

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa
Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023

Línea de Investigación:
Relaciones Humanas Laborales

Autores:
Burgos León, Edwin Fernando
Camizan Valderrama, Wanderly Jhonny

Jurado evaluador:

Presidente: Fiestas Dejo Iris Paola
Secretario: Barinotto Roncal Patricia Ismary
Vocal: Luján Lopez Héctor Percy

Asesor:
Rossi Valverde, Ricardo Manuel
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1424-8261>

TRUJILLO - PERÚ
2024

Fecha de sustentación: 2024/07/04

Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023

Autores: Burgos León, Edwin Fernando y Camizan Valderrama Wanderlly Jhonny

REP_Administración_BurgosLeón, Edwin_CamizanValderrama,W anderlly_ClimaOrganizacional_ RetenciónDelTalento_SectorTra nsporte.

por Edwin Fernando Burgos León

Fecha de entrega: 03-jun-2024 11:49p.m. (UTC-0500)

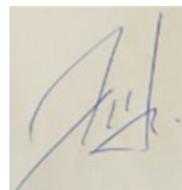
Identificador de la entrega: 2395152659

Nombre del archivo:

REP_Administración_BurgosLeón_Edwin_CamizanValderrama_Wanderlly_ClimaOrganizacional_RetenciónDelTalento_SectorTransporte..docx
(3.5M)

Total de palabras: 14031

Total de caracteres: 79404



Asesor de tesis
Dr. Rossi Valverde, Ricardo Manuel
DNI: 18123559

REP_Administración_BurgosLeón,Edwin_CamizanValderram...

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

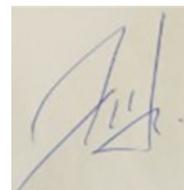
7%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Exclude assignment template Activo

Excluir coincidencias < 3%



Asesor de tesis
Dr. Rossi Valverde, Ricardo Manuel
DNI: 18123559

Declaración de Originalidad

Yo, Ricardo Manuel Rossi Valverde, docente del Programa de Estudio de Administración de Pregrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis titulada: “Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023.”, cuya autoría pertenece a Burgos León, Edwin Fernando y Camizan Valderrama, Wanderlly Jhonny, de constancia lo siguiente:

- El documento tiene un índice de similitud de 7%, así lo consigna el reporte emitido por el software Turnitin el día 03/06/2024.
- He revisado con detalle la tesis y dicho reporte, donde no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad Privada Antenor Orrego.

Trujillo, 03 de junio del 2024.



Asesor de tesis

Dr. Rossi Valverde, Ricardo Manuel

DNI: 18123559

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1424-8261>



Edwin Fernando Burgos León

DNI: 75084761



Wanderlly Jhonny Camizan Valderrama

DNI: 71737525

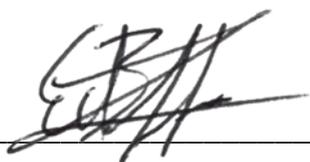
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

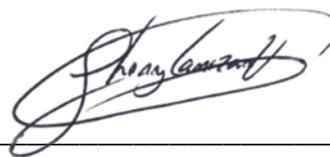
De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Burgos León, Edwin
Fernando



Br. Camizan Valderrama,
Wanderlly Jhonny

DEDICATORIA

A mis queridos Padres y quienes son mi fuerza para salir adelante a lo largo de mi vida, por protegerme y me lleva por el camino del bien.

A mi familia, quienes son lo más preciado y valioso que Dios me ha dado.

Burgos León, Edwin Fernando

En primer lugar, a papá Dios por iluminarme y bendecirme cada día de mi vida.

A mis padres Teodosio y Albina por su apoyo incondicional, y por enseñarme a luchar por mis sueños.

A mis hermanos Cecilia y Edderson por ser mi motivación para salir adelante.

Camizan Valderrama, Wanderlly
Jhonny

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, quien siempre nos bendice en cada paso que damos. También agradecemos a nuestros padres por su constante apoyo y amor incondicional, a nuestra familia por estar siempre a nuestro lado, además, queremos mostrar nuestro agradecimiento al Dr. Rossi Valverde, Ricardo Manuel, quien nos brindó su apoyo y orientación invaluable en la finalización de esta tesis. Su guía fue fundamental para lograr este logro.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023; de tipo aplicado y con un diseño de contrastación transversal - no experimental; además se utilizó 2 cuestionarios para recolectar los datos de las variables de estudio y que fueron aplicados a una muestra de 40 colaboradores. El principal resultado fue que relaciones y cooperación es la dimensión del clima organizacional que más influye en la retención del talento humano pues explica a esta última en un 31.2%. Se concluyó que el clima organizacional influye positivamente en la retención del talento humano, lo cual evidencia que la empresa está aplicando estrategias de retención de talento centradas en fortalecer el compromiso de los empleados.

Palabras clave: clima organizacional, retención del talento humano, relaciones y cooperación.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of the organizational climate on the retention of human talent in the company Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, in the year 2023; applied type and with a cross-sectional contrast design - non-experimental; In addition, 2 questionnaires were used to collect data on the study variables and they were applied to a sample of 40 collaborators. The main result was that relationships and cooperation is the dimension of the organizational climate that most influences the retention of human talent since it explains the latter by 31.2%. It was concluded that the organizational climate positively influences the retention of human talent, which shows that the company is applying talent retention strategies focused on strengthening employee commitment.

Keywords: organizational climate, human talent retention, relationships and cooperation.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INDICE DE CONTENIDOS	x
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Formulación del Problema	14
1.1.1. Realidad problemática	14
1.1.2. Enunciado del problema	16
1.2. Justificación.....	16
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
II. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.1.3. A nivel local	21
2.2. Marco teórico	23
2.2.1. Clima organizacional	23
2.2.2. Retención del talento humano	26
2.3. Marco conceptual.....	32
2.4. Hipótesis	32
2.5. Variables	33
III. MATERIAL Y MÉTODOS	35
3.1. Material	35
3.1.1. Población.....	35
3.1.2. Marco muestral.....	35
3.1.3. Unidad de análisis	35
3.1.4. Muestra.....	35
3.2. Métodos	35
3.2.1. Diseño de contrastación	35

3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos	37
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos	38
IV.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	40
4.1.	Presentación de resultados	40
4.1.1.	Prueba de normalidad	40
4.1.2.	Objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.	41
4.1.3.	Objetivos específico 1: Identificar el nivel de la variable clima organizacional en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.	43
4.1.4.	Objetivos específico 2: Identificar el nivel de la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.	46
4.1.5.	Objetivos específico 3: Analizar cómo influyen las dimensiones de la variable clima organizacional en la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.	48
4.2.	Discusión de resultados	56
	CONCLUSIONES	59
	RECOMENDACIONES	60
	REFERENCIAS	61
	ANEXOS	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización.....	33
Tabla 2. Prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	40
Tabla 3. Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023..	41
Tabla 4. Clima organizacional.....	43
Tabla 5. Estructura y responsabilidad.....	43
Tabla 6. Recompensa y desafío	44
Tabla 7. Relaciones y cooperación	44
Tabla 8. Conflictos de identidad.....	45
Tabla 9. Retención del talento humano	46
Tabla 10. Capital intelectual.....	46
Tabla 11. Capital social.....	47
Tabla 12. Capital afectiva	47
Tabla 13. Influencia de la estructura y responsabilidad en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023	48
Tabla 14. Influencia de la recompensa y desafío en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023	50
Tabla 15. Influencia de las relaciones y cooperación en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023	52
Tabla 16. Influencia de los conflictos de identidad en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipo de investigación.....	36
Figura 2. Diagrama de dispersión entre el clima organizacional y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.....	42
Figura 3. Diagrama de dispersión entre la estructura y responsabilidad y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.....	49
Figura 4. Diagrama de dispersión entre la recompensa y desafío y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.....	51
Figura 5. Diagrama de dispersión entre las relaciones y cooperación y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.....	53
Figura 6. Diagrama de dispersión entre los conflictos de identidad y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.....	55

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

De acuerdo con Araujo (2021), en un mundo cada vez más interconectado, las empresas de transporte enfrentan desafíos similares en diferentes partes del mundo, incluyendo la retención de talento humano debido a problemas relacionados con el clima organizacional. En tal sentido, un estudio en Estados Unidos indica que solo el 30% de los empleados en la industria del transporte se sienten completamente satisfechos con su trabajo, en comparación con el 45% en otras industrias. Asimismo, otra cifra importante es que aproximadamente el 55% de los empleados en el sector transporte sienten que su trabajo no es adecuadamente valorado ni recompensado, lo que conduce a una baja moral y motivación.

Prasetyo et al. (2021) indica que en cuanto a la tasa de rotación promedio en la industria del transporte en algunas regiones, como América del Norte y Europa puede superar el 25%, lo cual se tomar más relevante pues el costo de reemplazar a un empleado en Estados Unidos puede ser equivalente al 150% del salario anual del empleado. Lo anterior puede afectar negativamente a una empresa pues la alta rotación de personal puede reducir la productividad en un 15-25%.

Chang et al. (2022) en Perú, solo el 45% de los empleados califican su ambiente de trabajo como positivo pues problemas como la sobrecarga laboral y la falta de apoyo entre compañeros son frecuentes y afectan negativamente la satisfacción laboral. Asimismo, se encontró que solo el 40% de los empleados en el sector transporte en Perú están satisfechos con su clima organizacional. Los principales problemas citados incluyen la falta de comunicación efectiva, reconocimiento insuficiente y pocas oportunidades de desarrollo profesional. Finalmente, es importante mencionar que el costo de reemplazar a un empleado en el sector transporte en Perú puede

oscilar entre S/ 6,000 y S/ 10,000, considerando gastos de reclutamiento, selección, y capacitación.

La empresa donde se realizará la investigación está ubicada en A.H. Alto Mochica II 2pis. Mz. c Lt. 29 - La libertad – Trujillo, relacionada al rubro de transporte con gran posicionamiento en el mercado cuenta con un promedio de 20 unidades en la ciudad de Trujillo, extendiendo sus servicios a nivel nacional. En la empresa de se ha observado una creciente tasa de rotación de personal en los últimos años, lo que ha generado preocupaciones significativas entre la gerencia. A pesar de ser una empresa líder en el sector con una amplia red de operaciones, muchos empleados han expresado su insatisfacción con el clima organizacional. Información interna revela que solo el 40% de los empleados se siente valorado y escuchado por la administración. La falta de comunicación efectiva, el reconocimiento insuficiente y las oportunidades limitadas de desarrollo profesional han contribuido a un ambiente laboral negativo; en tal sentido, este clima organizacional desfavorable ha provocado que empleados talentosos y experimentados busquen oportunidades en otras empresas, llevando consigo conocimientos y habilidades valiosas.

La alta rotación de personal no solo ha incrementado los costos asociados con el reclutamiento y la capacitación de nuevos empleados, sino que también ha afectado la eficiencia operativa de la empresa. Los equipos con constante cambio de personal muestran una menor productividad y un aumento en los errores operativos. Además, la moral baja entre los empleados restantes ha llevado a una disminución en la calidad del servicio al cliente, lo que a su vez afecta la reputación de la empresa en el mercado. Si este problema persiste y no se toman medidas inmediatas para mejorar el clima organizacional, como implementar programas de reconocimiento y desarrollo profesional, y fortalecer la comunicación interna, la empresa corre el riesgo de continuar perdiendo talento valioso y comprometer su posición competitiva en el sector de transporte.

Este presente estudio nace del propósito de investigar la retención del talento humano y su relación con el clima laboral en la empresa.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo influye el clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023?

1.2. Justificación

- Teórica: Este trabajo se justifica debido a que se ha desarrollado sobre la base de publicaciones de reconocidos autores del tema clima laboral como Chiavenato, quienes han sido, a su vez estudiados por investigadores que han aportado con su experiencia en el desarrollo del presente trabajo, tales como Lizcano & Barrios (2018), Gonzáles (2022), Santamaría (2020), Gutierrez (2020), etc. Así mismo, para medir los niveles de las variables se utilizó la propuesta de Gutierrez (2020) y Santamaría (2019), de los cuales se hizo uso de sus procesos metodológicos.
- Práctica: La justificación metodológica se basa en el proceso metodológico y según el método científico recomendado por la Facultad de Economía de la Universidad Privada de Antenor Orrego, que nos permite contrastar teorías existentes y realizar nuevos aportes al conocimiento científico. Esto significa que este estudio será considerado como base para futuras investigaciones en consecuencia, con el objetivo de profundizar en la mencionada variable
- Metodológica: La justificación práctica implica que, al conocerse los niveles de satisfacción de los trabajadores de la empresa Transportes Gonzales y hermanos S.A.C, permite comprender con mayor amplitud estas variables, como un componente trascendental para los logros de aprendizaje, con la finalidad de que la empresa del estudio incorpore este conocimiento para el bien de sus empleados, Es necesario conocer las variables clima laboral y retención del talento humano para el cumplimiento de las expectativas del trabajador y su satisfacción y desempeño dentro de la empresa.

- Social: La justificación social se sustenta en el hecho de que, al tener conocimiento de los niveles de satisfacción de los empleados se mejore algunos aspectos de la gestión y el ambiente laboral para que se sientan identificados con la empresa, para brindar un buen servicio. Es decir, este trabajo realiza un aporte novedoso en el sentido que permite evidenciar la importancia que presenta el clima laboral dentro de la organización y la significancia de realizar estos estudios para mejorar la eficiencia y desempeño en el ámbito empresarial.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la variable clima organizacional en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.
- Identificar el nivel de la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.
- Analizar cómo influyen las dimensiones de la variable clima organizacional en la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Gajendra et al. (2020) en su artículo de investigación *“Impact of organizational climate on talent retention –An empirical study of it and ites industry in Bangalore”* cuyo objetivo analizar el efecto del clima laboral en la retención laboral de la industria de telecomunicaciones. El trabajo fue de tipo correlacional-causal con un diseño no experimental – transversal; asimismo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra conformada por 400 individuos. Los principales resultados fueron: i) la retención de empleados a veces depende de su propia percepción, la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los mismos y ii) factores ambientales externos como políticas públicas pueden afectar a la retención laboral. Se concluyó que es importante crear un clima organizacional vigoroso y positivo, que se preocupe por el bienestar de los empleados.

Prasetyo et al. (2021) en su artículo de investigación *“Effects of organizational communication climate and employee retention toward employee performance”* cuyo objetivo analizar el efecto del clima de comunicación organizacional y la retención de empleados sobre el desempeño de los empleados con la cultura organizacional como variable interviniente. El trabajo fue de tipo correlacional-causal con un diseño no experimental – transversal; asimismo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra conformada por 65 colaboradores de la empresa. Los principales resultados fueron: i) el clima laboral influye significativamente en la cultura organizacional (p-valor menor a 0.05) y ii) la retención laboral influye significativamente en el desempeño laboral (p-valor menor a 0.05). Se concluyó que el clima comunicación organizacional no influye la retención de empleados a menos que se incluya la cultura organizacional como variable mediadora pues esta afecta de manera directa al desempeño laboral.

González (2022) en su tesis de pregrado "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*", cuyo objetivo fue examinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. El trabajo fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental – transversal; asimismo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra conformada por 20 colaboradores del hotel. Los principales resultados fueron: i) existe un clima laboral positivo pues los empleados están motivados no solo por incentivos monetarios y externos, y el hotel promueve la integración a través de espacios recreativos y deportivos, lo que fomenta su esfuerzo y desempeño; ii) existe una comunicación efectiva entre los empleados de las diferentes áreas del hotel y iii) los empleados consideran al jefe como un líder debido a sus conocimientos, experiencias, habilidades, competencias y por establecer metas claras. Se concluyó que el clima organizacional tiene un efecto la satisfacción laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Santamaria (2019) en su tesis de pregrado "*Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa AB, Lima 2018*", cuyo objetivo fue examinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en una empresa. El trabajo fue de tipo explicativo con un diseño no experimental – transversal; asimismo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra conformada por 36 colaboradores de la empresa. Los principales resultados fueron: i) el clima organizacional obtuvo una media de 3.03, lo cual indica que la esta variable tiene un nivel bueno ii) la retención del talento humano obtuvo una media de 3.81 ,lo que indica que la organización se preocupa por retener el talento humano y iii) la dimensión conflicto es la más relevante para el manejo de la influencia del clima organizacional sobre la retención del talento humano, presumiblemente porque cuando surgen problemas, los colaboradores mantienen la calma con el fin de evitar desacuerdos y generar un ambiente laboral tenso. Se concluyó que existe influencia

significativa del clima organizacional en la retención del talento humano (lo explica en un 61.6%), por tanto, un ambiente laboral amigable, seguro y de tranquilidad permitirá que se genere un ambiente integrador y participativo en que propicie la retención del talento humano.

Gutiérrez (2020), en su tesis de pregrado *“Influencia entre el clima organizacional y desempeño laboral según colaboradores del área de operaciones de tarjeta de crédito del banco Cencosud, Miraflores, Lima – 2017”*, tuvo como propósito determinar la influencia del clima Organizacional en el desempeño laboral. El trabajo fue de tipo correlacional con un diseño no experimental – transversal; asimismo, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra conformada por 12 colaboradores de la empresa. Como principales resultados se encontró que i) el nivel de clima organizacional es alto en un 44% y ii) existe una correlación positiva muy fuerte entre clima organizacional y desempeño laboral (coeficiente de correlación de 0.879 y p-valor menor a 0.05). Se concluyó que el clima organizacional tiene una influencia directa en el desempeño laboral.

Delgado y Soto (2020) en su tesis de pregrado *“Clima Organizacional como política de retención de colaboradores de nivel operativo en una empresa operadora logística peruana: estudio de caso SCHARFF”*, cuyo objetivo fue examinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en una empresa. El trabajo fue de tipo correlacional con un diseño no experimental – transversal; asimismo, los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario, la guía de entrevista y el focus group y se tuvo como muestra a 45 colaboradores de la empresa. Los principales resultados fueron: i) el 8% de colaboradores indica que la empresa no brinda recompensas ni reconocimientos por sus labores, más allá de sus salarios y ii) el 28% de los trabajadores indica que existen deficiencias en la coordinación y comunicación por parte del líderes.

Se concluyó que la empresa no cuenta con un buen clima laboral lo cual ha derivado en una elevada rotación del personal.

2.1.3. A nivel local

Urbina (2019) en su tesis de maestría *“Clima laboral y rotación del personal del Programa de Formación General de una Universidad Privada de Trujillo”*, cuyo objetivo fue examinar la relación entre clima laboral y rotación del personal en una universidad. El trabajo fue de tipo correlacional con un diseño no experimental – transversal; asimismo, como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario a muestra a 71 individuos. Los principales resultados fueron: i) el clima laboral tiene un nivel alto en un 58.0%, a pesar que aun falta mejorar la toma de decisiones y la mayor cooperación entre los colaboradores; ii) la rotación del laboral tiene un nivel medio en un 51.0% debido a que la rotación laboral se da entre puestos internos de la empresa y no de manera externa (salida de la empresa) y iii) no existe relación entre clima laboral y rotación laboral (p-valor mayor a 0.05). Se concluyó que la empresa no cuenta con un buen clima laboral lo cual ha derivado en una elevada rotación del personal. Se concluyó que el clima laboral no se relaciona con la rotación del personal.

Pino (2019) en su tesis de pregrado *“El clima laboral y su relación con la rotación de personal en la fuerza de ventas de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2019”*, cuyo objetivo fue examinar la relación entre clima laboral y rotación del personal en una empresa de telecomunicaciones. El trabajo fue de tipo correlacional con un diseño no experimental – transversal; asimismo, como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario a muestra a 54 colaboradores. Los principales resultados fueron: i) el clima laboral tiene un nivel alto en un 64.81%, por lo que los trabajadores perciben de manera regular, con un sesgo a desfavorable en el clima laboral; ii) la rotación del laboral tiene un nivel

medio en un 90.74% y iii) existe relación entre clima laboral y rotación laboral (p-valor mayor a 0.05). Se concluyó que existe una asociación entre el clima laboral y la rotación del personal.

Sánchez (2022) en su tesis de pregrado *“El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021”*, cuyo objetivo fue examinar la relación entre clima laboral y rotación del personal en una empresa. El trabajo fue de tipo correlacional con un diseño no experimental – transversal; asimismo, como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario a muestra a 50 colaboradores. Los principales resultados fueron: i) el clima laboral tiene un nivel regular en un 62.0% explicado por los aportes de nivel medio por parte de las dimensiones estructura organizacional y apoyo; ii) la rotación del laboral tiene un nivel regular en un 66.0% debido a los retiros tanto voluntarios como involuntarios; iii) las dimensiones de clima laboral que mayor relación guardan con la rotación del personal son estructura organizacional y apoyo (coeficiente de correlación de 0.659 y 0.654 respectivamente y iv) existe una relación positiva fuerte entre clima laboral y rotación laboral (coeficiente de correlación de 0.712 y p-valor menor a 0.05). Se concluyó que existe una relación entre clima laboral y rotación del personal.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima organizacional

Definición

De acuerdo con Chiavenato (2019) el clima organizacional se refiere a la atmósfera entre los empleados compañías. Esto se debe al ímpetu por el crecimiento del ser que especifica los factores impulsores del medio ambiente negocio. Entonces es aceptable cuando hay un ambiente favorable en el país que pueden alcanzar sus metas invirtiendo esfuerzo y dedicación y desventaja cuando todas estas necesidades no pueden ser satisfechas.

Armstrong y Taylor (2014) refieren que el clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo dentro de una organización. Estas percepciones son el resultado de la interacción de varios factores internos y externos, incluyendo las políticas de la empresa, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo profesional, y la infraestructura física del lugar de trabajo.

Importancia

Gajendra et al. (2020) refiere los siguientes puntos que resaltan la importan del clima organizacional:

- **Identidad y Valores Compartidos:** La cultura organizacional define la identidad de la empresa y los valores compartidos por sus miembros. Ayuda a establecer una visión común y a alinear los comportamientos y acciones de los empleados con los objetivos organizacionales.
- **Orientación Estratégica:** La cultura organizacional puede influir en la toma de decisiones y en la forma en que se abordan los desafíos estratégicos. Una cultura que fomente la innovación y la adaptabilidad puede impulsar el éxito en un entorno empresarial cambiante.
- **Atracción y Retención de Talentos:** La cultura organizacional juega un papel importante en la atracción y retención de

talentos. Los empleados buscan organizaciones cuya cultura se alinee con sus valores personales y profesionales.

- **Cohesión y Cohesión:** Una cultura organizacional sólida promueve la cohesión entre los miembros del equipo y fortalece el sentido de pertenencia a la empresa. Esto puede mejorar la colaboración, la comunicación y la resolución de conflictos.
- **Diferenciación Competitiva:** La cultura organizacional única puede diferenciar a una empresa de sus competidores y servir como una ventaja competitiva en el mercado.

Tipos

Macario (2018) refiere los siguientes 4 tipos de clima organizacional

- **Autoritarismo explotador:** En este tipo de clima, el liderazgo es altamente autoritario y controlador. Los empleados perciben un ambiente de trabajo dominado por el miedo, la coerción y la explotación. La comunicación es unidireccional, y las decisiones son impuestas sin considerar la opinión de los empleados. La principal motivación es el temor a las represalias.
- **Autoritarismo paternalista:** En este clima, el liderazgo se caracteriza por ser autoritario pero con un enfoque paternalista. Los líderes asumen un rol de "padres" benevolentes que proveen protección y seguridad a los empleados, pero mantienen un control estricto sobre ellos. La comunicación puede ser limitada, y las decisiones importantes aún son tomadas por los líderes, aunque se tenga en cuenta el bienestar de los empleados.
- **Consultivo:** En este tipo de clima, los líderes buscan la participación de los empleados en la toma de decisiones, pero mantienen un control sobre el proceso. Se fomenta la comunicación bidireccional y se valora la retroalimentación de los empleados. Sin embargo, las decisiones finales siguen

siendo tomadas por los líderes, quienes pueden considerar las opiniones de los empleados, pero mantienen la autoridad final.

- Participación en grupo: En este clima, se fomenta una cultura de colaboración y participación activa de los empleados en la toma de decisiones. Se valora la autonomía, la creatividad y la responsabilidad compartida. Los líderes actúan como facilitadores y guías, promoviendo el trabajo en equipo y la toma de decisiones consensuada.

Dimensiones

Santamaria (2019) considera 9 dimensiones que se describe a continuación:

- Estructura: Esta escala se enfoca en la percepción que un empleado tiene sobre las reglas, procedimientos, procesos, políticas, normas, obstáculos u otras limitaciones de la organización que afectan su desempeño laboral.
- Responsabilidad: Es el nivel de participación, es el grado de implicación y autonomía que tiene cada empleado de la organización en la realización de sus actividades asignadas. Esto implica la aceptación de las tareas y metas establecidas por la organización para cada empleado.
- Recompensa: Se refiere a la necesidad de que los integrantes de la organización reciban reconocimientos y compensación por su labor, lo cual constituye una responsabilidad de la organización hacia sus empleados en términos de retribución.
- Desafíos: Expresar los sentimientos de los miembros de la organización sobre temas relacionados con el trabajo. Se enfoca en tomar riesgos calculados para lograr un objetivo establecido.
- Relación: Corresponde a la percepción de los miembros de la empresa sobre un ambiente agradable y buenas relaciones sociales entre ellos.
- Cooperación: Esta es la percepción de la asistencia brindada dentro de una organización para proporcionar información

relevante y aumentar la productividad de los empleados en el trabajo.

- Conflictos: El desajuste de diferentes tipos de problemas genera hostilidad.
- Identidad: Enfatiza el sentimiento de pertenencia a una organización y la importancia de ser parte de un equipo. Esto a menudo se ve como una sensación de separación de las metas personales de las metas organizacionales, es extremadamente importante que cada empleado se sienta como una parte fundamental de la organización.
- Estándares: Esta dimensión permite evaluar como los colaboradores perciben la justicia, la equidad y la claridad en sus roles y expectativas dentro de la empresa.

Si bien es cierto que la propuesta de Santa María (2019) incluye 9 dimensiones en el presente trabajo se reagruparon estas dimensiones de la siguiente forma: Estructura y responsabilidad, recompensa y desafío, relaciones y cooperación y conflictos e identidad pues los ítems de dichas dimensiones guardaban similitud. Respecto a la dimensión estándares no se aplicó debido a que tenía preguntas repetidas, lo cual podría dificultar la medición total de la variable. En tal sentido, se trabajó con una menor cantidad de ítems (15 ítems) en contraste con la propuesta de Santa María incluye 53 ítems. Es necesario recalcar que los instrumentos inherentes a las variables fueron sometidos a un proceso de validez y confiabilidad.

2.2.2. Retención del talento humano

Definición

Benavides (2020) refiere que implica una serie de desafíos, por un lado, encontrar la manera de gestionar el personal no deseado para su salida y perfeccionar la retención del capital humano. En tal sentido, una vez las organizaciones logran identificar a sus talentos más importantes, tiene hacer una planeación y diseñar estrategias, con el fin de asegurar la permanencia de esas personas ofreciéndoles una remuneración adecuada, reconocerlas y sobre todo darles la

oportunidad de desarrollarse como profesionales pares que se sientan comprometidos e identificados con la empresa.

Gallego (2010) refiere que la retención del talento humano se refiere a las estrategias y prácticas implementadas por una organización para mantener a sus empleados valiosos y reducir la rotación de personal. Esto implica crear un entorno de trabajo atractivo y satisfactorio que motive a los empleados a permanecer en la empresa a largo plazo. La retención del talento humano es crucial para garantizar la continuidad del conocimiento, mejorar la moral del equipo, reducir costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, y mantener una ventaja competitiva en el mercado.

Teorías

Hausknech et al. (2009) resumen las siguientes teorías:

- Teoría del equilibrio organizacional: March y Simon introdujeron la idea de que la permanencia de un empleado en una organización depende del equilibrio entre incentivos y contribuciones.
- Factores de Rotación Laboral: Porter y Steers identificaron que los factores que impulsan la rotación laboral están relacionados tanto con aspectos personales como organizacionales.
- Compromiso organizacional: Mobley, Griffeth, Hand y Meglino indican que esta teoría introduce el compromiso organizacional como un factor crucial para la retención del talento. Según esta teoría, los empleados que experimentan altos niveles de compromiso organizacional tienden a permanecer en la organización durante períodos más largos y muestran un mayor compromiso con su trabajo y con los objetivos de la empresa. Por lo tanto, las estrategias de retención de talento deben centrarse en fortalecer el compromiso de los empleados a través de políticas y prácticas que fomenten la lealtad, la identificación y el sentido de pertenencia hacia la organización.

- Prestigio de las Organizaciones: Muchinsky y Morrow agregan el factor de prestigio de la organización como un elemento relevante en la retención de empleados.
- Justicia distributiva: Price y Mueller introducen la justicia distributiva como un factor clave en la retención del talento.

Estrategias

Low y Cohen (2004) refiere que la retención del talento es crucial para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

- **Compensación y Beneficios Competitivos**
 - Salarios Competitivos: Asegurarse de que los salarios estén alineados con el mercado para atraer y retener talento.
 - Beneficios Atractivos: Ofrecer beneficios adicionales como seguros de salud, planes de jubilación, bonos, y beneficios flexibles que se adapten a las necesidades de los empleados.
- **Desarrollo Profesional y Oportunidades de Crecimiento**
 - Formación y Desarrollo: Proveer oportunidades de capacitación y desarrollo continuo para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.
 - Planes de Carrera: Establecer planes de carrera claros y personalizados que muestren a los empleados cómo pueden progresar dentro de la organización.
- **Cultura Organizacional Positiva**
 - Ambiente de Trabajo Saludable: Fomentar un ambiente de trabajo positivo y saludable, donde los empleados se sientan valorados y respetados.
 - Equilibrio Trabajo-Vida: Promover políticas que permitan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles y opciones de trabajo remoto.
- **Reconocimiento y Recompensa**

- Programas de Reconocimiento: Implementar programas de reconocimiento que valoren y premien el buen desempeño de los empleados.
- Recompensas Personalizadas: Ofrecer recompensas que sean significativas para los empleados, considerando sus preferencias y necesidades individuales.
- Liderazgo Efectivo
 - Liderazgo Inspirador: Fomentar un estilo de liderazgo que inspire y motive a los empleados.
 - Apoyo y Mentoría: Proveer mentoría y apoyo continuo para el desarrollo profesional y personal de los empleados.

Métricas

Armstrong y Taylor (2014) menciona las siguientes métricas para la retención del talento humano.

- Índice de rotación laboral: Este índice es una fórmula tradicional utilizada por las organizaciones para medir la rotación de empleados. Se calcula dividiendo el número de empleados que se retiraron durante un período determinado (generalmente un año) por el número promedio de empleados durante ese mismo período. Aunque es fácil de calcular y entender, puede proporcionar datos engañosos que lleven a pronósticos inexactos sobre las necesidades futuras de la empresa.
- Índice de Estabilidad: El índice de estabilidad mejora la métrica tradicional de rotación laboral. Se calcula dividiendo el número de empleados con al menos un año de servicio por el número de empleados contratados el año anterior. Esta métrica ofrece una perspectiva más precisa sobre la estabilidad de la fuerza laboral.
- Tasa de Supervivencia: La tasa de supervivencia evalúa la proporción de empleados que permanecen en la organización durante un período de varios meses o años. Esta métrica

muestra cuántos empleados continúan trabajando después de completar su proceso de evaluación, ayudando a las organizaciones a evaluar la efectividad de sus políticas de reclutamiento y retención.

- Índice de Media Vida: El índice de media vida es una versión simplificada de la tasa de supervivencia. Permite a las organizaciones comparar datos entre años sucesivos para identificar tendencias indeseables en la rotación laboral.

Dimensiones

Santamaria (2019) considera 3 dimensiones que se describe a continuación:

- Capital Intelectual: Se define como un grupo de características cognitivas y habilidades de aprendizaje que poseen los empleados, también de su conocimiento explícito y tácito. Estos aspectos se consideran activos inmateriales de la empresa. Además, se destaca que el capital intelectual se ve como un término colectivo que abarca el conocimiento y las capacidades de naturaleza social, el desarrollo profesional de la organización, la comunidad intelectual y la práctica.
- Capital Social: A partir del conjunto de conexiones que se consideran como un recurso valioso para abordar asuntos sociales, se encuentra una comprensión amplia de este capital que se basa en el conocimiento compartido. Esto, a su vez, contribuye a mejorar la eficacia y respaldar el comportamiento, dado que las relaciones con los compañeros desempeñan un papel crítico en el desarrollo de la capacidad intelectual y social. Desde una perspectiva individual, aquellos que tienen influencia más significativa en su capital social son aquellos con conexiones sólidas, lo cual tiene un impacto positivo en el rendimiento de su capital humano.
- Capital Afectiva: Identificado como el capital emocional, este se compone de los valores, creencias y emociones de los individuos que trabajan en las organizaciones. Este capital influye en los comportamientos y acciones que contribuyen a

mejorar los productos o servicios ofrecidos. Además, fomenta la autoconfianza y la integridad, lo que facilita el establecimiento de relaciones sociales abiertas y basadas en la confianza

2.3. Marco conceptual

- Clima organizacional: Armstrong y Taylor (2014) refieren que el clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo dentro de una organización.
- Autoritarismo explotador: De acuerdo con Mecario (2018) en este tipo de clima, el liderazgo es altamente autoritario y controlador pues los empleados perciben un ambiente de trabajo dominado por el miedo, la coerción y la explotación. La comunicación es unidireccional, y las decisiones son impuestas sin considerar la opinión de los empleados. La principal motivación es el temor a las represalias.
- Liderazgo Inspirador: Implica fomentar un estilo de liderazgo que inspire y motive a los empleados (Low y Cohen, 2004).
- Retención del talento humano: Gallego (2010) refiere que la retención del talento humano se refiere a las estrategias y prácticas implementadas por una organización para mantener a sus empleados valiosos y reducir la rotación de personal.
- Equilibrio Trabajo-Vida: Implica promover políticas que permitan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles y opciones de trabajo remoto (Low y Cohen, 2004).

2.4. Hipótesis

- Hipótesis alternativa (H_1): El clima organizacional influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.
- Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional no influye en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
Clima organizacional	El entorno organizacional refleja cómo las personas interactúan entre sí, con los clientes y con los proveedores internos y externos, y qué tan satisfechos están con el contexto que la rodea. (Chiavenato, 2019).	Se aplicó un cuestionario de preguntas a cada jefe y encargado de diferentes áreas de la empresa de Transportes Gonzales y Hermanos SAC de Trujillo, la cual cuenta con 15 preguntas y 4 dimensiones, contando como criterio la calificación por parte de cada uno de ellos.	Estructura y responsabilidad	Percepción del comportamiento del jefe y trabajador	Cuestionario	Ordinal
			Recompensa y desafío	Percepción de nivel de confianza entre superiores y subordinados		
			Relaciones y cooperación	Resolución de Conflictos		
			Conflictos e identidad	Fluidez de la comunicación		

Retención del talento humano	La retención del talento surge de la necesidad de las empresas de mantener sus activos más valiosos (Prieto, 2013)	Se aplicó un cuestionario de preguntas a cada jefe y encargado de diferentes áreas de la empresa de Transportes Gonzales y Hermanos SAC de Trujillo, la cual cuenta con 10 preguntas y 3 dimensiones, contando como criterio la calificación por parte de cada uno de ellos.	Capital intelectual	Conocimiento	Cuestionario	Ordinal
				Habilidades		
				Experiencias		
			Capital social	Sociabilidad		
				Relaciones del empleado		
				Comprensión afecto		
			Capital afectiva	Confianza organizativa		

Nota: Elaboración propia

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Según Eyssautier (2006), es un grupo de personas o cosas similares en uno o varios aspectos, que forman parte del objeto de estudio (p.204).

La empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., estuvo constituida por 40 colaboradores.

3.1.2. Marco muestral

Hernández et al. (2014) definen el marco muestra” como un marco de referencia que permite la identificación física y enumeración de elementos dentro de la población, facilitando la selección de unidades muestrales.

Estuvo conformado por los colaboradores de la empresa transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023.

3.1.3. Unidad de análisis

Según Hernández et al. (2014) la unidad de análisis o unidad de muestreo son aquellos participantes, objetos, sucesos o colectividades de estudio en los que se centra el interés de la investigación.

La unidad de análisis para la presente investigación fue un cliente de la empresa transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023.

3.1.4. Muestra

Según Eyssautier (2006), se define como un determinado número de unidades extraídas de una población por medio de un proceso llamado muestreo, con el fin de examinar esas unidades con detenimiento; de la información resultante se aplicará a todo el universo (p. 204).

La muestra estuvo constituida por todos colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C. La muestra corresponderá a una muestra censal por conveniencia, ya que la población es pequeña.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

En relación al diseño de investigación, Hernández et al. (2014), definen los diseños no experimentales como aquellos estudios en los que no se lleva a cabo una manipulación intencionada de variables y se limita a la observación de fenómenos en su entorno natural para su posterior análisis. Asimismo, el mismo autor una investigación de tipo transversal implica la recopilación de datos en un solo momento, en un tiempo único.

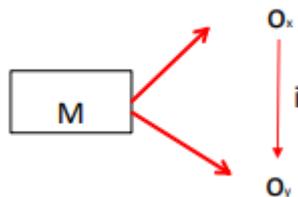
Respecto al tipo de investigación una investigación de tipo correlacional-causal se centra en la descripción de las relaciones existentes entre dos o más variables en términos de causa y efecto (Hernández et al., 2014).

Por ello, la investigación será de carácter no experimental, transversal y explicativo.

- No experimental: Puesto que se analizaron las variables en su estado actual, sin ninguna manipulación ni alteración.
- Transversal: Puesto que los datos fueron recolectados durante el año 2023.
- Explicativo: Puesto que se determinaron como influye el clima organizacional en la retención del talento humano.

Figura 1

Tipo de investigación



Donde:

M: Muestra

O_x: Clima organizacional (Variable independiente)

O_y: Retención del talento humano (Variable dependiente)

→: Influencia

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica e instrumento

Para esta investigación se hizo uso de la técnica de encuesta, que se ejecutará mediante un cuestionario que será aplicado a los colaboradores según Eyssautier (2006), consiste en someter a un grupo o a un individuo a un interrogatorio, invitándoles a contestar una serie de preguntas de un cuestionario. Estas son cuidadosamente preparadas en relación con el problema que se investiga y las hipótesis que se quieren comprobar. Las respuestas son reflejadas en el mismo cuestionario (p. 220), y el cuestionario; según Eyssautier (2006), es definido como una hoja de cuestiones o preguntas ordenadas y lógicas que sirven para obtener información objetiva de la población (p. 220). En tal sentido la técnica e instrumento utilizado fue:

- Técnica: Encuesta
- Instrumento: Cuestionario

El medio de recopilación de información seleccionado consistió en un formulario compuesto por 25 interrogantes (15 del clima organizacional y 10 de retención del talento humano), destinado a ser completado por 40 colaboradores pertenecientes a la organización Transportes y Hermanos S.A.C. Las alternativas de respuesta se han configurado siguiendo un formato de cinco opciones, y se ha utilizado Google Forms como la plataforma para su creación.

Validez

Para la validez de los instrumentos se realizó personalmente mediante 5 docentes especialistas en los temas para su análisis y aprobación obteniendo así la validación de los instrumentos para la aplicación posterior (ver anexo B). Los instrumentos incluyeron 15 ítems para el clima organizacional y 10 ítems para la retención del talento humano.

Fiabilidad

En el anexo H, se mostró una alta fiabilidad de los instrumentos aplicados pues el coeficiente alfa de Cronbach para las variables clima

organizacional y retención del talento humano es de 0.859 y 0.817 respectivamente.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento

La encuesta fue realizada con el permiso concedido por el Gerente General de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C en Trujillo, durante el año 2023, a través de una reunión llevada a cabo en las oficinas de la empresa. Se solicitó su colaboración y disponibilidad para encuestar al personal, garantizando la confidencialidad de las respuestas y la veracidad de los resultados obtenidos.

Una vez aplicados los cuestionarios, se procedió al registro de los datos en formato Excel, utilizando una estructura de base de datos con filas y columnas. Cada fila representa a un individuo encuestado, mientras que cada columna representa un ítem del instrumento aplicado. Los datos se ingresaron de manera ordenada y posteriormente fueron transferidos al programa SPSS para llevar a cabo la codificación de los datos y realizar los análisis descriptivos e inferenciales correspondientes.

Análisis descriptivo

Respecto al análisis descriptivo, se analizó el nivel de las variables divididos en tres categorías: malo, regular y bueno; para ello se transformó la escala Likert del 1 al 5, mediante el uso de Baremos el cual según Sánchez et al. (2018) es un procedimiento que permite estandarizar los instrumentos. Lo anterior permitió dar respuesta a los dos primeros objetivos específicos.

Análisis inferencial

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la regresión lineal es un enfoque estadístico que posibilita la evaluación de la influencia de una variable sobre otra, y se encuentra estrechamente asociada al coeficiente r de Pearson. Este modelo permite la estimación de los valores de una variable basándose en los valores de otra variable. La intensidad de la relación entre estas variables, denominada covariación,

determina la capacidad predictiva del modelo. Por consiguiente, en el presente estudio se utilizó la técnica de regresión lineal con el propósito de estimar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano.

Hernández et al. (2014), señala que al elevar al cuadrado el coeficiente r de Pearson se obtiene el coeficiente de determinación. Este coeficiente representa la proporción de varianza compartida entre las variables y proporciona información sobre el porcentaje de variación de una variable que puede ser explicado por la variación de la otra variable, y viceversa. Cuando el coeficiente de determinación se encuentra en el rango de 0,66 a 0,85, sugiere una buena capacidad de predicción de una variable basada en la otra. Por otro lado, un valor superior a 0,85 indica una alta similitud entre las variables. Por lo tanto, en esta investigación se utilizará el coeficiente de determinación o R cuadrado para cuantificar el nivel de influencia del clima organizacional en la retención del talento humano.

Dado que la prueba de regresión lineal se basa en el coeficiente r de Pearson (prueba paramétrica), los datos fueron sometidos a una prueba de normalidad Shapiro Wilk (por tratarse de una muestra menor a 50). Tal como se observa en la tabla x, la distribución de los datos para ambas variables es normal, por tanto, el uso del coeficiente r de Pearson queda justificado aún más.

Finalmente, es importante resaltar que todo el procedimiento de análisis inferencial se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS 25.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Prueba de normalidad

Sistema de hipótesis

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

Tabla 2

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	N	Sig.
Clima organizacional	0.974	40	0.466
Retención del talento humano	0.970	40	0.361

Nota: Elaborado en base a resultados

Según la tabla 2, los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (por ser una muestra mayor a 50 datos) y con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto, los datos se distribuyen normalmente y se debe utilizar una prueba paramétrica.

4.1.2. Objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Sistema de hipótesis

H_1 : El clima organizacional influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

H_0 : El clima organizacional no influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 3

Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023

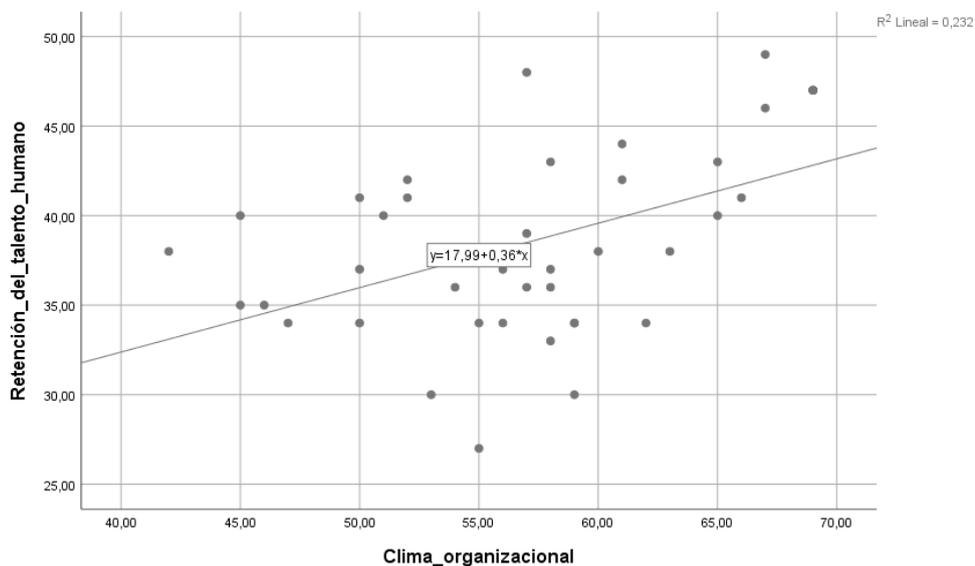
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	17.991	6.106		2.946	0.005
Clima organizacional	0.360	0.106	0.482	3.388	0.002

Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 3, según el coeficiente beta de 0.360, se observa que el clima organizacional influye positivamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023. Además, este efecto es estadísticamente significativo, puesto que el sig. de 0.002, es menor al nivel de significancia de 0.05.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el clima organizacional y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023



Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la figura 2, se observa una influencia positiva del clima organizacional en la retención del talento humano; es decir a medida que mejora el clima organizacional, la retención del talento humano también mejora o a medida que empeora el clima organizacional, la retención del talento humano también empeora. Además, el coeficiente de determinación R^2 de 0.232 indica que el clima organizacional explica en un 23.2% a la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

4.1.3. Objetivos específico 1: Identificar el nivel de la variable clima organizacional en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 4

Clima organizacional

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
15 – 35	Malo	0	0.0%
36 – 56	Regular	17	42.5%
57 – 75	Bueno	23	57.5%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de clima organizacional.

En la tabla 4 se aprecia que el nivel de la variable clima organización es regular en un 42.5% y bueno en un 57.5%; por lo tanto, dicha variable tiene una valoración buena por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 5

Estructura y responsabilidad

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
5 – 12	Malo	0	0.0%
19 – 20	Regular	16	40.0%
24 – 25	Bueno	24	60.0%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de clima organizacional.

En la tabla 5 se aprecia que el nivel de la dimensión estructura y responsabilidad es regular en un 40.0% y bueno en un 60.0%; por lo tanto, dicha dimensión tiene una valoración buena por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 6*Recompensa y desafío*

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
6 – 14	Malo	3	7.5%
15 – 23	Regular	28	70.0%
24 – 30	Bueno	9	22.5%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de clima organizacional.

En la tabla 6 se aprecia que el nivel de la dimensión recompensa y desafío es malo en un 7.5%, regular en un 70.0% y bueno en un 22.5%; por lo tanto, dicha dimensión tiene una valoración regular por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 7*Relaciones y cooperación*

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
2 – 5	Malo	1	2.5%
6 – 8	Regular	34	85.0%
9 – 10	Bueno	5	12.5%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de clima organizacional.

En la tabla 7 se aprecia que el nivel de la dimensión relaciones y cooperación es malo en un 2.5%, regular en un 85.0% y bueno en un 12.5%; por lo tanto, dicha dimensión tiene una valoración regular por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 8*Conflictos de identidad*

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
2 – 5	Malo	0	0.0%
6 – 8	Regular	34	85.0%
9 – 10	Bueno	6	15.0%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de clima organizacional.

En la tabla 8 se aprecia que el nivel de la dimensión conflictos de identidad es regular en un 85.0% y bueno en un 15.0%; por lo tanto, dicha dimensión tiene una valoración regular por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

4.1.4. Objetivos específico 2: Identificar el nivel de la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 9

Retención del talento humano

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
10 – 23	Malo	0	0.0%
24 – 37	Regular	19	47.5%
38 – 50	Bueno	21	52.5%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de retención del talento humano.

En la tabla 9 se aprecia que el nivel de la variable clima organización es regular en un 42.5% y bueno en un 57.5%; por lo tanto, dicha variable tiene una valoración buena por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 10

Capital intelectual

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
3 – 7	Malo	0	0.0%
8 – 12	Regular	21	52.5%
13 – 15	Bueno	19	47.5%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de retención del talento humano.

En la tabla 10 se aprecia que el nivel de la dimensión capital intelectual es regular en un 52.5% y bueno en un 47.5%; por lo tanto, dicha dimensión tiene una valoración regular por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 11*Capital social*

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
3 – 7	Malo	0	0.0%
8 – 12	Regular	22	55.0%
13 – 15	Bueno	18	45.0%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de retención del talento humano.

En la tabla 11 se aprecia que el nivel de la dimensión capital social es regular en un 55.0% y bueno en un 45.0%; por lo tanto, dicha dimensión tiene una valoración regular por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 12*Capital afectiva*

Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
4 – 9	Malo	0	0.0%
10 – 15	Regular	29	72.5%
16 – 20	Bueno	11	27.5%
Total		40	100%

Nota: Elaborado en base al cuestionario de retención del talento humano.

En la tabla 12 se aprecia que el nivel de la dimensión capital afectiva es regular en un 72.5% y bueno en un 27.5%; por lo tanto, dicha dimensión tiene una valoración regular por parte de los colaboradores de la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

4.1.5. Objetivos específico 3: Analizar cómo influyen las dimensiones de la variable clima organizacional en la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Sistema de hipótesis

H_1 : La estructura y responsabilidad influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

H_0 : La estructura y responsabilidad no influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 13

Influencia de la estructura y responsabilidad en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023

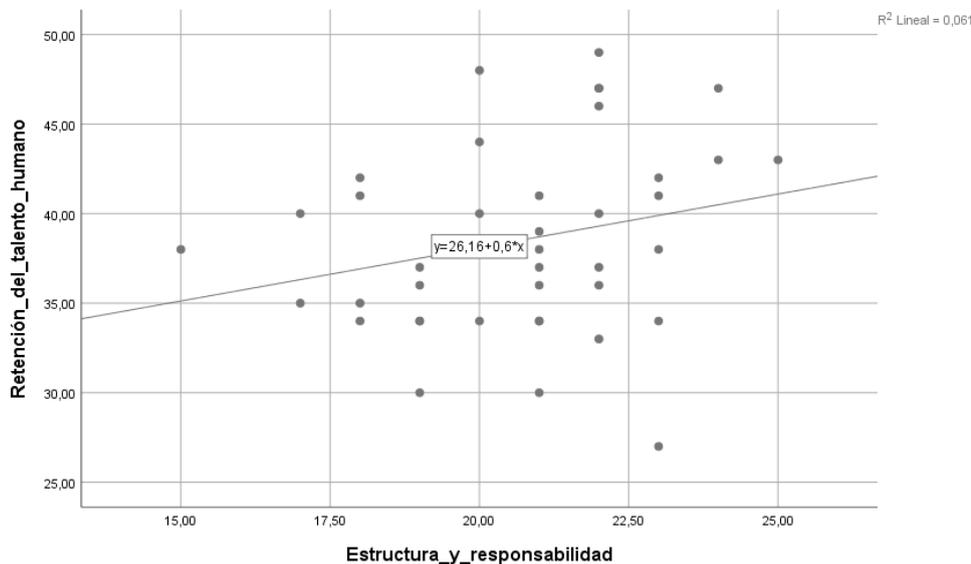
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	26.165	7.927		3.301	0.002
Estructura y responsabilidad	0.597	0.381	0.246	1.568	0.125

Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 13, según el coeficiente beta de 0.381, se observa que la estructura y responsabilidad influye positivamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023. No obstante, este efecto no es estadísticamente significativo, puesto que el sig. de 0.125, es mayor al nivel de significancia de 0.05.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre la estructura y responsabilidad y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023



Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la figura 3, se observa una influencia positiva de la estructura y responsabilidad en la retención del talento humano; es decir a medida que mejora la estructura y responsabilidad, la retención del talento humano también mejora o a medida que empeora la estructura y responsabilidad, la retención del talento humano también empeora. Además, el coeficiente de determinación R^2 de 0.061 indica que la estructura y responsabilidad explica en un 6.1% a la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Sistema de hipótesis

H_1 : La recompensa y desafío influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

H_0 : La recompensa y desafío y responsabilidad no influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 14

Influencia de la recompensa y desafío en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023

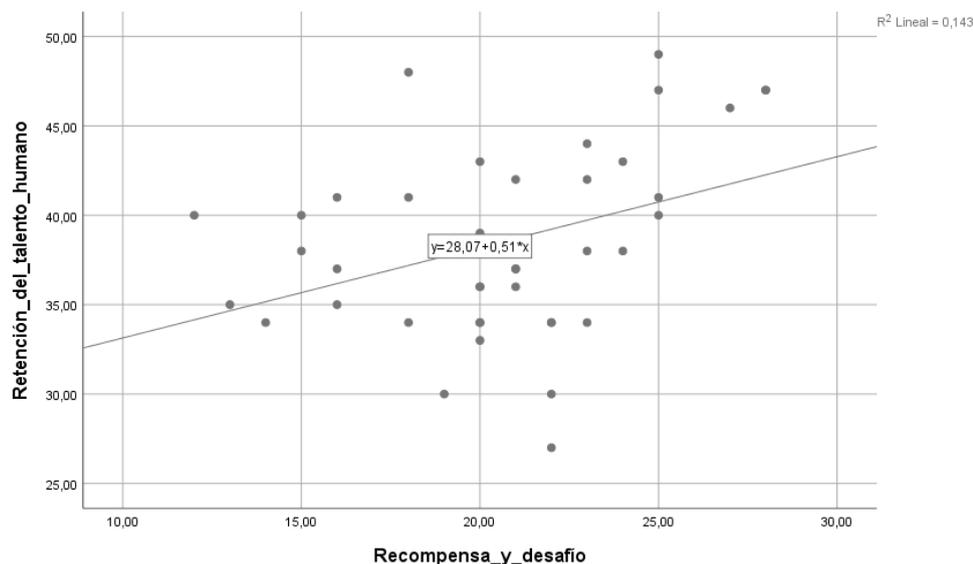
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	28.071	4.223		6.646	0.000
Recompensa y desafío	0.507	0.201	0.378	2.519	0.016

Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 14, según el coeficiente beta de 0.507, se observa que la recompensa y desafío influye positivamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023. Además, este efecto es estadísticamente significativo, puesto que el sig. de 0.016, es menor al nivel de significancia de 0.05.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la recompensa y desafío y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023



Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la figura 4, se observa una influencia positiva de la recompensa y desafío en la retención del talento humano; es decir a medida que mejora la recompensa y desafío, la retención del talento humano también mejora o a medida que empeora la recompensa y desafío, la retención del talento humano también empeora. Además, el coeficiente de determinación R^2 de 0.153 indica que la recompensa y desafío explica en un 15.3% a la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Sistema de hipótesis

H_1 : Las relaciones y cooperación influyen significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

H_0 : Las relaciones y cooperación no influyen significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 15

Influencia de las relaciones y cooperación en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023

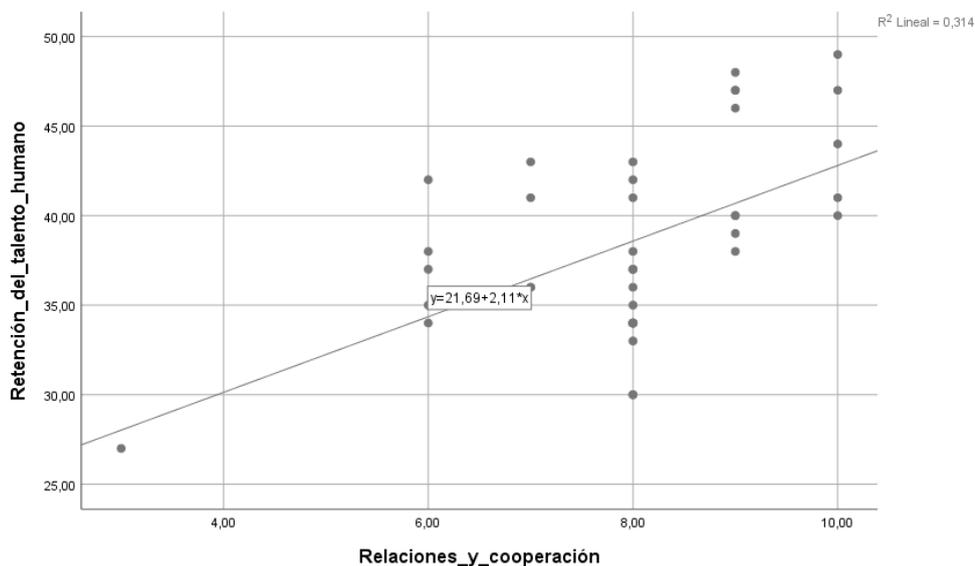
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	21.687	4.101		5.288	0.000
Relaciones y cooperación	2.111	0.507	0.560	4.167	0.000

Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 15, según el coeficiente beta de 0.507, se observa que las relaciones y cooperación influyen positivamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023. Además, este efecto es estadísticamente significativo, puesto que el sig. de 0.000, es menor al nivel de significancia de 0.05.

Figura 5

Diagrama de dispersión entre las relaciones y cooperación y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023



Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la figura 5, se observa una influencia positiva de las relaciones y cooperación en la retención del talento humano; es decir a medida que mejoran las relaciones y cooperación, la retención del talento humano también mejora o a medida que empeoran las relaciones y cooperación, la retención del talento humano también empeora. Además, el coeficiente de determinación R^2 de 0.314 indica que las relaciones y cooperación explican en un 31.4% a la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Sistema de hipótesis

H_1 : Los conflictos de identidad influyen significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

H_0 : Los conflictos de identidad no influyen significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

Tabla 16

Influencia de los conflictos de identidad en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023

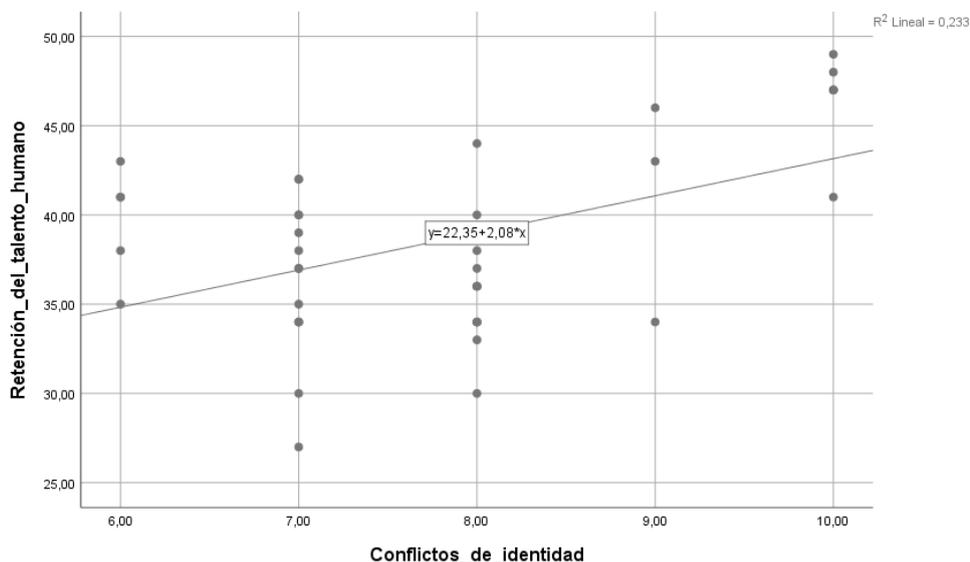
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Constante	22.345	4.814		4.642	0.000
Conflictos de identidad	2.081	0.612	0.483	3.402	0.002

Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 16, según el coeficiente beta de 0.360, se observa que los conflictos de identidad influyen positivamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023. Además, este efecto es estadísticamente significativo, puesto que el sig. de 0.002, es menor al nivel de significancia de 0.05.

Figura 6

Diagrama de dispersión entre los conflictos de identidad y la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023



Nota: Elaborado en base al programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

En la figura 6, se observa una influencia positiva de los conflictos de identidad en la retención del talento humano; es decir a medida que mejoran los conflictos de identidad, la retención del talento humano también mejora o a medida que empeoran los conflictos de identidad, la retención del talento humano también empeora. Además, el coeficiente de determinación R^2 de 0.233 indica que los conflictos de identidad explican en un 23.3% a la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.

4.2. Discusión de resultados

A continuación, se procede a realizar las discusiones correspondientes por objetivo a fin de consolidar los resultados obtenidos. Cabe resaltar que hay varios aspectos no abordados que podrían enriquecer el estudio, como la falta de trabajos similares disponibles (sobre todo a nivel local y nacional) para discutir un poco más los resultados de la investigación. Abordar estos aspectos en futuras investigaciones podría proporcionar una visión más completa y precisa respecto a determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano.

En cuanto al objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023, se encontró que el clima organizacional influye positivamente en la retención del talento humano (beta de 0.360); asimismo, se halló que el clima organizacional tiene la capacidad de explicar en un 23.2% a la retención del talento humano. El resultado hallado guarda relación con la investigación de Santamaria (2019) quien encontró que existe influencia significativa del clima organizacional en la retención del talento humano (lo explica en un 61.6%), siempre y cuando exista un ambiente laboral amigable, seguro y tranquilo que permita que se genere un ambiente integrador y participativo. Por otro lado, es importante resaltar el del trabajo de Gutiérrez (2020) quien indica que cuando una empresa no brinda recompensas ni reconocimientos por sus labores, más allá de sus salarios y además cuenta con un líder con pocas habilidades de coordinación y comunicación, entonces se producirá una elevada rotación laboral. Teóricamente, Hausknech et al. (2009), refieren cuando los empleados que experimentan altos niveles de compromiso organizacional tienden a permanecer en la organización durante períodos más largos y muestran un mayor compromiso con su trabajo y con los objetivos de la empresa. Debido a lo anterior se entiende que la empresa está aplicando estrategias de retención de talento deben centradas en fortalecer el compromiso de los empleados a través de políticas y prácticas que fomenten la lealtad, la identificación y el sentido de pertenencia hacia la organización.

En relación al objetivo específico 1: Identificar el nivel de la variable clima organizacional en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023, se encontró que el nivel de la variable clima organizacional es buena en un 57.5%, lo cual se encuentra explicado por las dimensiones relaciones y cooperación y conflictos de identidad. El resultado hallado guarda relación con la investigación de Gonzáles (2022) quien refiere que cuando existe un clima laboral positivo, entonces los empleados se encontrarán motivados no solo por incentivos monetarios y externos, sino, también por factores internos que fomenten su esfuerzo y desempeño. Además, también va en línea con trabajos como Pino (2019), Urbina (2019), Santamaria (2019) y Gutiérrez (2020) quienes encuentran niveles elevados de clima organizacional. Teóricamente, Armstrong y Taylor (2014) refieren que el clima organizacional es el conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo dentro de una organización, las cuales son el resultado de la interacción de varios factores internos y externos, incluyendo las políticas de la empresa, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales. Lo anterior muestra que un clima laboral positivo en la empresa está asociado con altos niveles de motivación entre los empleados, tanto por incentivos externos como por factores internos que fomentan el esfuerzo y el desempeño.

En relación al objetivo específico 2: Identificar el nivel de la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023, se encontró que el nivel de la variable retención del talento humano es regular en un 47.5%, lo cual se encuentra explicado por la dimensión capital afectiva. El resultado hallado guarda relación con la investigación de Santamaria (2019) quien indica que un nivel medio de 3.81 de retención del talento humano puede reflejar que una empresa se preocupa por retener el talento humano. Es importante señalar que Gajendra et al. (2020) refieren que la retención de empleados también depende de su propia percepción, la satisfacción laboral el compromiso laboral de los mismos y de factores ambientales externos como políticas públicas laborales. En términos teóricos, Gallego (2010) refiere que la retención del talento humano se refiere a las estrategias y prácticas implementadas por una organización para mantener a sus empleados

valiosos y reducir la rotación de personal. Lo anterior muestra que La retención del talento es importante en una empresa para generar la confianza, colaboración y respeto mutuo entre los empleados y la alta dirección.

En cuanto al objetivo específico 3: Analizar cómo influyen las dimensiones de la variable clima organizacional en la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023, se encontró que relaciones y cooperación es la dimensión del clima organizacional que más influye en la retención del talento humano (beta de 0.507); asimismo, se halló que esta dimensión tiene la capacidad de explicar en un 31.4% a la retención del talento humano. El resultado hallado difiere con lo hallado por Santamaria (2019) quien indica que la dimensión conflicto es la más relevante para el manejo de la influencia del clima organizacional sobre la retención del talento humano, ello debido a que los colaboradores siempre buscan exacerbar los conflictos que surgen de manera interna. Teóricamente, Santamaria (2019) indica que en la literatura de la variable clima organizacional, la relación corresponde a la percepción de los miembros de la empresa sobre un ambiente agradable y buenas relaciones sociales entre ellos, mientras que la cooperación es la percepción de la asistencia brindada dentro de una organización para proporcionar información relevante y aumentar la productividad de los empleados en el trabajo. Lo anterior muestra que relaciones y la cooperación en el lugar de trabajo son fundamentales para crear un ambiente laboral positivo y estimulante que promueva la retención del talento humano; en tal sentido, al cultivar vínculos sólidos entre los empleados y fomentar la colaboración, las organizaciones pueden aumentar la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de su talento humano, lo que a su vez contribuye al éxito a largo plazo de la empresa

Por las razones antes expuestas, la hipótesis de investigación planteada fue aceptada, ello debido a que según la prueba de regresión lineal evidencio que el clima organizacional influye positivamente en la retención en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional influye positivamente en la retención del talento humano (beta de 0.360) y que además explica a esta última en un 23.2%; por tanto, se evidencia que la empresa está aplicando estrategias de retención de talento centradas en fortalecer el compromiso de los empleados a través de políticas y prácticas que fomenten la lealtad, la identificación y el sentido de pertenencia hacia la organización.
2. Se identificó que el nivel de la variable clima organizacional es buena en un 57.5%, lo cual se encuentra explicado por las dimensiones relaciones y cooperación y conflictos de identidad; lo anterior muestra que un clima laboral positivo en la empresa está asociado con altos niveles de motivación entre los empleados, tanto por incentivos externos como por factores internos que fomentan el esfuerzo y el desempeño.
3. Se identificó que el nivel de la variable retención del talento humano es regular en un 47.5%, lo cual se encuentra explicado por la dimensión capital afectiva; lo anterior muestra que la retención del talento es importante en una empresa para generar la confianza, colaboración y respeto mutuo entre los empleados y la alta dirección.
4. Se encontró que relaciones y cooperación es la dimensión del clima organizacional que más influye en la retención del talento humano (beta de 0.507) y que además explica a esta última en un 31.2%; en tal sentido, se evidencia que las relaciones y la cooperación en el lugar de trabajo son fundamentales para crear un ambiente laboral positivo y estimulante que promueva la retención del talento humano.

RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de reconocimiento y recompensas que fortalezcan el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la empresa, incentivando la identificación con la organización y el sentido de pertenencia.
2. Fomentar actividades y políticas que promuevan relaciones positivas entre los empleados, así como estrategias para gestionar y resolver conflictos de identidad de manera constructiva, para mantener un clima laboral favorable que impulse la motivación y el rendimiento.
3. Desarrollar programas de desarrollo personal y profesional que promuevan la capital afectiva entre los empleados, generando confianza, colaboración y respeto mutuo entre los equipos y la alta dirección, como base para mejorar la retención del talento.
4. Priorizar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la promoción de la cooperación entre los equipos de trabajo, mediante acciones como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo, para crear un ambiente laboral que favorezca la retención del talento humano.

REFERENCIAS

- Araujo, R. (26 de agosto de 2021). *Organizational climate research: what it is and its importance*. Culture Rocks. <https://en.culture.rocks/blog/organizational-climate-research>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13ª ed.). London, UK: British Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Avinueza Jara, A. F. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza_a_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Brunet, L. (1987). EL CLIMA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES Definición, diagnóstico y consecuencia. México: Mc Graw Hill. <https://es.scribd.com/doc/244913524/El-Clima-de-Trabajo-en-Las-Organizaciones#>
- Chang, R., Fernández, W., y Gutiérrez. K. (2012). *Una primera mirada a la rotación laboral en el sector público peruano: determinantes y efectos sobre el desempeño*. Consorcio de Investigación Económica y Social. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP_Chang-Fernandez-Gutierrez.pdf
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos* (10ª ed.). McGraw Hill.
- Cruz Chomba, A. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Servicios Educativos – Trujillo 2019. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44328>
- Degaldo, S., y Soto, N. (2020). *Clima Organizacional como política de retención de colaboradores de nivel operativo en una empresa operadora logística peruana: estudio de caso SCHARFF* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16599>
- Eyssautier de la Mora, M. (2006). *Metodología de la investigación Desarrollo de la inteligencia* (5a. edición ed.). Santa Fe, Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill.
- Gajendra, K., Gajendra J., y Gajendra, K. (2020). Impact of organizational climate on talent retention –An empirical study of it and ites industry in Bangalore. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2(5), 340-344.
https://www.irjmets.com/uploadedfiles/paper/volume2/issue_5_may_2020/1078/1628083019.pdf
- González, C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad de La Plata]. Repositorio institucional de la Universidad de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/146226>
- Gutierrez, Y. (2020). *Influencia entre el clima organizacional y desempeño laboral segun colaboradores del área de operaciones de tarjeta de crédito del banco Cencosud, Miraflores, Lima - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional de la Universidad Alas Peruanas.
<https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/handle/20.500.12990/11187>
- Hausknecht, J. & Trevor O. (2011). Collective Turnover at the Group, Unit and Organizational Levels: Evidence, Issues and Implications. ILR Collection. University of Winsconsin. Recuperado de
https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=http://apps.wbofknoledge.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=7&SID=6B2a5X7ffygAjV7vXL9&page=1&doc=2&httpsredir=1 &article=2187&context=articles
- Ibáñez Alvarado, C. D. (2021). El salario emocional y la retención del talento humano en la caja Trujillo de La Libertad -2019. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Trujillo.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8158>
- León Cueva, A. (2022). Employer branding y su influencia en la retención del talento humano en la Corporación SERVIPAC SAC, Pacasmayo 2021. [Titulo de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Chpen, Trujillo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96342>

- Leon Morales, M. (2023). Retención de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del INEI-Ayacucho, 2023. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115223>
- Lizcano Padilla, N., & Barrios Aldana, A. (2018). Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en tres empresas de calzado de Piedecuesta, Santander. [Tesis de grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Colombia.
<https://doi.org/https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/5263>
- Llanos Hernández, A. (2019). Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Área de Ventas de la Empresa Autoplan Filial Cajamarca - 2018. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3809>
- Macario, F.(2018). *Rotación de personal y Clima organizacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Prasetyo, I., Aliyyah N., Rusdiyanto, R., y Utari, W. (2021). Effects of organizational communication climate and employee retention toward employee performance. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(1), 1-1.
<https://www.abacademies.org/articles/effects-of-organizational-communication-climate-and-employee-retention-toward-employee-performance.pdf>
- Prieto Bejerano, P. (2013). *MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA*. [Tesis de especialización, Universidad de Medellín], Medellín, Colombia.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retención%20del%20personal.pdf>.
- Pino, Y. (2019). *El clima laboral y su relación con la rotación de personal en la fuerza de ventas de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28028>

- Reyna Ríos, I. (2022). Retención del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores del Bazar Central del Ejército en Lima, 2020. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Trujillo.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8788>
- Ruíz Gómez, N. (s.f.). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. [tesis de grado, Universidad del Pacífico].
- Santamaria, M. (2019). *Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la Empresa AB, Lima 2018* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2226>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, I. (2022). *El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego.
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/9166>
- Santamaria, M. (2019). *Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la Empresa AB, Lima 2018* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2226>
- Urbina, C. (2019). *Clima laboral y rotación del personal del programa de formación general de una universidad privada de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/21752>.

ANEXOS

Anexo A. Instrumentos de recolección de datos.

Consentimiento informado

Estimado/a participante:

Le pedimos su apoyo en la realización de esta investigación conducida por los estudiantes; Burgos León Edwin Fernando y Camizan Valderrama Wanderlly Jhonny estudiantes de la carrera de Administración de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego. La investigación, denominada “Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., de Trujillo, 2023”, tiene como propósito evaluar 7 dimensiones claves para medir el clima organizacional y la retención del talento humano.

Para ello, se le solicita participar en la presente encuesta que le tomará de 15 a 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y será usada con fines académicos.

Instrucciones

Título: “Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., de Trujillo, 2023”

Lo invitamos a tomarse unos minutos de su tiempo para completar la siguiente información, cabe resaltar que esta encuesta es confidencial y solicitamos que responda con sinceridad

A continuación, para esta encuesta hemos empleado una escala tipo Likert para la calificación de cada ítem y así conocer su opinión, según su percepción, de la realidad de la organización eligiendo una de las opciones entre **totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo**. Solo puede elegir o marcar una de las opciones para cada ítem.

Agradecemos anticipadamente su participación.

Dimensión: Estructura y responsabilidad		Totalmen teen desacuer do	En desacuer do	Regula r	De acuer do	Totalment e de acuerdo
1.	¿Ud. Entiende los mensajes que se dadentro de la organización?					
2.	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
3.	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
4.	¿Ud. es responsable del trabajo querealiza?					
5.	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
	Dimensión: Recompensa y desafío	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerd o	Totalment e de acuerdo
6.	¿Ud. toma decisiones en su puesto detrabajo?					
7.	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
8.	¿Para Ud. los beneficios de salud quebrinda la organización son adecuadas?					
9.	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
10.	¿Sus aspiraciones se ven prosperas porla política de la organización?					
11.	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
	Dimensión: Relaciones y Cooperación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerd o	Totalment e de acuerdo
12.	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
13.	¿Para Ud. los canales de comunicaciónson suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
		Totalmente	En	Regular	De	Totalment

	Dimensión: Conflictos de Identidad	en acuerdo	desacuerdo		acuerdo	e de acuerdo
14.	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
15.	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					

Dimensión: Capital Intelectual		Totalmente en acuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16.	Sus conocimientos y habilidades son considerados como "los mejores" en su sector.					
17.	Considera ser experto o competente en su trabajo y funciones.					
18.	Considera que posee ideas creativas y brillantes					
Dimensión: Capital Social		Totalmente en acuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
19.	Colaboran entre compañeros para diagnosticar y resolver problemas.					
20.	Comparten sus propias ideas para proponer nuevas ideas (productos o servicios)					
21.	Interacciona e intercambia ideas con personal de otras áreas de la empresa					
Dimensión: Capital Afectiva		Totalmente en acuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
22.	Considera como propios los problemas de la empresa					
23.	Considera que la empresa los trata de forma justa					
24.	Considera que la empresa es honesta y sincera con sus colaboradores y pueden confiar en ella.					
25.	Considera que hay coherencia entre lo que la empresa "dice" y "hace"					

Anexo B. Validez de contenido del instrumento de recolección de datos.

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	RICARDO GABRIEL ROSSI ORTIZ
Cargo:	DOCENTE
Institución /Empresa:	UPAO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL					

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador

C	B	A	TOTAL
			30

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1,0$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo, 05 de Julio del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	JOSE LUIS SORIANO COLCHADO
Cargo:	DOCENTE INVESTIGADOR
Institución /Empresa:	UPAO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1 2 3			Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		X		
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		X		
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL					

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador

C	B	A	TOTAL
	4	24	28

Coefficiente de validez:

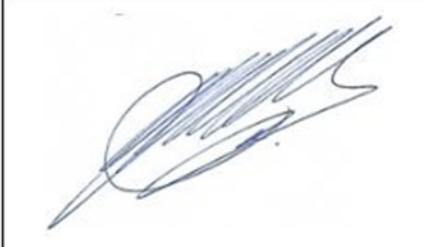
$$\frac{A+B+C}{30} = 0.93$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo 30 de junio del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	ROYER MENDOZA OTIANO
Cargo:	DOCENTE
Institución /Empresa:	UPAO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL					

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador

C	B	A	TOTAL
			30

Coeficiente de validez:

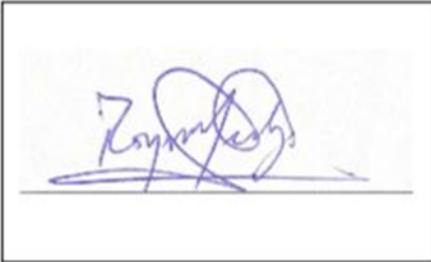
$$\frac{A+B+C}{30} = 1.00$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo 06 de julio del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	EMERSON DAVID AGREDA GAMBOA
Cargo:	DOCENTE
Institución /Empresa:	UPAO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

4. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
5. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
6. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL					

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador	C	B	A	TOTAL
				30

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1,00$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo 27 de junio del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	MARGOT ISABEL HERBIAS FIGUEROA
Cargo:	DOCENTE
Institución /Empresa:	UPAO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

7. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
8. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
9. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL					

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador

C	B	A	TOTAL
			30

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1,00$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo 03 de julio del 2023

Anexo C: Cronograma de recolección de datos

Actividad	Fecha de inicio	Fecha fin
Validez de contenido por jueces expertos en el area de Administracion.	10/07/2023	14/07/2023
Carga de ítems a Google Forms luego de haber levantado las observaciones de los jueces	29/08/2023	29/08/2023
Prueba piloto aplicando el instrumento a 30 colaboradores de la empresa.	05/09/2023	06/09/2023
Comunicación a los integrantes de la muestra luego de los ajustes necesarios según prueba piloto	07/09/2023	11/09/2023
Recolección de datos	12/09/2023	15/09/2023

Elaboración propia

Anexo D. Formulario del cuestionario Google Forms

Preguntas Respuestas **30** Configuración

Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C. Trujillo, 2023.

Consentimiento informado
Estimado/a participante:
Le pedimos su apoyo en la realización de esta investigación conducida por los estudiantes; Burgos León Edwin Fernando y Camizan Valderrama Wanderlly Jhonny estudiantes de la carrera de Administración de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego. La investigación, denominada "Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., de Trujillo, 2023", tiene como propósito evaluar 7 dimensiones claves para medir el clima organizacional y la retención del talento humano.
Para ello, se le solicita participar en la presente encuesta que le tomará de 15 a 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y será usada con fines académicos.
Lo invitamos a tomarse unos minutos de su tiempo para completar la siguiente información, cabe resaltar que esta encuesta es confidencial y solicitamos que responda con sinceridad.
A continuación, para esta encuesta hemos empleado una escala tipo Likert para la calificación de cada ítem y así conocer su opinión, según su percepción, de la realidad de la organización eligiendo una de las opciones entre **totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo**. Solo puede elegir o marcar una de las opciones para cada ítem.
Agradecemos anticipadamente su participación.

Nombre y apellido del participante:
Texto de respuesta corta

1. ¿Ud. entiende los mensajes que se da dentro de la organización? *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Regular

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización? *

Anexo E. Matriz de operacionalización de variable

Nota: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
Clima organizacional	El entorno organizacional refleja cómo las personas interactúan entre sí, con los clientes y con los proveedores internos y externos, y qué tan satisfechos están con el contexto que la rodea. (Chiavenato, 2019).	Se aplicó un cuestionario de preguntas a cada jefe y encargado de diferentes áreas de la empresa	Estructura y responsabilidad	Percepción del comportamiento del jefe y trabajador	Cuestionario	Ordinal
		Transportes Gonzales y Hermanos SAC de Trujillo, la cual cuenta con 15 preguntas y 4 dimensiones, contando como criterio la calificación por parte de cada uno de ellos.	Recompensa y desafío	Percepción de nivel de confianza entre superiores y subordinados		
			Relaciones y cooperación	Resolución de Conflictos		
			Conflictos e identidad	Fluidez de la comunicación		

Retención del talento humano	La retención del talento surge de la necesidad de las empresas de mantener sus activos más valiosos (Prieto, 2013)	Se aplicó un cuestionario de preguntas a cada jefe y encargado de diferentes áreas de la empresa de Transportes Gonzales y Hermanos SAC de Trujillo, la cual cuenta con 10 preguntas y 3 dimensiones, contando como criterio la calificación por parte de cada uno de ellos.	Capital intelectual	Conocimiento	Cuestionario	Ordinal
				Habilidades		
				Experiencias		
			Capital social	Sociabilidad		
			Relaciones del empleado			
			Capital afectiva	Comprensión afecto		
				Confianza organizativa		

Anexo F. Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, 2023					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023?</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Identificar el nivel de la variable clima organizacional en la empresa Transportes Gonzales y</p>	<p><u>VARIABLE 1:</u></p> <p>clima organizacional</p> <p><u>VARIABLE 2:</u></p> <p>Retención del talento humano</p>	<p>De enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo y de diseño no experimental y transversal.</p>	<p><u>POBLACIÓN:</u></p> <p>Estuvo constituida por 40 colaboradores.</p> <p><u>MUESTRA:</u></p> <p>La misma población.</p>

		<p>Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.</p> <p>Identificar el nivel de la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.</p> <p>Analizar cómo influyen las dimensiones de la variable clima organizacional en la variable retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C., Trujillo, en el año 2023.</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo G. Excel datos recolectado

docs.google.com/spreadsheets/d/1aKB5e8Tg6Sj9VgjUEkrEKWQXqezgBcaq01T8ZhGgbE/edit?resourcekey#gid=116846053

Formulario sin titulo (respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Menús 100% Predet... 10

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal	1. ¿Ud. entiende los mer	2. ¿Su conocimiento le p	3. ¿Para Ud. el organigr	4. ¿Ud. es responsable c	5. ¿La estructura organi	6. ¿Ud. toma decisiones	7. ¿Ud. conoce las exige	8. ¿Para Ud. los benefici	9. ¿Ud. está de acuerdo	10. ¿Sus aspiraciones se	11. ¿El tiempo de vacaci	12. ¿Pa
2	7/09/2023 12:43:12	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	Totalmente en desacuer	De acuerdo	Regular	Regular	De acuerdo	Totalmente en desacuer	De acue
3	10/09/2023 9:59:07	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	Totalmente de acuerdo	Regular	Totalme
4	10/09/2023 10:02:29	Regular	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	En desacuerdo	Totalmente en desacuer	Regular
5	10/09/2023 10:05:57	Regular	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	De acuerdo	De acuerdo	Totalme
6	10/09/2023 10:08:54	De acuerdo	Regular	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue				
7	10/09/2023 10:11:26	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalme
8	10/09/2023 10:14:02	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	Regular	De acuerdo	De acuerdo	De acue
9	10/09/2023 10:16:36	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Regular	De acuerdo	Totalme
10	10/09/2023 10:20:21	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	Regular	Totalmente de acuerdo	Totalme
11	10/09/2023 10:24:41	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	Regular				
12	10/09/2023 10:28:26	Regular	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalme
13	10/09/2023 10:33:20	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	De acuerdo	Regular
14	10/09/2023 10:36:12	De acuerdo	De acuerdo	Regular	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Regular	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuer	De acue
15	10/09/2023 11:01:02	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	De acuerdo	En desacuerdo	Regular
16	10/09/2023 11:06:29	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Totalmente de acuerdo	Regular	Regular	Totalmente de acuerdo	Regular	Regular	Regular	Totalmente en desacuer	Totalme
17	10/09/2023 11:09:50	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	Totalmente de acuerdo	Regular	Regular	De acuerdo	En desacuerdo	De acue
18	10/09/2023 11:12:19	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	En desacuerdo	De acuerdo	Regular	De acue
19	10/09/2023 11:14:33	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	De acuerdo	De acuerdo	De acue
20	11/09/2023 14:30:35	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Regular	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	De acuerdo	Regular	De acue
21	11/09/2023 14:33:19	Regular	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	Regular	Regular	Regular	De acuerdo	De acue
22	11/09/2023 14:37:23	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Totalmente en desacuer	Regular	Regular	Regular	En desacuerdo	De acuerdo	Regular
23	11/09/2023 14:46:13	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	De acuerdo	Regular	Regular	De acuerdo	De acuerdo	De acue
24	11/09/2023 14:49:32	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	Totalme
25	11/09/2023 14:53:23	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	De acuerdo	Regular	Totalme
26	11/09/2023 15:17:50	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Regular	Regular	De acuerdo	Regular	De acue
27	11/09/2023 19:12:04	Regular	De acuerdo	Regular	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Regular	Regular	Regular	Totalmente en desacuer	De acue
28	11/09/2023 19:14:22	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Regular	Regular	De acuerdo	De acue
29	11/09/2023 19:16:09	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acue
30	11/09/2023 19:18:34	De acuerdo	De acuerdo	Regular	De acuerdo	Regular	En desacuerdo	Regular	En desacuerdo	Regular	En desacuerdo	Totalmente en desacuer	De acue
31	11/09/2023 19:20:20	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Regular	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalmente en desacuer	Totalme
32													
33													
34													

Anexo H. Cálculo de la fiabilidad.

Clima organizacional		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.859	0.871	15

Retención del talento humano		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.817	0.825	10

Anexo I. Constancia del desarrollo de la investigación



TRANSPORTES GONZALES Y HERMANOS S.A.C.
RUC 20606092122

CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION

La empresa Transporte Gonzales y Hermanos S.A.C ubicada en la ciudad de Trujillo.

OTORGA LA AUTORIZACION:

A los jóvenes Burgos Leon, Edwin Fernando con DNI N° 75084761 y Camizan Valderrama, Wanderlly Jhonny con DNI N° 71737525, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, que utilicen la siguiente información de la empresa para el desarrollo de su tesis titulada **“Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la empresa Transportes Gonzales y Hermanos S.A.C. Trujillo, 2023”**, con total responsabilidad y compromiso hacia nosotros.

Trujillo, 20 de julio del 2023

Atentamente,

TRANSPORTES GONZALES Y HERMANOS S.A.C.
Eliana R. Pacheco Barrantes
GERENTE GENERAL