

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y clima organizacional de los
colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A- 2020**

Área de Investigación:

Relaciones humanas laborales

Autor(es):

Br. Horna Gutiérrez, Brenda Vanessa

Br. Rossi Ortiz, Brenda Lizzet

Jurado Evaluador:

Presidente: Dr. Castañeda Nassi, José

Secretario: Mg. García Gutti, Alan

Vocal: Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano

Asesor:

Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary

Codigo Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

**TRUJILLO – PERÚ
2021**

Fecha de sustentación: 2021/11/10

DEDICATORIA

Dedico a mis padres por haberme motivado a ser la persona que soy hoy en día; mis logros son dedicados a ustedes que me formaron con reglas y valores lo cual me impulsan constantemente para alcanzar mis anhelos.

Autora: Horna Gutiérrez, Brenda Vanessa

Este proyecto está dedicado a mi familia por el apoyo incondicional y por impulsarme a seguir adelante, especialmente por formarme como persona de bien.

Autora: Rossi Ortiz, Brenda Lizzet

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, por darnos la fuerza y la sabiduría para poder lograr alcanzar nuestras metas y seguir adelante.

Así mismo, a nuestra asesora Dra. Barinotto Roncal Patricia por el tiempo dedicado a enseñarnos y apoyarnos a culminar con este proyecto.

A nuestras familias que nos apoyaron moral, económico y espiritualmente e impulsaron desde un inicio a cumplir con esta meta y a aquellas personas que conocimos a lo largo de nuestra carrera, la cual nos brindaron todo el apoyo.

RESUMEN

En el presente trabajo titulado Gestión del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. – 2020, tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A- 2020. Asimismo, se utilizó el diseño correlacional teniendo como población a 1300 colaboradores y como muestra utilizando los criterios de exclusión e inclusión a 150 colaboradores. Se aplicó como instrumentos de recolección de datos al cuestionario y la guía de entrevista a la cual se concluyó que la relación de la gestión del talento humano y clima organizacional es altamente positiva, obteniendo un coeficiente de spearman de 0,808 y un nivel de significancia de 0.000. Asimismo, mencionar que, según los resultados obtenidos, la empresa Agroindustrial Cartavio maneja una buena gestión del talento humano por ende al tener una relación altamente positiva su clima organizacional también mejorara y sus colaboradores se sentirán satisfechos y parte fundamental de la empresa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Clima organizacional, Agroindustrial.

ABSTRACT

In the present work entitled Management of human talent and organizational climate of the collaborators of Agroindustrial Cartavio S.A.A. - 2020, the general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the organizational climate of the collaborators of Agroindustrial Cartavio S.A.A. - 2020. Likewise, the correlational design was used, having as population 1300 collaborators and as sample using the criteria of exclusion and inclusion 150 collaborators. The questionnaire and the interview guide were applied as data collection instruments. It was concluded that the relationship between human talent management and organizational climate is highly positive, obtaining a spearman coefficient of 0.808 and a significance level of 0.000. Also, according to the results obtained, Agroindustrial Cartavio has a good management of human talent, therefore, by having a highly positive relationship, its organizational climate will also improve and its employees will feel satisfied and a fundamental part of the company.

Keywords: Human talent management, Organizational climate, Agroindustrial.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Problema de investigación.....	11
a. Descripción de la realidad problemática.....	11
b. Enunciado del problema.....	14
1.2. Objetivos de la investigación.....	14
1.2.1. Objetivo General	14
1.2.2. Objetivos Específicos.....	14
1.3. Justificación.....	15
I. MARCO DE REFERENCIA.....	17
2.1. Antecedentes del estudio.....	17
2.2. Marco Teórico.....	29
2.2.1. Gestión del talento humano	29
2.2.2. Clima Organizacional	38
2.3. Marco Conceptual.....	46
2.4. Sistema de Hipótesis.....	47
2.4.1. Hipótesis.....	47
2.4.2. Variables e indicadores.....	48
II. METODOLOGÍA EMPLEADA	50
3.1. Población y muestra	50
3.2. Tipo y diseño de investigación.....	51
3.3. Técnicas e Instrumentos de Reconciliación de datos.....	52
3.3.1. Validez y fiabilidad.....	53

3.4. Procesamiento y análisis de datos.....	53
III. PRESENTACION DE RESULTADOS.....	54
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	54
4.2. Contrastación de hipótesis	77
IV. DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	80
V. CONCLUSIONES	85
VI. RECOMENDACIONES.....	87
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88

Índice de tablas

Tabla 1.	54
Tabla 2.	62
Tabla 3.	65
Tabla 4.	68
Tabla 5.	71
Tabla 6.	77
Tabla 7.	78
Tabla 8.	79

Índice de figuras

Figura 1.	55
Figura 2.	55
Figura 3.	56
Figura 4.	56
Figura 5.	57
Figura 6.	57
Figura 7.	58
Figura 8.	58
Figura 9.	59
Figura 10.	59
Figura 11.	60
Figura 12.	60
Figura 13.	61
Figura 14.	61
Figura 15.	63
Figura 16.	63
Figura 17.	64
Figura 18.	66

Figura 19.....	66
Figura 20.....	67
Figura 21.....	67
Figura 22.....	69
Figura 23.....	69
Figura 24.....	70
Figura 25.....	70
Figura 26.....	72
Figura 27.....	72
Figura 28.....	73

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

a. Descripción de la realidad problemática

Al año 2020 las empresas se enfocan en el entorno laboral y consideran que el principal problema surge debido a la mala gestión de recursos humanos según Majad (2015) menciona qué es la configuración de los procesos administrativos que componen al humano, esto se refiere a las competencias que tiene cada trabajador para así lograr los objetivos de la organización y se logra siempre cuando se respeten los principios de identidad y cultura de esta, por otro lado, Armas, Llanos, Traverso (2017) consideran que la gestión del talento humano depende de diferentes variables tales como la estructura corporativa de la empresa, la cultura organizacional, procesos administrativos y actividad del negocio; para que las empresas cumplan con sus objetivos se debe de tomar en cuenta el clima laboral según Jiménez & Jiménez (2016) en su artículo referente al clima laboral mencionan que es un grupo de características que diferencian a una empresa de otras, del mismo modo Manjarrez, Boza & Mendoza (2020) señalan que para que los trabajadores cumplan bien sus funciones es necesario que éstos tengan un visión clara, así se sentirán satisfechos respecto al compromiso que tenga con la organización. Entonces es importante mencionar que la gestión del talento humano y el clima laboral caminan juntos, es decir que si la organización mantiene una buena gestión con sus trabajadores lograra tener como resultado un buen entorno laboral que satisfaga y a la vez cumplan con los objetivos de cada empresa.

Según el Diario Gestión en el año 2015, determinó que en un enfoque internacional, el 87 % de las empresas mundiales toman en cuenta que el problema principal es la falta de compromiso laboral de sus colaboradores y las pocas acciones que los gerentes toman para consolidar un clima laboral exitoso, el 60% de los trabajadores afirman que muchas de estas empresas no cuentan con programas adecuados para el análisis y medición del desempeño de sus labores, según el estudio Preparing for take-off, se obtuvo como resultado que el índice de rotación de empleados en las

empresas internacionales aumentaron en un 23% y esto se debe al mala gestión laboral que manejan muchas de estas, es decir no saben cómo afrontarlo es por tal motivo que deciden pasar por alto este tipo de problema, generando como consecuencia la rotación de empleados. Entonces, se considera que el principal problema que muchas organizaciones tienen se ve reflejado entorno a sus colaboradores, esto conlleva a que se genere un clima laboral inestable, debido a que muchos de estos no se sienten cómodos en el área de trabajo ni cuentan con líderes que se enfoquen o se preocupen por la motivación del personal.

En un contexto nacional las condiciones laborales y la vida de los trabajadores se han vuelto más precarios, así como el nivel de desempeño por los problemas que existen en el área de recursos humanos que generarían serios problemas en el clima laboral. RPP noticias en el 2018 mencionó que según la encuesta realizada por Aptitus, el 86% de los empleados peruanos dejarían sus puestos de trabajos debido a que muchas empresas cuentan con un entorno laboral inadecuado. Es claro que esto es un problema existente, pero no se ve que el ministerio de trabajo tome medidas al respecto como ejecutar y hacer seguimientos las políticas laborales en este aspecto. Cabe mencionar que las empresas peruanas han estado presentando problemas en el área de recursos humanos, algunos de los problemas presentados son problemas que se ha estado pagando a sus colaboradores un sueldo inadecuado con las labores inadecuadas, procesos inadecuados en la selección y contratación del personal, lo cual genera un ambiente laboral inestable para los trabajadores, debido a que se sienten insatisfechos con el trato recibido por parte de las empresas.

En un enfoque local, la investigación se realizará en la Agroindustrial Cartavio SAA, está se encuentra acogida a la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, donde cuenta con beneficios tributarios, la tasa de 15% por impuesto a la renta, seguro social de salud, la depreciación de 20% anual, también se encuentra adaptada a emplear el contrato agrario, mediante la Ley N° 28810, lo cual está facultada hasta el 3 de diciembre del 2021. Esta empresa tiene un total de 1300 colaboradores que están bajo

supervisión del área de recursos humanos, por la misma que ha reclutado a dicho grupo de colaboradores que cumplen requisitos para que desempeñen correctamente sus labores diarias. Cabe mencionar que esta organización de más de 300 años de producción no ha podido enfrentar a los retos de la gestión laboral que se encuentra inmersa, a lo largo de los años de producción se han presentado problemas de productividad esto es debido a un clima laboral inestable, dichos problemas son ocasionadas por las paralizaciones constantes de parte de los trabajadores, debido a que los gerentes de dicha empresa utiliza una gestión del talento humano tradicional, que lleva a que se presenten problemas internos como los despidos arbitrarios a los trabajadores y por ende tienen como consecuencia un entorno laboral inestable.

Actualmente el clima organizacional de la empresa Agroindustrial Cartavio ha presentado problemas de compromiso por parte de los trabajadores, debido que por motivos de Covid- 19 la empresa tuvo que realizar disminución de personal y muchos dejaron de trabajar por ser consideradas personas vulnerables. En tal sentido se presentó una problemática en el ambiente de la empresa mostrando carencia de un buen clima organizacional y a falta de ello se observa que los colaboradores no se sentían satisfechos, ni cómodos de seguir realizando sus actividades diarias; además se puede mencionar que la empresa agroindustrial Cartavio SAA., no tiene un manual de funciones desarrolladas, carece de instrumentos que garanticen una gestión laboral eficaz y que muchos de los accionistas presentan indiferencia ante este problema, estos consideran que la falta de experiencias de sus empleados, es la causa principal de su falta de productividad.

b. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. -2020?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A- 2020.

1.2.2. Objetivos Específicos

- 1.2.2.1. Indicar la relación de la gestión del talento humano y la autonomía individual de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020.
- 1.2.2.2. Definir la relación de la gestión del talento humano y el grado de estructura de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020.
- 1.2.2.3. Establecer la relación de la gestión de talento humano y la recompensa de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA-2020
- 1.2.2.4. Definir la relación de la gestión del talento humano y la consideración de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA-2020
- 1.2.2.5. Conocer cómo es la gestión del talento humano de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A -2020.

1.3. Justificación

Teórica

La presente investigación no representa un nuevo conocimiento, es decir no hay creación de la teoría de la gestión del talento humano ni teoría del clima organizacional; sin embargo, avala las teorías ya existentes que están establecidas, en tal sentido que el estudio cobra valor a través de la fuerza teórica en el clima organizacional del autor Brunet (2014) exponiendo que al organizar al clima como el elemento fundamental este se convierte en un comportamiento, cabe resaltar que esto depende del cargo administrativo y de las condiciones que los colaboradores reciban, por tal motivo se ha tomado en cuenta que dichas las dimensiones pertinentes se consideran para la medición de nuestro estudio, es decir autonomía individual, grado de estructura, recompensa y consideración, lo mismo pasa con la gestión del talento humano con el exponente. Tello (2017) mencionando que esta área considera que el esfuerzo del personal es vital para el funcionamiento de toda organización, por tal motivo se ha tomado las dimensiones internas y externas que son oportunas para el desarrollo del presente estudio teórico.

Práctica

Desde el punto de vista práctico, se espera conseguir que los trabajadores tengan una productividad efectiva y plena, además es indispensable que tomen en cuenta las normas básicas de gestión de talento humano, debido que esta aporta un papel fundamental que permite que los colaboradores estén dispuestos a mejorar la capacidad de solucionar problemas, de analizar y observar cada proceso de producción para corregir sus errores. Por tal motivo, es que la empresa agroindustrial Cartavio debe de mejorar su ambiente laboral y generar armonía en el cual laboran los colaboradores de esta manera podemos decir que, si el clima llegase a mejorar se obtendrá un mejor rendimiento y compromiso por parte de los mismos.

Social

La presente investigación se justifica porque, toda entidad está compuesta por algo valioso que son los trabajadores, estas dos son unidas para un beneficio mutuo, por ello, lo que hace única y esencial a una organización son sus colaboradores esto se debe a que poseen muchas habilidades y solo través de ellos es que se puede utilizar los demás recursos con efectividad.

Al tener un mejor ambiente laboral en el cual podemos trabajar obtendremos áreas mas comprometidas y esto de manera social a hacia afuera vamos a obtener una empresa que no solo se encarga de producir un bien o servicio sino también de expresar esa calidad a través del trabajo que están desarrollando, cabe resaltar que esto se verá reflejado en el cliente interno, ofreciendo la tranquilidad del ambiente que de pronto es armonioso y adecuado expresando así la química entre ellos , logrando mejorar el clima laboral que se espera.

Metodológica

En el aspecto metodológico la investigación se justifica que el estudio ha generado un enfoque cuantitativo a través de métodos propios que han sido validados por expertos. Asimismo, es necesario resaltar que dichos instrumentos han pasado por un proceso de validez y fiabilidad respetable, dando la suficiente confianza para ser aplicados y posteriormente ser replicados en otro tipo de investigaciones y/o estudios futuros para que otros investigadores puedan validarla.

I. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

Internacionales

Restrepo(2016) en su estudio titulado “La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial” tiene como objetivo principal indagar el efecto de las políticas laborales de los trabajadores de la agroindustrial, en la cual se tendrán en cuenta el entorno laboral y las experiencias laborales; la metodología utilizada para este estudio es de carácter exploratorio, se realizó muestreo aleatorio simple en el objetivo de estudio, tomando como muestra total de 198 personas conformadas por directivos y operarios de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Medellín, del análisis de dicha investigación se concluye que las variables que mostraron resultados positivos fueron el clima organizacional, las condiciones de trabajo y los valores personales de los trabajadores, pero también se encontraron niveles bajos que conllevan a resultados negativo, es decir que dentro del análisis se muestra que el 69.7% de los colaboradores contratados por un plazo determinado tienen niveles de satisfacción bajos a diferencia del 26.8% de los colaboradores contratados indefinidamente; teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, dicha empresa debe de poner mayor importancia para que los niveles de satisfacción puedan crecer.(p.6)

Vinueza (2017) en su tesis titulada como ”Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador” tiene como objetivo general proponer un modelo de gestión orientado en el clima laboral, que ayuden a la mejora de la satisfacción de los colaboradores de la empresa de embutidos en la ciudad de Riobamba; la metodología empleada en esta investigación fue el método inductivo y deductivo, el primero se aplicó para diagnosticar y analizar la situación de la empresa y el segundo se empleó para visualizar los resultados del recojo de la información, como muestra se tomaron a 118 trabajadores que laboran en turno completo,

como resultado de dicha investigación se tiene que las sub variables que tienen mayor efecto en la satisfacción de los empleados son la supervisión e involucramiento, esta investigación concluye que el modelo de gestión está orientado al clima laboral y tiene un efecto nivelado, es decir que si la empresa tiene mejor clima laboral, mejor será el nivel de satisfacción de sus empleados, lo que permitirá un aumento de su productividad. (p.117)

Navarrete (2018) en su tesis titulada “Diagnóstico del clima organizacional en los talleres agroindustriales de la ESPAM MFL” tiene como objetivo general diagnosticar variables que influyen en el clima organizacional de los talleres agroindustriales; la metodología utilizada en esta investigación se basó en técnicas de diagnóstico tales como Kendall, encuestas, Delphi y entrevista; la muestra está compuesta por 11 trabajadores de la empresa ESPAM MFL , los resultados reportan que existe un aumento en el área de trabajo en equipo en un 77% y en liderazgo de los jefes en un 76%. Tiene como conclusión que el clima laboral de la empresa pueda mejorar se debe tomar en cuenta los factores negativos que provoquen un entorno tóxico, es decir la solución está en monitorear, seguir y controlar las acciones del plan de la organización y así contribuir en el buen desarrollo del clima laboral para poder alcanzar las metas propuestas. (p.72)

Pedraza (2018) en su estudio titulado “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano”, tiene como objetivo general analizar la relación del entorno laboral y satisfacción desde el punto de vista de los empleados de las organizaciones, la metodología implementada en esta investigación es un enfoque no experimental y explicativo, que tiene como muestra a 133 trabajadores que accedieron a participar de dicha investigación. Tiene como conclusión que la gestión del recurso humano es indispensable para las organizaciones de hoy en día, esto es sobre todo por la necesidad de generar ventajas competitivas, también como resultado se tiene que existe una relación positiva en la satisfacción laboral, es decir que las organizaciones tienen interés por aumentar la satisfacción de

sus trabajadores y de esta manera se sientan parte de la organización.
(p.11)

Cardona, Alzate & Lora (2018), en su estudio realizado “Estrategias para la gestión del talento humano en las acciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia, donde el objetivo general es determinar las estrategias para la gestión humana que las asociaciones yuqueras del departamento de Sucre actualmente impulsan a desarrollar; la metodología implementada tiene un enfoque cualitativo a la vez se complementó el análisis de la información. Los resultados respecto a la gestión participativa solo el 50% consideran que la información respecto a la empresa se encuentra a disposición de los colaboradores, también se muestran que a pesar que la empresa se encuentre socialmente constituida, desconocen totalmente las obligaciones hacia los colaboradores, esto se ve reflejado en el crecimiento económico, dicho esto cabe resaltar que la organización tiene un alto potencial de generar un cambio, es decir que tienen la intención de llegar a alcanzar un mejoramiento elevado. (p.16)

Nacionales

Alvites (2015) en su tesis titulada “ Influencia del clima laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A.- Año 2014” tiene como objetivo general determinar si existe influencia del clima laboral en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Agroindustrial; se utilizó como metodología el método Inductivo-Deductivo, el método Analítico-Sintético y el método estadístico, utilizando una muestra de 180 colaboradores de la empresa agroindustrial. Se concluye que los colaboradores de las áreas de siembra no cuentan con un buen clima laboral, por lo que es muy difícil que cumplan con las metas y objetivos de la empresa, dentro de esto es necesario resaltar que el 81% de los colaboradores consideran que la empresa no les recompensa por los logros obtenidos y solo el 11% menciona que a veces se les recompensa por el esfuerzo; además a

través de esta investigación se menciona que las relaciones interpersonales son importantes para que el trabajador pueda desarrollar bien sus actividades. (p.84)

Berrú & Córdova (2017) en su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrial e inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014” tiene como objetivo principal determinar si existe influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los colaboradores; el tipo de investigación implementada es de tipo descriptiva, debido a que se describirán el objeto de estudio, tomando como muestras a 9 trabajadores. Dicha investigación tiene como resultados que la gestión de gestión del talento humano tiene influencia positiva en el desempeño de los trabajadores de la empresa agroindustrial. Es decir que el punto de mayor relevancia es la contratación del personal, el 78% de los empleados consideran que el proceso de contratación es buena y solo 11% mencionan que tienen un bajo nivel; todo esto se debe a que la empresa tiene en consideración tanto los derechos del colaborador como las condiciones laborales, también se menciona que dentro de la misma se ve reflejado un buen desempeño, mostrando así que la empresa ayuda a satisfacer las necesidades del trabajador; todo lo mencionado anteriormente se ve reflejado en el ambiente armonioso construido. (p.47)

Morante (2018) en su tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017” su objetivo principal es determinar y analizar la relación existente entre clima laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa agroindustrial; el modelo implementado en dicha investigación es el modelo conceptual que busca probar las relación de cinco dimensiones, su muestra está lo conforman 15 colaboradores y los resultados de dicha información recolectada demuestran que si existe relación entre clima laboral y productividad del trabajador, en el cual el nivel de intensidad de esta relación es alta. Por

lo tanto, se debe poner mayor énfasis en el desarrollo del personal, mediante capacitaciones para que los colaboradores pueden desarrollarse y brindar buenos resultados; también se debe de tomar en cuenta que muchos de estos no tienen una visión clara de lo que busca la organización, para ello se debe de proporcionar objetivos específicos a cada colaborador para que puedan tener una mejor visión de lo que se debe de realizar. (p.51)

Díaz & Mendoza (2019) en su tesis titulada " La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A.Chiclayo, 2017" tiene objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores; la metodología utilizada es de un enfoque descriptivo y correlacional, tomando como muestra a 60 colaboradores , en los cuales se le aplicó una encuesta, que demostró que si la empresa aplica la propuesta de gestión del talento humano, se podría mejorar la motivación y compromiso de sus colaboradores. Finalmente se concluye que ha una relación alta de 0.166 el cual se puede decir que existe relación ente la variable gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de EPSEL S.A. Del Distrito de Chiclayo, 2017. Por tanto, la empresa muestra interés en activar la motivación laboral de los colaboradores aplicando estrategias para incrementar la motivación debido a que están en constantes cambios. Además, esta muestra nuevas formas de realizar reconocimientos por el rendimiento de los trabajadores con más productividad. (p.162)

Mioszelit (2019) en su tesis titulada "El talento humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en Puno 2018", tiene como objetivo laboral analizar el talento humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en Puno, la metodología que se ha implementado es cualitativa, diseño no experimental y guía de entrevistas a 5 empresarios. Concluyendo que el mismo gobierno desconoce la relevancia de la gestión humana y se ha planteado un aporte científico para el desarrollo de un planeamiento

estratégico empresarial. Por tal motivo se menciona la importancia de la gestión del talento humano, para que se pueda lograr un crecimiento sostenible, pero debemos de tomar en cuenta que al igual que otras organizaciones peruanas tienen la ausencia de dicha importancia, dicho esto se debe de considerar como parte fundamental para lograr el éxito y también poder alcanzar los objetivos de la empresa. (p. 188)

Regionales

Lescano (2015) en su tesis titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la división de recursos humanos de la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A- 2013” tiene como objetivo general analizar la influencia de los horarios de los trabajadores y las remuneraciones de la unidad de recursos humanos; la metodología implementada en esta investigación es deductiva e inductiva y la muestra tomada son 70 trabajadores de las diferentes divisiones de recursos humanos, teniendo como resultados la evidencia de la incertidumbre de los trabajadores de las diferentes divisiones y concluyen que esto se debe por la reducción del personal, porque se percibe que la remuneración que reciben no está en función del desempeño laboral y que existe disconformidad en los horarios de trabajo según las políticas administrativas de la empresa. (p.140)

Cotrina (2017) en su tesis titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del molino Agroindustrial “Nuevo Horizonte S.R.L.” San José, 2017” su objetivo general determinar si existe influencia del clima organizacional en el rendimiento de los colaboradores de la agroindustrial; la presente investigación utilizó como metodología, el diseño descriptivo y aplicando la encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando como muestra a 50 colaboradores de la empresa Molino, teniendo como resultados que el 60% de los colaboradores manifiestan que el sueldo que ofrece la empresa no está en concordancia con las actividades realizadas y el 82% menciona que consideran los problemas de la organización como propios. Se concluye que a pesar que se encuentran

factores que influyen negativamente en la motivación de los colaboradores, el clima organizacional si influye positivamente sobre el desempeño de los colaboradores de la empresa el Molino, debido a que este si mantienen una relación positiva con sus equipos de trabajo, lo cual permite tener un buen clima laboral. (pág., 97-98)

Burga & Wiese (2018) en su tesis titulada "Motivación y desempeño del personal administración en una agroindustrial de la región Lambayeque" tiene como objetivo descubrir el desempleo laboral y la motivación del personal administrativo, se aplicó la metodología cuantitativa y una encuesta transversal descriptivo. Obtuvo como conclusiones que el 71% de los colaboradores se encuentra altamente motivados y solo el 29% no se siente motivado con las actividades realizadas, es decir la motivación alta ha logrado que los trabajadores tengan un adecuado desempeño laboral, productiva y eficiencia, además de una buena remuneración y beneficios para la empresa logre cumplir con sus objetivos gracias a quienes lo conforman (p.51)

Carranza (2018) en su tesis titulada "Percepción de la gestión del talento humano y el estrés laboral de los colaboradores de Saga Falabella, Chimbote, 2018" tiene por objetivo general determinar la relación entre la percepción de la gestión del talento humano y el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Saga Falabella, Chimbote - 2018; donde para esta investigación se utilizó un estudio de tipo correlacional para establecer relación entre las variables. Esta investigación el 55% de los colaboradores concluyo que existe un nivel bajo, debido al estrés laboral por lo que se aceptó la hipótesis nula del trabajo de investigación; es por ello que se debe considerar implementar estrategias para la buena gestión a cambio de obtener un buen clima laboral positivo.

Cancho & Caycho (2018) menciona en su tesis titulada "Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018" que su objetivo principal es determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018 y como instrumento se aplicó una investigación cuantitativa para la comprobación de las hipótesis que fueron planteados. La investigación concluye que el desarrollo es regular en un 67.5 %, por lo tanto, entre ambas variables existe una correlación media donde tendrán que cambiar de practica en Bijou porque su método no está dando buenos resultados es por ello que tendrán que tomar medidas para la debida gestión por parte de los colaboradores y tomar en cuenta el reconocimiento en ellos mediante capacitaciones.

Villarruel (2020) en su tesis titulada "Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020" muestra como objetivo principal es determinar la relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional de la empresa SISE, Lima, 2020; así como también en este trabajo de investigación se aplicó una metodología cuantitativa debido a que la medición está basada en un análisis estadístico y numérico. Así mismo, la presente investigación concluyo que hay una relación muy alta y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional por lo cual la empresa deberá seguir con los procesos establecidos para seguir teniendo una buena administración de los colaboradores, el cual obtendrá retener en la empresa un personal eficiente y que compartan sus experiencias laborales y profesionales. (p.34)

Locales

Casana (2015) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy” tiene como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional entre los colaboradores; la investigación tuvo como muestra a 174 trabajadores entre 20 a 60 años de ambos sexos, el cual dio como resultado que existe correlación entre el clima organizacional y los factores de satisfacción laboral cuyos resultados se encuentran entre 44.8% a 51.7%, esto indica que la mayor parte de la población se encuentra en un nivel regular en ambas variables. Para elevar el nivel de relación se debe de tomar en cuenta la evaluación del desempeño del colaborador y tener capacitaciones constantes; estos son parte fundamental para que el desarrollo y crecimiento del personal. (p.99)

Cabanillas (2016) en su tesis titula “Clima organizacional y compromiso organización en trabajadores de una empresa Agroindustrial de Virú” su objetivo general es establecer la relación entre clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Viru, para la cual se utilizó a la encuesta como instrumento de recolección de datos, tomando como muestra a 130 colaboradores en un rango de edad entre los 18 a 25 años, además se utilizó como metodología, una investigación descriptiva correlacional. Teniendo como resultados que, si existe una relación significativa entre ambas variables, es decir que el clima organización es parte de la calidad del ambiente de la empresa, debido a esto es que se pueden presentar ciertas propiedades que provocan determinadas conductas del colaborador, una de estas es que puedan conseguir otro trabajo con condiciones parecidas a la de su empresa actual debido a que el ambiente generado se mantiene a nivel estándar y no genera ningún interés por parte del trabajador. (p.76)

Armas & Asencio (2016) en su tesis titulada “Gestión del Talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA. Provincia de Ascope -2015” su objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la empresa, así mismo, se implementó la metodología el muestreo probabilístico aleatorio simple con una muestra de 101 trabajadores, además el diseño de investigación fue descriptivo correlacional y para la recolección de datos se aplicó la encuesta. Se concluye mediante una prueba Chi cuadrado que existe una relación entre ambas variables de forma directa, además se puede decir que los directivos de la empresa no prestan importancia necesaria hacia sus trabajadores, teniendo en cuenta que estos son de mucha importancia para la empresa; por lo tanto, si no toman medidas al respecto estos no van a sentir comprometidos con la empresa y no tendrán un rendimiento eficaz. Deberán implementar nuevas estrategias para hacer sentir importante al colaborador. (p.69)

Moreno (2017) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017 ”, tiene como objetivo principal determinar la influencia de la gestión de talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A., la metodología utilizada permite la descripción de las variables estudiadas, es decir no experimental – correlacional; el tipo de instrumento utilizado para la recolección de datos, es la encuesta. Los resultados de dicha investigación arrojaron que la gestión del talento humano tiene influencia negativa en la productividad del trabajador, esto ocasiona que se genere un bajo rendimiento y alta rotación del personal. Cabe mencionar el resultado estadístico de 0.789 muestra que hay una influencia significativa, es decir que a medida que se desarrolle un adecuado seguimiento al personal, se lograría obtener un aumento es la productividad de los mismo. (p.105)

Yparraguirre & Ruiz (2018) en su tesis titulada “Factores que influyen en el clima laboral de la empresa Cartavio RUM Company S.A.C. Cartavio,2017”, su propósito fue investigar los factores de motivación, comunicación, trabajo en el equipo si influyen en el clima laboral y su metodología se aplicó una encuesta a 60 colaboradores utilizando estadística descriptiva. Se concluye identificando que los factores influyen en el ambiente laboral mediante una correlación de Spearman. Se afirma por parte de los colaboradores que existe un buen clima laboral en la empresa Cartavio Rum Compañy SAC, por tanto, esta organización solo podría mejorar en cuestión de implementar nuevos programas de reconocimientos e incentivar sus trabajadores para que estos se muestren más comprometidos y cumplan con las metas establecidas por parte de la empresa. Así mismo, también los subordinados tengan en cuenta en mejorar su posición como líderes. (p.103)

Osorio & Pérez (2018) en su tesis titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de la libertad, Perú- 2018” el objetivo principal de esta investigación es medir el nivel de relación del clima laboral con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial de La Libertad -Trujillo 2018; el tipo de metodología que se aplico fue de diseño no experimental y correlacional de corte transversal, la población utilizada fue de 223 colaboradores para la cual se tomó una muestra de 122, el tipo de instrumento que se utilizó para recolectar los datos fue la encuesta. Los resultados indican que el 97.5% de los colaboradores tienen un nivel medio de satisfacción, dando como conclusión que dentro de la empresa hacen un continuo mejoramiento en los métodos de trabajo, también se determina que existen ciertos canales eficientes que son utilizados para la comunicaciones y por último se menciona que los colaboradores se encuentran muy comprometidos con que la organización pueda alcanzar el éxito, esta misma los considera como un factor clave para lograr los resultados. (p.50)

Santos (2018) en su tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de la planta salsas en la empresa Danper – Trujillo 2017”, tiene como propósito determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de la Planta Salsas en la empresa Danper; el tipo de metodología implementa en la investigación es correlacional teniendo como muestra a 20 colaboradores de la planta, para la cual se aplico el instrumento de la encuesta. Dicha investigación tuvo como conclusión la existente relación entre las variables, el 95% de los colaboradores mencionan que si hay un buen rendimiento, demostrando que para obtener un adecuado desempeño laboral la empresa se debe de enfocar en su clima organizacional, mejorando dicho aspecto se podrá alcanzar los niveles mas altos tanto de la empresa como de los trabajadores, es decir que debemos enfocarnos en aquellos aspectos que se esta descuidando y en las cuales la organización no le presta la debida importancia. (p.70)

Cáceda (2019) en su tesis titulada “La gestión del talento humano y el clima organización de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019”, tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y clima organización de una corporación en la ciudad de Trujillo, en el año 2019. Dicha investigación es de nivel descriptivo, debido a que se detallará cada una de las variables presentadas; la población en esta investigación es de 68 trabajadores. Tiene como conclusión que las variables tienen una relación positiva baja es decir de un 32.1%, esto se debe a que la empresa no maneja programas de capacitación que permite que los colaboradores puedan mejorar su nivel de conocimiento y habilidades, para ello se debe de tomar en cuenta un ambiente donde el colaborador pueda participar de manera proactiva mejorando la relación. (p.28)

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Gestión del talento humano

Definición

Bravo (2017) menciona que es aquella área que considera que el esfuerzo del personal es vital para el funcionamiento de toda organización y donde su desarrollo depende de los diferentes aspectos la estructura, la cultura y la tecnología de la organización. Cabe resaltar que dicha gestión del talento humano optimiza la forma como el trabajador realiza sus actividades para alcanzar las metas u objetivos de la organización. Además, esta área también proporciona asesoría interna para que se puedan desarrollar las actividades estratégicas y para que el destino de la organización y sus trabajadores sea el más beneficioso. (p.9)

Moreno (2018) la define como aquella función de la organización que permite que los individuos puedan interactuar y tener colaboración eficaz con el fin de que cada uno alcance los objetivos de la organización, además menciona que la gestión del talento humano es un sistema social que está conformado por personas que forman grupos de trabajo y que responden a una estructura que controla el desarrollo de sus actividades. (p.16)

Vallejo (2016) considera que requiere la búsqueda del desarrollo del capital humano, para elevar las competencias de cada persona que labora en la empresa, además permite la comunicación entre la organización y los colaboradores, es decir que la empresa se involucra con los deseos y las necesidades de los colaboradores con el fin de que cada persona logre alcanzar su desarrollo personal, capaz de motivar y enriquecer su personalidad. (p.16)

Objetivos

Los trabajadores son aquellas personas consideradas el principal activo de las empresas, de ahí nace la necesidad de que estas se enfoquen y presten atención a los trabajadores, para que estas puedan alcanzar el éxito es necesario que se centren en los objetivos de gestión humana.

Vallejo (2016) considera que los objetivos son múltiples y que estos ayudan a contribuir en la eficacia de las organizaciones:

- a) Ayudar a alcanzar los objetivos y a realizar su misión, es decir, que las organizaciones se preocupan realizar un buen trabajo, se imponían reglas y métodos para que los colaboradores consigan la eficiencia, pero actualmente también se están enfocando en alcanzar los objetivos, metas y a obtener resultados satisfactorios.
- b) Conceder competitividad a la organización, significa saber desarrollar y emplear las competencias y habilidades de los trabajadores, es decir que la GTH debe de conseguir que las fortalezas de los trabajadores sean beneficiosas tanto para la empresa como para los clientes.
- c) Conceder a la organización personal entrenado y motivado, en este punto se debe de preparar, capacitar al personal y brindar reconocimientos para así poder mejorar su desempeño, es decir que para obtener buenos resultados es necesario que las empresas recompensen a sus empleados.
- d) Aumentar la satisfacción del personal, es decir que es necesario que los trabajadores se sientan felices para que de esta manera sean productivas y sientan que el trabajo que están realizando es el adecuado. (p.13)

Características de la gestión del talento humano

Según Tello (2017) menciona que el talento humano debe de estar compuesto por diferentes características, es primordial que estas cumplan con ayudar a la persona a poder desempeñarse en sus labores, es por tal motivo que se definen tres características principales que cada persona debe de poseer:

- a) Capacidad de poder crear: la persona debe poseer la capacidad de producir nuevas ideas e innovaciones que ayuden a desarrollar su intelecto.
- b) Capacidad para evaluar: cada individuo debe desarrollarse tanto de forma individual o grupal, este debe de poseer virtudes que apoyen a que constantemente la persona se evalúe y determine qué cualidades son las que debe de mejorar para poder alcanzar sus objetivos.
- c) Importancia de la gestión: las personas que laboran en cada organización desarrollan su propia personalidad, es decir que cada individuo posee culturas, habilidades, conocimientos y destrezas diferentes, se menciona también que el personal no es solamente un recurso necesario para las organizaciones, si no que esté a la vez ayuda a las empresas a progresar, es por tal motivo que se dice que la gestión del personal es fundamental para que cada persona pueda desarrollarse y alcanzar las metas propuestas. (pág., 25-26).

Teorías de la gestión del talento humano

Teoría clásica

En primer lugar ubicamos a Taylor, quien según Nery (2017) en esta teoría se presenta el interés por las personas, preparando a la misma vez el comportamiento de las organizaciones; entonces cabe decir que Taylor fue la primera persona que se interesó en entender el comportamiento de las personas dentro de la empresa, también encontró que estas se mueven según la remuneración que la empresa les brinda, señala a la vez que los trabajadores eran considerados máquinas que realizan actividades específicas, es decir que el personal se dedicaba a realizar labores

repetitivas comparándolas con la eficiencia de las máquinas, con el fin de obtener un salario.(p.2)

En un segundo punto tenemos a Fayol este autor tenía la misma idea de Taylor, consideraban la especialización y división de las labores de cada individuo, este realizó diferentes estudios demostrando que la división de las actividades permitía que se obtuviera autoridad y la misma vez se lograría subordinar los intereses personales con el objetivo de lograr el interés principal, es decir que los trabajadores consideraban que era importante imponer los intereses de las organización sobre sus propios interés.(p.3)

Por último, se considera a Max weber, quien aportó ideas sobre el comportamiento y la estructura de la empresa, explica que el trato de los trabajadores se manejaba de una forma burocrática, es decir se utilizaba cierta jerarquía. Asimismo weber menciona que la cadena de mando presentaba una estructura piramidal, en donde la parte más alta está compuesta por altos funcionarios que tienen la capacidad de planificar, dirigir, controlar y coordinar a los trabajadores de la última parte de la pirámide, también menciona que toda organización debe de estar orientada en relación a las actividades del personal, por lo que es importante enfatizar que la autoridad y el poder que cada persona posee al laborar en una organización, no es propia de la persona es parte del estatus que le otorga el puesto. (p.3)

Teoría del comportamiento

Esta teoría se basa en la conducta que cada trabajador posee en la organización, se menciona a McGregor que según Madero & Rodríguez (2018) aportó las Teorías X y Y que consideran dos puntos importantes de los individuos. En la teoría X describe una forma tradicional sobre la dirección y control del personal, es decir que se menciona que los individuos necesitan ser dirigidos y obligados a realizar bien sus labores, estos prefieren no asumir mayores responsabilidades. Por otro lado, la teoría Y es considerada el lado opuesto de la Teoría X, se menciona que el individuo auto controla y dirige sus propias acciones, es decir la persona adquiere responsabilidades,

también se demuestra que la motivación está encaminada en el cumplimiento de las actividades y que las necesidades hacen que el individuo se pueda desarrollar dentro de la organización. (p.1)

Por otro lado, se tiene a Herbert Simon quien se interesaba en demostrar que las decisiones que el individuo toma dentro de la organización eran a través de la racionalidad limitada, esto se debe a que las personas no tienen acceso a la información para tomar decisiones y que estos individuos se encontraban en la búsqueda de la satisfacción individual, cabe mencionar que estas personas realizaban sus labores no solo por el salario, sino por los reconocimientos e incentivos que los motivaban a comprometerse con la organización. (p.4)

Enfoque Neoclásico

Esta teoría se caracteriza por responder a las nuevas estructuras de las organización, se menciona a Peter Drucker que según Nery (2017) este autor abre paso a los colaboradores a través de la llamada administración por objetivos, que tenía como fin que los empleados formarían parte fundamental para el éxito de la empresa, se afirmaba que los empleados además de realizar sus actividades, aportaban sus conocimientos a la organización, entonces esto se convertían en personas indispensables y estas tenían derecho a establecer objetivos y mostrar su punto de vista, en ese momento se descubre que el personal es importante para que las empresas puedan cumplir sus metas. (p.2)

Funciones

Vinueza (2017) menciona que las funciones pueden variar dependiendo de la organización a la que el individuo pertenezca; entre las funciones de mayor relevancia se tiene:

- a) Ayudar a las empresas, a sus gerentes y personal.
- b) Se describe las responsabilidades que debe de cumplir cada miembro de la organización.
- c) Se evalúa el desempeño de los individuos, ayudando al desarrollo de los mismos.
- d) Se recluta a personal capacitado y que cumpla con los requisitos de cada puesto.
- e) Distribuye los procedimientos y políticas a todo el personal mediante reuniones e informes.
- f) Se realiza un seguimiento de las actividades realizadas por los miembros de la organización.
- g) Garantiza que en cada equipo se establezca un buen clima laboral.

Ventajas y desventajas

Tello (2017) menciona cuales son las ventajas y desventajas:

- a) Ventajas
 - En el momento que el personal trabaja en equipo se crea un ambiente con pocas tensiones.
 - busca la solución a los problemas y distribuye las responsabilidades.
 - se comparten reconocimientos e incentivos económicos.
 - Hace que los diferentes individuos interactúen y trabajen para buscar la solución a los problemas.
- b) Desventajas
 - Se pueden generar conflictos entre los integrantes de las organizaciones
 - Se puede influenciar negativamente en las decisiones y en la solución a los problemas.

- El trabajo en equipo puede consumir más tiempo de lo indicado.
- Pueda que existe presión al momento de buscar una solución al problema
- Tomar decisiones apresuradas que influyan en el rendimiento de los trabajadores.

Dimensiones e indicadores

Chiavenato citado por Díaz & Mendoza (2019) determina ciertas dimensiones; estos son:

- a) Admisión del personal, es aquel procedimiento se muchas organizaciones utilizan para admitir a nuevos trabajadores, es decir el área de reclutamiento y selección del personal.

Díaz & Mendoza (2019) termina 2 indicadores para la dimensión de admisión del personal:

- Reclutamiento y selección del personal, es el conjunto de procedimientos que están orientados en adquirir candidatos idóneos para determinados puestos.
- inducción del personal, es aquel conjunto de acciones que se toman para ubicar y supervisar a los nuevos integrantes que formarán parte de la organización.

- b) La aplicación de personal son aquellos procesos que se utilizan para diseñar las actividades que cada empleado realizara en la organización. Díaz & Mendoza (2019) termina el siguiente indicador:

- Diseño de actividades, son aquellos procesos que deberá cumplir cada trabajador de acuerdo con el perfil del puesto.

- c) Compensación de personal, es aquel procedimiento que se utilizan para dar incentivos y satisfacer las necesidades individuales de los colaboradores. Díaz & Mendoza (2019) termina los siguientes indicadores:

- Nivel de reconocimiento laboral, produce que el empleado obtenga satisfacción, que se desarrolle en su trabajo y en su vida en general.

- Nivel de remuneración, se establece procedimientos que están bajo las normas del sistema de remuneraciones.
- d) Desarrollo del personal, es aquel procedimiento utilizado para aumentar el desarrollo profesional y personal.

Díaz & Mendoza (2019) termina el siguiente indicador:

- Nivel de capacitación, son las actividades orientadas a las habilidades y conocimientos del personal que trabajen en una organización.
- e) Mantenimiento de condiciones de trabajo, son procedimientos que se utilizan para poner en funcionamiento las condiciones tanto psicológicas como ambientales para que el trabajador desarrolle correctamente sus actividades. Díaz & Mendoza (2019) termina el siguiente indicador:
- Condiciones laborales, son aquellas condiciones de trabajo que tengan posibles consecuencias negativas en la salud del personal, esta está vinculada al entorno donde labora.
- f) Evaluación del personal, son procesos que se utilizan para controlar las actividades y verificar los resultados del personal. Díaz & Mendoza (2019) termina el siguiente indicador:
- Control, se refiere a las acciones que se establecen a través de los procedimientos.

También, Tello (2017) menciona que existen dimensiones internas y externas de la gestión del talento humano. (p.29)

Dimensiones internas

- a) Conocimiento: es un recurso necesario para que cada persona se desarrolle, esto incluye un conjunto de experiencias, valores e ideas que construyen una determinada estructura mental en las personas.
- b) Habilidades: es la capacidad que tiene cada individuo para realizar diferentes actividades a desarrollar sus habilidades mentales.
- c) Motivación: la definen como la persistencia, el esfuerzo que tiene cada individuo para cumplir con los objetivos.

- d) Actitudes: se menciona que las actitudes son un estado de alerta que ejerce influencia en la respuesta de un sujeto ante un objetivo.

Dimensiones externas

Las dimensiones externas es aquel entorno que los rodea y tiene influencia en el desarrollo de los colaboradores de una organización

- a) Clima laboral: es considerado el ambiente interno de los colaboradores de la organización en el cual la motivación se ve reflejado en el empeño de las actividades de los trabajadores.
- b) Desarrollo profesional: Se puede mencionar que este contiene los objetivos a mediano plazo de la organización, busca proporcionar al personal, conocimientos y prepararlo para que este individuo pueda asumir funciones y cargos más importantes.
- c) Condiciones de trabajo: están vinculadas con el entorno laboral y además facilitan la administración de la salud y la seguridad en el lugar donde laboral.
- d) Reconocimiento: el esfuerzo de cada persona que trabaja en la organización debe de ser recompensado de alguna manera, este es mediante el estímulo que ayuda a mantenerlo satisfecho y que el sujeto pueda desempeñar bien sus funciones.

2.2.2. Clima Organizacional

Definición

Soto (2015) define el clima organizacional un lugar donde un colaborador puede desempeñar su trabajo diariamente y estar en conjunto con personas subordinadas, tener una relación entre todos.

Iglesias y Sánchez (2015) menciona que el clima organizacional está compuesto por colaboradores lo cual es importante porque estos hacen función a un sistema social; además existe una interacción entre todos para poder cumplir con los objetivos de la organización.

Bernal, Pedraza & Sánchez (2015) definen el clima organizacional como un ambiente donde es importante los sentimientos de los empleados, los intereses colectivos, donde la productividad es eficiente y sobre todo la satisfacción de cada uno de estos en conjunto hacen que el clima sea el oportuno para la empresa. (p.1)

Características

Rodríguez (2015) describe que el clima organizacional se caracteriza por:

- Es permanente, lo que significa que la organización puede mantener un entorno de trabajo estable cuando se producen cambios.
- El comportamiento de los empleados se modificará según el entorno de la empresa.
- Tiene influencia con el compromiso y la identidad de los trabajadores.
- Los problemas que surjan dentro de la empresa pueden alarmarse como un estado de clima laboral insatisfecho.

Según Brunet (2014) menciona que tiene diversas características importantes:

- Son las características del medio laboral de una organización en donde la trabajan dentro o fuera de ésta.

- Se perciben de manera directa o indirecta por los trabajadores que trabajan en un ambiente laboral, ya que cada trabajador tiene una forma distinta de desenvolverse.
- Son cambios actitudinales de los trabajadores que laboran y deben por distintas razones ya sean sobre los salarios, despidos, cierres anuales, entre otros. (p.23)

Factores del clima organizacional

Litwin & Stringer (1968) menciona que los factores son:

- Estructura: son los trámites, procedimientos, reglas y ciertas condiciones que tienen los trabajadores al enfrentarse laborando.
- Responsabilidad: es el compromiso que tienen los trabajadores con la organización. Al momento de una supervisión sea de manera general y no se sientan abrumados.
- Desafío: son los objetivos que la empresa propone lograrlo mediante los trabajadores de la organización.
- Relaciones: es la reacción de los trabajadores de la empresa al cerca de la existencia del ambiente grato y de las relaciones entre trabajadores.
- Cooperación: es el apoyo de la empresa hacia sus trabajadores de nivel superior a inferior-.
- Estándares: es el modo en cómo los trabajadores ven las normas de rendimiento que exige la organización.
- Conflictos: Es la aceptación de las opiniones discrepantes y la solución de problemas de los miembros de la organización.
- Identidad: comparte los objetivos individuales con la empresa. (p.23)

Para Brunet (2014) clasifica en tres factores:

- Factores psicológicos individuales: en este factor se da para poder aplicar la interacción social entre trabajadores.

- Factores grupales: esta da una definición al clima donde los aspectos sociales importante para la satisfacción permanente de los trabajadores.
- Factores organizacionales: la empresa cuenta con sus propias características y esta es muy importante ya que aquí es relevante la comunicación, toma de decisiones y la influencia en el cargo de trabajadores.

Dimensiones del clima organizacional

Likert (1968) menciona 8 dimensiones:

1. Método de mando: el liderazgo que se utilizar en los trabajadores
2. Fuerzas motivacionales: motivan a los trabajadores y satisfacen sus necesidades
3. Procesos de comunicación.
4. Procesos de influencia: contacto en la empresa para el logro de objetivos.
5. Toma de decisiones.
6. Planificación: planteamiento de problemas.
7. Control.
8. Rendimiento y perfeccionamiento.

Litwin & Stringer (1968) menciona seis dimensiones en la cultura organizacional:

1. Estructura: reglas y políticas de una organización
2. Responsabilidad
3. Remuneración: derecho de pago por realizar un trabajo
4. Riesgos y toma de decisiones
5. Apoyo: apoyo dentro de la organización entre compañeros.
6. Tolerancia.

Pritchard y Karasick (1973) menciona 11 dimensiones:

1. Autonomía: es el poder de tomar decisión y la capacidad para tomar decisiones.

2. Conflicto y cooperación: es el apoyo entre colaboradores.
3. Relación social: ambiente social dentro de la organización.
4. Estructura: esta consiste en que la organización directrices y políticas que ayudan a culminar una labor.
5. Remuneración
6. Rendimiento: para que los trabajadores tengan un excelente rendimiento deben ser motivados con una remuneración.
7. Motivación: apoya a los colaboradores a obtener buenos resultados en su trabajo.
8. Estatus: en una organización existen diferentes jerarquías para poder diferenciar.
9. Flexibilidad e innovación: consiste en experimentar cosas nuevas.
10. Toma de decisiones
11. Apoyo: entre los colaboradores frente a los problemas.

Bower & Taylor (1972) estudiaron cinco dimensiones del clima organizacional:

1. Cambios Tecnológicos: equipos que ayudan a facilitar el trabajo a los colaboradores.
2. Recursos Humanos: atención de dirección frente a los empleados.
3. Comunicación: red de comunicación que existe en una organización para escuchar a los empleados.
4. Motivación: condiciones que tienen los trabajadores para laborar.
5. Toma de decisiones: información que deben tomar dentro de una organización frente a los problemas que se presenten.

Brunet (2014) afirma que para tener un buen clima organizacional deben existir 4 dimensiones:

1. Autonomía individual: influye la independencia, responsabilidad y el rigor correspondiente a una organización.

2. Grado de estructura: implica que los trabajadores tengan una buena relación dentro de la organización
3. Recompensa: esta es una forma de poder motivar a los empleados a seguir laborando de manera correcta.
4. Consideración, agradecimiento y apoyo: los superiores tratan de apoyar a sus empleados de forma que sirva de apoyo a cumplir objetivos de la organización.

Tipos de clima organizacional

Según Rousseau como se menciona en Lliayacc & Velarde (2016) se estableció 4 tipos:

- a) Clima Psicológico: Es aquella forma en que cada individuo organiza sus actividades y adquiere experiencias de su ambiente laboral; se puede mencionar que el individuo que trabaja dentro de la organización es diferente y presentan la creación de diferentes percepciones. Dichas percepciones abren paso a los diversos factores que crean la formación del clima psicológico, esto incluye los estilos de pensamiento, los procesos cognitivos, la personalidad, la cultura y las interacciones sociales; no es necesario que estas percepciones coincidan con las de los otros individuos que se encuentren en el mismo ambiente, es decir que las diferencias individuales pueden desempeñar un rol muy importante en estas percepciones. (p.46)
- b) Clima colectivo: Este tipo de clima surge del acuerdo entre los individuos por la percepción del ambiente de trabajo, es decir que el clima colectivo toma las percepciones individuales y las combina en los grupos reflejando resultados que determinan el clima laboral. Las percepciones situacionales y las personales son considerados parte fundamental para el dominio del grupo, además se señala que las percepciones situacionales integran la ubicación y el área de trabajo, mientras que las percepciones personales, la experiencia laboral, la edad y el tiempo en un puesto. (p.46)

- c) Clima agregado: este tipo de clima incluye las percepciones individuales pero establecidas en un nivel jerárquico, estos se establecen en base a las observaciones empíricas y a la vez se pone en manifiesto que el clima agregado además de explicar los niveles individuales describe el clima en experiencias laborales y compara los niveles de la organización con las percepciones de cada individuo. (p.47)

Teorías de clima organizacional

En el ambiente laboral existen muchas teorías, las cuales son más consideradas las de Rensis Likert, Litwin & Stinger y Pritchark & Karasick:

Teoría de Rensis Likert

Likert (1968) menciona que el comportamiento de los colaboradores depende de los comportamientos de los de cargo administrativo y de las condiciones laborales que estos reciban. Así mismo, menciona que los factores que intervienen en la impresión del clima laboral son la tecnología, estructura organizacional, la jerarquía, la remuneración, niveles de satisfacción y las impresiones de los de cargo administrativo con los superiores del clima organizacional.

Este autor menciona tres tipos de variables de una organización que influyen en un clima, las cuales son:

1. Causales: son independientes orientadas a dictar el motivo del porqué una organización evoluciona y desarrolla resultados.
2. Intermedias: aquí se puede reflejar la comunicación, rendimiento, toma de decisiones y la motivación. Son importantes porque influyen en los procesos de las organizaciones.
3. Finales: aquí se muestra los resultados de las variables mencionadas anteriormente; donde está orientada a fundar los resultados que se han obtenido por dicha organización, así como las ganancias, pérdidas y la productividad.

Teoría de Litwin & Stringer

Litwin & Stringer (1968) menciona que esta teoría usa un cuestionario que menciona 9 dimensiones y explican que tipo de clima existe en una organización.

1. Estructura: es la impresión que tienen los colaboradores frente a las limitaciones que tiene la organización en el desarrollo del trabajo.
2. Responsabilidad: tener autonomía en su labor sin necesidad de supervisión.
3. Recompensa: esta le corresponde a todo colaborador por el trabajo bien hecho.
4. Desafío: la organización presenta siempre riesgos los cuales los colaboradores deben asumirlos para lograr objetivos.
5. Relaciones: el ambiente del trabajo debe ser apta para todos y entre compañeros apoyarse.
6. Cooperación: refiere al trabajo mutuo de los superiores con los inferiores.
7. Estándares: fuerza de las organizaciones sobre el rendimiento.
8. Conflictos: deben tener compostura para poder estar aptos ante cualquier conflicto que se presente.
9. Identidad: cuán identificados están los colaboradores con la empresa para poder lograr objetivos.

Lo importante de esta teoría es que permite conocer mediante un instrumento la visión y fidelidad de los sentimientos de los colaboradores frente a la organización.

Teoría de los 2 factores:

Herzberg (1950) enfatiza 2 teorías de la motivación en el trabajo.

- a. Factores higiénicos o intrínsecos: esta tiene relación con la insatisfacción en el ambiente donde se labora ya sea con las personas que rodean y las condiciones de la empresa que propone y decida. Los factores higiénicos son la remuneración, beneficios, dirección, supervisión, ambiente de trabajo, políticas de la empresa, clima entre personal, estatus, prestigio, seguridad personal. El autor menciona que estos factores son óptimos y evitan la insatisfacción de los colaboradores, de lo contrario solo haría que los empleados sean pésimos o precarios en laborar.

- b. Factores motivacionales o factores intrínsecos: estas tienen relación con la satisfacción con el puesto de trabajo y con las labores que se ejecuta. Este solo depende de un individuo ya que esta se encarga de crecimiento y desarrollo personal en el trabajo. Herzberg sugiere se debe poner importancia en las motivaciones de los trabajadores para poder incrementar la satisfacción en el trabajo.

2.3. Marco Conceptual

Talento humano

Vallejo (2016) Es la habilidad que tiene cada individuo para realizar determinadas actividades y tomar decisiones, es decir es algo especial que posee el individuo que lo ayude a tener cualidades competitivas que lo diferencien del grupo. (p.30)

Clima organizacional

Lliuyae & Velarde (2016) Es aquel conjunto de atributos que posee un ambiente de trabajo, que son captados o percibidos por las personas que forman parte de la organización, asimismo este influye en el desempeño, desarrollo y motivación de las personas que laboran en la organización. (p.71)

Personal

Lliuyae & Velarde (2016) Es aquel grupo de personas que prestan servicios a una empresa y que se encuentran bajo subordinación, además cumplen con determinadas actividades que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos por cada empresa. (p.73)

Desempeño laboral

Bautista, Cienfuegos & Aquilar (2020) el desempeño laboral refiere a las acciones y el logro de los objetivos que tienen los colaboradores en una organización, también podemos afirmar que es considerado una ventaja competitiva. (p.1)

Condiciones de trabajo

Ocsa & Huayra (2017) las condiciones de trabajo están en su totalidad vinculada con el entorno laboral, es decir que esta debe contar con la calidad, la seguridad y la infraestructura, a l aves tiene influencia que intervengan con el bienestar y la salud de los colaboradores. (p.25)

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis

H1: La gestión del talento humano tiene relación con el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

H0: La gestión del talento humano no tiene relación con el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

2.4.2. Variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE Gestión del talento humano	Bravo (2017) es aquella área que considera que el esfuerzo del personal es vital para el funcionamiento de toda organización y donde su desarrollo depende de los diferentes aspectos la estructura, la cultura y la tecnología de la organización. (p.9)	La variable independiente será medida a través de dos instrumentos: el cuestionario cerrado tipo Likert dirigido a los colaboradores y la entrevista semi estructurada dirigido a los jefes de personal del área de GTH.	Dimensión interna	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento que posee el colaborador respecto al trabajo que realiza. • Habilidades y capacidades del colaborador para desarrollar actividades. • Motivación del colaborador para cumplir objetivos. • Actitud del colaborador frente a los objetivos de la organización. 	Ordinal
			Dimensión externa	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral que percibe el colaborador al realizar sus actividades • Desarrollo profesional que adquiere el colaborador en la empresa • Nivel de capacitaciones del colaborador de la empresa • Conocimientos adquiridos del colaborador en la empresa • Condiciones de trabajo percibidas por el colaborador para el desarrollo de sus actividades • Control de actividades que realiza el colaborador • Reconocimiento otorgado al colaborador frente a los objetivos cumplidos. 	
			Autonomía individual	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de responsabilidad otorgado al colaborador 	

DEPENDIENTE Clima organizacional	Soto (2015) define el clima organizacional un lugar donde un colaborador puede desempeñar su trabajo diariamente y estar en conjunto con personas subordinadas. (p.21)	La variable dependiente será medida a través de dos instrumentos: el cuestionario cerrado tipo Likert dirigido a los colaboradores		<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades y funciones según el cargo • Autoridad en la toma de decisiones según su grado jerárquico o responsabilidad 	Ordinal
			Grado de estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales de los colaboradores con otros de su mismo rango • Nivel de percepción de las normas y reglas de la organización frente al desarrollo del trabajo de los colaboradores • Relaciones interpersonales de los colaboradores con rangos superiores • Grado de aceptación o conformidad con las relaciones personales 	
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de recompensa otorgados a los colaboradores • Nivel de satisfacción del colaborador • Conformidad del colaborador respecto a los incentivos y recompensas que existen en la empresa • Número de recompensas existentes en GTH para los colaboradores 	
			Consideración	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad del colaborador frente a reconocimientos intrínsecos • Conformidad del colaborador respecto al apoyo recibido por sus superiores • Conformidad del colaborador respecto al apoyo para cumplir objetivos. 	

II. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Población y muestra

Población

Arias, Villasís & Miranda (2016) define como aquel conjunto de individuos que se encuentran en el mismo entorno y presentan determinadas características que conllevan a la investigación del problema determinado (p.202)

La población estuvo constituida por 1300 colaboradores de la agroindustrial Cartavio S.A.A – 2020

Fuente: Superintendente de Recursos Humanos

Muestra

Arias, Villasís & Miranda (2016) mencionan que es aquel subconjunto que forma parte del conjunto de individuos al que llamamos población (p.206)

Se utilizó una muestra finita, al aplicarlo se obtuvo 222 como resultado de colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

N= Población

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza (1.96)

p= Probabilidad de éxito (0.50)

q= Probabilidad de fracaso (0.50)

e= Error muestral (0.06)

$$n = \frac{(1.96^2) (1300) (0.5)(0.5)}{0.06^2(1300-1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = 222$$

La muestra estuvo conformada por 222 colaboradores, sin embargo, por la emergencia sanitaria se consideró aplicar los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personas menores de 60 años.
- Personas que se encuentran saludables.

Criterios de exclusión

- Personas mayores de 60 años.
- Personas vulnerables.

La muestra a considerar serán 150 colaboradores que cumplen con los criterios de inclusión.

3.2. Tipo y diseño de investigación

Tipo correlacional

Sánchez, Reyes & Mejía (2015) mencionan que este tipo de investigación permite conocer la relación entre dos variables para evaluar, analizar el grado de asociación y conocer su comportamiento. (p.51)

Diseño de la investigación

Diseño no experimental

Hernández, et.al (2014) la definen como aquella investigación que no cambian las variables, es decir, observa los fenómenos en estudio en su contexto natural. (p.185)

Enfoque Mixto

Según Hernández, et.al (2014) la definen como aquel sistema que integra los métodos cualitativos y cuantitativos con el fin de obtener una visión más completa del fenómeno y además señala que el enfoque mixto utiliza los datos verbales, numéricos y los símbolos para poder entender el problema que presenta la investigación, este a la vez puede ser adaptado o alterado para poder efectuar la investigación. (p.534). El trabajo de investigación tiene un enfoque mixto esto se debe a que se utilizó dos técnicas; el cuantitativo porque se utilizó la herramienta de cuestionario para poder analizar los objetivos planteados y cualitativa porque se implementó la

entrevista como herramienta para poder conocer cómo es la gestión del talento humano de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A -2020.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Reconciliación de datos

Técnicas de recolección de datos

Díaz & Mendoza (2019) menciona que es un conjunto de procedimientos que el investigador utiliza para recolectar información del fenómeno estudiado. (p.64)

Se implementó la técnica de la encuesta para recolectar la información necesaria, aplicando la metodología de escala Likert con preguntas y alternativas elaboradas con la finalidad de obtener un resultado adecuado a lo que se solicita. También se aplicó la técnica de la entrevista para recolectar información relevante para la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Díaz & Mendoza (2019) tienen como característica principal las utilidades de preguntas o ítems, utilizadas con el propósito de recolectar información estudiada. (p.65)

La investigación tuvo como instrumentos de recolección de datos al cuestionario que estuvo estructurado por 28 preguntas distribuidas en 14 para la variable Gestión del talento humano, teniendo 2 dimensiones, las internas y externas; y los 14 restantes para la variable clima organizacional, teniendo 4 dimensiones incluidas a la autonomía individual, el grado de estructura, la recompensa y consideración. Con la finalidad de ser respondidas mediante una escala de Likert y por último se utilizó a la guía de entrevista con 6 preguntas dirigida al Superintendente del área recursos humanos de la empresa Agroindustrial Cartavio SAA. las cuales permitieron verificar las respuestas de los colaboradores de dicha empresa.

TECNICAS	INSTRUMENTOS	PARTICIPANTES
Encuesta	Cuestionario: Estructurado con 28 Items	150 colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.
Entrevista	Guía de entrevista: estructurado con 6 preguntas	Superintendente de recursos humanos

3.3.1. Validez y fiabilidad

Variable: Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,757	14

Variable: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,871	14

3.4. Procesamiento y análisis de datos.

La presente investigación analizó los datos con el método cuantitativo, utilizando la técnica de encuesta para recopilar información y estos fueron analizados estadísticamente. Se utilizó los programas de Excel (Tabulación de datos) y SPSS (Medición de la fiabilidad de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach) para analizar la información determinante de las variables. También en un método cualitativo se utilizó la técnica de la entrevista que analizará la información sobre la gestión del talento humano de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

III. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A- 2020.

Tabla 1.

Relación de la gestión del talento humano y clima organizacional de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Nota: La tabla 1 demuestra que se obtuvo una correlación positiva entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional con un valor de coeficiente de 0,808 y donde la significancia es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa que menciona que: si existe relación entre la Gestión del talento humano y el Clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.y se niega la nula. Se Concluye según los resultados obtenidos que la empresa Cartavio maneja una buena gestión del talento humano por ende al tener una relación altamente positiva su clima organizacional también mejorara y sus colaboradores se sentirán satisfechos

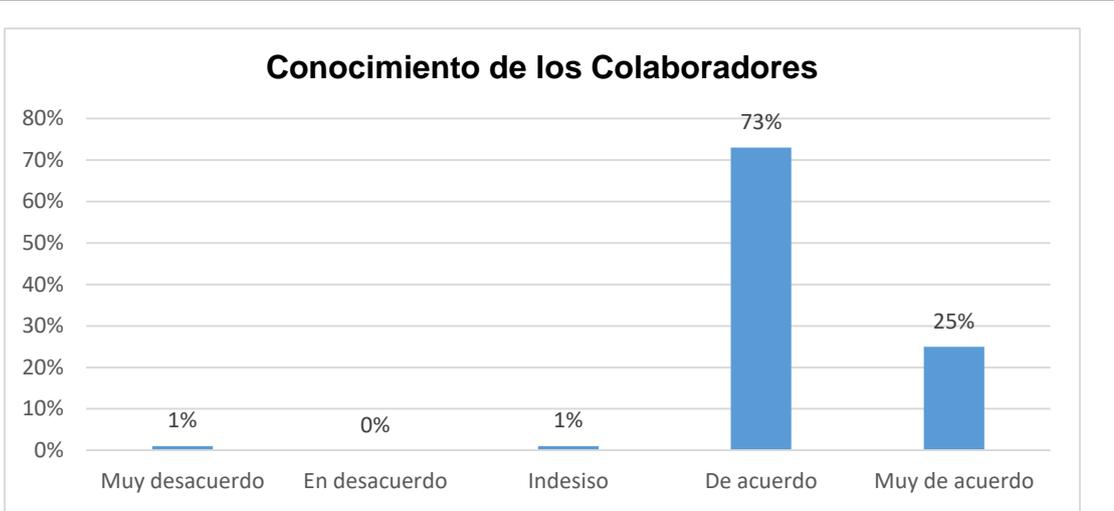


Figura 1. Los resultados muestran que el 98% de los colaboradores poseen los conocimientos necesarios para que puedan desarrollar sus actividades diarias, el 1% menciona que no poseen dichos conocimientos y el 1% está indeciso en poseer conocimientos necesarios para laboral en la empresa. En conclusión se puede decir que los trabajadores al poseer los conocimientos necesarios estos podrán laboral eficientemente y lograran los alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

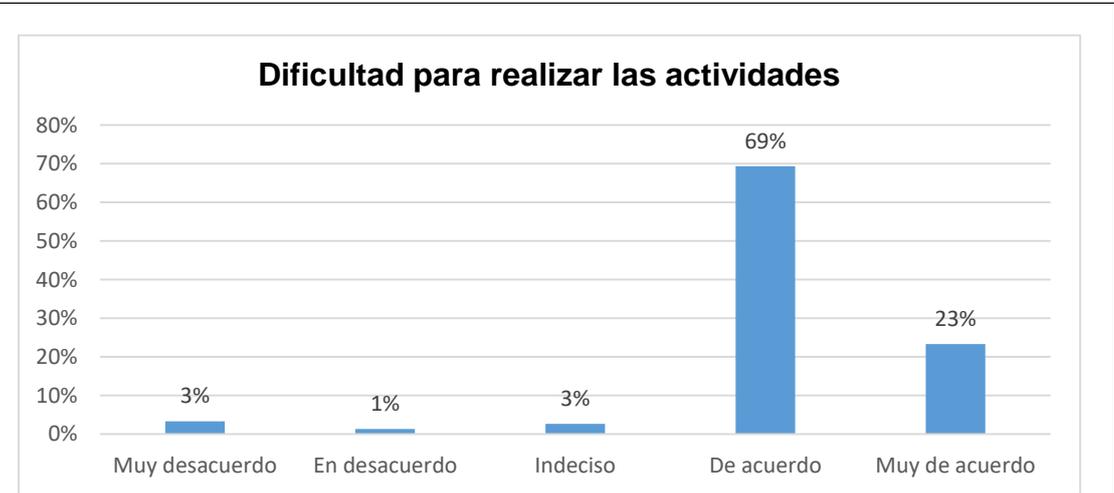


Figura 2. Se analiza que el 92% de los colaboradores piensa que la falta de conocimiento es una dificultad para realizar sus actividades, el 4% no está de acuerdo y el 3% está indeciso. Es decir que la mayoría de los colaboradores creen que la falta de conocimiento impide que puedan desarrollar correctamente sus funciones y piensan que es un obstáculo para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

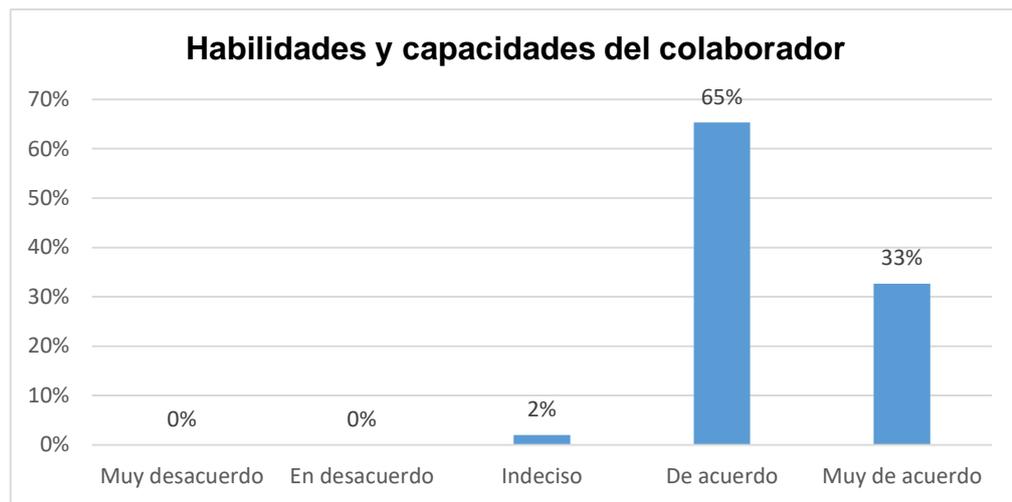


Figura 3. Se demuestra que el 98% de los colaboradores creen poseen las habilidades y capacidades para poder desarrollar las actividades y el 2% está indeciso. Es decir que la mayoría de los trabajadores tienen la idea que de cada uno posee las habilidades y las capacidades necesarias para que puedan desarrollar correctamente sus actividades; conjuntamente con la organización que constantemente está evaluando estas capacidades para reforzar el desempeño del colaborador.

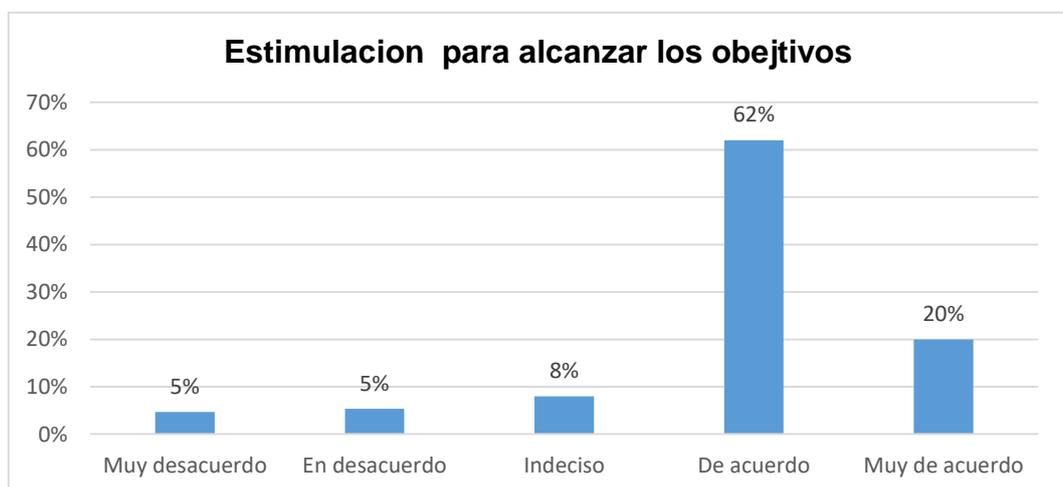


Figura 4. Se demuestra que el 98% de los colaboradores creen poseer las habilidades y capacidades para poder desarrollar las actividades y el 2% está indeciso. Es decir que la mayoría de los trabajadores tienen la idea que de cada uno posee las habilidades y las capacidades necesarias para que puedan desarrollar correctamente sus actividades; conjuntamente con la organización que constantemente está evaluando estas capacidades para reforzar el desempeño del colaborador.

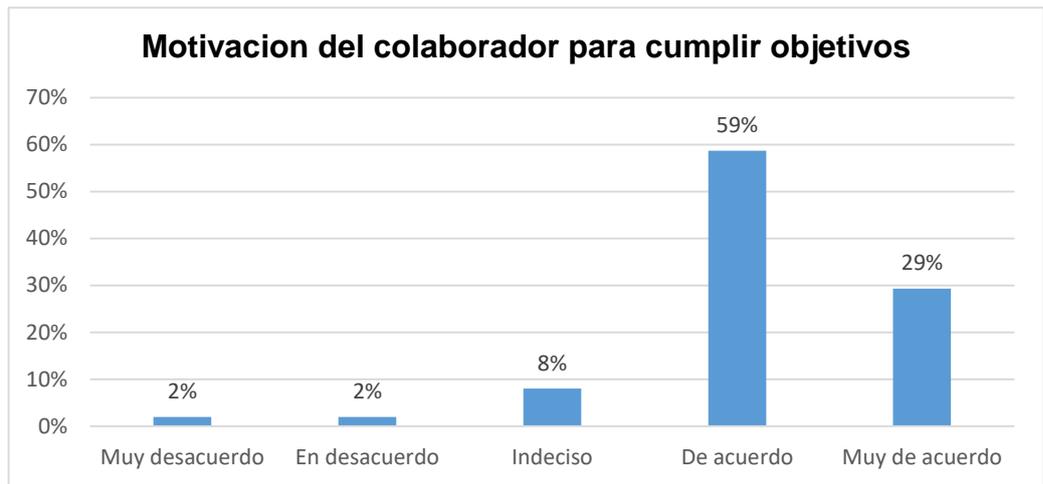


Figura 5. Los resultados presentados indican que el 88% de los colaboradores se sienten lo suficientemente motivados para cumplir con los objetivos de la organización, el 4% no está de acuerdo y el 8% indeciso. Es decir que la empresa Agroindustrial Cartavio motiva constantemente a sus colaboradores para que cada uno se desarrolle profesionalmente y aporte a cumplir con los objetivos propuestos por la empresa.

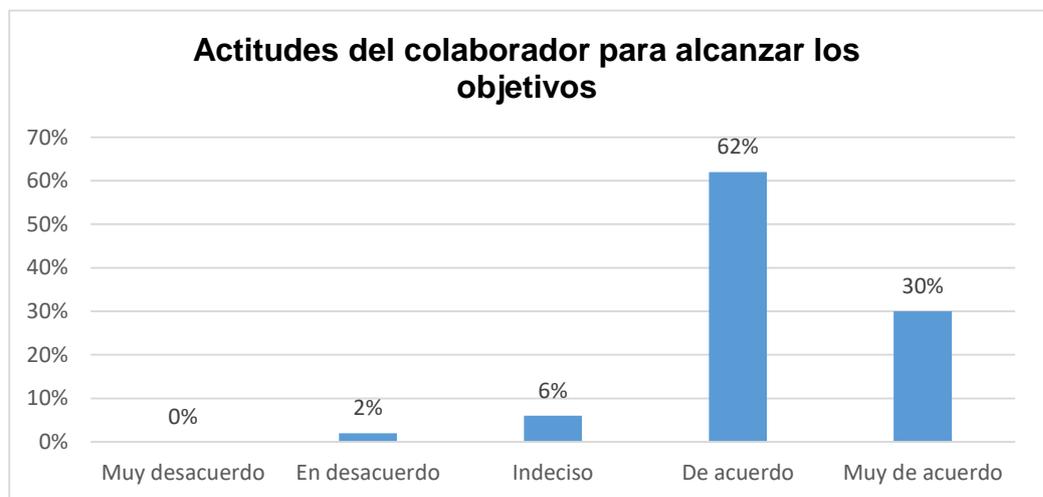


Figura 6. Se observa que el 92% de los colaboradores tienen las actitudes necesarias para alcanzar los objetivos de la organización, el 2% está en desacuerdo y el 6% está indeciso. En conclusión la mayoría de los trabajadores sienten que al laborar en la empresa obtienen las actitudes para poder cumplir con las metas u objetivos propuestos, esto es un complemento para el desarrollo mutuo.

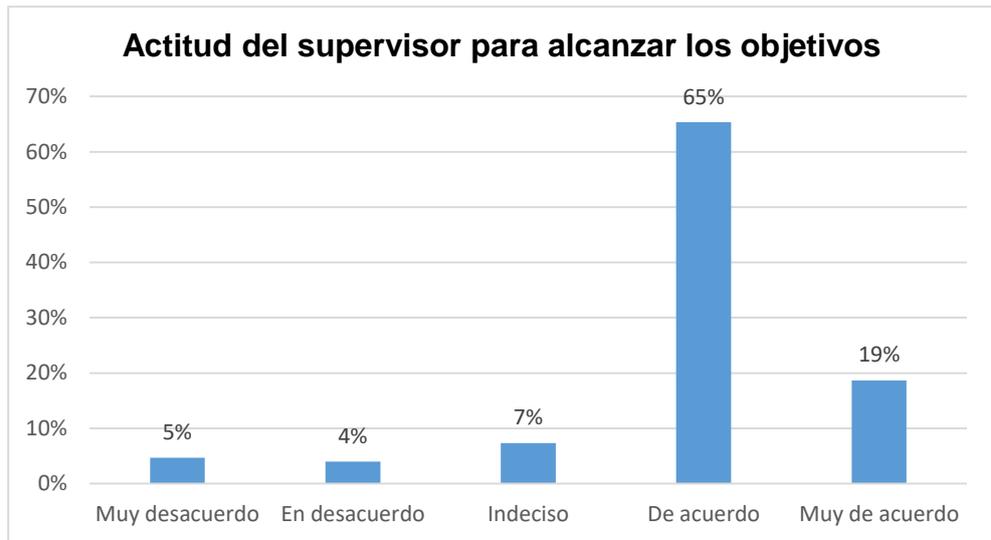


Figura 7. En los resultados se muestra que el 84% de los colaboradores consideran que la actitud positiva de los supervisores los impulsa para realizar los objetivos trazados por la empresa, sin embargo, hay un 9% que consideran que no cuentan con suficiente aptitud del supervisor para desarrollar sus metas; así como también el 7% se muestran de manera indecisa. Se concluye que la empresa cuenta con supervisores capacitados para poder motivar a sus trabajadores y tengan aptitudes necesarias para poder desarrollar los objetivos según el área que correspondan.

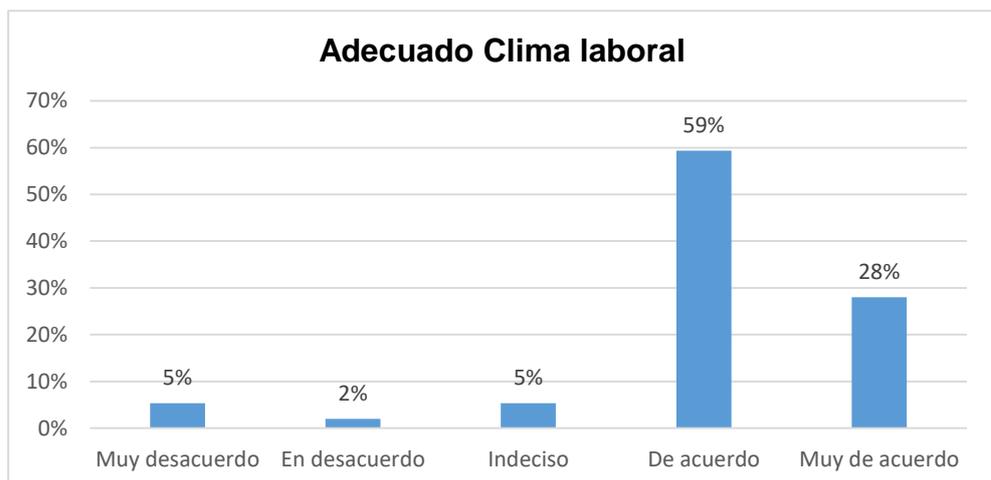


Figura 8. Se demuestra que el 87% de los colaboradores se sienten satisfecho con el clima laboral que les brinda la empresa para poder realizar sus actividades, además el 7% no se sienten cómodos trabajando en la empresa y un 5% son indecisos. Esto indica que la empresa en su totalidad se esfuerza por tener un clima laboral estable para sus colaboradores.

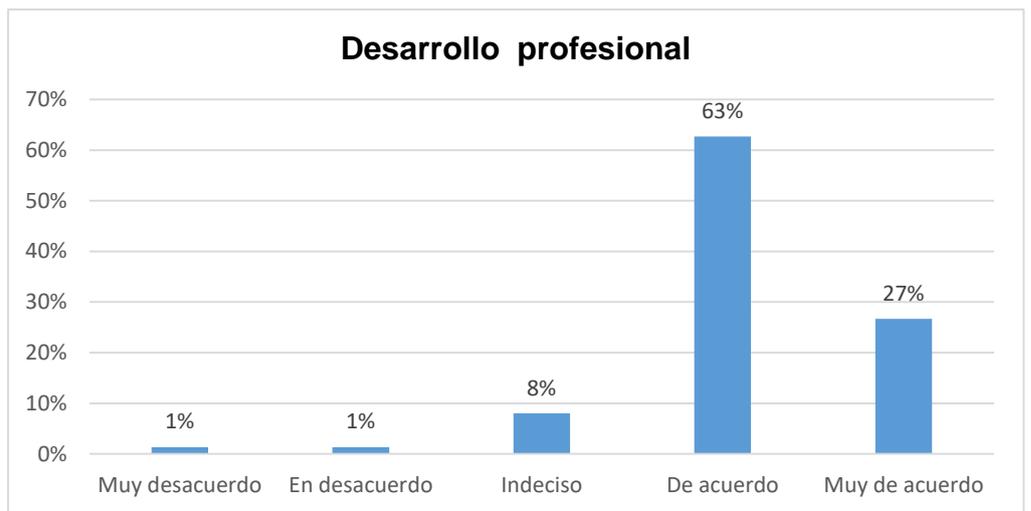


Figura 9. Se demuestra que el 90% de los trabajadores se ha desarrollado profesionalmente dentro de la empresa, el 8% se sienten indecisos y un 2% aún no se ha desarrollado; lo cual puede indicar que estos están iniciando el proceso del cambio de desarrollo profesional de acuerdo a las capacitaciones que se les brinde en adelante y por último se concluye que la empresa es un buen ambiente para que los trabajadores puedan ejercer un desarrollo profesional.

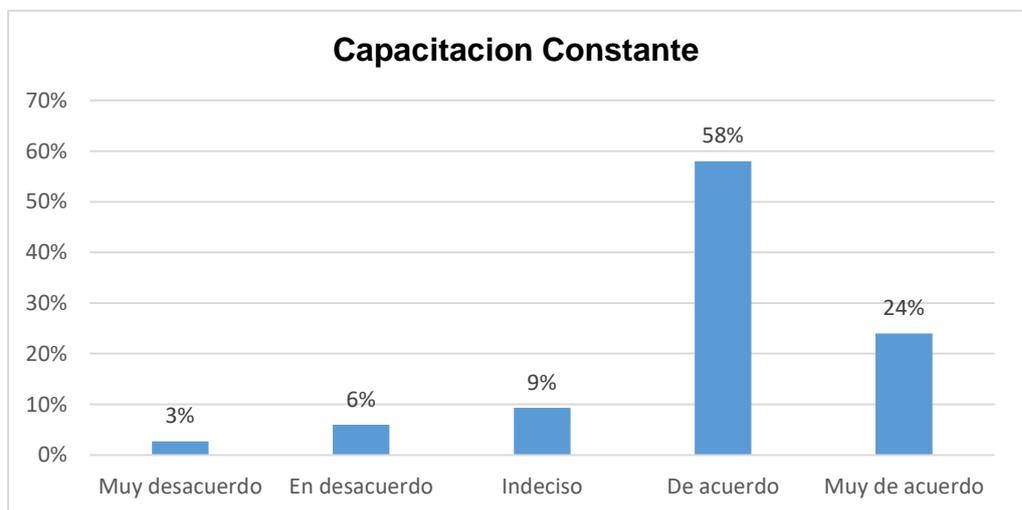


Figura 10. Se demuestra que el 82% de los trabajadores consideran que reciben capacitaciones constantes por parte de la empresa y el 18% consideran que reciben poca capacitación. De este modo, la empresa se encarga de llegar a los trabajadores para que estos sean capacitados de la mejor manera, ya sea virtual o físicamente así poder seguir mejorando en la organización.

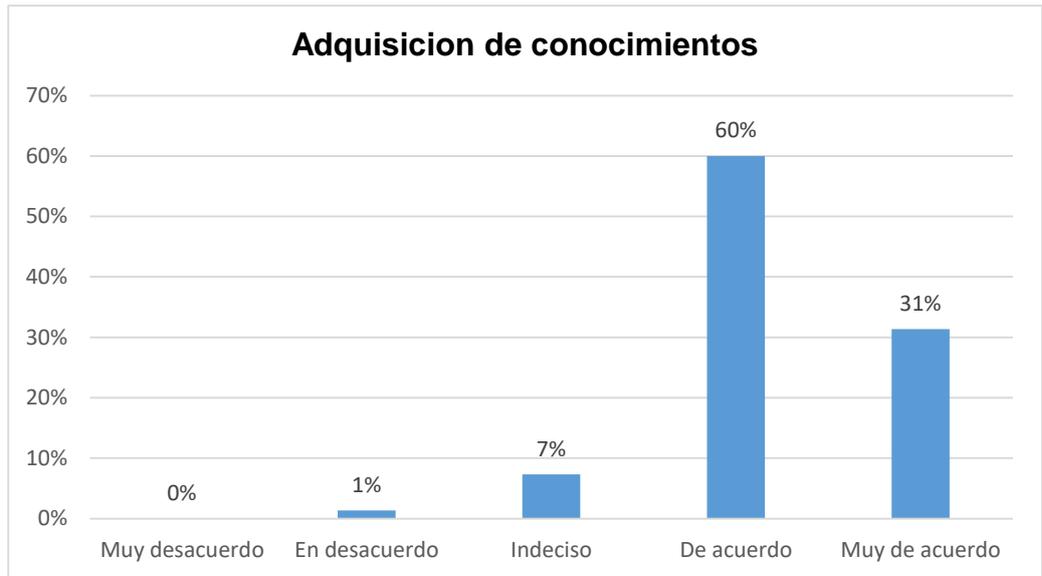


Figura 11. En los resultados se muestra que el 91% de los trabajadores consideran que han adquiridos conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades y el 8% muestra lo contrario. Por consiguiente, se concluye que la empresa ha realizado un buen trabajo para el desarrollo de sus trabajadores brindándoles conocimientos mediante sus capacitaciones y finalmente esta es una labor que nunca termina para que la empresa siga en pie.

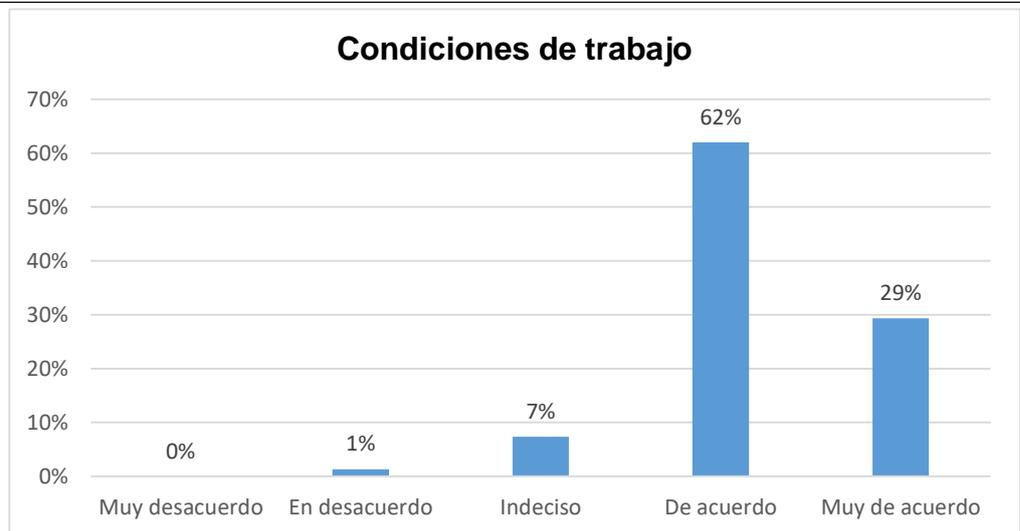


Figura 12. Se demuestra que el 91% de los trabajadores consideran que se encuentran en condiciones de poder realizar su trabajo de manera eficiente y un 8% no se encuentra preparada para ello. Por lo cual, se puede concluir que la empresa contrata a un personal que cumpla con los requisitos necesarios para el puesto y que en el transcurso del tiempo cada uno pueda desarrollarse mejor para obtener mejores beneficios.

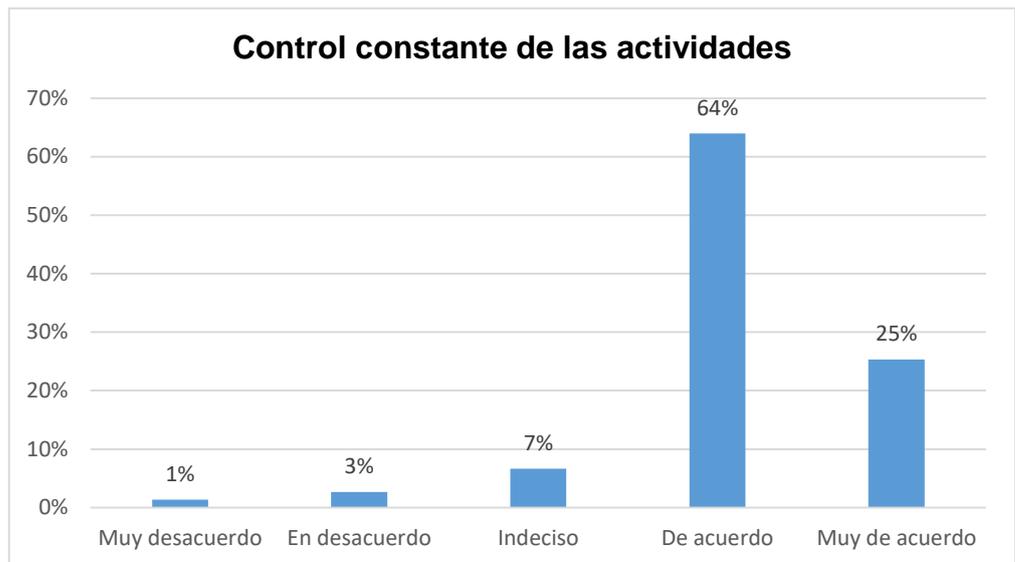


Figura 13. Los resultados muestran que los colaboradores con un 89% consideran que la empresa debe controlar constantemente el desarrollo de las actividades que se les encarga y un 11% indica que no es necesario. Por tanto, como resultado se puede decir que sería bueno que la empresa tenga en cuenta en controlar las actividades hechas por sus colaboradores de esta manera pueda ayudarlos a mejorar.

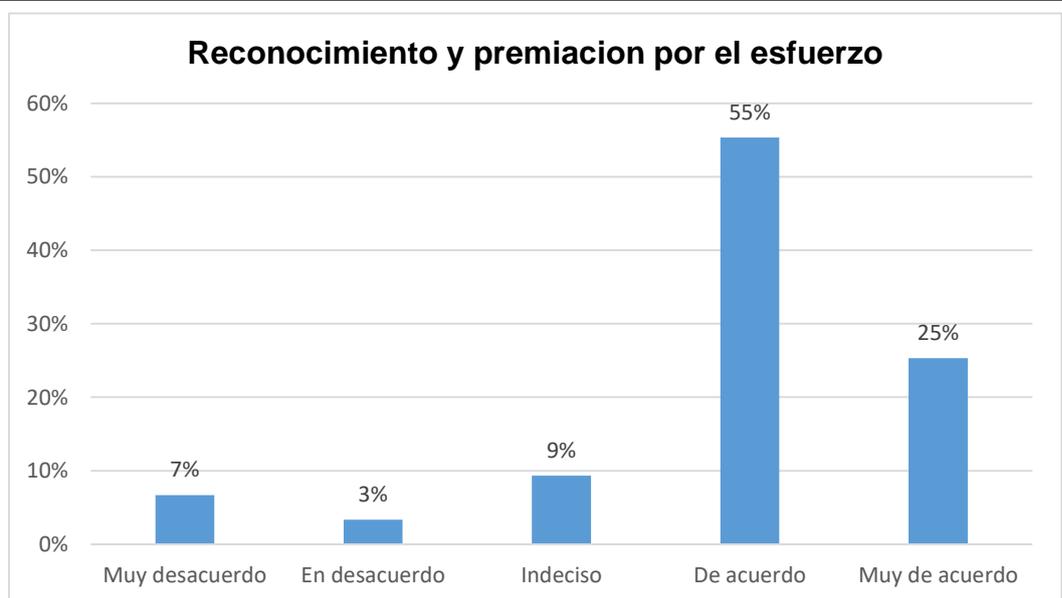


Figura 14. Como resultados se obtuvo que el 80% de los trabajadores consideran que la empresa les reconoce el esfuerzo que realizan en su jornada laboral mediante premios y/o efectivo; mientras que el 19% indica lo contrario cabe decir que este número de trabajadores no se sienten cómodos o satisfechos por no obtener algún reconocimiento por parte de la empresa.

Objetivo específico 1: Indicar la relación de la gestión del talento humano y la autonomía individual de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020.

Tabla 2.

Relación entre gestión del talento humano y autonomía individual de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Autonomía Individual
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,348
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Autonomía Individual	Coeficiente de correlación	,348	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

NOTA: Los resultados muestran que la variable de gestión del talento del humano y la dimensión autonomía individual tiene una correlación baja de 0.348, lo cual indica tener una significación menor a 0.05; es decir, no existe una relación significativa entre ambas. En conclusión, la relación en ambas es débil, debido a que ciertos colaboradores no se sienten en su máxima capacidad de poder tomar una decisión dentro de la empresa, es por ello que la empresa agroindustrial pone su mayor esfuerzo para lograr que el colaborador sea capacitado de manera exitosa y poder cumplir satisfactoriamente las funciones que se les asigna a cada uno.

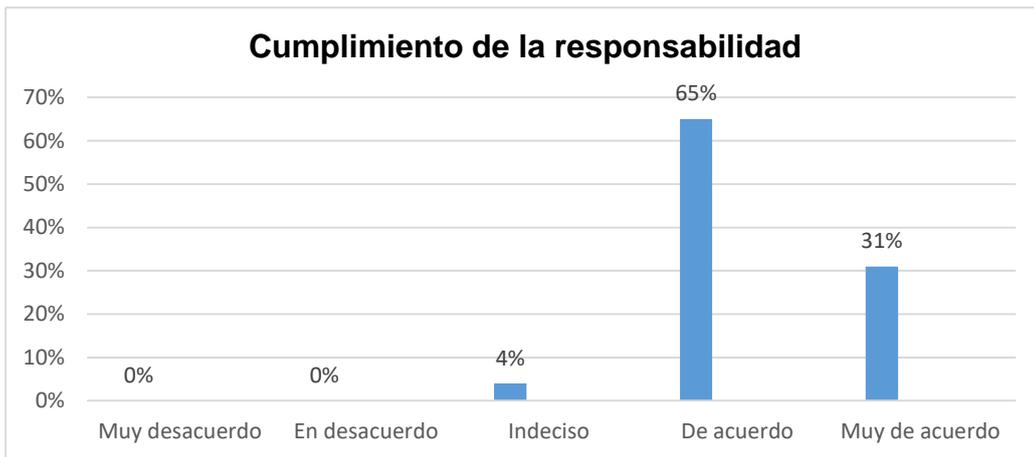


Figura 15. Se observa en los resultados que el 96% de los colaboradores consideran que, si cumplen con las responsabilidades que la empresa le otorga, es decir que la mayoría de estos, si desarrollan completamente y satisfactoriamente las actividades diarias otorgadas por la empresa.

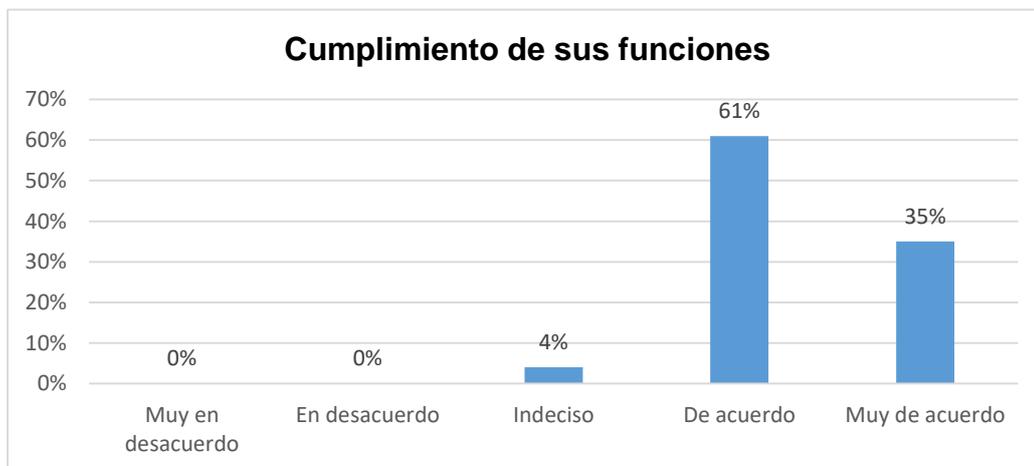


Figura 16. En los resultados mostrados se indica que el 96% de los colaboradores cumplen satisfactoriamente con las funciones que la empresa les otorga según su cargo, es decir que estas personas si son responsables y culminan con las labores establecidas por la Agroindustrial.

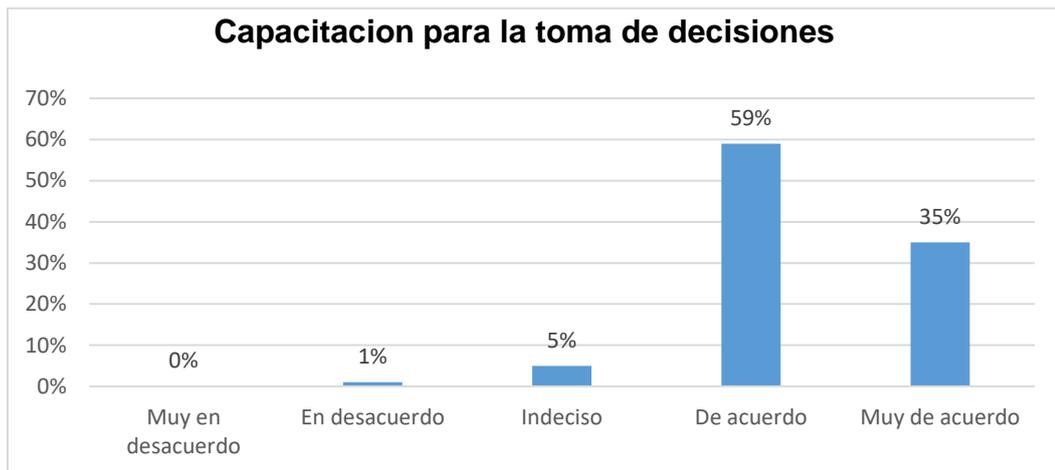


Figura 17. Los resultados indican que el 94% de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. si consideran que están capacitados para la toma de decisiones. Es decir que la empresa si capacita a su personal y estos al tener los conocimientos necesarios serán capaces de tomar decisiones dentro de la empresa.

Objetivo específico 2: Definir la relación de la gestión del talento humano y el grado de estructura de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020.

Tabla 3.

Relación entre gestión del talento humano y Grado de estructura de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Grado de estructura
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Grado de estructura	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Nota: La tabla 3 muestra un resultado positivo de 0,758 entre la variable gestión del talento humano y la dimensión grado de estructura; de esta manera indica que existe una buena relación. Obtenemos como conclusión que la empresa es un lugar donde existe una buena relación entre el personal de trabajo sin tener en cuenta el puesto que se ocupa, es decir no existe un trato diferente entre los jefes y subordinados mientras que se mantenga la disciplina.

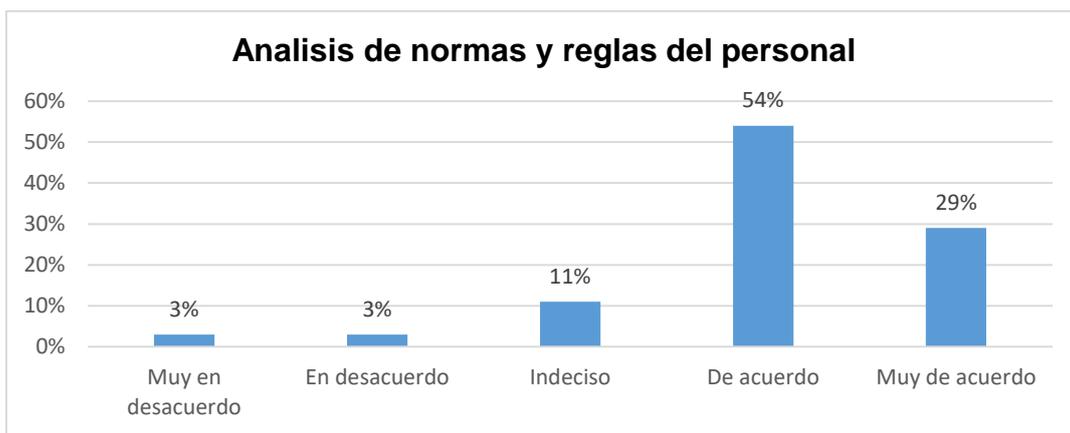


Figura 18. Se demuestra que el 83% de los colaboradores consideran que la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. realiza un adecuado análisis de las normas y reglas del personal y el 9% consideran que no, es decir que constantemente se revisa las reglas que debe de cumplir el trabajador en el puesto asignado.

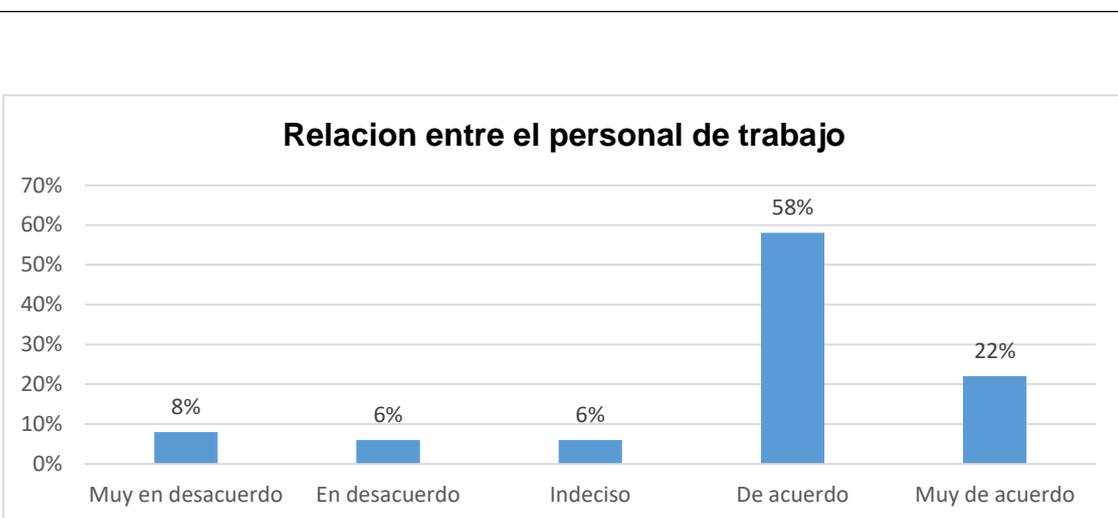


Figura 19. Se demuestra que el 83% de los colaboradores consideran que la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. realiza un adecuado análisis de las normas y reglas del personal y el 9% consideran que no, es decir que constantemente se revisa las reglas que debe de cumplir el trabajador en el puesto asignado.

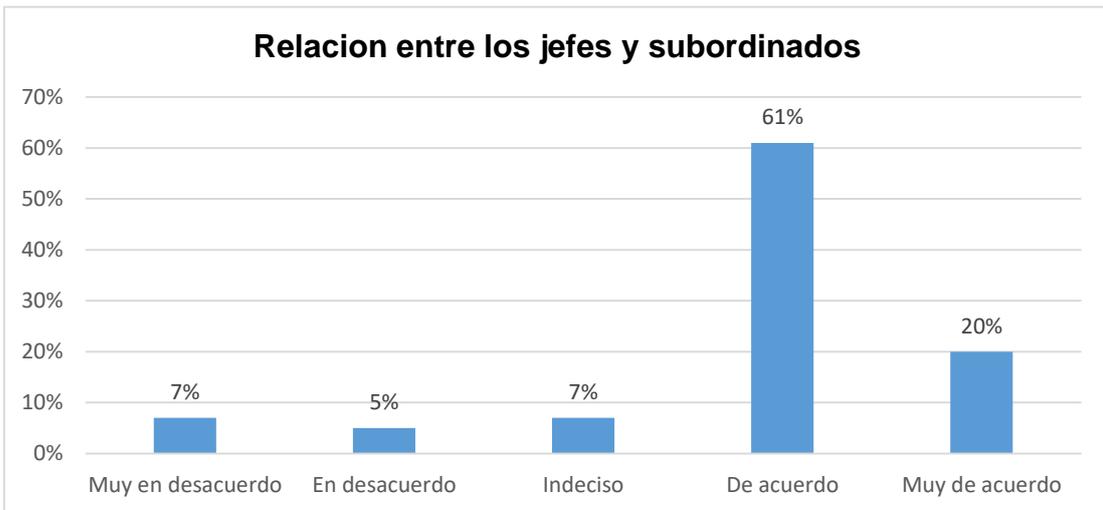


Figura 20. Se observa que el 81% de los colaboradores considera que en la empresa si existe una buena relación entre los jefes y subordinados; y el 12% considera que esta relación no existe. En conclusión, la mayoría de personal afirma la existencia de un buen ambiente laboral, esto beneficia

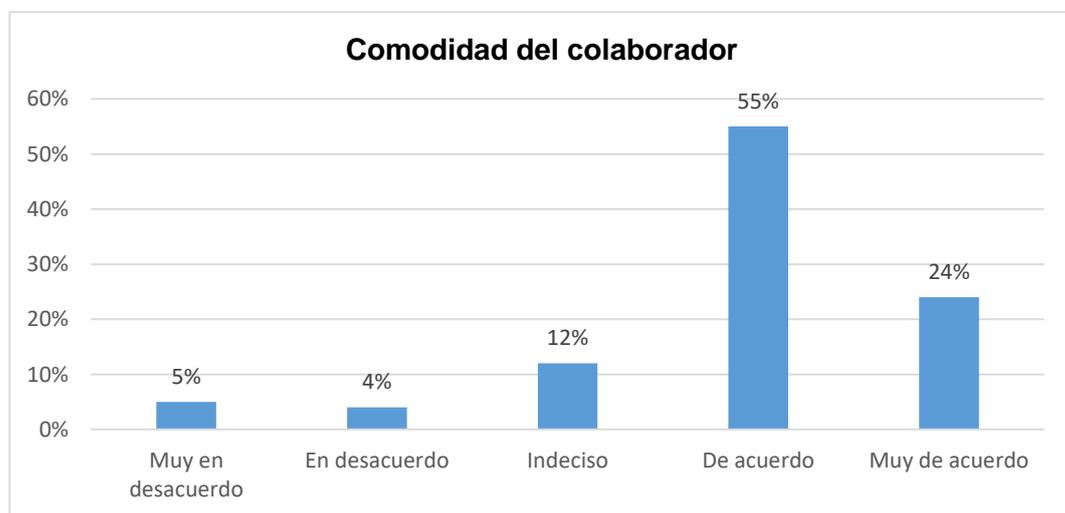


Figura 21. Los resultados muestran que el 79% de los colaboradores consideran que la empresa es un lugar donde se pueden sentir a gusto y el 9% consideran lo contrario, es decir no se sienten a gusto en su lugar de trabajo. En conclusión la mayoría de trabajadores se sienten conformes en su ambiente laboral y consideran que es parte fundamental para su desarrollo

Objetivo específico 3: Establecer la relación de la gestión de talento humano y la recompensa de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA-2020

Tabla 4.

Relación de la gestión del talento humano y Recompensa de los colaboradores de la Empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Recompensa
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Recompensa	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

NOTA: Según los resultados que se muestran en la tabla, existe una relación de 0,646 entre la variable gestión de talento humano y la recompensa de los colaboradores de la empresa agroindustrial, es decir, que tiene una significación media. Esto indica que existe una satisfacción estándar, debido a que la empresa cuenta con incentivos y beneficios para sus colaboradores, sin embargo, estos no satisfacen en su totalidad e indique que el colaborador solo trabaje por cumplir y recibir un sueldo.

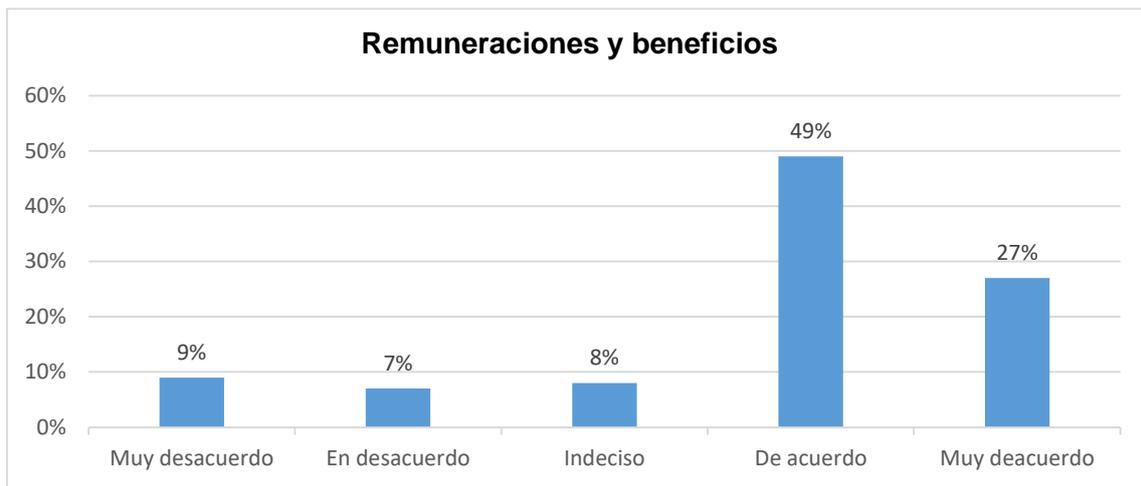


Figura 22. Se observa en los resultados que el 76% de los colaboradores afirman que la remuneración y los beneficios que la empresa les brinda si están de acorde con el trabajo que realizan y el 16% mencionan lo contrario. En conclusión, la empresa hace todo lo posible para que los colaboradores puedan desempeñarse bien en sus funciones y de alguna manera mediante los beneficios es que estos son motivados a alcanzar su desarrollo y la de la empresa.

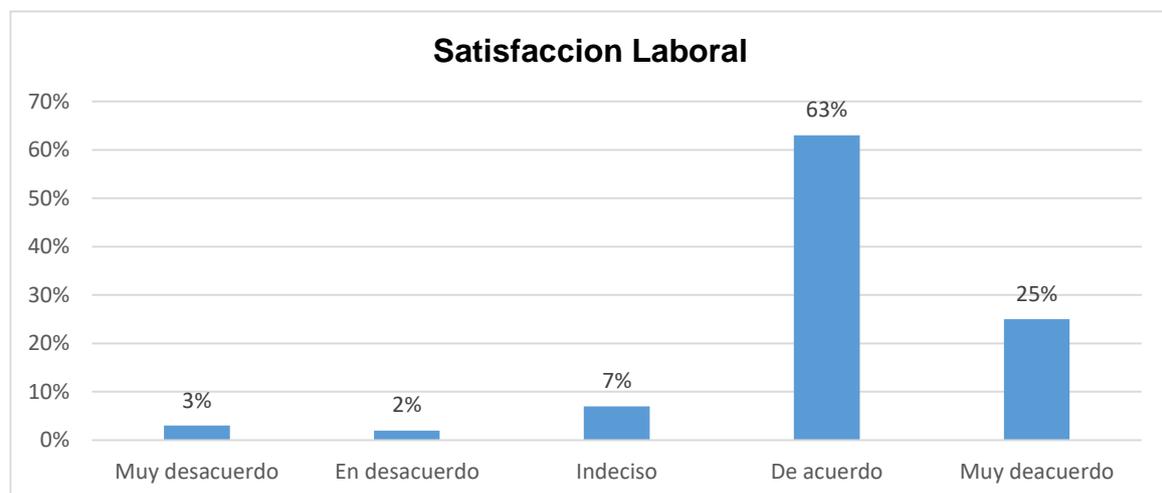


Figura 23. Se analiza que el 88% de los colaboradores mencionan que si se encuentran satisfechos al trabajar en la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. y el 5% mencionan lo contrario, no se encuentran satisfechos al laboral en la empresa. En conclusión, la mayoría de colaboradores se sienten conformes con el trato que la organización les brinda y por ende estos de alguna manera van a retribuir esta conformidad ayudando a crecer a la empresa.



Figura 24. Muestra que el 79% de los colaboradores se sienten satisfechos con la recompensa que la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A les otorga y el 11% considera que no tienen ninguna satisfacción con estas recompensas. En conclusión, la empresa hace todo lo posible para que sus trabajadores se sientan motivados y uno de las técnicas que utilizan es la motivación por recompensas, ya sea de manera física o emocional.

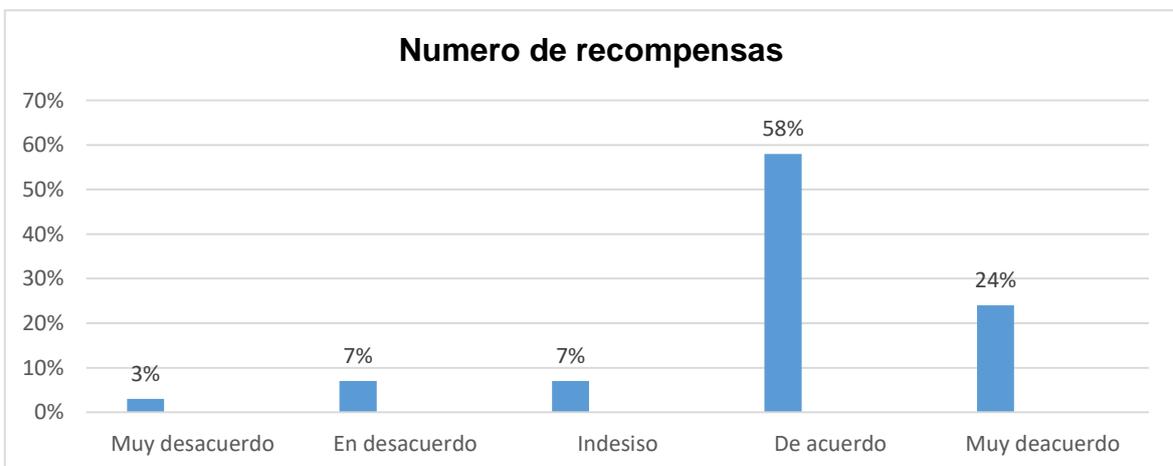


Figura 25. Los resultados observados muestran que el 82% de los colaboradores están de acuerdo con el número de recompensas que la empresa Agroindustrial Cartavio les otorga y el 10% no están de acuerdo con la cantidad. En conclusión, la empresa brinda a sus trabajadores las recompensas necesarias y a su alcance para que el colaborador pueda sentirse satisfecho y motiva para que puedan cumplir con sus funciones.

Objetivo específico 4: Definir la relación de la gestión del talento humano y la consideración de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA-2020.

Tabla 5.

Relación de la gestión del talento humano y la consideración de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Consideración
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Consideración	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		150	150	

NOTA: En la tabla 4 se observa que existe una relación positiva de 0.729 entre la variable gestión de talento humano y la dimensión consideraciones, es decir, que si existe una relación significativa. En conclusión, la empresa cuenta con una buena relación con sus colaboradores porque estos consideran que han conseguido logros personales en el transcurso de los años y se sienten satisfechos con el apoyo por parte de los superiores que les motivan a cumplir con los objetivos de la empresa agroindustrial.

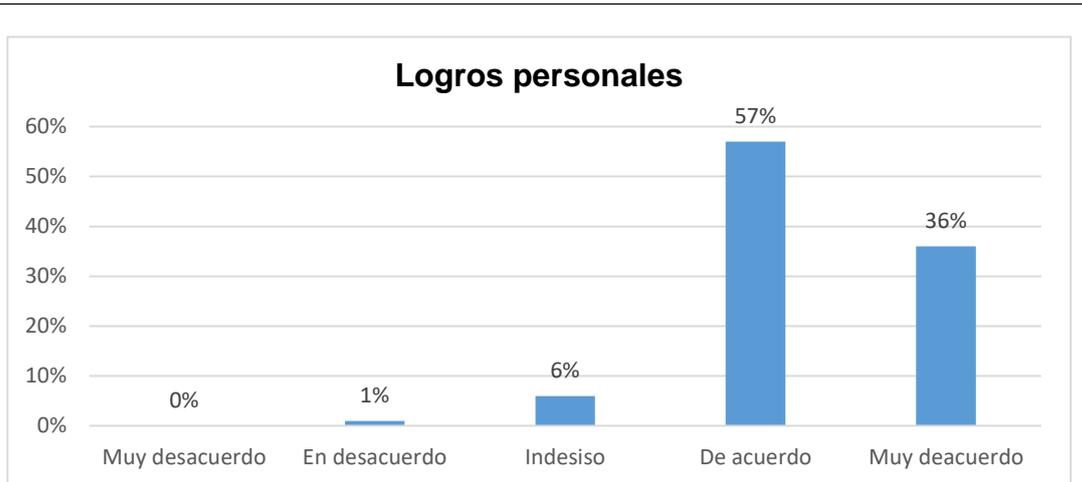


Figura 26. Se analiza en los resultados que el 93% de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. mencionan que su trabajo les suele dar sensación de logro personal y el 1% no sienten este tipo de sensación. En conclusión, la empresa trata de que su trabajador pueda crecer y por este motivo ayuda lo más que puede en que este alcance sus metas personales y conjuntamente pueda cumplir con las metas de la empresa.

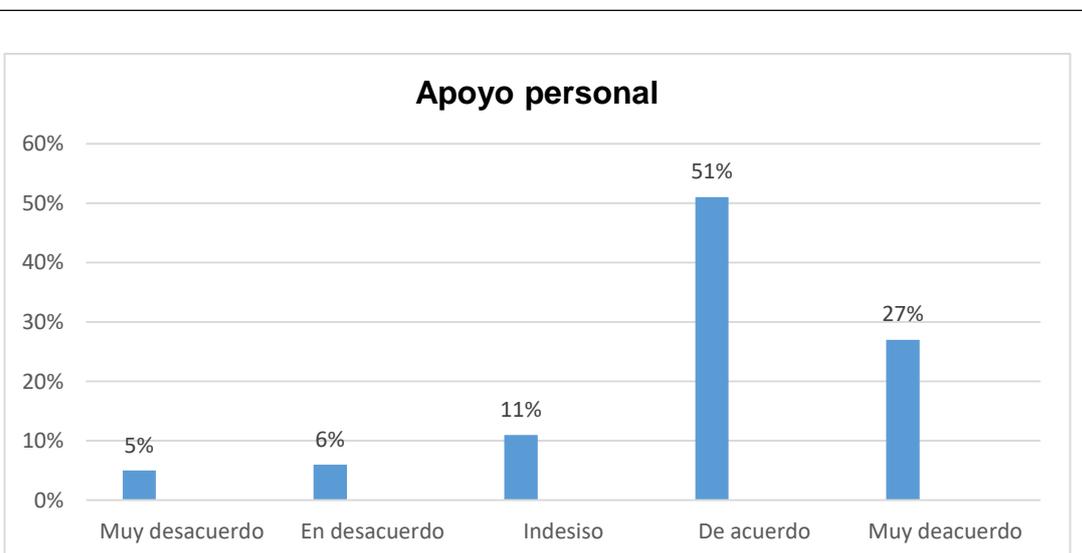


Figura 27. En los resultados observados el 78% de los colaboradores consideran que se sienten satisfechos con el apoyo personal que sus superiores les brindan y el 11% considera que no se sienten satisfechos con este apoyo. Es decir que los trabajadores de jefatura tratan de brindar el apoyo necesario a su personal para que estos puedan desarrollar correctamente sus funciones y a la vez para que sientan motivados.

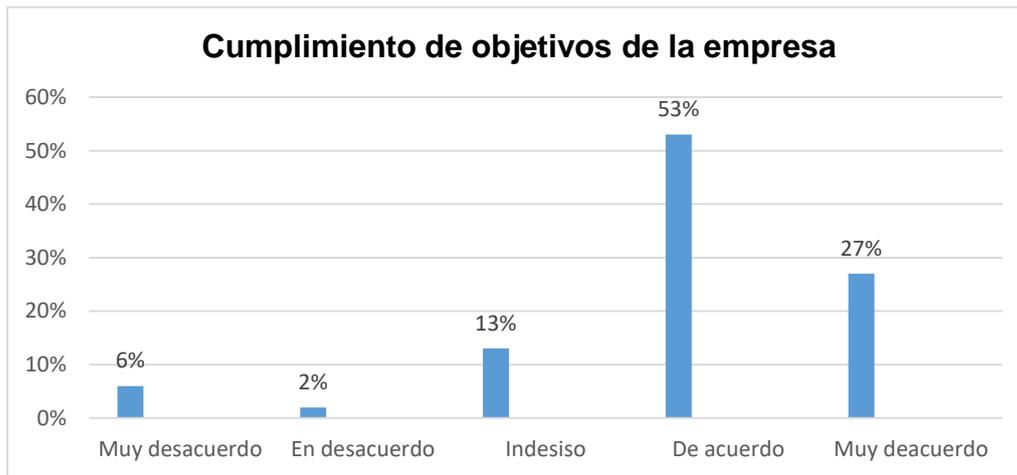


Figura 28. Se analiza que el 80% de los colaboradores consideran que si se sienten motivos a cumplir con los objetivos de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. y el 8% considera que no tienen la motivación necesaria para cumplir con dichos objetivos. En conclusión, la mayoría de colaboradores sienten que la motivación por parte de la empresa es la necesaria y esencial para que estos puedan cumplir correctamente los objetivos planteados por la empresa.

Objetivo específico 5: Conocer la gestión del talento humano de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A -2020.

<p>Informante: Nombre: Italo Reyes Mohanna Cargo: Superintendente de Recursos Humanos</p>	<p>Fecha: 14/10/2020 Hora: 11:00 am</p>	
Pregunta	Respuesta	Comentario
<p>1. ¿Considera que los colaboradores tienen los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para desarrollar sus actividades? Si es así, ¿Cómo los evalúa?</p>	<p><i>“Nosotros en Cartavio consideramos que los trabajadores que ocupan actualmente puestos tienen que tener las competencias necesarias, en cuanto a conocimientos y habilidades para desarrollar cada uno de sus puestos; los que ya están laborando lo mejoran. En la empresa anualmente se hace un proceso de evaluación de desempeño y una vez al año revisamos o actualizamos sus datos de conocimiento, es decir cada trabajadores tiene un legajo personal, donde se compara con el perfil que se requiere, pero el trabajador durante el año puede prepararse o capacitarse, ya sea por capacitación que la empresa brinda o de manera personal y luego nos alcanza los certificados de los estudios que haya tenido, esto se ingresa al legajo y cada año se revisa y se actualiza la evaluación”.</i></p>	<p>El entrevistado si considera que los colaboradores que actualmente están laborando en su puesto tienen los conocimientos y habilidades necesarias para que cada uno pueda desarrollar sus actividades, además que son capacitados dentro de la empresa y el trabajador de manera particular para la actualización del legajo y de esta manera se evalúa a los trabajadores para medir su desempeño.</p>
<p>2. ¿Considera que el colaborador presenta las actitudes necesarias para cumplir con los objetivos planteados por la empresa? ¿Por qué?</p>	<p><i>“si, como empresa tenemos objetivos generales, cada área tiene objetivos específicos, por ende cada puesto tiene objetivos, entonces nosotros creemos que con las competencias que cuentan deben lograr los objetivos, porque se miden las áreas, entonces estamos seguros que todos los trabajadores que ocupan su puesto tienen las actitudes y cumplen con los objetivos de la empresa”.</i></p>	<p>El entrevistado menciona que si considera que los empleados tienen las actitudes necesarias debido a que estos son capacitados para este fin de cumplir objetivos dentro de la empresa, entonces estos constantemente evalúan las áreas y así poder afirmar que cada trabajadores cumple con los requisitos para estar en la empresa.</p>

<p>3. ¿De qué manera la empresa motiva a sus colaboradores para que cumplan con sus objetivos? ¿Con qué frecuencia?</p>	<p><i>“Bueno, anualmente revisar el legajo personal, también revisamos la política salarial y dentro de la actualización de información vemos que el trabajador ha mejorado sus competencias o que ya reúne las competencias para ascender, entonces a los trabajadores que reúnen ese perfil del puesto o superar el perfil del puesto actual y que además han tenido un buen rendimiento, es decir cumplieron con sus objetivos, son los propuestos a ascender, a promocionarse; nosotros cuando tenemos una vacante en primer lugar se revisa si internamente hay algún trabajador que pueda ser promovido, antes de contratar a una persona de afuera, primero tenemos la obligación de revisar en la organización, si alguien puede ocupar ese puesto, nuestra idea es que el trabajador crezca; esto se hace una vez al año o puede darse en el transcurso del año cuando el puesto lo requiera”.</i></p>	<p>La empresa motiva a sus colaboradores mediante ascensos, la cual se realiza una vez al año o cuando se presenta alguna vacante disponible en el transcurso del año tomando en cuenta a los actuales trabajadores que tienen o superen el perfil del puesto.</p>
<p>4. ¿Considera que el clima laboral dentro de la organización es el óptimo para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades? Si es así, ¿Cómo lo logran?</p>	<p><i>“En el aspecto clima laboral hay muchos detalles, en cuanto a las herramientas que requiere el trabajador tenemos que darle todas las que necesite para que desarrolle su trabajo, se les brinda herramientas de diferentes tipos tecnológicas, físicas y el ambiente de trabajo necesarias para que se desarrolle; yo creo que sí, siempre hacemos nuestro mayor esfuerzo para que el clima laboral sea bueno, para eso hay una área de relaciones laborales que se encarga de regular y mantener un buen clima laboral, ya sea para que todos este tranquilos y satisfechos, eso sí siempre manteniendo la disciplina”.</i></p>	<p>El superintendente afirma que el clima laboral es el óptimo para los colaboradores de la empresa brindándoles todo el equipo y material necesario para laborar además de contar con un área que se encarga de establecer un buen clima laboral manteniendo una buena disciplina.</p>
<p>5. ¿De qué manera es capacitado el colaborador en la empresa? ¿Con qué frecuencia hace estas capacitaciones?</p>	<p><i>“Bueno, aquí hay una particularidad este año, antes la capacitación se brindaba con mucha intensidad, tenemos un auditorio propio y facilitadores internos, además con las alianzas que tenemos con SENATI y con TEPUSUP, a todos los proveedores que le compramos equipos les exigimos que capaciten a nuestro personal que va a usar esos equipos; entonces ya hemos empezado</i></p>	<p>A la actualidad por motivo de pandemia la empresa ha tenido que optar por 2 tipos de capacitación según las condiciones del trabajador, de manera virtual y correos electrónicos, la empresa realiza 4 capacitaciones anuales por cada trabajador por exigencia de SUNAFI.</p>

	<p>con las capacitaciones pero de una manera virtual en dos grupos; a los trabajadores que cuentan con una computadora se les capacita constantemente y el otro grupo de trabajadores, que son la mayoría se le envía por correo electrónico temas que ellos tienen que desarrollar, esto porque tenemos una exigencia por parte de SUNAFI, es obligatoria tener 4 capacitaciones al año por cada trabajador en temas de seguridad”.</p>	
<p>6. ¿La empresa otorga algún reconocimiento al personal que ha logrado cumplir con los objetivos planteados? Si es así, ¿Cuáles son esos reconocimientos?</p>	<p>“Hay reconocimientos que son formales y legales, es decir que la ley nos obliga a reconocer y ese reconocimiento se llama distribución de utilidades, sin embargo, tenemos épocas en el año que reconocemos a cierto grupo de trabajadores por el desempeño que han realizado, básicamente siempre se ha hecho en mayo y diciembre. En mayo por el día de trabajo los jefes de área evalúan a los trabajadores y eligen a uno o dos dependiendo de la cantidad de gente que hay en el área y de manera interna se reconoce por su desempeño, entregándole un obsequio, además sale en nuestra revista, en nuestros videos y se les felicita, esto se hace siempre fin de año”.</p>	<p>Los colaboradores que han cumplido con sus objetivos y han mostrado un buen desempeño son elegidos por los jefes de área y de esta manera poder otorgarle un reconocimiento (canasta y publicidad en su revista) el cual se les brinda fin de año, además cuentan con la distribución de utilidades dos veces al año.</p>

Nota: El entrevistado afirma que en la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. mantiene una buena gestión del talento humano y una buena relación con sus colaboradores que forman parte fundamental para su crecimiento personal y como empresa, por tal motivo la agroindustrial mantiene motivado y capacitado a sus colaboradores para que puedan tener las actitudes necesarias y cumplir con los objetivos de cada área de la empresa. La empresa hace lo posible para mantener un ambiente laboral positivo para sus colaboradores, no existe diferencias entre los diferentes puestos de trabajo; puesto que afirma que en conjunto se trabaja mejor. La recompensa por parte de la empresa no es solo monetaria sino ascendiendo de puesto de trabajo lo cual es importante porque quiere decir que los colaboradores también buscan la manera de poder cumplir con todos los requisitos y demuestran las actitudes necesarias para el cargo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 6.

Prueba de hipótesis de normalidad de datos

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Pruebas de normalidad							
Variable	Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento humano	Dimensión interna	,185	150	,000	,957	150	,000
	Dimensión externa	,180	150	,000	,939	150	,000
Clima Organizacional	Autonomía individual	,248	150	,000	,867	150	,000
	Grado de estructura	,261	150	,000	,857	150	,000
	Recompensa	,293	150	,000	,838	150	,000
	Consideración	,226	150	,000	,900	150	,000

Tabla 7*Prueba normal de Kolmogorov-Smirnov de una muestra*

Prueba normal de Kolmogorov-Smirnov de una muestra			
		Gestión del talento humano	Clima Organizacional
N total		150	150
Parámetros normales	Media	57,167	56,073
	Desviación estándar	5,8967	8,6506
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,122	,163
	Positivo	,052	,093
	Negativo	-,122	-,163
Estadístico de prueba		,122	,163
Sig. asintótica (prueba bilateral) ^a		,000	,000

a. Lilliefors corregido

Nota: Para hacer la verificación de las hipótesis planteadas en la investigación se analiza para poder determinar la distribución de los datos obtenidos por la muestra. Se demuestra la aplicación de las pruebas de normalidad kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk de la variable gestión del talento humano y clima organizacional se toman en cuenta por criterio a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov contando con una muestra que excede a 50 datos, al tener un valor P de 0,000 y una significancia menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa y se niega a la nula. De estos resultados de análisis se puede concluir que estos datos no muestran una distribución normal, por lo que se utiliza la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Tabla 8

Prueba de hipótesis para el objetivo general

H1: La gestión del talento humano tiene relación con el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

H0: La gestión del talento humano no tiene relación con el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Nota: La tabla 1 demuestra que se obtuvo una correlación positiva entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional con un valor de coeficiente de 0,808 y donde la significancia es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa que menciona que: si existe relación entre la Gestión del talento humano y el Clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. y se niega la nula. Se Concluye según los resultados obtenidos que la empresa Cartavio maneja una buena gestión del talento humano por ende al tener una relación altamente positiva su clima organizacional también mejorara y sus colaboradores se sentirán satisfechos.

IV. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

La investigación titulada “Gestión del talento humano y clima organización de los colaboradores de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.-2020” tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional de los colaboradores, por lo que se presenta los resultados obtenidos que dan inicio al siguiente análisis:

Los resultados presentados en la tabla 1 de las pruebas de Rho Spearman muestran un coeficiente de 0.808, esto indica que existe una relación altamente positiva entre la variable independiente gestión del talento humano y la dependiente de clima organizacional, obteniendo un valor p de 0.000 que indica que la hipótesis nula debe ser rechazada y la alterna aceptada, por lo que se señala que a medida que la empresa maneja bien sus talentos, obtendrá un buen clima organizacional, por lo que sus colaboradores quedaran satisfechos. Esta investigación coincide con Cotrina (2017), quienes en su investigación tuvieron como conclusión que a pesar que se encuentran factores que influyen negativamente en la motivación de los colaboradores, el clima organizacional tiene más influencia positiva sobre el desempeño de los colaboradores, debido a que este si mantienen una relación positiva con sus equipos de trabajo, lo cual permite tener un buen clima laboral. Esto que afectará directamente el desempeño de los empleados, que a la vez permitirá desarrollarse y sentirse satisfecho con los resultados obtenidos al momento de ejecutar sus actividades con responsabilidad. Asimismo se observa en los resultados de la tesis de Vinueza (2017) titulada como “Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador”, se determinó que la gestión del talento humano tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, esto quiere decir que si la empresa tiene una buena gestión del talento humano, mejora su clima organización, por ende mejor será el nivel de satisfacción lo que a la vez permite obtener un incremento en su productividad. Además, Bravo

(2017) considera que el esfuerzo del personal es vital para el funcionamiento de toda organización y donde su desarrollo depende de los diferentes aspectos para alcanzar los objetivos propuestos, es decir que al tener una gestión comprometida a alcanzar un clima organizacional establecido dentro de la empresa, se obtendrá resultados reflejados en el aumento del desempeño de los colaboradores y estos ayudaran a elevar la productividad, debido a que las variables presentada en la investigación muestran una relación directa e influyente.

En el primer objetivo específico de la presente investigación se busca Indicar la relación de la gestión del talento humano y la autonomía individual de los colaboradores de la empresa agroindustrial. Según los resultados presentados en la tabla 2 de las correlaciones muestran un coeficiente de 0,348 , quiere decir que existe un correlación débil esto se da, debido a que muy pocos trabajadores consideran que no cuentan con la capacidad para poder tomar decisiones en la empresa, además el 96% menciona que la empresa Agroindustrial Cartavio, trata de capacitar constantemente a sus colaboradores para adquirir esos conocimientos y ser capaces de tomar decisiones importantes que ayuden a la organización. Para Morante (2018) en su tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017” menciona que se debe poner mayor énfasis en el desarrollo del personal, mediante capacitaciones para que los colaboradores pueden desarrollarse y brindar buenos resultados; también se debe de tomar en cuenta que muchos de estos no tienen una visión clara de lo que busca la organización, para ello se debe de proporcionar objetivos específicos a cada colaborador para que puedan tener una mejor visión de lo que se debe de realizar. Asimismo, Brunet (2014) afirma que para tener un buen clima organizacional los trabajadores deben de tener una buena autonomía individual, debido a que este influye en la independencia, responsabilidad y el rigor correspondiente que estos tienen al momento de laborar en una organización.

En el segundo objetivo específico de la investigación se busca definir la relación de la gestión del talento humano y el grado de estructura de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020. Según los resultados presentados en la tabla 3 de las correlaciones muestran un coeficiente de 0,758, quiere decir que existe una relación positiva, esto es determinado debido a que dentro de la empresa se mantiene un ambiente agradable que hace que exista un buen trato entre los jefes y subordinados, además se muestra que el 83% de los colaboradores consideran que la empresa hace un adecuado análisis a sus normas y reglas; el 82% afirma que la relación es buena y que esto beneficia mucho al desempeño de cada trabajador, por último el 79% considera que al tener un buen clima organizacional se sienten a gustos al trabajar en la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. Esta investigación coincide con Cotrina (2017) que en su tesis "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del molino Agroindustrial "Nuevo Horizonte S.R.L." San José, 2017" quien menciona que las empresas deben de mantener un clima laboral estable debido a que este ayude mantener una relación positiva con sus equipos de trabajo, lo cual permite a las organizaciones alcancen sus objetivos y a la misma vez puedan satisfacer a sus clientes internos. Asimismo, la Teoría de Litwin & Stringer mencionan que el grado de estructura es la impresión que tienen los colaboradores frente a las limitaciones que tiene la organización en el desarrollo del trabajo, también implica que los trabajadores tengan una buena relación dentro de la organización.

En el tercer objetivo específico de la investigación busca establecer la relación de la gestión del talento humano y la recompensa de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020. Según los resultados mostrados en la tabla cuatro de las correlaciones muestra un resultado de 0.646, es decir, lo cual indica tener una significación media debido a que la empresa cuenta con incentivos y beneficios para sus colaboradores sin embargo estos no satisfacen en su totalidad a sus trabajadores. Además, se muestra que el 76% de los trabajadores

afirman que la empresa si les brinda beneficios, así como sus remuneraciones, el 88% de los trabajadores están satisfechos de trabajar en la empresa, el 79% afirman que la empresa hace posible que los trabajadores se sientan satisfechos de las recompensas que se les brinda y por último el 82% de los trabajadores están de acuerdo con el número de recompensas que la empresa Cartavio le otorga. Por otro lado, Pedraza (2018) en su estudio titulado “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano” donde al igual que los resultados menciona que la gestión del recurso humano es indispensable para las organizaciones de hoy en día, esto es sobre todo por la necesidad de generar ventajas competitivas, ya que si existe una relación positiva en la satisfacción laboral los trabajadores podrán cumplir con sus objetivos satisfactoriamente, de esta manera se sientan parte de la organización y cumplir con los objetivos que se tengan planteados.

En el cuarto objetivo específico de la investigación busca definir la relación de la gestión del talento humano y la consideración de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020. Según los resultados mostrados de las correlaciones muestra un resultado de 0.729, esto indica que existe una relación positiva, es decir, que la empresa cuenta con una buena relación con sus colaboradores porque ellos mismos consideran que han conseguido logros personales en el transcurso del tiempo que llevan laborando con el apoyo de sus superiores que en conjunto cumplen con los objetivos de la empresa agroindustrial. Además, el 93% de los colaboradores mencionan que su trabajo les da sensación de satisfacción en logros personales, el 78% de los colaboradores se sienten satisfechos con el apoyo de sus superiores y por último el 80% de los colaboradores se sienten motivados para poder cumplir con los objetivos de la empresa agroindustrial. Esto coincide con Burga & Wiese (2018) en su estudio realizado titulado titulada “Motivación y desempeño de la personal administración en una agroindustrial de la región Lambayeque” afirma que la motivación alta por la parte de la empresa ha logrado que los trabajadores tengan un

adecuado desempeño laboral, productiva y eficiencia, además de una buena remuneración y beneficios para la empresa logre cumplir con sus objetivos tanto en la empresa como personales gracias a quienes lo conforman, pues afirman los trabajadores que los productos y servicios son brindados de manera adecuada al igual que su productividad, cuentan con un rendimiento beneficioso para la empresa en términos de rentabilidad.

En el último objetivo específico de la investigación busca conocer como es la gestión del talento humano de la empresa agroindustrial Cartavio SAA- 2020. Según la entrevista realizada al superintendente de recursos humanos de la empresa, afirmo que existe una buena gestión de recursos humanos en relación con los colaboradores de la empresa, la agroindustrial busca la manera de mejorar constantemente y brindar nuevas oportunidades a sus trabajadores como ascender puestos de trabajo, brindar canastas de reconocimiento por su esfuerzo, capacitar de forma virtual y presencial según las condiciones en el que se encuentren los trabajadores de esta manera también la empresa busca en conjunto con sus colaboradores cumplir con los objetivos planteados. Este estudio tiene similitud con lo que muestra Díaz & Mendoza (2019) en su tesis titulada La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A.Chiclayo, 2017 demostró que la empresa siempre busca mejorar en el área de gestión del talento humano con el objetivo de poder seguir motivando a sus colaboradores mediante reconocimientos al mejor trabajador y presentar diversas estrategias para fortalecer la motivación laboral como es la creación de un buzón de sugerencias y opiniones; donde estos expresen sus dudas e inconvenientes para que de esta manera la empresa pueda mejorar estos factores.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que la relación de la gestión del talento humano y clima organizacional es altamente positiva, obteniendo un coeficiente de spearman de 0,808 y un nivel de significancia de 0.000. Asimismo, mencionar que estas dos variables se complementan para poder obtener resultados positivos en la organización y así lograr que los colaboradores puedan alcanzar sus objetivos y ayudar al fortalecimiento de los resultados.

Se determinó que la relación de la gestión del talento humano con la autonomía individual es débil, obteniendo un coeficiente de spearman de 0,348 y un nivel de significancia de 0.000. Por lo tanto, mencionar que la autonomía individual es una dimensión que ayuda a fortalecer las competencias del colaborador y lograr que pueda desempeñarse de manera eficiente en las tareas diarias asignadas.

Se determinó que la relación de la gestión del talento humano y el grado de estructura es altamente positiva, obteniendo un resultado de spearman de 0,758 y un nivel de significancia de 0.000. Cabe, recalcar que el grado de estructura es una dimensión que indica la existencia de que al obtener un clima laboral estable beneficia al desempeño del colaborador y de igual manera es un aspecto que de alguna manera beneficia a la empresa para que pueda alcanzar resultados óptimos.

Se determinó que la relación de la gestión del talento humano y la recompensa de los colaboradores es media con un coeficiente de spearman de 0.646, debido a que la empresa cuenta con incentivos que no satisfacen por completo a sus colaboradores. La recompensa es un punto muy importante debido a que esto ayuda a que los colaboradores pongan más empeño en lograr sus objetivos, este tipo de recompensas puede darse de diferentes maneras, ya se mediante incentivos físicos como incentivos verbales que logren que el colaborador pueda alcanzar los altos niveles de desempeño.

Se determinó que la relación de la gestión del talento humano y la consideración de los colaboradores con 0.729 lo cual se considera que existe una relación significativa, es decir los colaboradores han logrado cumplir con sus logros personales dentro de la empresa y sienten gran

apoyo por parte de la empresa por su crecimiento en el transcurso del tiempo. Es importante recalcar que con este tipo de logros el colaborador pueda desarrollar sus habilidades y conocimientos que ayuden a fortalecer la relación de la empresa.

Por último, se determinó como es la gestión del talento humano en la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A. lo cual fue positiva según la entrevista dada al superintendente de recursos humanos afirmando que existe una relación favorable entre la gestión del talento y los colaboradores, por motivos que estos realizan capacitaciones constantemente de manera presencial y virtual de esta manera conocer y motivar a los colaboradores a que tengan las actitudes necesarias para el cumplimiento de los objetivos de cada área de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda desarrollar actividades culturales o deportivas que ayuden a la integración de los colaboradores, es decir mediante esto todas las áreas podrán interactuar para poder crear un ambiente laboral satisfactorio y de confianza.

Se recomienda otorgar premios por el desempeño de sus colaboradores mediante de reconocimientos utilizando los diferentes medios ya sea física o de manera remota para lograr que el colaborador se motive a seguir desempeñándose bien en su puesto y sienta ganas de seguir cumpliendo las metas que tienen como parte de la organización.

Desarrollar una mejora en su programa de incentivos, dando acceso a nuevos retos al personal a través de metas para que los colaboradores sean más competitivos y esto le ayude a impulsar un nivel de desempeño y de esta manera dándoles reconocimientos más relevantes y estos se vean más comprometidos con la empresa.

Evaluar constantemente la productividad de los colaboradores mediante encuestas, test virtuales, competencias entre compañeros para lograr un reconocimiento semanal o mensual por ser el trabajador del día y desarrollar una retroalimentación para mejorar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Implementar un programa de capacitación que tenga como objetivo la mejora de las capacidades y habilidades que ayuden al desarrollo de un ambiente participativo entre los colaboradores, de esa forma se podrá obtener un desempeño productivo.

Se recomienda que se fortalezca la cultura organizacional del colaborador para que las actividades que realizan se den de manera eficiente y proactiva, para evitar que se genere ciertos conflictos que arruinen el desempeño de los mismos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites, K. (2015). Influencia del clima laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial San Jacinto S.AA.-Año 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú
- Aptitus (21 de Agosto del 2018). El 86% de los trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. RPPNoticias. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/aptitus-el-86-de-trabajadores-renunciaria-por-un-mal-clima-laboral-noticia-1144756?ref=rpp>
- Arias J., Villasís .M & Miranda M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2),201-206. [fecha de Consulta 8 de octubre de 2021]. ISSN: 0002-5151. Disponible en : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales.Samborondon, Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Armas, J., & Asencio, V. (2016). Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio s.a.a. Provincia de Ascope-2015. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Berrú, M. y Córdova, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrial e inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014 (Tesis de pregrado).Universidad Nacional de San Martin. Tarapoto, Perú
- Bernal, I., Pedraza, N., Sánchez, M. (2015). El Clima Organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales, 31 (134) 8-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>.

- Brunet, L. (2014). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Bower & Taylor (Eds.) (1972). The Handbook of Organizational Culture and Climate (2da. Edición) Estados Unidos de Norteamérica. Editorial Sage Publications.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Bravo N. (2017). La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones. (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador: Universidad Espíritu Santo Cabanillas L.
- (2016). Clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Cáceda E. (2019). La gestión del talento humano y clima organización de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Casana, M. (2015). Clima Organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Cardona, D., Alzate, J. y Lora, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. Rev.investig.desarro.innov, 9(1), 9-18.Doi: 10-19053/20278306.v9.n1.2018.8501
- Cotrina, O. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del molino agroindustrial "Nuevo Horizonte S.R.L."(Tesis de Pregrado).Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Deloitte (21 de Noviembre de 2015).El 86% de las empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

- Díaz, N. y Mendoza, A. (2019). La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A.Chiclayo, 2017 (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Hernández, R. & Fernández, C. (2014) Metodología de la Investigación (Sexta edición). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A
- Herzberg, F. (1950). Work and the nature of man. New York.
- Iglesias A & Sánchez Z. (2015) Generalidades del clima organizacional. Medisur [revista en Internet]. [citado 2015 Jul 1]; 13(3): [aprox. 2 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
- Jiménez, D y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Revista Ciencia UNEMI, 9(18) ,16-24.
- Kepp On Moving (14 de agosto del 2018). Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Lescano, A. (2015). Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la división de recursos humanos de la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A.-2013 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School.
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito.
- Lliuyacc, H. y Velarde, M. (2016). Gestión del talento humano y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angares.2014 (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

- Manjarrez N., Boza J. & Mendoza E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 10 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es
- Majad, R. (2015). Gestión del talento humano en organizaciones Educativas. *Redalyc*, 40(88), 148-165.
- Nery S. (2017). Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas: buscando al nuevo artesano organizacional. Instituto Tecnológico de Sonora. Vol. 3, N° 5, enero-junio 2017.
- Madero S. & Rodríguez D. (2018). Relación entre las teorías X yY de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*. ISSN 2007-7521. 13(1): 95-107 (Jul- Dic 2018), doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014
- Mioszelit, H. (2019). El talento humano y el crecimiento sostenible de las agroindustrias de granos andinos en puno 2018 (Tesis de Pregrado). UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (1997). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México: Pearson Educación
- Morante, M. (2018). Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. 2016-2017 (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Moreno E. (2018). Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco- Perú.
- Navarrete, N. (2018). Diagnóstico del clima organizacional en los talleres agroindustriales de La Espam MFL (Tesis de Pregrado). Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Ecuador.

- Ocsa C. & Huayra Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minera y construcción de Arequipa 2017. (Tesis de Pregrado). Universidad de San Agustín de Arequipa.
- Osorio K. & Pérez R. (2019). Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de la libertad, Perú – 2018. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital Humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15 (1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pritchard & Karasick (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *UNIFE*, 23 (1), 9-17.
- Restrepo, F. y López, A. (2016). La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial. *Journal of agricultura and animal sciences*, 5(1) ,34-44. Doi: 10.22507/jals.v5n1a3
- Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Revista Educación en Valores*.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1.a ed.). ©Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santos J. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de la planta salsas en la empresa Damper- Trujillo 2017. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú
- Soto L. (2015). “El clima organizacional dentro de una empresa”, *Revista Contribuciones a la Economía* (septiembre 2015). En línea: <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>

- Tello, J. (2017). Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores Conduce Perú, Cajamarca 2017 (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Editorial: Aval ESPOCH, Riobamba, Ecuador.
- Vinueza, A. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Yparraguirre, R. y Ruiz, T. (2018). Factores que influyen en el clima laboral de la empresa Cartavio RUM Company S.A.C, Cartavio, 2017. (Tesis de Pregrado).Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta de la gestión del talento humano y el clima organizacional

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Buen día señor(a), somos estudiantes del IX ciclo de la carrera de Administración de empresas de la Universidad Privada Antenor Orrego la presente encuesta es con la finalidad de conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la cual están laborando; por lo que agradeceríamos que nos responda con la verdad y seriedad que el caso amerita, agradecemos por anticipado su gentil colaboración.

Instrucciones: Marque con (X) la alternativa que corresponde a su respuesta:

Edad: _____ **Género:** Masculino Femenino **Cargo:** _____

SELECCIONE SU RESPUESTA		1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Muy desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
DIMENSION INTERNA						
1	Usted posee los conocimientos necesarios para realizar sus actividades diarias					
2	Usted cree que la falta de conocimiento es una dificultad para realizar sus actividades					
3	Usted cree que tiene las habilidades y capacidades para desarrollar sus actividades					
4	Siente que sus supervisores estimulan constantemente su desarrollo para alcanzar los objetivos de la organización					
5	Se siente lo suficientemente motivado para cumplir con los objetivos de la organización					
6	Tiene las actitudes necesarias para alcanzar los objetivos de la organización					
7	Usted cree que la actitud que presenta su supervisor lo impulsa alcanzar los objetivos de la organización					
DIMENSION EXTERNA						
8	El clima laboral de la organización es el adecuado para realizar sus actividades					

9	Siente que se ha desarrollado profesionalmente en la organización					
10	Considera usted que la empresa los capacita constantemente					
11	Considera usted que ha adquirido conocimientos necesarios para realizar sus actividades					
12	Considera que los colaboradores muestran condiciones de trabajo para el desarrollo de sus actividades					
13	Considera necesario que la organización controle constantemente sus actividades					
14	Considera que la organización reconoce y premia los esfuerzos realizados de sus trabajadores					
CLIMA ORGANIZACIONAL						
AUTONOMIA INDIVIDUAL						
15	Considera usted cumplir con la responsabilidad que se le otorga en la organización					
16	Cumple usted satisfactoriamente con las funciones que se le otorga según su cargo					
17	Considera que está capacitado para tomar una decisión según su puesto de trabajo					
GRADO DE ESTRUCTURA						
18	Considera que la organización realiza un adecuado análisis de normas y reglas del personal					
19	Considera usted que en la empresa existe una buena relación entre el personal de trabajo.					
20	Considera usted que en la empresa existe una buena relación entre los jefes y subordinados					
21	Considera que la empresa es un lugar donde se pueda estar a gusto					
RECOMPENSA						
22	Su remuneración y beneficios están acorde con el trabajo que usted realiza					
23	Esta usted satisfecho de trabajar en la empresa Agroindustrial Cartavio SAA					
24	Esta usted satisfecho con los incentivos y recompensas que otorga la organización					
25	Está usted de acuerdo con el número de recompensas que el área de gestión del talento humano brinda a sus colaboradores.					
CONSIDERACION						
26	Su trabajo le suele dar una sensación de logro personal					
27	Esta usted satisfecho por el apoyo del personal superior a su cargo					
28	Cree que usted que los trabajadores se sienten motivados a cumplir sus objetivos					

Anexo 2: Entrevista al Gerente de recursos humanos de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.

GUÍA DE ENTREVISTA

Esta herramienta tiene como objetivo saber cómo es la gestión del talento humano de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A. y será aplicada al gerente de recursos humanos.

Entrevista al gerente de Recursos Humanos de la empresa agroindustrial Cartavio SAA

Informante:		
Pregunta	Respuesta	Comentario
7. ¿Considera que los colaboradores tienen los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para desarrollar sus actividades? Si es así, ¿Cómo los evalúa?		
8. ¿Considera que el colaborador presenta las actitudes necesarias para cumplir con los objetivos planteados por la empresa? ¿Por qué?		
9. ¿De qué manera la empresa motiva a sus colaboradores para que cumplan con sus objetivos? ¿Con que frecuencia?		
10. ¿Considera que el clima laboral dentro de la organización es el óptimo para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades? Si es así, ¿Cómo lo logran?		
11. ¿De qué manera es capacitado el colaborador en la empresa? ¿Con que frecuencia hace estas capacitaciones?		
12. ¿La empresa otorga algún reconocimiento al personal que ha logrado cumplir con los objetivos planteados? Si es así, ¿Cuáles son esos reconocimientos?		

Anexo 4: Foto de la entrevista al superintendente de Recursos Humanos de la empresa Agroindustrial Cartavio S.A.A.



Anexo 5: Validación de los instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Royer Anthony Mendoza Otiniano con DNI N° 41051388 Magister en Gestión Empresarial de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como Docente en Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 08 Días del mes de Julio del 2020

Mgr. : En Gestion Empresarial

DNI 41051388

Especialidad: Administracion

E-mail: rmendozao@upao.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Royer Anthony Mendoza Otiniano con DNI N° 41051388 Magister en Gestión Empresarial de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como Docente en Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Encuesta

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Crterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1.Claridad				X	
2.Objetividad				X	
3.Actualidad				X	
4.Organización				X	
5.Suficiencia				X	
6.Intencionalidad				X	
7.Consistencia				X	
8.Coherencia				X	
9.Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 08 Días del mes de Julio del 2020

Mgr. : En Gestion Empresarial

DNI 41051388

Especialidad: Administracion

E-mail: rmendozao@upao.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Margot Isabel Herbias Figueroa con DNI N°17882388 Dra. Educación, con maestría en Gestión de comunicación empresarial de profesión Lic. Administración desempeñándome actualmente como docente en la Escuela de Administración de UPAO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

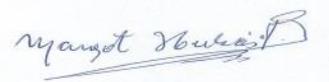
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Crterios a evaluar	DEFICIE NTE	ACEPT ABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 19 Días del mes de Julio. del 2020

Mgtr. :
DNI : 17882388
Especialidad : Marketing
E-mail : mherbiasf@upao.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Margot Isabel Herbias Figueroa con DNI N°17882388 Dra. Educación, con maestría en Gestión de comunicación empresarial de profesión Lic. Administración desempeñándome actualmente como docente en la Escuela de Administración de UPAO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

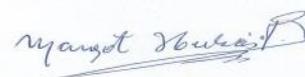
Entrevista

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 19 Días del mes de Julio. del 2020

Mgr. :
DNI : 17882388
Especialidad : Marketing
E-mail : mherbiasf@upao.edu.pe



Anexo 6: Carta de autorización de uso de información

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo ITALO ERNESTO REYES MOHANNA
identificado con DNI 18033718, en mi calidad de SUPERINTENDENTE DE GESTION
HUMANA del área de GESTION HUMANA
de la empresa/institución CARTAVIO S.A.A.
con R.U.C N° 20131867744, ubicada en la ciudad de CARTAVIO

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoras Homa Gutiérrez, Brenda Vanessa, identificado con DNI N° 74472891 y Rossi Ortiz, Brenda Lizzet, identificado con DNI N° 74771923 egresado de la Carrera profesional de Administración de la facultad de Ciencias Económicas para que utilice la siguiente información de la empresa: Información del desarrollo de la gestión de recursos humanos y de los colaboradores de la empresa; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 18033718


**Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Homa Gutiérrez Brenda Vanessa
DNI: 74472891



Rossi Ortiz Brenda Lizzet
DNI: 74771923

Anexo 7: Ficha RUC

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20131867744 - CARTAVIO SOCIEDAD ANONIMA ABIERTA
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA ABIERTA
Nombre Comercial: CARTAVIO S.A.A
Fecha de Inscripción: 06/05/1993 Fecha de Inicio de Actividades: 03/10/1970
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: AV. PARQUE FABRICA NRO. 5/N. (OFICINAS DE LA EMPRESA CASA GRANDE) LA LIBERTAD - ASCOPE - CASA GRANDE
Sistema Emisión de Comprobante: MECANIZADO/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: EXPORTADOR
Sistema Contabilidad: COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): <hr/> Principal - 1072 - ELABORACIÓN DE AZÚCAR <hr/> Secundaria 1 - 2011 - FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS BÁSICAS
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): <hr/> FACTURA <hr/> BOLETA DE VENTA <hr/>