobre el tipo de clima que vive. (p. 57).

Evaluación del clima organizacional.

La medición del clima organizacional es básicamente una herramienta de diagnóstico que busca ubicar las variables más importantes de la empresa, con el fin de mejorar su funcionamiento interno, en función del logro de sus objetivos y de su adaptación al medio externo; permitiendo introducir cambios tanto en actitudes como en conducta que condicione el rendimiento laboral.

Brunet (1987) menciona: “Se identifican tres modos diferentes de investigación medida múltiple de los atributos organizacionales, medida perspectiva de los atributos individuales y la Medida perspectiva de los atributos organizacionales” (p. 17).

Medida múltiple de los atributos organizacionales.

Esta medida nos indica que se estudia al clima organizacional como un conjunto de características de la organización midiendo el espacio físico, temperatura, ruido, salud, instalaciones, maquinas, tamaño de la empresa, entre otros, que las hace diferentes antes otras organizaciones. Estas características son estables en el tiempo e influyen con el comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa.

Medida perspectiva de los atributos individuales.

En esta medida nos indica que se toma en cuenta la captación del colaborador ante el clima organizacional, se mide las actitudes, los valores, opiniones e incluso su grado de satisfacción hacia su trabajo. Estas no son estables ya que cambiara según la actitud de cada colaborador.

Medida perspectiva de los atributos organizacionales.

Esta medida nos indica que es la más utilizada ya que incorpora la influencia conjunta del medio y la personalidad del colaborador en la determinación de su comportamiento.

2.2.2.5. Dimensiones del clima organizacional.

Satisfacción laboral.

Uribe (2015) menciona:

Es una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la evaluación de la experiencia laboral y conduce a un estado emocional placentero; por lo tanto, la satisfacción es la percepción del individuo sobre que tanto el puesto provee de satisfactores esperados. Refleja un constructo global del trabajo y relacionado con respecto a sueldo, horario, relaciones, condiciones y tipo de trabajo entre otros. (p. 100).

Robbins y Judge (2009) enfatizan: “La actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo” (p. 181).

De acuerdo con lo mencionado la satisfacción laboral hace referencia al estado afectivo que una persona tiene acerca de realidad laboral y surge de una comparación entre lo que una persona desea y lo que puede obtener y esta consecuencia genera un grado de satisfacción o insatisfacción del colaborador para su rendimiento en la empresa.

Disponibilidad de recursos.

López (2012) manifiesta lo siguiente:

Los recursos administrativos se pueden estudiar de diversos puntos de vista, debido a las características que presentan. Es decir, se caracterizan de diversas formas por presentar múltiples usos lingüísticos. Entre los más destacados que ha estudiado la doctrina, el recurso administrativo puede ser o bien un derecho, o un acto jurídico, o un medio de defensa. (p. 225).

Se refiere a la disponibilidad de recursos físicos y tecnológicos con los que cuenta la empresa para cubrir cada necesidad y como se encuentra disponible para sus colaboradores.

Relaciones interpersonales.

Pérez (2010) dice: “Es la teoría científica de la organización del trabajo en aspectos humanos que comprende todas las formas de comportamientos y relaciones de los hombres en o fuera del trabajo, que busca la eficiencia” (p. 250).

Vilca y Canaza (2013) señalaron que: “Es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible” (p. 103).

Comportamiento organizacional.

Los principios del comportamiento organizacional son muy importantes para los nuevos administradores porque en todas las empresas somos los recursos humanos quien toman las decisiones y controlan la forma y manera en que la empresa adquirirá y usará los recursos para lograr los objetivos.

Según Robbins y Judge (2009) mencionan: “Es el campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización” (p. 9).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Ambiente laboral.

Son todos aquellos elementos del medio ambiente de trabajo, tales como: iluminación, temperatura, disposición de mobiliario, condiciones de ruido, factores de seguridad e higiene.

Ausentismo.

Es toda falta del colaborador al puesto de trabajo, incumpliendo las condiciones establecidas en un contrato de trabajo suele darse comúnmente por colaboradores con baja satisfacción laboral, bajo compromiso.

Autorrealización.

Se refiere a la satisfacción de una persona por haber cumplido objetivos personales o grupales, completa el logro de una identidad individual para exponer al máximo su capacidad, talentos y habilidades que posee y que serán fundamentales para el desarrollo en la empresa.

Cambio.

Palabra clave en el desarrollo organizacional implica redefinir creencias, actitudes, valores, estrategias y practicas es decir proporcionale un enfoque funcional a la organización.

Capacitación.

Se refiere al proceso de perfeccionamiento o adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar la calificación, a una mejor práctica de las labores, a un mayor bienestar social y a la realización personal del servidor.

Compromiso organizacional.

Es la lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar en ella, es una disposición que tiene el colaborador para permanecer en la compañía a futuro. Es usual que refleje su creencia en la misión y objetivos de la empresa.

Conflicto.

Es un enfrentamiento de oposiciones que surgen en un grupo de personas por el comportamiento de una desfavorece los objetivos de los demás, suele permanecer durante mucho tiempo y pasar de lo laboral a lo personal.

Cultura organizacional.

Es un conjunto de valores, políticas, hábitos, creencias, tradiciones y conductas fundamentales que genera una identificación común entre los miembros de una organización, podemos encontrar muchas empresas que ofrecen los mismos productos o servicios, como clientes, siempre nos vamos a sentir más identificados y cercanos con una.

Higiene empresarial.

Consiste en el conjunto de normas que buscan asegurar la integridad física y mental de los colaboradores por ello brindan charlas de cómo evitar riesgos dentro de sus labores diarias, busca diagnosticar y prevenir enfermedades laborales.

Innovación.

Es la capacidad para cambiar las cosas incluso mejorarlas partiendo de un punto ya conocido, implica dar soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

Tarea.

Es una división mínima del trabajo administrativo; es cada una de las acciones físicas y mentales, pasos o etapas que es necesario ejecutar para llevar a cabo una actividad determinada.

Recursos.

Son toda clase de elementos materiales (local, equipo y material), humanos (manos de obra técnicas e intelectuales) y presupuestales que pudieran ser utilizados y considerados en la programación y ejecución de las acciones programadas.

Reglamento interno.

Es un conjunto de normas dadas por la alta dirección de una empresa que regula el comportamiento de los colaboradores dentro de ella y se le hace conocer a cada uno de los miembros de empresa.

Seguridad laboral.

Es un sentimiento de los colaboradores por lo cual experimentan estabilidad en el trabajo, protección física, psicológica, social y económica.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

La presente investigación se encuentra dentro de las investigaciones de tipo descriptivo, porque su principal objetivo es descubrir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, en este caso determinaremos.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) dice: “Los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

Asimismo, el tipo de investigación de acuerdo a los momentos de aplicación de los instrumentos es de tipo transversal porque se encargan de recolectar datos en un solo momento, es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Hernández et al. (2014) menciona: “Los estudios de tipo transversales son aquellos que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar sus incidencias e interrelación en un momento dado” (p. 92).

Diseño de investigación.

El presente estudio responde al diseño de estudio descriptivo correlacional, porque su objetivo principal es determinar la relación que existe entre dos variables, en este caso determinaremos la relación que existe entre la gestión de talento humano y clima organizacional en los colaboradores de la empresa WorK Net S.A.C. Chorrillos.

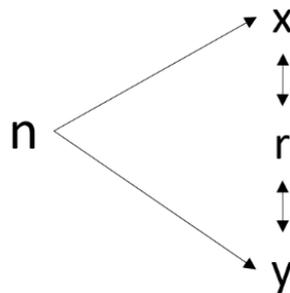
“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos,

objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2014, p. 80).

Al respecto, Bernal (2010) indica:

La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica causas o consecuencias. Su principal soporte es el uso de herramientas estadísticas. (p. 122).

El esquema de las investigaciones de diseño correlacional es la que se muestra a continuación:



Donde:

n= Tamaño de la muestra

x= Gestión del talento humano

y= Clima organizacional

r= Relación entre las variables

3.2. Población y muestra.

Población.

Bernal (2010) menciona: “Para definir una adecuada población es fundamental utilizar términos como elementos o individuos a los cuales hace referencia la investigación con características parecidas, unidades de muestreo, alcance y tiempo” (p. 160).

La población estará constituida por la totalidad de los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C., los cuales suman un total de 78 personas como se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Población de colaboradores de la empresa Work Net S.A.C.

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	40	51%
Mujeres	38	49%
Total	78	100%

Según Hernández et al. (2014) una población es definida como: “El conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

Según Miján (2002) dice que: “Las poblaciones se superponen y se contienen unas a otras y, por ello, debemos establecer criterios que nos permitan identificar claramente a ese conjunto de sujetos que comparten características comunes” (p. 264).

Muestra.

El diseño de la muestra es no probabilístico de tipo intencionado por lo tanto es el investigador quien ha seleccionado de manera voluntaria el lugar en el que se trabajara y además ha establecido el tamaño de la muestra la misma que está constituida por la totalidad de los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C., lo que la convierte en una muestra de tipo censal.

Según Hernández et al. (2014) señala: “Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hace inferencias sobre la población” (p. 326).

Según Malhotra (2008) se denomina censo a: "La enumeración completa de los elementos de una población u objetos de estudio" (p. 314).

3.3. Hipótesis.

Hipótesis general.

Ho: No existe una relación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Ha: Existe una relación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Hipótesis específicas.

H₁: Existe relación entre la integración del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

H₂: Existe relación entre el desarrollo del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos.

H₃: Existe relación entre la compensación del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos.

H₄: Existe relación entre la retención del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos.

3.4. Variables y operacionalización de variables.

Definición conceptual de la gestión de talento humano.

“Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 9).

Definición operacional de la gestión de talento humano.

La gestión del talento humano es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones, expresado en 42 ítems, que permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto a las características de la gestión del talento humano.

Definición conceptual del clima organizacional.

Chiavenato (2009) menciona:

Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. (p. 86).

Definición operacional del clima organizacional.

El clima organizacional, es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones, expresado en 44 ítems, que permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto al clima organizacional donde laboran

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión de talento humano.

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Integración de las personas	Análisis de puesto	1 al 12		Bueno 157-194
	Evaluación			
	Selección			
Desarrollo del personal	Desarrollo de carrera	13 al 31	1: Nunca	Regular 122-157
	Motivación		2: Casi nunca	
	Relaciones con el personal		3: A veces	
Compensación del personal	Remuneraciones	32 al 37	4: Casi siempre	Malo 96-122
	Beneficios		5: Siempre	
	Prestaciones sociales			
Retención del personal	Cultura organizacional	38 al 42		
	Higiene de trabajo			

Tabla 3

Operacionalización de la variable clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	1 al 12		Bueno 157-194
	Seguridad laboral			
	Sentido de pertenencia			
Disponibilidad de recursos	Compromiso	13 al 21	1: Nunca	Regular 122-157
	Disponibilidad de recursos		2: Casi nunca	
	Ambiente de trabajo		3: A veces	
Relaciones humanas	Recursos tecnológicos	22 al 33	4: Casi siempre	Malo 96-122
	Compañerismo		5: Siempre	
	Conflictos			
Comportamiento organizacional	Comunicación	34 al 44		
	Ausentismo			
	Nivel de tensión			
	Rotación de personal			

3.5. Método y técnicas de investigación.

Método de investigación.

La investigación se desarrolla bajo los lineamientos del método científico, este método consiste en las observaciones que suceden en los procesos que desarrolla el investigador, y también evalúa las comprobaciones de la experimentación para respaldar por observaciones y experimentos.

De la misma manera, se desarrolla también mediante el método cuantitativo, porque tiene como objetivo recolectar respuestas de la población mediante encuestas a una población definida por el investigador. Tiene como finalidad tomar decisiones objetivas que ayuden a obtener lo que desarrollamos.

Hernández et al. (2014) señala: “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición 44 numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5).

Técnica.

En el desarrollo de la presente investigación se hará uso de diferentes técnicas de investigación que se encuentran relacionadas en su mayoría con el análisis bibliográfico las que fueron aplicadas durante todo el proceso de la investigación, primero se utilizó la técnica de observación para poder determinar cuáles son los problemas que afronta la empresa Work Net S.A.C.

Bernal (2010) menciona: “Es un procedimiento que empleamos como el sujeto de conocimiento para poder captar la realidad, se constituye en el instrumento cotidiano para entrar en contacto con los fenómenos” (p. 40).

Asimismo, se utiliza el fichaje para la recolección de datos de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de redactar correctamente el marco

teórico de la investigación, también se realizó dos cuestionarios como principal fuente de recolección de datos para evaluar la gestión del talento humano y clima organizacional.

Tamayo (2003) refiere: “La encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p. 24).

3.6. Descripción de instrumentos utilizados.

El instrumento utilizado es el cuestionario, en base a la escala de Likert, con alternativas politómicas respecto a la variable gestión del talento humano tiene un cuestionario de 42 ítems, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables. Por otro lado, la variable clima organizacional tiene un cuestionario de 44 ítems en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones.

Bernal (2010) indica: “La encuesta es un método que se realiza por medios de interrogación, observando los aspectos relativos a los grupos. Es un proceso de investigación para conocer nuestro objetivo de estudio” (p. 3).

Instrumento I: Cuestionario gestión de talento humano.

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de gestión de talento humano
Autor	: Katherine Yudith Lujan Chuquiyaury De Calle
Procedencia	: Perú
Administración	: Colectiva e individual
Duración	: 20 minutos (aproximadamente)
Aplicación	: Empresa Work Net SAC
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción.

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de la gestión del talento humano dentro de una organización como son: integración del personal, desarrollo del personal, compensación del personal y retención del personal en la empresa. La escala consta de 42 ítems, de los cuales 12 son para la dimensión integración del personal, 19 ítems para la dimensión desarrollo del personal, 6 para la compensación del personal y 5 ítems para retención del personal en la empresa.

Normas de aplicación.

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalcando la confiabilidad de los resultados serán confidenciales, Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Instrumento II: Cuestionario clima organizacional.

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de clima organizacional
Autor	: Katherine Yudith Lujan Chuquiyauri De Calle
Procedencia	: Perú
Administración	: Colectiva e individual
Duración	: 20 minutos (aproximadamente)
Aplicación	: Empresa Work Net SAC
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción.

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones del clima organizacional como son: satisfacción laboral, disponibilidad de recursos, relaciones interpersonales y comportamiento organizacional. La escala consta de 44 ítems, de los cuales 12 son para la dimensión satisfacción laboral, 9 ítems para la dimensión disponibilidad de recursos, 12 para las relaciones humanas y 11 ítems para el comportamiento organizacional.

Normas de aplicación.

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalcando la confiabilidad de los resultados serán confidenciales, Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

3.7. Análisis estadístico e interpretación de datos.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos que se recogieron, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos (EDA – exploratory data analysis). Con este análisis se

verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación frecuencias y porcentajes, además de su distribución, confiabilidad y contratación.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de relación, además de la contratación de las hipótesis.

Se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variables y dimensiones.

Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Análisis de confiabilidad de los instrumentos.

Validez del instrumento de la gestión de talento humano.

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del mismo. A continuación, se presenta los resultados de este.

Tabla 4
Resultados de la validación del cuestionario de la gestión del talento humano

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Juan Bacigalupo Pozo	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Díaz	Aplicable
Mg. Wilber Flores Vilca	Aplicable

Validez del instrumento del clima organizacional.

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo de este. A continuación, se presenta los resultados de este.

Tabla 5
Resultados de la validación del cuestionario del clima organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Juan Bacigalupo Pozo	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Díaz	Aplicable
Mg. Wilber Flores Vilca	Aplicable

4.1.1. Análisis de fiabilidad.

Fiabilidad del instrumento gestión del talento humano.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6
Fiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	42

El valor alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.909 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

Fiabilidad del instrumento del clima organizacional.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7
Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	44

El valor alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.903 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables.

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano.

Tabla 8
Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Malo	15	19,2
Regular	45	57,7
Bueno	18	23,1
Total	78	100,0

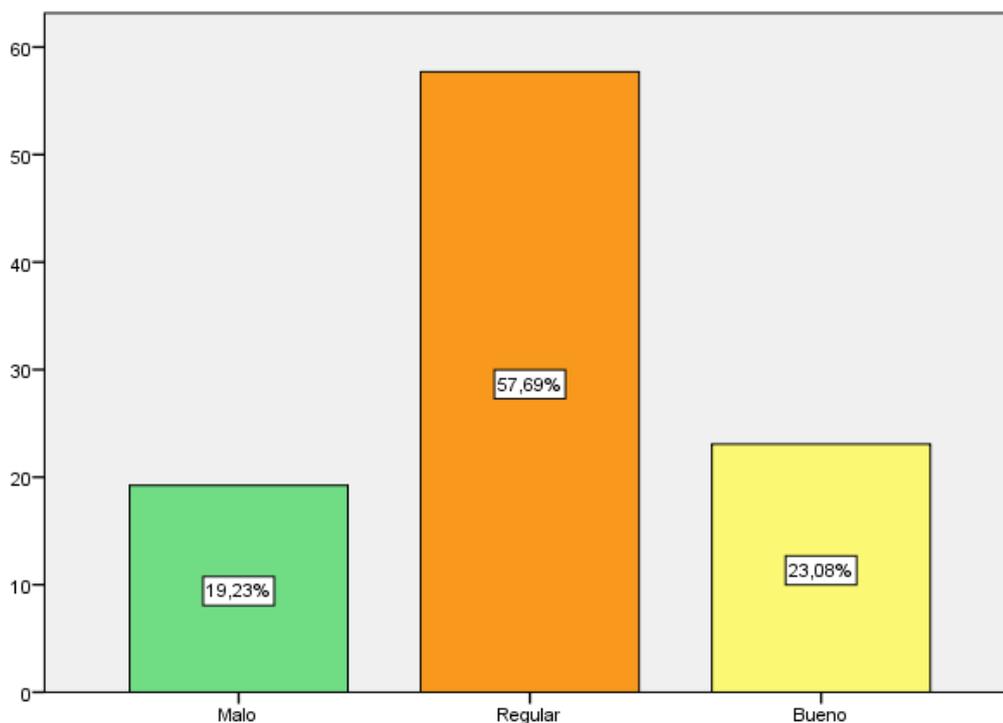


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano.

Interpretación.

En la figura 1 se aprecia que 45 colaboradores que representa el 57.69% considera a la variable gestión del talento humano como un nivel regular, 18 de los colaboradores encuestados que representan el 23.08% lo consideran bueno, y 15 colaboradores encuestados que equivalen al 19.23% consideran a la gestión del talento humano en un nivel malo.

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	15	19.2
	Regular	45	57.7
	Bueno	18	23.1
	Total	78	100.0

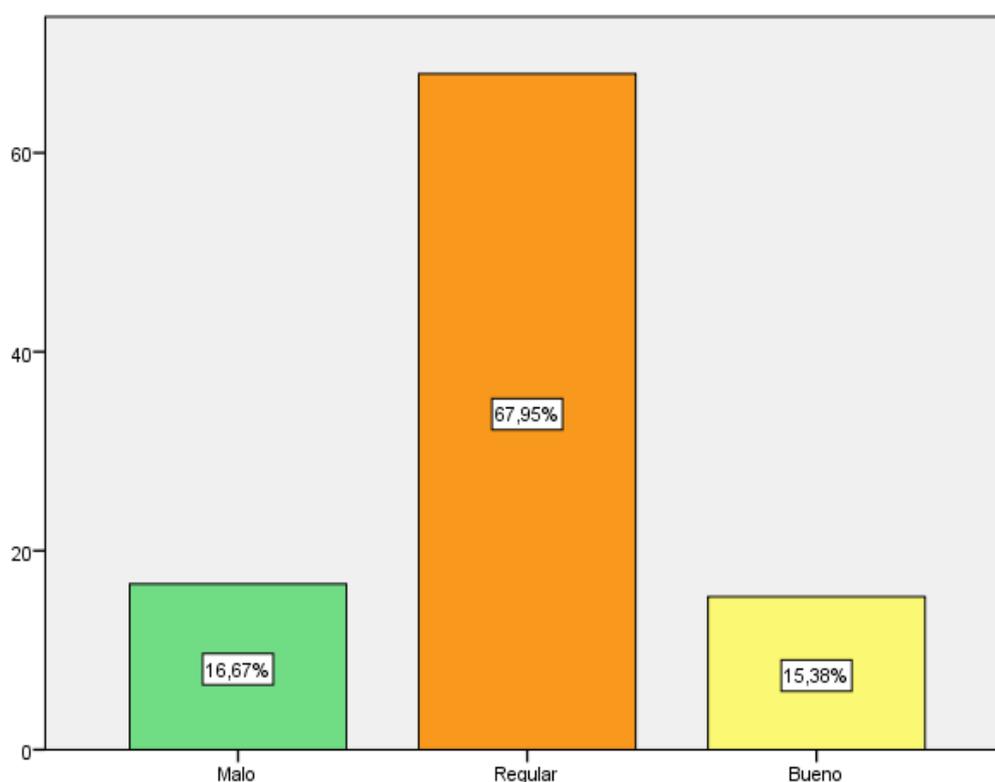


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.

Interpretación.

En la figura 2 se aprecia que 53 colaboradores que representa el 67.95% considera a la variable clima organizacional como un nivel regular, 12 de los colaboradores encuestados que representan el 16.67% lo consideran malo, y 13 colaboradores encuestados que equivalen al 15.38% consideran al clima organizacional un nivel bueno.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

Descriptivas de las cuatro dimensiones de la gestión del talento humano.

Tabla 10
Análisis descriptivo de la dimensión integración del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	22	28.2
	Regular	36	46.2
	Bueno	20	25.6
	Total	78	100.0

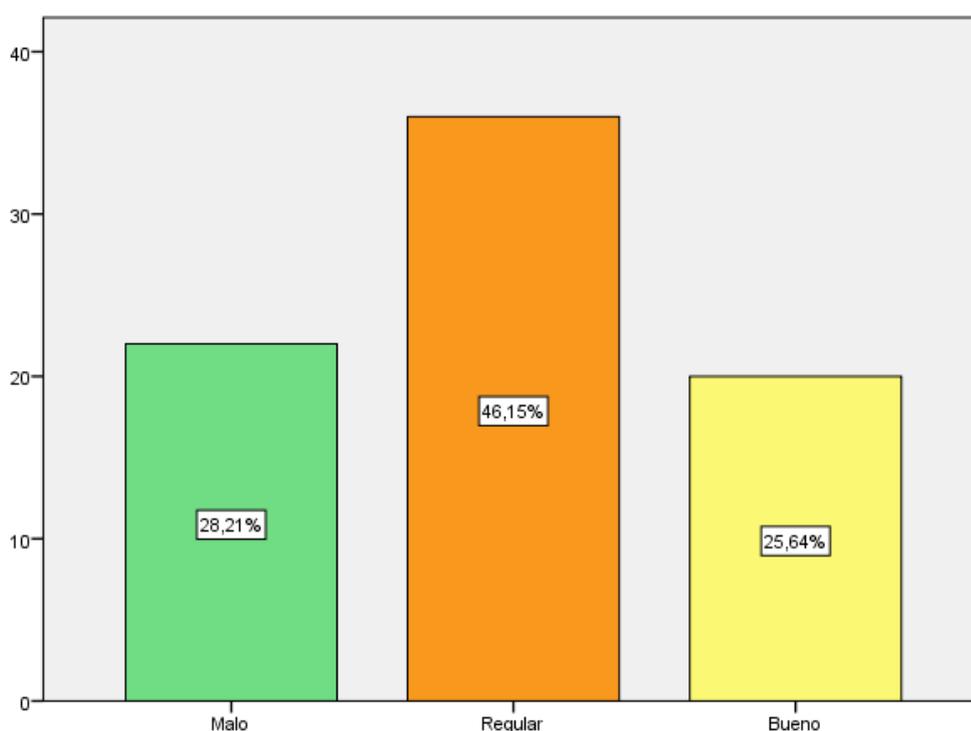


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión integración del personal.

Interpretación.

En la figura 3 se aprecia que 36 colaboradores que representa el 46.15% considera a la dimensión integración del personal a la empresa como un nivel regular, 12 de los colaboradores encuestados que representan el 28.21% lo consideran malo, y 13 colaboradores encuestados que equivalen al 25.64% consideran a la integración de la persona a la empresa en un nivel bueno.

Tabla 11
Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	21	26.9
	Regular	40	51.3
	Bueno	17	21.8
	Total	78	100.0

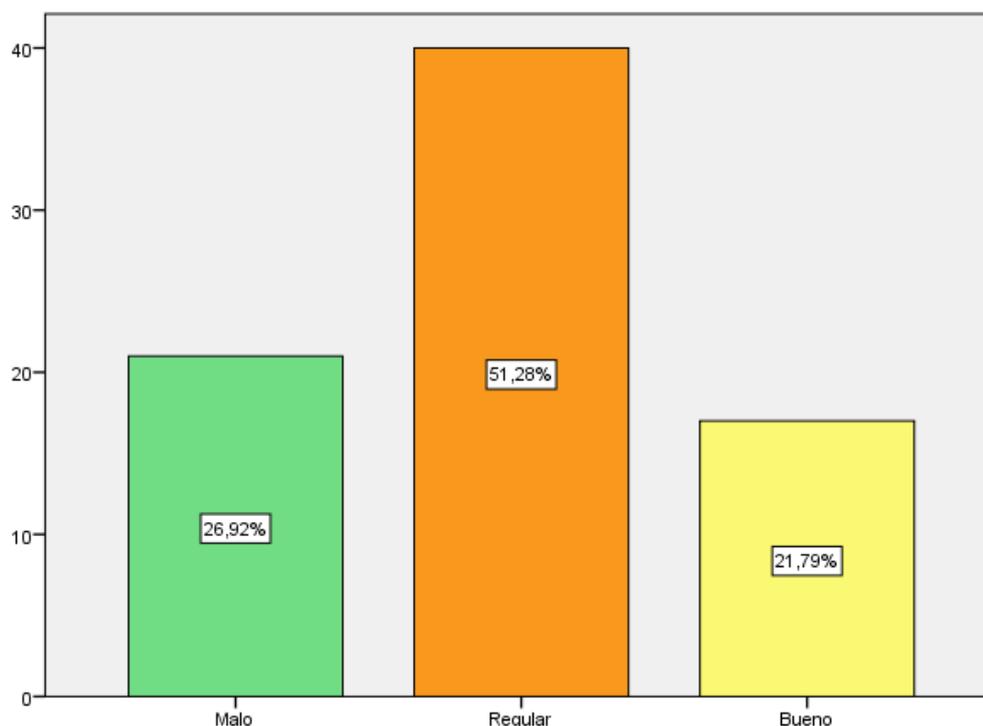


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del personal.

Interpretación.

En la figura 4 se aprecia que 40 colaboradores que representa el 51.28% considera a la dimensión desarrollo del personal en la empresa como un nivel regular, 21 de los colaboradores encuestados que representan el 26.92% lo consideran malo, y 17 colaboradores encuestados que equivalen al 21.79% consideran al desarrollo del personal en la empresa en un nivel bueno.

Tabla 12
Análisis descriptivo de la dimensión compensación del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	25.6
	Regular	42	53.8
	Bueno	16	20.5
	Total	78	100.0

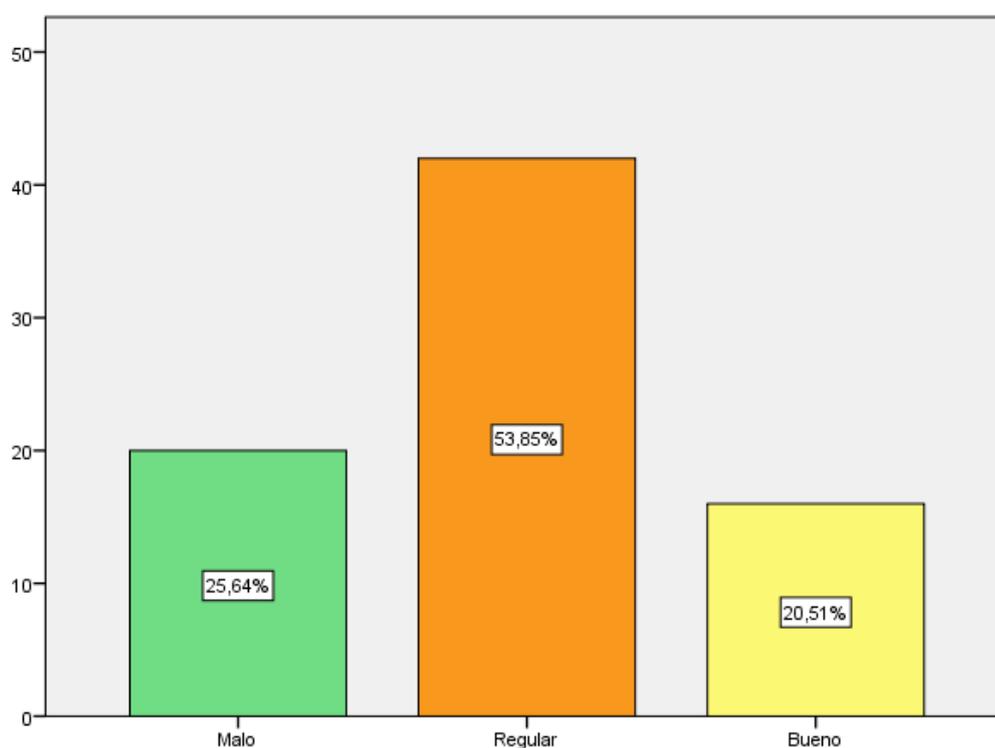


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión compensación del personal.

Interpretación.

En la figura 5 se aprecia que 42 colaboradores que representa el 53.85% considera a la dimensión compensación del personal en la empresa como un nivel regular, 20 de los colaboradores encuestados que representan el 25.64% lo consideran malo, y 16 colaboradores encuestados que equivalen al 20.51% consideran la compensación del personal en la empresa en un nivel bueno.

Tabla 13
Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	21.8
	Regular	43	55.1
	Bueno	18	23.1
	Total	78	100.0

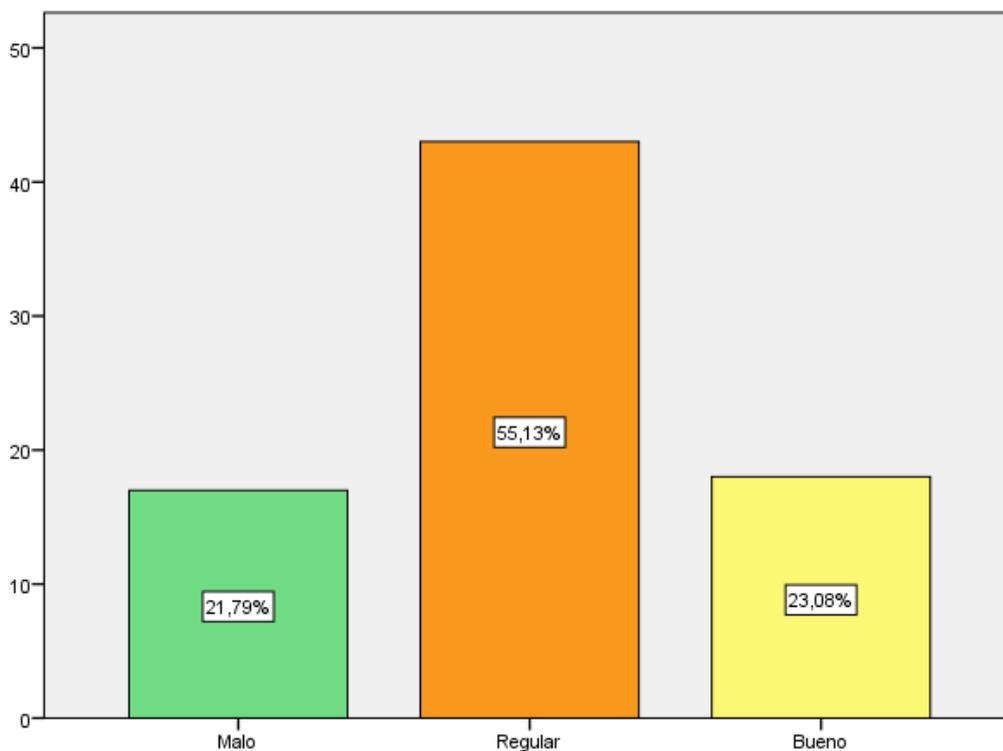


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión retención del personal.

Interpretación.

En la figura 6 se aprecia que 43 colaboradores que representa el 55.13% considera a la dimensión retención del personal en la empresa como un nivel regular, 18 de los colaboradores encuestados que representan el 23.08% lo consideran bueno, y 17 colaboradores encuestados que equivalen al 21.79% consideran la retención del personal en la empresa en un nivel malo.

Descriptivas de las cuatro dimensiones del clima organizacional.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	21.8
	Regular	48	61.5
	Bueno	13	16.7
	Total	78	100.0

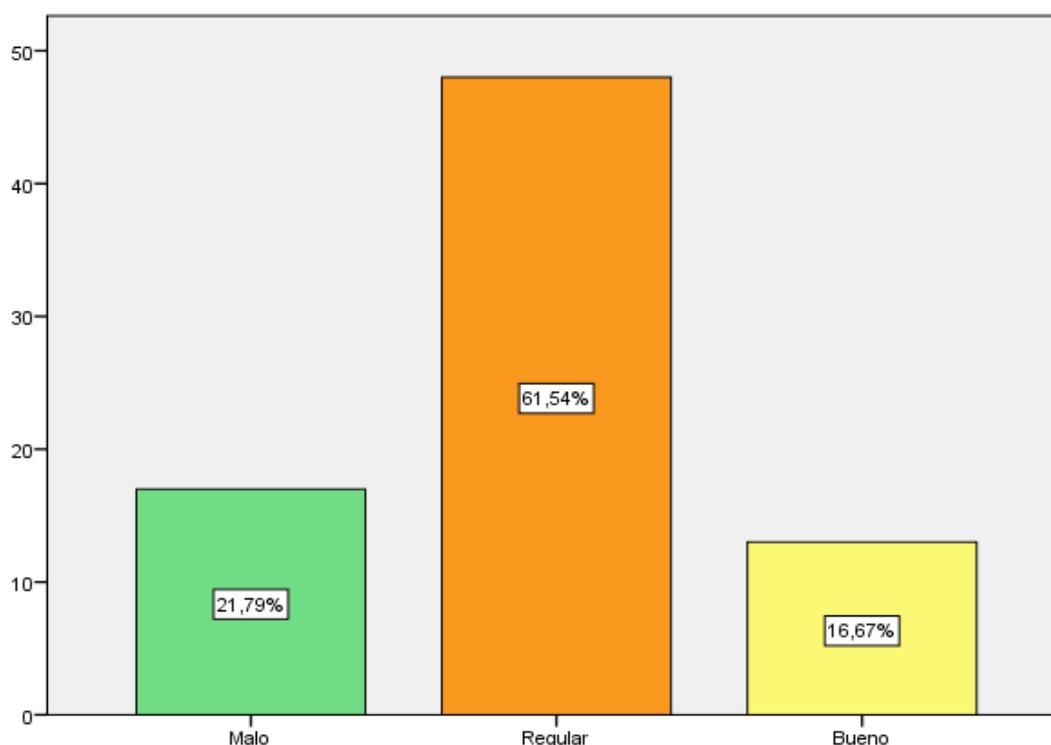


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.

Interpretación.

En la figura 7 se aprecia que 48 colaboradores que representa el 61.64% considera a la dimensión satisfacción laboral como un nivel regular, 17 de los colaboradores encuestados que representan el 21.79% lo consideran malo, y 13 colaboradores encuestados que equivalen al 16.67% consideran la satisfacción laboral en un nivel bueno.

Tabla 15
Análisis descriptivo de la dimensión disponibilidad de recursos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	25.6
	Regular	45	57.7
	Bueno	13	16.7
	Total	78	100.0

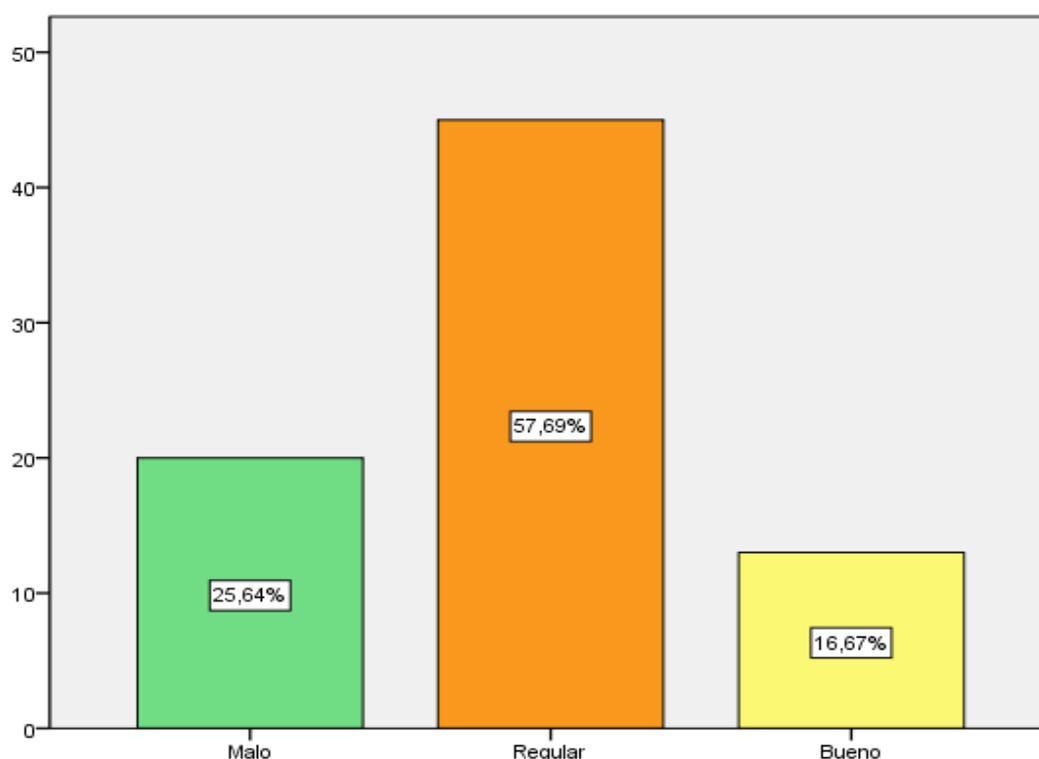


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión disponibilidad de recursos.

Interpretación.

En la figura 8 se aprecia que 45 colaboradores que representa el 57.69% considera a la dimensión de disponibilidad de recursos como un nivel regular, 20 de los colaboradores encuestados que representan el 25.64% lo consideran malo, y 13 colaboradores encuestados que equivalen al 16.67% consideran la disponibilidad de recursos un nivel bueno.

Tabla 16
Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	15	19.2
	Regular	48	61.5
	Buena	15	19.2
	Total	78	100.0

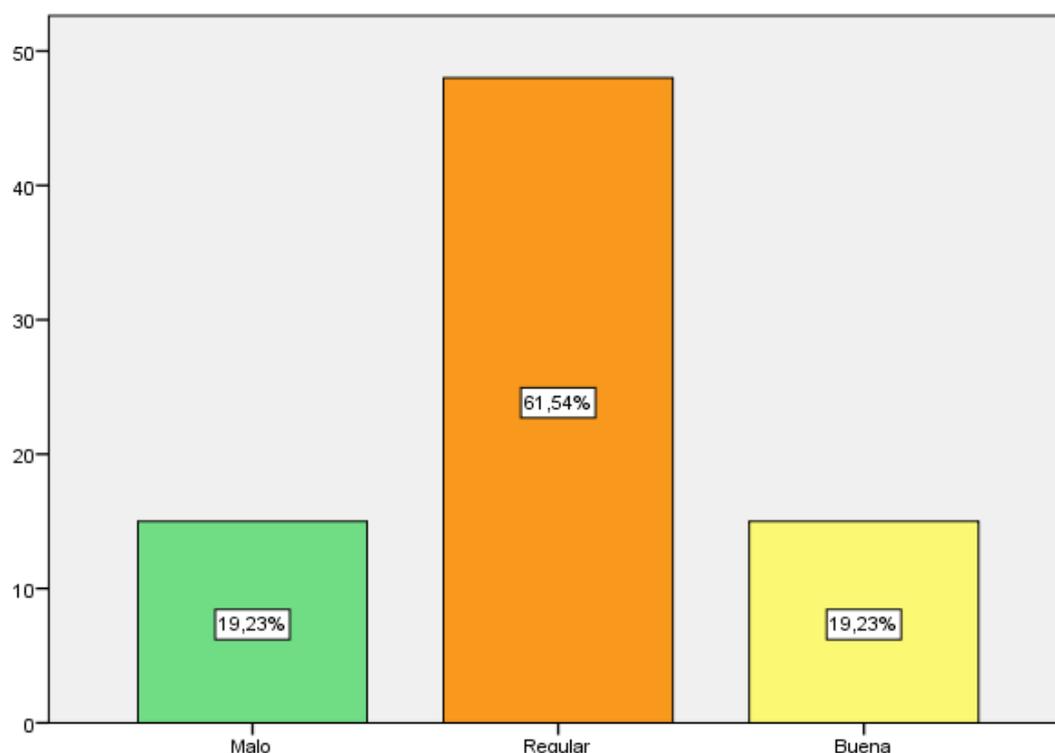


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales.

Interpretación.

En la figura 9 se aprecia que 48 colaboradores que representa el 61.54% considera a la dimensión relaciones interpersonales como un nivel regular, 15 de los colaboradores encuestados que representan el 19.23% lo consideran malo, y 15 colaboradores encuestados que equivalen al 19.23% consideran las relaciones interpersonales en un nivel bueno.

Tabla 17
Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	15	19.2
	Regular	53	67.9
	Bueno	10	12.8
	Total	78	100.0

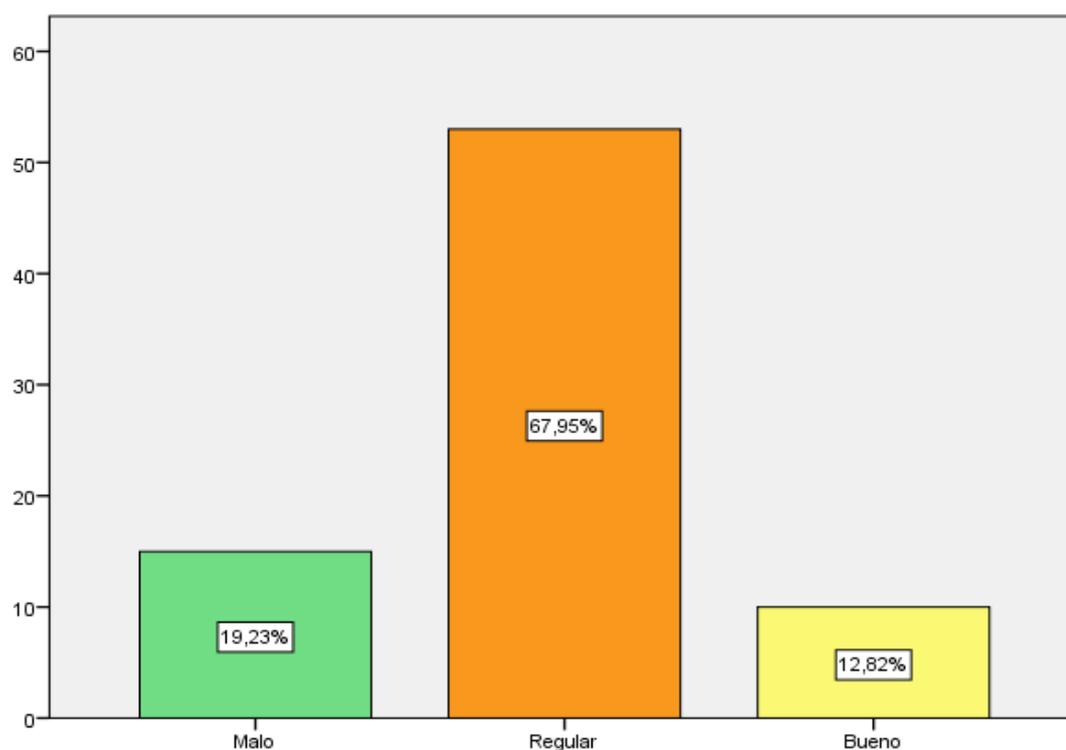


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento organizacional.

Interpretación.

En la figura 10 se aprecia que 53 colaboradores que representa el 67.95% considera a la dimensión del comportamiento organizacional como un nivel regular, 15 de los colaboradores encuestados que representan el 19.23% lo consideran malo, y 10 colaboradores encuestados que equivalen al 12.84% consideran el comportamiento organizacional en un nivel bueno.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.

Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional

			Gestión del talento humano			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Clima organizacional	Malo	Recuento	13	0	0	13
		% del total	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%
	Regular	Recuento	2	31	0	33
		% del total	2.6%	39.7%	0.0%	42.3%
	Bueno	Recuento	0	14	18	32
		% del total	0.0%	17.9%	23.1%	41.0%
Total		Recuento	15	45	18	78
		% del total	19.2%	57.7%	23.1%	100.0%

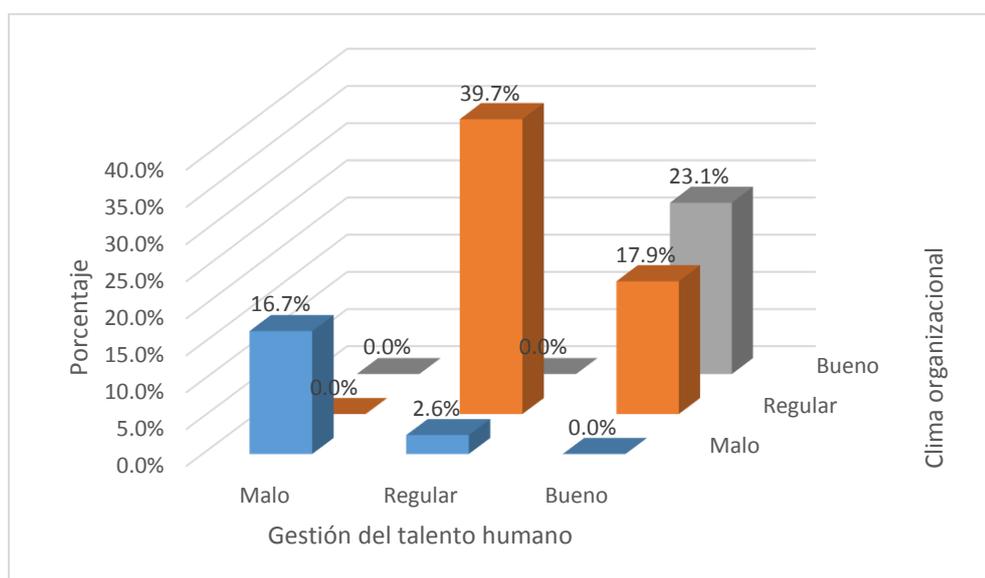


Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional.

Interpretación.

La tabla 18 y figura 11 muestran la descripción referente a las variables gestión del talento humano y clima organizacional, donde se observa que el 16.7% de los encuestados perciben como malo la relación entre dichas variables. Así mismo, 39.7% de los encuestados refieren que esta relación es a un nivel regular, mientras que el 23.1% de encuestados afirman que esta relación es buena; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio.

Ho: La variable clima organizacional presenta una distribución normal.

Ha: La variable clima organizacional no presenta una distribución normal.

Tabla 19

Resultados de la prueba de normalidad de las variables gestión del talento humano y clima organizacional

		Gestión del talento humano	Clima organizacional
	N	78	78
Parámetros normales ^{a,b}	Media	139.4231	153.89744
	Desviación estándar	23.22869	15.719613
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.135	.102
	Positivo	.135	.102
	Negativo	-.060	-.098
Estadístico de prueba		.135	.102
Sig. asintótica (bilateral)		,001 ^c	,044 ^c

Interpretación.

La tabla 19 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal en ambas variables, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p > .005$); dicho resultado permite aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales.

Contraste de la hipótesis general.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Tabla 20
Resultados de correlación entre la gestión de talento humano y el clima organizacional

		Gestión del talento humano	Clima organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	78	78
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	78	78

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

Interpretación.

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional en una R de Pearson que asciende a 0,970, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva muy alta entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa Work Net SAC -Chorrillos.

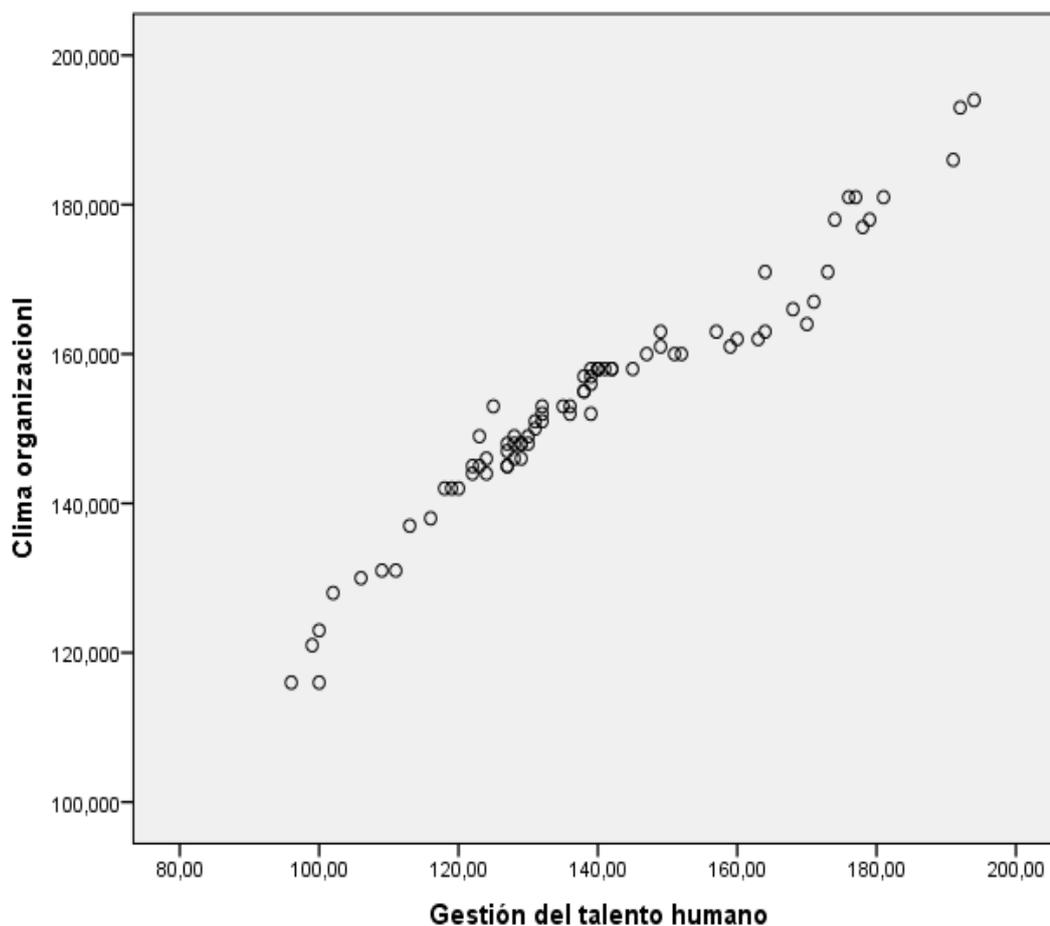


Figura 12. Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y clima organizacional.

Interpretación.

En la figura 12, se observa una correlación positiva directa, es decir a mayores puntajes de la gestión del talento humano, mayores serán los puntajes el clima organizacional.

Contrastación de hipótesis específicas.

Contrastación de hipótesis específica 1.

Ho: No existe una relación significativa entre la integración del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Ha: Existe una relación significativa entre la integración del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: integración del personal y el clima organizacional.

		Integración del personal	Clima organizacional
Integración del personal	Correlación de Pearson	1	,875**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	78	78
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,875**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	78	78

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

Interpretación.

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión integración del personal de la gestión del talento humano y clima organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,875, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión integración del personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. - Chorrillos.

Contrastación de hipótesis específica 2.

Ho: No existe una relación significativa entre el desarrollo del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Ha: Existe una relación significativa entre el desarrollo del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: desarrollo del personal y el clima organizacional.

		Desarrollo del personal	Clima organizacional
Desarrollo del personal	Correlación de Pearson	1	,923**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	78	78
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,923**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	78	78

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

Interpretación.

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión desarrollo del personal de la gestión del talento humano y clima organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,923, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión desarrollo del personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. - Chorrillos.

Contrastación de hipótesis específica 3.

Ho: No existe una relación significativa entre la compensación del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Ha: Existe una relación significativa entre la compensación del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.

Tabla 23
Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: compensación del personal y el clima organizacional

		Compensación del personal	Clima organizacional
Compensación del personal	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	78	78
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	78	78

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

Interpretación.

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión compensación del personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,809, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión compensación del personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. - Chorrillos.

Contrastación de Hipótesis específicas 4.

Ho: No existe relación entre la retención del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C - Chorrillos.

H4: Existe relación entre la retención del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C -Chorrillos.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la dimensión de la gestión del talento humano: retención del personal y el clima organizacional

		Retención del personal	Clima organizacional
Retención del personal	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	78	78
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	78	78

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

Interpretación.

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión retención del personal de la gestión del talento humano y clima organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,847, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión retención del personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C. – Chorrillos.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de gestión del talento humano se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,909; mientras que el instrumento del clima organizacional se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,903 mayor que el 0,75 , demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la investigación mediante el estadístico R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,970 a un nivel de significando de p valor de 0,000, se contrasta con los resultados obtenidos por Flores (2017) quien en su tesis titulada: “Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima, 2017”, que concluye aceptando la hipótesis alterna indicando que existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional, con el estadístico R de Pearson de 0.841, y un p-valor al $0.000 < 0.01$.

Asimismo, los resultados obtenidos guardan relación con los obtenidos por Cachuan (2017) en su tesis titulada: “Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06- Ate 2017”, quien determina que existe relación alta entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional, aprobando la hipótesis alterna con un estadístico R de Pearson de 0.852 y un p-valor al $0.000 < 0.05$. Ello es acorde con lo que se halla en este estudio.

Respecto a los objetivos logrados por la relación de las dimensiones de la variable gestión del talento humano con el clima organizacional que ascienden a una correlación de R de Pearson de 0,970 con un nivel de significancia de 0,000.

Entre la integración del personal y el clima organizacional, un R de Pearson de 0.875 a un nivel de significancia de 0,000 se corroboran con los resultados obtenidos por Bejar (2017) en su tesis: “La incorporación de los gerentes públicos en la gestión del talento humano y su impacto en el clima organizacional de la corte superior de justicia de Puno periodo 2011-2015”, que permitió establecer que Se evidencia esfuerzos del Gerente Público para lograr que la CSJPU alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia en la Gestión Pública, buscando prestar servicios de calidad, orientados al bienestar del ciudadano y al desarrollo de los colaboradores de institución.

Entre el desarrollo del personal y el clima organizacional, un R de Pearson de 0,923 con un nivel de significancia de 0,000 estos resultados, se corroboran con los resultados obtenidos por Freire (2016) en su tesis “el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Tisaleo”, que permitió establecer que el clima organizacional dentro del GAD municipal de Tisaleo se encuentra influenciado por factores motivacionales que generan impacto directo dentro del desempeño laboral de los colaboradores.

Entre compensación del personal y clima organizacional y un R de Pearson de 0,809 a un nivel de significancia de 0,000. Estos resultados, se corroboran con los resultados obtenidos por Flores (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima, 2017” que permitió establecer que existe relación significativa entre la dimensión proyección organizacional de gestión del talento humano y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,674 y significancia estadística $p = 0,000 < 0,01$).

Entre la retención del personal y clima organizacional y un R de Pearson de 0,847 a un nivel de significancia de 0,000, estos resultados, se corroboran con los resultados obtenidos por Gonzales (2011) en su tesis “la gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del 2011.”, que permitió establecer que en la institución existía un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca

comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, escaso liderazgo, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del talento humano.

5.2. Conclusiones.

Primero. Existen relaciones altamente significativas entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos, mediante un R de Pearson de 0,970** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Segundo. Existe relación altamente significativa entre la dimensión integración del personal y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos, mediante un R de Pearson de 0,875** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Tercero. Existe relación altamente significativa entre la dimensión desarrollo del personal y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos, mediante un R de Pearson de 0,923** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Cuarto. Existe relación altamente significativa entre la dimensión compensación del personal y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos, mediante un R de Pearson de 0,809** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Quinto. Existe relación altamente significativa entre la dimensión retención del personal y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos, mediante un R de Pearson de 0,847** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

5.3. Recomendaciones.

En relación con el objetivo general, los resultados permiten recomendar al gerente de la empresa Work Net SAC, realizar una gestión de talento humano basada en mejorar la capacidad del personal mediante las capacitaciones que les permita entrar en confianza con las diferentes áreas y así conozcan más sobre la empresa y se identifiquen con ella logrando un mejor desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 1, relación entre la integración del personal y el clima organizacional, los resultados permiten recomendar al gerente de la empresa Work Net SAC, que la contratación se tiene que someter a un proceso de selección teniendo en claro el perfil requerido y de esta manera hablar de calidad de trabajo, se pueden ejecutar programas de integración demostrando que la empresa se preocupa por sus intereses y condiciones laborales como full day, campeonatos, entre otros mejorando el clima organizacional en la empresa.

En relación al objetivo específico 2, relación entre el desarrollo del personal y el clima organizacional, los resultados permiten recomendar al gerente de la empresa Work Net S.A.C., se preocupe por el desarrollo profesional de los colaboradores, permitiendo desarrollar una línea de carrera dentro de la empresa mediante evaluaciones acorde a cada puesto de trabajo, esto hará que el colaborador se sienta importante en la organización y tenga la libertad de demostrar sus capacidades, su experiencia y conocimientos.

En relación al objetivo específico 3, relación entre la compensación del personal y el clima organizacional, los resultados permiten recomendar al gerente de la empresa Work Net S.A.C., aplicar un plan de mejora para el cambio de sus políticas como son el reconocimiento de horas extras, bonificaciones por buen colaborador, entre otros incentivos que permitan que el colaborador sienta que su esfuerzo en el trabajo es recompensado y reconocido, lo que cambia el clima en la organización ya que tendrán más fidelidad con la empresa.

En relación con el objetivo específico 4, relación entre la retención del personal y clima organizacional, los resultados permiten recomendar al gerente de la empresa Work Net S.A.C., que debe fidelizarse con sus colaboradores brindar los adecuados recursos que no retrasen sus trabajos, mejorar la comunicación, observar el trabajo que realizan y brindar incentivos, se debe retener al colaborador que hace diferente a la empresa de otra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos

López, M. (2012). El recurso administrativo como mecanismo de control de la administración pública. *Foseti*, 1 (1), 225-225. Recuperado de <http://forseti.pe/revista/propiedad-intelectual-y-comercio-exterior/articulo>

Sánchez, F. (2010, febrero). 8 Claves para retener el talento humano. *América Economía*, 1 (2), 2-2. Recuperado de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/8-claves-pararetener-el-talento-humano>

Libros

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Tomo I (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tomo I (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. Tomo I. México: Editorial Trillas.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Tomo I (7ª ed.). Cuajimalpa, México: McGraw-Hill interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. Tomo I (3ª ed.). Monterrey, México: McGraw-Hill interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Tomo I (6ª ed.). Monterrey, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Tomo I. Lima, Perú: San Marcos.

- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados. Tomo I (5ª ed.)*. Puebla, México: Pearson Prentice Hall.
- Miján, A. (2002). *Técnicas y métodos de investigación en nutrición humana. Tomo I*. Barcelona, España: Editorial Glosa.
- Pérez, M. (2010). *Diccionario de administración. Tomo I*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Pintado, E. (2011). *Generación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: Editorial Arco Iris.
- Robbins, S. y Judge T. (2009). *Comportamiento organizacional (13ª ed.)*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson educación.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica (4ª ed.)*. Balderas, México: Editorial Limusa.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal (7ª ed.)*. México: International Thomson Editores.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Coyoacán. México: El manual moderno.

Tesis

- Bejar, H. (2017). *La incorporación de los gerentes públicos en la gestión del talento humano y su impacto en el clima organizacional de la corte superior de justicia de Puno periodo 2011-2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/4605>
- Justo, I. (2017). *Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06-Ate 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8509>

Delgado, C. (2016). *La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Florícola Agrogana Espinoza Chiriboga de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23512>

Moreyra, E. (2017). *Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa National Cleaning S.A, Lima, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15069>

Freire, N. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Tisaleo* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/24722>

Gonzales, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2011* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://es.scribd.com/document/270453881/tesis>

Huarza, X. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13222>

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160>

Pérez, F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>

Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA LTDA de la ciudad de Ambato* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376>

Velarde, A. y Lliuyae, H. (2014). *Gestión de talento humano y el clima organizacional de personal administrativo de la municipalidad provincial de Angaraes* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1034>

Vilca, K. y Canaza, G. (2013). *Relaciones interpersonales y gestión pedagógica en docentes de la I.E. N° 7102 San Francisco de Asís*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Pachamác, Lima.

ANEXOS

ANEXO 1 - INFORME DE SIMILITUD

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075289969&io=1053835037&s=1&lang=es

turnitin INFORME FINAL DE TESIS

5 de 14

TESIS

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA WORK NET S.A.C - CHORRILLOS"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
KATHERINE YUDITH LUJAN CHUQUIYURI

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

Resumen de coincidencias

8 %

1 Entregado a Universida... 8 %
Trabajo del estudiante

Página: 1 de 113 Número de palabras: 20956 Text-only Report High Resolution Activado

ES 07:16 p.m. 09/12/2018

**ANEXO 2 - CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU**



CONSTANCIA

WORK NET INGENIERIA Y TELECOMUNICACIONES S.A.C con domicilio en Cal. Bello Horizonte Mza. Ll Lote. 18 – Chorrillos de esta ciudad, deja constancia que:

La Srta. **LUJAN CHUQUIYAURI KATHERINE JUDITH**, Identificado con DNI N° 45243612, ha realizado una encuesta a los colaboradores de nuestra empresa para fines de completar parte su Tesis en la carrera Administración de Empresas. Con fecha 26 de Junio del presente, demostrando eficiencia y responsabilidad en su labor por llegar a su cometido.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 26 de Junio de 2017

Miguel Angulo Retes
Jefe de Área

ANEXO 3 - INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de la gestión del talento humano

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes a la gestión de talento humano en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

INTEGRACION DE PERSONAS	1	2	3	4	5
1. En qué medida las habilidades son necesarias para desarrollar su trabajo.					
2. Valora claramente las funciones de su puesto.					
3. Cuenta con los conocimientos necesarios para la función que realiza					
4. Considera que su trabajo está bien organizado en la empresa.					
5. La empresa realiza evaluaciones de conocimientos técnicos de los colaboradores.					
6. Cuida su aspecto personal para un mejor desenvolvimiento laboral.					
7. Realiza evaluaciones a sus jefes y supervisores.					
8. Se dan a conocer los resultados de las evaluaciones que la empresa realiza					
9. El nivel educativo de los colaboradores influyen en su capacidad de realizar sus labores.					
10. Se encuentra calificado para el puesto donde se desempeña.					
11. Se integra fácilmente a un grupo de trabajo.					
12. Se contrata personal con experiencia para un puesto de trabajo					
DESARROLLO DEL PERSONAL					
13. La empresa se preocupa por su desarrollo profesional.					
14. Existe oportunidades laborales para el desarrollo profesional.					
15. Ha tenido oportunidad de ascender de puesto.					
16. Tiene interés en el trabajo que realiza.					
17. Se encuentra motivado para realizar su trabajo.					
18. Tiene libertad para presentar propuestas a sus jefes.					
19. Le han brindado reconocimientos o elogios por un trabajo bien hecho.					
20. Tiene conocimientos especializados para mejorar la calidad de su trabajo.					
21. Se brindan capacitaciones de acuerdo a cada área de trabajo.					
22. La empresa cuenta con un plan de capacitaciones.					
23. Recibe algún certificado por las capacitaciones.					
24. Le han brindado información sobre su progreso en la empresa.					
25. Ha mejorado sus habilidades y destrezas para realizar sus tareas.					
26. Tiene oportunidades de aprender nuevas habilidades en el puesto que trabaja.					
27. Tiene muchas distracciones para desarrollar tu trabajo.					
28. La empresa utiliza técnicas para integrar a todos los colaboradores.					
29. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.					
30. Tiene una buena relación con su jefe.					
31. Las relaciones interpersonales son cordiales entre los miembros del equipo.					
COMPENSACION DEL PERSONAL					
32. Recibe un aumento de remuneración por el desempeño.					

33. Los beneficios adicionales que le brinda la empresa contribuyen con su motivación.						
34. La empresa brinda vacaciones de acuerdo a ley.						
35. La empresa se preocupa por su colaborador que se ausenta por enfermedad.						
36. Son reconocidas las horas extras.						
37. La empresa le brinda una información actualizada sobre sus prestaciones sociales.						
38. Se siente parte importante en la empresa.						
39. La empresa incorpora valores e intereses comunes a sus colaboradores						
40. Se publican las últimas actualizaciones y logros en los murales de la empresa.						
41. La empresa brinda programas de salud y seguridad.						
42. La empresa realiza exámenes médicos periódicos de su personal.						

Cuestionario del clima organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes el clima organizacional en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

SATISFACCION LABORAL	1	2	3	4	5
1. El ambiente de trabajo es la adecuada.					
2. Su horario de trabajo es el adecuado.					
3. El tiempo de renovación de su contrato es el adecuado.					
4. Considera su trabajo estable en el futuro.					
5. La empresa es el mejor lugar donde trabajar.					
6. Los colaboradores comparten la misión y objetivos de la empresa.					
7. La empresa le hace sentir miembro importante.					
8. Tiene claro los objetivos de la organización.					
9. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.					
10. Se siente comprometido con sus labores dentro de la empresa.					
11. Alcanza los objetivos establecidos de su puesto de trabajo.					
12. Se siente comprometido con las metas de la empresa.					
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS					
13. La empresa cuenta con un adecuado espacio para realizar las reuniones.					
14. Cuenta con un buen espacio para desempeñar sus labores.					
15. Realiza su trabajo en condiciones seguras.					
16. Las instalaciones del local son las adecuadas.					
17. El lugar donde trabaja es confortable.					
18. La tecnología utilizada en la empresa le ayuda a mejorar sus labores.					
19. Los equipos instalados cuentan con problemas técnicos.					
20. Cuentan con disponibilidad de soporte técnico.					
21. Los equipos son renovados cada cierto tiempo.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
22. Colabora con compañeros cuando le piden ayuda.					
23. Considera que pertenece a un equipo que funciona bien en la empresa.					
24. Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar su trabajo.					
25. Se lleva bien con sus compañeros de trabajo.					
26. Su superior le exige elaborar informes de su trabajo.					
27. Se aceptan opiniones favorables y discrepantes en la empresa.					
28. Las personas de la empresa no confían unas de otras.					
29. Las controversias en su área de trabajo se dan a notar.					
30. Recibe oportunamente la información que requiere.					

31. La información que la empresa les brinda a los colaboradores es suficiente.						
32. La comunicación en la empresa es jerárquica.						
33. La comunicación es importante para el logro de objetivos.						
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
34. Sus ausentismos son consecutivos.						
35. Se preocupa la empresa por indagar el motivo de su ausentismo.						
36. La empresa registra sus ausentismos.						
37. Considera que la rotación de personal es mala para el desarrollo de la empresa.						
38. Las capacidades de cada persona se toman en cuenta al cambio del puesto.						
39. La empresa realiza despidos frecuentemente.						
40. Se siente frecuentemente estresado en el trabajo.						
41. Sus tareas asignadas consiste siempre en hacer lo mismo.						
42. Tiene la libertad de decidir cómo realizar su trabajo.						
43. Considera que pertenece a un equipo que funciona bien en la empresa.						
44. La empresa le hace sentir miembro importante						

ANEXO 4 - BASE DE DATOS

Sin título3 [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Numérico	8	0	Sexo	{1, Hombre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	EDAD	Numérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
3	ESTADO.CI...	Numérico	8	0	Estado civil	{1, soltero}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	TIEMPO.DE...	Numérico	8	0	Tiempo de servicio del trabajador	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
5	AREA	Numérico	8	0	Area donde se desempeña	{1, Administ...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	Item1	Numérico	8	0	En qué medida las habilidades son necesarias para desarrollar su trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	Item2	Numérico	8	0	Valora claramente las funciones de su puesto.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	Item3	Numérico	8	0	Cuenta con los conocimientos necesarios para la función que realiza	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	Item4	Numérico	8	0	Considera que su trabajo está bien organizado en la empresa.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	Item5	Numérico	8	0	La empresa realiza evaluaciones de conocimientos técnicos de los colaboradores.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	Item6	Numérico	8	0	Cuida su aspecto personal para un mejor desenvolvimiento laboral.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	Item7	Numérico	8	0	Realiza evaluaciones a sus jefes y supervisores	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	Item8	Numérico	8	0	Se dan a conocer los resultados de las evaluaciones que la empresa realiza.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	Item9	Numérico	8	0	El nivel educativo de los colaboradores influyen en su capacidad de realizar sus labores.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	Item10	Numérico	8	0	Se encuentra calificado para el puesto donde se desempeña	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	Item11	Numérico	8	0	Se integra fácilmente a un grupo de trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	Item12	Numérico	8	0	Se contrata personal con experiencia para un puesto de trabajo	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	Item13	Numérico	8	0	La empresa se preocupa por su desarrollo profesional.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	Item14	Numérico	8	0	Existe oportunidades laborales para el desarrollo profesional.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	Item15	Numérico	8	0	Ha tenido oportunidad de ascender de puesto.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	Item16	Numérico	8	0	Tiene interés en el trabajo que realiza.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	Item17	Numérico	8	0	Se encuentra motivado para realizar su trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	Item18	Numérico	8	0	Tiene libertad para presentar propuestas a sus jefes.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	Item19	Numérico	8	0	Le han brindado reconocimientos o elogios por un trabajo bien hecho.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
25	Item20	Numérico	8	0	Tiene conocimientos especializados para mejorar la calidad de su trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
26	Item21	Numérico	8	0	Se brindan capacitaciones de acuerdo a cada área de trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
27	Item22	Numérico	8	0	La empresa cuenta con un plan de capacitaciones.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
28	Item23	Numérico	8	0	Recibe algún certificado por las capacitaciones.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
29	Item24	Numérico	8	0	Le han brindado información sobre su progreso en la empresa.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
30	Item25	Numérico	8	0	Ha mejorado sus habilidades y destrezas para realizar sus tareas.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
31	Item26	Numérico	8	0	Tiene oportunidades de aprender nuevas habilidades en el puesto que trabaja.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
32	Item27	Numérico	8	0	Tiene muchas distracciones para desarrollar tu trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
33	Item28	Numérico	8	0	La empresa utiliza técnicas para integrar a todos los colaboradores.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
34	Item29	Numérico	8	0	Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
35	Item30	Numérico	8	0	Tiene una buena relación con su jefe.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
36	Item31	Numérico	8	0	Las relaciones interpersonales son cordiales entre los miembros del equipo.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
37	Item32	Numérico	8	0	Recibe un aumento de remuneración por el desempeño.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
38	Item33	Numérico	8	0	Los beneficios adicionales que le brinda la empresa contribuyen con su motivación.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
39	Item34	Numérico	8	0	La empresa brinda vacaciones de acuerdo a ley.	{1, Totalme...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Numérico	8	0	Sexo	{1, Hombre}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	EDAD	Numérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
3	ESTADO.CI...	Numérico	8	0	Estado civil	{1, soltero}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	TIEMPO.DE...	Numérico	8	0	Tiempo de servicio	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	AREA	Numérico	8	0	Area donde se desempeña	{1, Administrativo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	Item1	Numérico	8	0	El ambiente de trabajo es la adecuada.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	Item2	Numérico	8	0	Su horario de trabajo es el adecuado.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	Item3	Numérico	8	0	El tiempo de renovación de su contrato es el adecuado.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	Item4	Numérico	8	0	Considera su trabajo estable en el futuro.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	Item5	Numérico	8	0	La empresa es el mejor lugar donde trabajar.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	Item6	Numérico	8	0	Los colaboradores comparten la misión y objetivos de la empresa	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	Item7	Numérico	8	0	La empresa le hace sentir miembro importante.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	Item8	Numérico	8	0	Tiene claro los objetivos de la organización.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	Item9	Numérico	8	0	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	Item10	Numérico	8	0	Se siente comprometido con sus labores dentro de la empresa.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	Item11	Numérico	8	0	Alcanza los objetivos establecidos de su puesto de trabajo.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	Item12	Numérico	8	0	Se siente comprometido con las metas de la empresa.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	Item13	Numérico	8	0	La empresa cuenta con un adecuado espacio para realizar las reuniones.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	Item14	Numérico	8	0	Cuenta con un buen espacio para desempeñar sus labores.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	Item15	Numérico	8	0	Realiza su trabajo en condiciones seguras.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	Item16	Numérico	8	0	Las instalaciones del local son las adecuadas.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	Item17	Numérico	8	0	El lugar donde trabaja es confortable.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	Item18	Numérico	8	0	La tecnología utilizada en la empresa le ayuda a mejorar sus labores.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	Item19	Numérico	8	0	Los equipos instalados cuentan con problemas técnicos.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
25	Item20	Numérico	8	0	Cuentan con disponibilidad de soporte técnico.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
26	Item21	Numérico	8	0	Los equipos son renovados cada cierto tiempo.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
27	Item22	Numérico	8	0	Colabora con sus compañeros cuando le piden ayuda.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
28	Item23	Numérico	8	0	Considera que pertenece a un equipo que funciona bien en la empresa.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
29	Item24	Numérico	8	0	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar su trabajo.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
30	Item25	Numérico	8	0	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
31	Item26	Numérico	8	0	Su superior le exige elaborar informes de su trabajo.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
32	Item27	Numérico	8	0	Se aceptan opiniones favorables y discrepantes en la empresa.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
33	Item28	Numérico	8	0	Las personas de la empresa no confían unas de otras.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
34	Item29	Numérico	8	0	Las controversias en su área de trabajo se dan a notar.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
35	Item30	Numérico	8	0	Recibe oportunamente la información que requiere.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
36	Item31	Numérico	8	0	La información que la empresa les brinda a los colaboradores es suficiente.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
37	Item32	Numérico	8	0	La comunicación en la empresa es jerárquica.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
38	Item33	Numérico	8	0	La comunicación es importante para el logro de objetivos.	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
39	Item34	Numérico	8	0	Sus ausentismos son consecutivos	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada

ANEXO 5 - FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

41	Se siente frecuentemente estresado en el trabajo.						
42	Sus tareas asignadas consisten siempre en hacer lo mismo.						
43	Tiene la libertad de decidir cómo realizar su trabajo.						
44	Se siente presionado en el trabajo que realiza.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

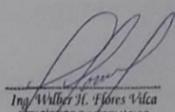
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 01324102

Especialidad del validador: Investigador Estadístico

..... de abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Ing. Wilber H. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
 CIP 17459

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 01324102

Especialidad del validador: Investigador Estadístico

..... de abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Ing. Wilber H. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
 CIP 17459

Firma del Experto Informante.

41	Las capacidades de cada persona se toman en cuenta para que cambien de puesto en la empresa.							
42	La empresa realiza despidos frecuentemente.							
43	Se siente frecuentemente estresado en el trabajo.							
44	Sus tareas asignadas consiste siempre en hacer lo mismo.							
45	Tiene la libertad de decidir cómo realizar su trabajo.							
46	Se siente presionado en el trabajo que realiza.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: Mg. Juan Bacigalupo Pozo
 DNI: 07623179

Especialidad del validador: Economista - Especialista Inversión y Finanzas

17 de abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Econ. JUAN BACIGALUPO POZO
 MBA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Especialista en Investigación Cuantitativa
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: JUAN BACIGALUPO POZO
 DNI: 07623179

Especialidad del validador: Economista - Especialista Finanzas

17 de abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Econ. JUAN BACIGALUPO POZO
 MBA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Especialista en Investigación Cuantitativa
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto Informante.

ANEXO 06 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA WORK NET S.A.C. - CHORRILLOS”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre la integración de personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos? ¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos? ¿Qué relación existe entre la compensación del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre la integración de personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C - Chorrillos. Determinar la relación entre el desarrollo del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C - Chorrillos. Determinar la relación entre la compensación del personal y el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en la en la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre la integración del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos. Existe relación entre el desarrollo del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C - Chorrillos. Existe relación entre la compensación del</p>	Tipo de investigación	Población	<p>Variable 1: Gestión de talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Integración del personal Desarrollo del personal Compensación del personal Retención del personal 	<p>Técnicas de procesamiento de datos: Medidas de tendencia central: Media, mediana y moda.</p> <p>Medidas de dispersión: Desviación estándar y varianza.</p> <p>R de Pearson para la contrastación de hipótesis.</p>	
			El tipo de estudio es descriptivo - correlacional	La población estará conformada por un total de 78 trabajadores			<p>Variable 2: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Satisfacción laboral Disponibilidad de recursos Relaciones interpersonales Comportamiento organizacional
			Nivel de investigación	Tamaño de la muestra	El nivel de investigación es cuantitativa		
			Diseño de investigación	Tipo de muestreo	El diseño de investigación es no experimental		No probabilístico

<p>¿Qué relación existe entre la retención del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos?</p>	<p>Determinar la relación entre la retención del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos.</p>	<p>personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. - Chorrillos. Existe relación entre la retención del personal con el clima organizacional en la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos.</p>				
---	--	--	--	--	--	--