

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA AVÍCOLA
UBICADA EN EL DISTRITO DE CERCADO DE
LIMA, LIMA-PERÚ, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Rosa Katherine Calle Flores

Raquel Ines Flores Ojeda

Asesor:

Mg. Lic. Rossmery Albarran Taype

<https://orcid.org/0000-0002-5189-8522>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MAGNOLIA JESUS DUSEK PAZ	06782959
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	MARIA ISABEL FLORES BAZAN	45659048
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	ANGELA GIOVANNA MAZA CHUMPITAZ	40935708
	Nombre y Apellidos	N° DNI

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por su amor infinito por ser siempre soporte ante cualquier adversidad, a mi mamá por siempre ser mi apoyo incondicional y en especial a esas personas que aparecen y guían, orientan y te motivan a no rendirte y luchar por tus sueños, a mi asesora por brindarnos las herramientas necesarias para realizar este proyecto, a nuestros profesores que nos brindaron enseñanzas y conocimientos para lograr ser buenos profesionales y poder desarrollarnos como personas.

Rosa Katherine Calle Flores

Dedico este trabajo a Dios por acompañarme siempre por guiar mi camino y darme las fuerzas de superar los obstáculos a lo largo de este camino.

A mi mamá por ser la luz de mis días y demostrarme su amor incondicional por alentarme en este camino, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles. A mi hermano que siempre me brindó su apoyo y muchas veces poniéndose en el papel de padre. A mi tío Rafael por sus consejos y guiándome desde el cielo, a mis primos

Carlos, Orlando y Jenny por ser por un gran apoyo en los momentos difíciles.

A mis amigos de la universidad por sus palabras de motivación como también apoyo incondicional en la etapa universitaria y a Katherine Calle por ser siempre motivarme a continuar y a no rendirme. Y por último a mis profesores de la universidad quienes me acompañaron en esta etapa profesional.

Raquel Ines Flores Ojeda

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Gracias a Dios por siempre guiar nuestro camino, a mamá por siempre apoyar y ser soporte en todo momento de adversidad, además de brindar las enseñanzas para poder lograr mis metas, a mis profesores por su ayuda en mi desarrollo académico, gracias amigos y personas que fueron motivándonos a no rendirnos y seguir con nuestros sueños.

INDICE

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE GRÁFICAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Justificación del estudio	15
1.3. Formulación del problema	38
1.4. Objetivos	38
1.4. Hipótesis	39
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS	48
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	49
TABLA 2 CLIMA ORGANIZACIONAL	50
TABLA 3 INCORPORAR A LAS PERSONAS	51
TABLA 4 COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS	52
TABLA 5 RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	53
TABLA 6 DESARROLLO DE LAS PERSONAS	53
TABLA 7: RETENER PERSONAS	55
TABLA 8: SUPERVISAR A LAS PERSONAS	56
TABLA 9 : AUTOREALIZACIÓN	57
TABLA10: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	58
TABLA 11: SUPERVISIÓN LABORAL	59
TABLA 12: COMUNICACIÓN	60
TABLA13: CONDICIONES LABORALES	61
TABLA 14: EDAD DE LOS COLABORADORES	107
TABLA 15: SEXO	108
TABLA 16: RECIBÍ INFORMACIÓN COMPLETA SOBRE LA ORGANIZACIÓN, LAS POLÍTICAS Y CULTURA DURANTE MI PROCESO DE ORIENTACIÓN	109
TABLA 17: EN EL PROCESO DE SELECCIÓN LE DESCRIBIERON EL PERFIL DEL PUESTO	110
TABLA 18: TENGO CLARAS LAS FUNCIONES DE MI TRABAJO	111
TABLA 19: ESTÁ SATISFECHO CON LA INFORMACIÓN TE PROPORCIONARON DURANTE LA CONTRATACIÓN	112
TABLA 20: CONSIDERA QUE SU TRABAJO SE ENCUENTRA REMUNERADO ACORDE CON EL MERCADO	113
TABLA 21: LA ENTIDAD LE BRINDA LOS BENEFICIOS SOCIALES DE ACUERDO A LEY	114
TABLA 22: RECIBE COMPENSACIONES POR EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	115
TABLA 23: CONSIDERA USTED QUE TIENE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO PARA APRENDER Y CRECER	116
TABLA 24: LA ENTIDAD PROMUEVE CAPACITACIONES PARA MEJORAR SUS TALENTOS	117

TABLA 25: EN LA ENTIDAD SE DESARROLLAN PROGRAMAS O ACTIVIDADES DE ENTRENAMIENTO PARA MEJORAR LAS FUNCIONES QUE REALIZA	118
TABLA 26: LA ENTIDAD TE OFRECE UN SALARIO EMOCIONAL (RECONOCIMIENTO, INCENTIVOS, BENEFICIOS, BONOS, ENTRE OTROS.)	119
TABLA 27: LA ENTIDAD BRINDA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS TAREAS	120
TABLA 28: TU TRABAJO TE INCENTIVA A TENER NUEVOS RETOS	121
TABLA 29 SE REALIZA UN SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES	122
TABLA 30 : CON CUANTA FRECUENCIA PERCIBES QUE ESTAS SIENDO EVALUADO EN TUS LABORES	123
TABLA 31: EXISTE UN SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA	124
TABLA 32: LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE TRABAJA LE PERMITEN DESARROLLARSE	125
TABLA 33: LOS OBJETIVOS DE TRABAJO SON RETADORES	126
TABLA 34: SE RECONOCEN LOS LOGROS EN EL TRABAJO	127
TABLA 35: LA EMPRESA PROMUEVE EL DESARROLLO PERSONAL	128
TABLA 36: EL TRABAJO QUE REALIZO ME INSPIRA	129
TABLA 37: LOS TRABAJADORES ESTÁN COMPROMETIDOS CON LA ORGANIZACIÓN	130
TABLA 38: CONSIDERAS QUE EN LA ENTIDAD SE RECONOCEN LOS LOGROS LABORALES	131
TABLA 39: EL JEFE SE INTERESA POR EL ÉXITO DE SUS COLABORADORES	132
TABLA 40: LA EVALUACIÓN QUE SE HACE DEL TRABAJO, AYUDA A MEJORAR LA TAREA	133
TABLA 41: EL SUPERVISOR ESCUCHA LAS RECOMENDACIONES QUE SE LE REALIZAN	134
TABLA 42: EXISTEN UNA ADECUADA COMUNICACIÓN CON MI JEFE DIRECTO	135
TABLA 43: SE COMUNICAN EFECTIVAMENTE CON OTRAS ÁREAS DE LA EMPRESA	136
TABLA 44 : EL AMBIENTE CREADO POR MIS COMPAÑEROS ES EL IDEAL PARA DESEMPEÑAR MIS FUNCIONES	137
TABLA 45: EL AMBIENTE DONDE TRABAJO ES CONFORTABLE	138
TABLA 46: EL TRATO EN SU ORGANIZACIÓN ES IGUALITARIO	139
TABLA 47: TIENE UNA BUENA RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	140
TABLA 48: EL AMBIENTE DE TRABAJO TE PRODUCE ESTRÉS	141

INDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	49
GRÁFICA 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	50
GRÁFICA 3: INCORPORAR A LAS PERSONAS	51
GRÁFICA 4: COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS	52
GRÁFICA 5:RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	53
GRÁFICA 6: DESARROLLO DE LAS PERSONAS	54
GRÁFICA 7:RETENER A LAS PERSONAS	55
GRÁFICA 8: SUPERVISAR A LAS PERSONAS	56
GRÁFICA 9: AUTORREALIZACIÓN	57
GRÁFICA 10:INVOLUCRAMIENTO LABORAL	58
GRÁFICA 11:SUPERVISIÓN LABORAL	59
GRÁFICA 12: COMUNICACIÓN	60
GRÁFICA 13: CONDICIONES LABORALES	61
GRÁFICA 14: EDAD	107
GRÁFICA 15: SEXO	108
GRÁFICA 16: RECIBÍ INFORMACIÓN COMPLETA SOBRE LA ORGANIZACIÓN, LAS POLÍTICAS Y LA CULTURA DURANTE MI PROCESO DE ORIENTACIÓN.	109
GRÁFICA 17: EN EL PROCESO DE SELECCIÓN LE DESCRIBIERON EL PERFIL DEL PUESTO7	110
GRÁFICA 18: TENGO CLARAS LAS FUNCIONES DE MI TRABAJO.	111
GRÁFICA 19: ESTA SATISFECHO CON LA INFORMACIÓN TE PROPORCIONARON DURANTE LA CONTRATACIÓN.	112
GRÁFICA 20: CONSIDERA QUE SU TRABAJO SE ENCUENTRA REMUNERADO ACORDE CON EL MERCADO.	113
GRÁFICA 21:LA ENTIDAD LE BRINDA LOS BENEFICIOS SOCIALES DE ACUERDO A LEY	114
GRÁFICA 22: RECIBE COMPENSACIONES POR EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.	115
GRÁFICA 23: CONSIDERA USTED QUE TIENE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO PARA APRENDER Y CRECER, RECIBE COMPENSACIONES POR EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.	116
GRÁFICA 24: LA ENTIDAD PROMUEVE CAPACITACIONES PARA MEJORAR SUS TALENTOS.	117
GRÁFICA 25: LA ENTIDAD SE DESARROLLAN PROGRAMAS O ACTIVIDADES DE ENTRENAMIENTO PARA MEJORAR LAS FUNCIONES QUE REALIZA.	118
GRÁFICA 26: LA ENTIDAD TE OFRECE UN SALARIO EMOCIONAL (RECONOCIMIENTO, INCENTIVOS, BENEFICIOS, BONOS, ENTRE OTROS.	119
GRÁFICA 27:LA ENTIDAD BRINDA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS TAREAS.	120
GRÁFICA 28: TU TRABAJO TE INCENTIVA A TENER NUEVOS RETOS.	121
GRÁFICA 29 Se REALIZA UN SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES	122
GRÁFICA 30: CON CUANTA FRECUENCIA PERCIBES QUE ESTAS SIENDO EVALUADO EN TUS LABORES.	123
GRÁFICA 31: EXISTE UN SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA.	124
GRÁFICA 32 :LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE TRABAJA LE PERMITEN DESARROLLARSE .	125

GRÁFICA 33:LOS OBJETIVOS DE TRABAJO SON RETADORES.	126
GRÁFICA 34:SE RECONOCEN LOS LOGROS EN EL TRABAJO	127
GRÁFICA 35: LA EMPRESA PROMUEVE EL DESARROLLO PERSONAL.	128
GRÁFICA 36: EL TRABAJO QUE REALIZO ME INSPIRA.	129
GRÁFICA 37: LOS TRABAJADORES ESTÁN COMPROMETIDOS CON LA ORGANIZACIÓN.	130
GRÁFICA 38: CONSIDERAS QUE EN LA ENTIDAD SE RECONOCEN LOS LOGROS LABORALES.	131
GRÁFICA 39: EL JEFE SE INTERESA POR EL ÉXITO DE SUS COLABORADORES.	132
GRÁFICA 40:LA EVALUACIÓN QUE SE HACE DEL TRABAJO, AYUDA A MEJORAR LA TAREA.	133
GRÁFICA 41: EL SUPERVISOR ESCUCHA LAS RECOMENDACIONES QUE SE LE REALIZAN.	134
GRÁFICA 42:EXISTE UNA ADECUADA COMUNICACIÓN CON MI JEFE DIRECTO.	135
GRÁFICA 43: SE COMUNICAN EFECTIVAMENTE CON OTRAS ÁREAS DE LA EMPRESA.	136
GRÁFICA 44:EL AMBIENTE CREADO POR MIS COMPAÑEROS ES EL IDEAL PARA DESEMPEÑAR MIS FUNCIONES.	137
GRÁFICA 45: EL AMBIENTE DONDE TRABAJO ES CONFORTABLE.	138
GRÁFICA 46: EL TRATO EN SU ORGANIZACIÓN ES IGUALITARIO.	139
GRÁFICA 47:TIENE UNA BUENA RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	140
GRÁFICA 48: EL AMBIENTE DE TRABAJO TE PRODUCE ESTRÉS.	141

ÍNDICE DE FIGURAS

ILUSTRACIÓN 1:OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	28
ILUSTRACIÓN 2:DESAFIOS DE INCORPORAR A LAS PERSONAS	30
ILUSTRACIÓN 3:COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN	32
ILUSTRACIÓN 4:TIPO DE RECOMPENSAS	32
ILUSTRACIÓN 5: ESTRATOS DEL DESARROLLO	33
ILUSTRACIÓN 6: ALFA DE CRONBACH	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el Cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

El estudio surgió frente a la realidad problemática y la importancia del tema expuesto, para definir los objetivos que se lograron alcanzar

La investigación fue de tipo cuantitativa correlacional, que buscó medir el grado de correlación entre las variables estudiadas y se aplicó rho de Spearman.

La población del estudio estuvo constituida por 25 trabajadores de la empresa avícola, de los cuales todos fueron utilizados para la muestra.

Para la recolección de datos se aplicó como técnica la encuesta e instrumento fue el cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa.

Se logró obtener como resultado una correlación significativa positiva de 1 y en el clima organizacional tuvo un grado de correlación significativo positivo de 0.830.

Lográndose las siguientes conclusiones: a mayor gestión del talento humano, es mejor el clima organizacional. Se demostró que la gestión del talento humano sí influye positivamente en el clima organizacional, aprobándose la hipótesis de investigación.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano , clima organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between Human Talent management and the Organizational Climate in a poultry company located in Cercado de Lima, Lima-Peru, 2022.

The study arose from the problematic reality and the importance of the exposed topic, in order to define the objectives that were achieved.

The research was of a quantitative correlational type, which sought to measure the degree of correlation between the variables studied and Spearman's rho was applied.

The study population consisted of 25 workers of the poultry company, all of whom were used for the sample.

For data collection, the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire addressed to the company's collaborators.

It was possible to obtain as a result a positive significant correlation of 1 and in the organizational climate it had a positive significant correlation degree of 0.830.

The following conclusions were reached: the better the human talent management, the better the organizational climate. It was demonstrated that human talent management does have a positive influence on the organizational climate, thus approving the research hypothesis.

KEY WORDS : Management of human talent, organizational climate.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En esta nueva era de la humanidad todo está cambiando velozmente y la mayoría de empresas se están adaptando a estos nuevos cambios dando prioridad a la gestión del talento humano por ser el capital más rentable para el crecimiento y desarrollo de las empresas como lo afirma Chiavenato (2020) que la gestión del talento humano (GTH) es una de las áreas de las empresas más expuestas a los cambios. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambió.

En toda empresa cuentan con planes específicos para cada acción que realizan pero va acompañado de una adecuada gestión del talento humano, ya que son la pieza fundamental en toda organización. Por ello la gestión del talento humano es vital en las empresas, por ello debemos confiar en que los colaboradores cumplan con las tareas asignadas para que realicen sus actividades, por esta razón, es fundamental que se ejecute adecuadamente y que los empleados trabajen con entusiasmo, estén motivados y a su vez garantizando un clima organizacional idóneo para lograr un desarrollo constante en el potencial humano. (Comportamiento Organizacional, 2018).

En el ámbito empresarial se detectó que el talento humano cumple con un papel determinante porque participa en la creación de valor en las entidades, estando presente en la transformación del entorno, por este motivo es vital cambiar la realidad empresarial, porque permitirá contar con la adaptación moderna del entorno. Las entidades constantemente están transformándose y adaptándose a las nuevas tecnologías para que así sean más competitivas y generen un valor agregado en su entorno. (Barrios, Karelis 2020, p.56)

Como señala Gónzales y Molina (2016, p.98). La gestión del talento es un término muy ligado al sistema empresarial. Surgió en los años 90 y se reconoce como el proceso para incorporar nuevos talentos o empleados de valor en la empresa, además de que busca retener y desarrollar el recurso humano que ya existe en ella. Propende a que esta tenga un mayor número de empleados de alto potencial que aumenten su valor.

En un mundo globalizado las empresas quieren retener a sus mejores talentos, porque quieren mantener las competencias y habilidades que les permita administrar y fomentar tareas como estructurar, administrar, orientar, inspeccionar. Por ello, es que muchas veces se ven obligados a invertir en sus capacitaciones para que desarrollen una mejor gestión y así sean más productivos, ya que el aumento de demanda en todo el mundo genera más competencia por esta razón se debe crear y perfeccionar las ideas. Reafirmando lo mencionado por Allan Schweyer que “El talento debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona ese talento».

La gestión del talento es una palabra que está directamente vinculada al entorno corporativo ya que aparece en los años 90 porque busca integrar colaboradores competentes y de alta importancia, por esta razón busca incrementar y conservar a su potencial humano que está en la organización. De igual manera busca fomentar el éxito en la empresa para poder crecer. (Chiavenato, 2009)

Según el autor (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2020) nos dice que la gestión de talento humano no es la gestión de personas entre sí, sino de gestionar sus talentos y competencias para que aprendan a desarrollarse y entreguen lo mejor de ellos en la organización, así como orientar y enseñar a sus compañeros de trabajo. Así mismo, destacar como un equipo de trabajo competitivo.

Según Manpower Group y Deloitte (2018), citado por Ramírez, et al. (2019, p. 168) da a conocer que sus estudios internacionales, realizados en el área de talento humano y en el significado de la gestión y su impacto social tanto en el sector real como en sus medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de estos últimos 12 años, representando el 45%. Ante las necesidades de nuevas habilidades, fuerza laboral que envejece, endurecimiento del mercado laboral, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, por lo que es necesario desarrollar estrategias que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas.

Karas, 2017 señaló en su artículo denominado “Talent management in organizations” que los resultados económicos van de la mano con un manejo adecuado de las personas, uso de la tecnología, innovando en los nuevos métodos de gestión, debido a ello es una causa importante del logro en las entidades del siglo XXI lo que hizo que se transforme en la perspectiva predominante del futuro porque impactara en el desarrollo de las organizaciones.

Sin embargo al observar el sector estudiado se evidencio la falta de administración , gestión de los recursos humanos porque cabe resaltar que la mayoría son pequeñas empresas que no tiene un sistema de gestión porque muchas veces la falta de presupuesto o simplemente desconocimiento no cuentan con personal capacitado , o no le dan la debida importancia a temas fundamentales que les ayuda a seguir mejorando en el potencial humano que es su fuerza principal de trabajo y que se vele porque se desarrollen en un buen clima organizacional , por esta razón surge la necesidad de llevar a cabo esta investigación.

La situación problemática que se presentó permitió identificar que la falta de gestión del talento humano por parte del área de recursos humanos, además la falta de capacitación, planes de acción y las evaluaciones del desempeño de los colaboradores genera que el mismo

se vea afectado y repercutiendo en el clima organizacional de la entidad ya que puede llegar a generar una inestabilidad laboral.

Esta investigación se centrará en la gestión del talento humano y el clima organizacional, debido a que se pretende reconocer la relación existente entre ambas variables en una empresa avícola ubicada en el Distrito de Cercado de Lima, Lima-Perú.

En el proceso de búsqueda de información relacionada al sector avícola , se obtuvo textos acerca de las aves, procesos , producción , ventas , innovación y comercio pero limitada información de la gestión del talento humano y del clima organizacional en las avícolas por ello la investigación fue útil para el sector a la vez como lo indica Guaman P.& Ruiz E.(2017) que el desconocimiento de sistemas de gestión género que las empresas no estén preparadas para captar profesionales aptos que formen parte de su familia corporativa porque la dirección y planificación son antiguas y no se actualizan y siguen anclados a métodos tradicionales lo que dificulta innovar en nuevas estrategias que a largo plazo garantizaron unos mejores resultados.

Además, la falta de motivación, la falta de trabajo en equipo, la comunicación, las capacitaciones no son constantes y menos actualizadas cuando se realizan reuniones con el personal, siempre se exponen los mismos temas no se aplican mejoras que aporten en el personal, por ello la necesidad de retener a trabajadores nos lleva al fracaso debido a que no tenemos una proyección adecuada en el manejo de estrategias para el personal por tener una inadecuada gestión con el capital humano.

1.2. Justificación del estudio

El trabajo de investigación desde el punto de vista corporativo, identificando si existe una relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. De la misma

manera ayudar a la entidad con la organización para identificar y analizar si existe relación entre las variables de estudio

Justificación teórica

En las organizaciones las personas se encargan de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos, situación olvidada muchas veces por la dirección. Cabe señalar también que existen organizaciones que piensan que las personas pueden ser tratadas como recursos productivos o instrumentos de las organizaciones, siendo denominadas recursos humanos; la antigua administración de recursos humanos dio lugar al nuevo enfoque gestión del talento humano. Actualmente, las personas han pasado a ser consideradas, por sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares.

Pilar Jericó (2001) señaló que el talento son las capacidades de las personas que están involucradas a brindar mejores resultados, a la vez indico que los profesionales realizan acciones que ayudan en la mejora de los resultados en la organización. Además, define al profesional con talento como un profesional comprometido, gestionarlo eficientemente es favorable para la empresa.

Existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”.

Justificación practica

En las organizaciones las personas se encargan de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos, situación olvidada muchas veces por la dirección. Cabe señalar también que existen organizaciones que piensan que las personas pueden ser tratadas como recursos productivos o instrumentos de las organizaciones, siendo denominadas recursos humanos; la antigua administración de recursos humanos dio lugar al nuevo enfoque gestión del talento humano. Actualmente, las personas han pasado a ser consideradas, por sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares.

Para los directivos de la empresa en estudio, los resultados permitirán tomar decisiones correctas, al realizar planes de mejoras, ya que tendrán la información de cuáles son los factores de riesgo que generan insatisfacción en el personal.

Los colaboradores de la empresa podrán contar con un mejor clima organizacional y, en consecuencia, estarán más satisfechos, puesto que las estrategias de mejora que ejecuten los directivos tendrán mayor asertividad.

El resultado de la investigación es de gran importancia porque validaron dos instrumentos que miden la gestión del talento humano y clima organizacional, de tal forma que los directivos de las empresas puedan utilizar cada cierto periodo y así conocer cómo van desarrollando y creciendo en calidad humana y profesional los colaboradores de su empresa y cómo va la satisfacción en el desempeño laboral mediante el estudio ejecutado.

Justificación metodológica

Los estudios metodológicos que se proponen son el estudio de ambas variables y sus dimensiones desarrolladas, la muestra censal con el apoyo de 25 colaboradores de la empresa del sector avícola, se contó con un objetivo general y específicos. Por el cual este trabajo presenta una hipótesis general como también hipótesis específicas. De esa manera contribuimos con la organización para tener una buena gestión de talento humano y clima organizacional.

Se realizó la revisión de investigaciones previas de los antecedentes nacionales e internacionales de la gestión del talento humano y el clima organizacional.

ANTECEDENTES NACIONALES

En el Perú existen muchas empresas peruanas y extranjeras tienen la particularidad de crear un ambiente agradable en la organización por el bienestar de los trabajadores. Al generar un buen clima laboral la organización se siente en la mejora de su productividad y el buen manejo de las relaciones interpersonales que abarca con la comunicación interna entre los colaboradores para un mejor trabajo realizado al día. La gestión del talento humano ayuda mucho con el clima laboral al tener una mejor gestión, los colaboradores desarrollan sus capacidades y habilidades. Si la organización tiene un clima laboral pésimo repercute el colaborador no le permite desarrollarse en la organización y eso genera una pérdida del colaborador.

Quispe C. & Refulio E. (2019) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa de servicios múltiples Carlín S.A.C. Santiago de Surco -2019” El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. El tipo de investigación fue no experimental

transversal, diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 42 colaboradores entre hombres y mujeres de 25 a 55 años, los cuales se encuentran laborando en la empresa siendo una muestra censal. El instrumento utilizado fue una encuesta que fue validada por diferentes expertos determinando que presentan un alto nivel de confiabilidad mediante los resultados del estadístico alfa de Cronbach, 0.838 para el cuestionario de gestión del talento humano y 0.845 para el cuestionario de clima organizacional. Los resultados mostraron una correlación altamente significativa mediante los resultados de la prueba de hipótesis (Rho de Spearman=0.784) a un nivel de significancia de 0.000, determinando que la ejecución adecuada de la gestión del talento humano mejora significativamente el clima organizacional en la empresa Servicios Múltiples Carlín ubicada en el distrito de Surco – 2019.

Cardona D., Lamadrid J. & Brito C. (2018) en el artículo que se denominó “La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso” presentaron que su investigación fue de tipo descriptiva-analítica que se desarrolló en una empresa ubicada en la ciudad de Cartagena, aborda la necesidad de realizar un estudio de medición del clima organizacional que permita analizar las dimensiones como el liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, cooperación, control, toma de decisiones, y las principales debilidades que se presentan en la organización en lo que respecta a el clima organizacional, tomando a consideración que este componente representa uno elemento primordiales que posibilitan la adecuada gestión del talento humano en las organizaciones.

Cecilio K., Solís N.& Saldivar S. (2019) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional en la municipalidad provincial de Pachitea 2018” se utilizó el diseño descriptivo correlacional, los siguientes métodos: Descriptivo, Analítico, Estadístico y Proyectista; se aplicaron la técnica de las encuestas. Se trabajó con una muestra

poblacional conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea. Las principales conclusiones de la investigación son que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018 de manera significativa. Se ha determinado la gestión del talento humano interna se relaciona significativamente con la responsabilidad del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa. Se ha establecido que la gestión del talento humano externa se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018, de manera significativa.

Abanto L. (2019) en su tesis denominada “Influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en la institución educativa particular del pacífico college, Cajamarca, 2019” aborda la importancia de la Gestión del Talento Humano en la administración efectiva de los recursos, asociada a un Clima Organizacional de manera que se logre un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas Institucionales. El objetivo de estudio ha sido, determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca, 2019, permitiendo generar un ambiente laboral apropiado, que fomenta la productividad por medio del compromiso y la motivación. El diseño de investigación es no experimental, debido a que no se manipulan ni modifican las variables involucradas, de tipo correlacional, ya que tiene como finalidad conocer la influencia que existe entre las variables Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, La población de la presente investigación estuvo conformada por de 32 Colaboradores de tipo no probabilístico por conveniencia, a quienes fueron aplicados los Instrumentos de estudio. De los resultados se obtiene un Chi – cuadrado de 6,7 mayor al teórico afirmando la validez de

la investigación, determinando la influencia y una relación de dependencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional, llegando a concluir que existe un 43,4% de la Gestión del Talento Humano por mejorar, asociado a una débil y por mejorar Clima Organizacional, en la Institución Educativa Particular del Pacifico College.

Horna B. & Rossi B. (2021) en su tesis denominada "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 entre las variables de estudio. Utilizó el diseño correlacional teniendo como población a 1300 colaboradores y como muestra utilizando los criterios de exclusión e inclusión a 150 colaboradores, los instrumentos aplicados el cuestionario y la guía de entrevista por ello se demostró que la relación de la gestión del talento humano y clima organizacional es altamente positiva, obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,808. Los resultados que se encontraron en la empresa Agroindustrial es que maneja una buena gestión del talento humano por lo tanto al tener una relación altamente positiva su clima organizacional también mejorara y sus colaboradores se sentirán satisfechos y parte fundamental de la empresa.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

A nivel internacional, por su parte, Vinueza (2017) da a conocer en su tesis "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". Es una investigación nace de una necesidad en las empresas para desarrollar un modelo de gestión del talento humano que permita gestionar o administrar a las organizaciones para lograr ser productivas y efectivas. Recalcando que las organizaciones deberán dejar de lado actuar más allá de los sistemas tradicionales de gestión, para poder diferenciarse y ser más competitivas. En la empresa de embutidos de la ciudad de Riobamba

les toca asumir este reto, el mismo que les permitirá ser un referente a nivel provincial, regional y nacional. El modelo generará una guía de implementación, de tal forma que las empresas del mismo sector pueden utilizar y así beneficiarse en su contexto de los resultados de este estudio investigativo.

Farías A., Zambrano L., Macias M. & Farias O. (2021) en el artículo de investigación denominado "Gestión del Talento Humano Y Su Influencia en el Clima Laboral en Empresas de Manabí" El objetivo que se analizó fue el clima organizacional en la gestión del talento humano del Consejo de la Judicatura de Manabí, como referente de un servicio público, que aplicó herramientas metodológicas para determinar acciones de mejora en los procesos. El estudio es de tipo bibliográfico, descriptivo y explicativo; se aplicaron encuestas a los funcionarios de la institución mediante un instrumento validado con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados demuestran que las dimensiones de comunicación, herramientas de trabajo y trabajo en equipo tienen percepción positiva en los funcionarios, mientras que los incentivos y posibilidad de crecimiento personal son percibidas con niveles bajos. Se concluye que el clima organizacional se mide de acuerdo a las sensaciones, cualidades y realidades que perciben los empleados en el lugar de trabajo, las dimensiones catalogadas como debilidades afectan el desempeño laboral de los funcionarios; es importante que la medición se realice periódicamente y se apliquen acciones de mejora.

Cevallos C. & Campos-Vera J. (2022) en su artículo de investigación que se denominó "Gestión de talento humano y la repercusión del clima laboral de la dirección distrital MIES Manta, periodo 2020" El objetivo de la investigación fue analizar la Gestión de talento humano y el clima laboral de la Dirección Distrital Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES Manta, periodo 2020. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional con diseño no experimental transversal. Se utilizó un cuestionario de 35 ítems

diseñado en Google Forms, su confiabilidad se determinó con el coeficiente alfa de Cronbach analizado en el programa SPSS versión 26; este resultado fue de 0.955, lo que permitió asegurar su confiabilidad. Como principales resultados se obtuvo que los empleados se encuentran muy de acuerdo con la gestión del talento humano y el clima laboral. Se concluyó que la gestión del talento humano permite el desarrollo de las habilidades bajo un marco organizado de funciones debidamente direccionado por los mandos altos, así como del control de los procesos. Por otra parte, el clima laboral repercute en la forma en que los empleados cooperan en equipo, resuelven problemas demostrando que se encuentran motivados, con buena comunicación e involucrados con su trabajo. Por último, existe correlación positiva media entre las variables de gestión del talento humano y el clima laboral en el MIES de Manta.

Bravo N. (2017) en su tesis denominada "La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones" arguyó que el clima laboral es vital en toda organización, a nivel mundial se busca implementar y asegurar el ambiente de trabajo donde se desarrollan los colaboradores. El área de talento humano no solo busca atraer y captar y medir el desempeño, también debe brindar un Feedback sobre los resultados obtenidos. Por ello surgió la interrogante: ¿Cuánto de este resultado depende de la gestión de talento humano? La investigación cualitativa tiene como objetivo identificar la labor y gestión del área de talento humano en el clima laboral de las organizaciones, busco determinar como el clima laboral repercute en las organizaciones mediante una revisión teórica; se obtuvo como resultado que el clima laboral incide en el rendimiento y la productividad de los colaboradores, por ello es importante una adecuada gestión del talento humano con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos de la organización.

Castro A., López A. & Quintero D. (2020) en su tesis denominada “Relación entre la atracción del Talento Humano, y Clima laboral en la organización Construcciones CFC&A Manizales” Se propone realizar una investigación de carácter descriptivo, método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. Su objetivo no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables y así puntualizar las características de la población que está estudiando. Para esta investigación se toma una muestra significativa de 50 personas de diferentes áreas, tanto administrativa como operativa. Se cuenta en la parte administrativa con 38 personas que representa un 76% de la muestra y para la parte operativa con 12 personas con una representación del 24%. Una primera parte es en base a las 8 dimensiones definidas en el instrumento (conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensa, claridad organizacional, calor y apoyo, seguridad, salario), y una segunda parte que se dará por el cargo que ocupan en la organización (administrativo u operativo); con el fin de identificar donde se presentan mayores diferencias.

Palacios D. (2019) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador, su estudio investigativo fue de enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, se aplicó 312 encuestas en las que se utilizó dos instrumentos de medición, el primero sobre el clima organizacional que consta de 50 ítems, y segundo sobre el desempeño laboral que consta de 48 ítems. La prueba Alfa de Cronbach indicó un 0,970 con 98 elementos (ítems), significando que existe un alto nivel de confianza en los datos recabados. Lo cual demostró que, a mejor clima organizacional, mayor desempeño laboral en los colaboradores.

MARCO TEÓRICO

La presente investigación tiene dos variables una de ellas es la Gestión de Talento Humano y Clima Organizacional. Por el cual en adelante se presenta las bases teóricas de dichas variables y las dimensiones que permitirán abordar de mejor manera y desarrollar la investigación.

Gestión del talento humano

Chiavenato, I. (2020) arguye que la gestión del talento humano (GTH) es la ejecución estilos y teorías de la actual gestión humana en las empresas. Es la gestión de la inteligencia y capacidades que los seres humanos se instruyen, disfrutan y ejecutan. De igual manera busca fomentar, fortalecerlo, instruirlo y equilibrar a los seres humanos, no de administrarlos.

Ramírez, et al. (2019, p.168) describe para quienes investigan, la Gestión de Talento Humano son acciones que ejecutan las personas, mediante sus competencias, en un área en específico, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyección y mejores condiciones de sí mismo y colectivamente en un entorno organizacional. En América Latina, se percibió como una manera de trabajar con la gente, cuyo objetivo se basaba en el diagnóstico de funciones, evolucionando hasta convertirse en una herramienta sólida de dirección estratégica con el fin de conceder al líder, información necesaria que permita tener una orientación acertada para el accionar productivo de la organización.

Teniendo en cuenta a Pantoja (2019, p16.), la gestión del talento humano busca una técnica de soporte que dirija y prepare a sus colaboradores para su realización personal y profesional mediante ventajas competitivas que es indispensable para que las empresas participen en las competencias del marketing empresarial.

Como señala Flores (2019, p.66), la gestión del talento humano abarca distintos aspectos, la principal es mantener a su capital humano dándole valor agregado ya que es la fuerza más importante para el logro de las metas y objetivos siendo considerado para cuantificar la calidad del clima organizacional.

Citando a Ramírez, Espinada, Ruíz y Hugueth (2019, p. 168). “La gestión de talento, en los primeros años, indicaban el estado alcanzado de actividades ejecutadas por el personal, permaneciendo inalterables a pesar que la gestión organizacional ha modificado su visión estratégica en los últimos tiempos.

“Al hablar de gestión se hace referencia al correcto uso y administración de recursos para alcanzar los objetivos organizacionales, en este caso se refiere al uso efectivo del recurso humano para potenciar las capacidades del mismo” (Santillán, 2016, p.48).

El término gestión de talento humano fue acuñado por primera vez en el año 1997 por McKinsey & Company luego de realizar varios estudios sobre los recursos humanos. Posteriormente, este concepto fue popularizado por David Watkins, de la empresa Softscape, quien en 1998 lo publicó en uno de sus artículos y alcanzó gran resonancia internacional.

Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Permiten que los colaboradores ejerzan una colaboración eficaz con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Chiavenato (2009) afirma: Los objetivos de la gestión de talento humano pueden ser:

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO



Ilustración 1: Objetivos de la gestión del talento humano

Fuente: Elaboración propia

1. Cumplir con el logro de metas es elemental en cualquier organización.
2. Contar con colaboradores altamente competitivos y correctamente capacitados y sobre todo debidamente motivados permitirá que su desempeño sea notable y se beneficien ambas partes.
3. Los cambios se dan constantemente ya sean sociales, económicos, culturales políticos y sobre todo en la época moderna con los avances tecnológicos, todo ello va a permitir que se tenga en cuenta nuevos desafíos y enfoques para todas las organizaciones.
4. El enfoque humano es el más importante en toda organización por ello va de la mano con garantizarlo adecuadamente ya que de ello depende la rentabilidad de la organización y sobre todo poder mantenerlo y retenerlo.

Según Prieto (2013) los objetivos de la gestión de talento humanos son identificar las necesidades de la organización, y a la vez identificar el perfil de puesto de cada organización, a la vez lograr desarrollarlos, motivarlos y contribuir en el crecimiento y desarrollo de los colaboradores ya que se identifica que en las organizaciones su desarrollo depende del personal que trabaja en ellas.

Dimensiones de gestión del talento humano

”. Matheus C., (2015); en su artículo Dimensiones de la Gestión del Talento Humano, menciona que la gestión del talento humano (GTH), es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización

Dimensión de incorporar a las personas

Chiavenato, I. (2020) indica, que el proceso de incorporar talentos es un modo de cubrir las necesidades del negocio de la organización a corto y a largo plazos. La acción está macro-orientada porque va más allá de cada puesto e involucra a toda la organización.

Dolan, S. L., López Cabrales, A., Valle Cabrera, R. (2014) indica que el proceso de incorporación de personas en las organizaciones se estructura en tres grandes etapas: reclutamiento, selección y orientación. El proceso de reclutamiento detecta dónde debe dirigirse la empresa para «adquirir» los recursos humanos que necesita. La decisión de buscar fuera de la organización o dentro es una decisión estratégica que se identifica con la decisión de «comprar» versus «fabricar». Posteriormente se elegirá entre los candidatos reclutados (selección) y se establecerá un procedimiento de incorporación al puesto de trabajo (orientación).



Ilustración 2:Desafíos de incorporar a las personas

Fuente: Elaboración propia

Chiavenato (2009) indica que “Cuando las personas ingresan a una organización mantienen su participación en otras organizaciones, en las cuales desempeñan otras funciones sociales. Viven en otros ambientes, que les influyen y les moldean”

Según Chiavenato indico que son empleados para diseñar las actividades que se ejecutan en la entidad, a la vez guiar e informar a los colaboradores sobre las políticas de la empresa que va de la mano con un buen diseño de puestos, e instruir a los colaboradores en el proceso de selección e incorporación.

Según Chiavenato (2009) indica que el proceso de incorporar a las personas es un medio para satisfacer las necesidades de la organización a largo plazo.

La acción está macro orientada porque va más allá de cada puesto e involucra a la organización entera.

Dimensión de colocación de las personas

Según Chiavenato (2009) afirma que las personas se involucran incompletamente porque no se llega a conocer por completo el potencial con el que cuentan ya que solo se llega a conocer el desarrollo y desempeño cuando se les asigna una determinada tarea.

El colocar personas es un proceso muy dificultoso porque se basan en modelos orgánicos que se enfocan en la eficiencia por lo tanto exigen que las personas sigan las metas y objetivos y así cumplir con los protocolos y reglas de la empresa.

Dimensión de recompensar a las personas

Según Chiavenato (2009) en la dimensión de las personas son los que constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.

Chiavenato (2009:14), destaca que son utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales.

Según Chiavenato (2009) arguye que nadie trabaja gratis. Cuando pertenecen a la organización, cada trabajador busca desarrollarse, aprender y parte de ello requiere entrega personal, pero ello va de la mano con una recompensación adecuada.

Según Chiavenato se divide en tres componentes de la remuneración total:

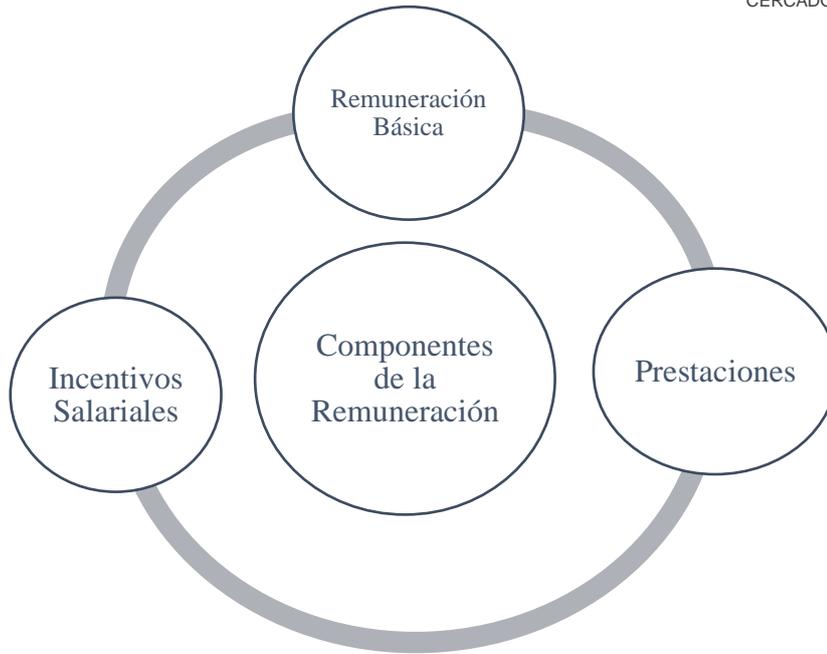


Ilustración 3:Componentes de la remuneración

Fuente: Elaboración propia

Tipos de recompensas o compensaciones

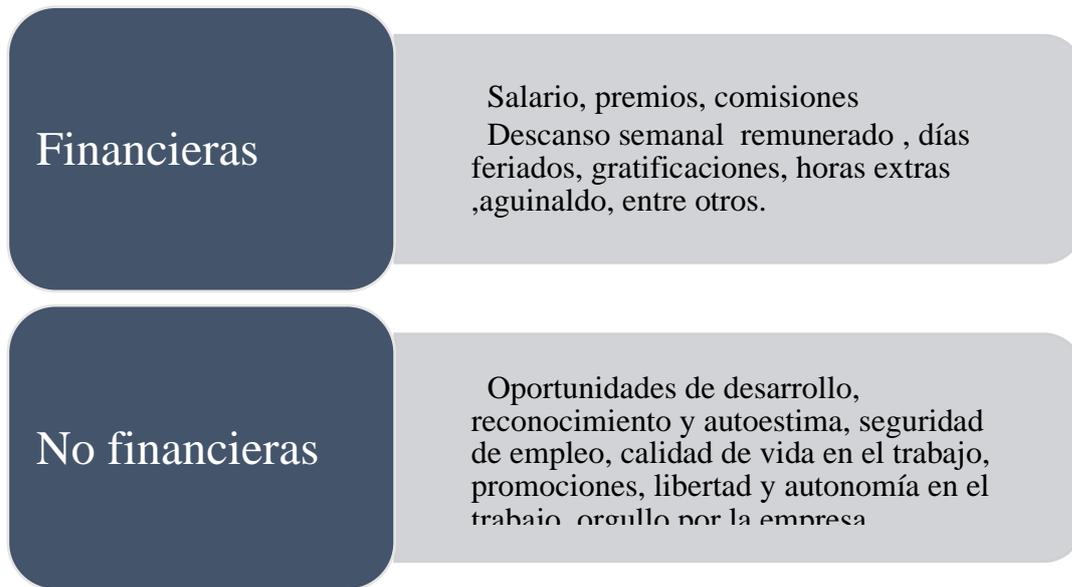


Ilustración 4:Tipo de recompensas

Fuente: Elaboración propia

Dimensión del desarrollo de las personas

Chiavenato (2020) indica que está vinculado al aprendizaje permanente de los colaboradores porque es una necesidad interna del ser humano para evidenciar sus talentos. Por medio de capacitaciones, educando, entrenando o brindando crecimiento que garantice potenciar sus habilidades.

Además, Chiavenato señalo que Desarrollar a las personas no es solo informar sino fórmalos para que sean capaces de representar el capital humano requerido para el desarrollo y crecimiento de la organización ya que esto conlleva al logro de metas, objetivos y visión de la empresa.



Ilustración 5: Estratos del desarrollo

Fuente: Elaboración propia

Dimensión de retener a las personas

Conseguir colaboradores que no están conformes con su trabajo, retribución laboral o entorno ambiental genera complicaciones en toda empresa porque afecta directamente el capital humano y ello se ve reflejado con el tiempo por ello es fundamental contar con estrategias de retención. (Prieto 2013).

Según Chiavenato (2009) arguye que la retención de las personas implica observar un conjunto de detalles personales y ambientales que garantizan la excelencia de la entidad.

Dimensión de supervisar a las personas

Según Chiavenato (2009) indica que Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización.

Clima organizacional

Según Louffat y Jauregui (2019) plantearon que el clima organizacional es conceptuado una propiedad en la empresa y la miden con la percepción individual. Esta la valida con medidas objetivas externas de la situación o contra el consenso de las percepciones. Por esta razón puede ser inexactas, por lo tanto, son importantes para los integrantes de la empresa.

Según Segredo (2013, p. 386) concluyo que el clima organizacional afecta en el aspecto psicológico de los individuos porque en la teoría de las relaciones humanas, indico es significativo por es su relación con la calidad humana de las empresas.

Ali, Romero, Vizcaino y Ceballos (2012) citado por Govea y Zúñiga (2020, p. 16) mencionan que “el Clima Organizacional se refiere a las percepciones comunes que son compartidas con los colaboradores como el trabajo, las relaciones interpersonales, políticas, normas, entre otras”.

Chiavenato (2000) indico que el clima organizacional se puede definir como los atributos del ambiente laboral que son experimentadas por los integrantes de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Según Brunet (1987) define que el clima organizacional forma una configuración de las cualidades de las personas, así como las características individuales constituyen su personalidad, se observa que el clima organizacional afecta directamente en la conducta de sus miembros, y esto como consecuencia afecta el clima ambiental que puede influir en su comportamiento.

Factores del clima organizacional

Palma (2004) señala son cinco los factores que se determinan en el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC”

Autorrealización

Galajinski E. (2012) indico que actualmente el índice de auto-realización se está elevando a nivel mundial lo que ha generado un compromiso mayor en las personas de lo que se deduce como el componente de motivo y objetivo en la vida cotidiana de la persona.

Prado, Ramírez y Ortiz, 2010 señalaron que la autorrealización es el grado en que se valora el esfuerzo y los logros personales.

Involucramiento laboral

Lee Eun-Suk, Park y Tae Youn Park. (2015) señalaron que el involucramiento laboral es un compromiso ya que beneficia a los colaboradores y a la entidad porque a mayor compromiso con el trabajo mayor satisfacción personal. Para las organizaciones incluir a sus colaboradores en el transcurso de toma de decisiones es esencial para el éxito de las mismas ya que forma parte de un proceso de integración.

Involucrar en las entidades a sus colaboradores implica hacerlo participe de, escucharlo brindándole un ambiente laboral satisfactorio. Reforzando lo mencionado

Lee EunSuk, Park y Tae Youn Park. (2015) arguyeron que el involucramiento laboral es una respuesta efectiva hacia la identificación a una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad.

Supervisión

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, cada día más exigente, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la empresa.

Fernández M. (2017) indico que la supervisión laboral es compromiso para toda empresa que trabajan con equipos humanos porque sin calidad de recursos humano no hay desarrollo y crecimiento de la empresa.

La supervisión laboral es requisito indispensable para brindar información y tener un control adecuado según las capacidades y competencias de cada individuo para poderlos capacitar y acompañar en su desarrollo personal, ya que este beneficia el desarrollo de la empresa.

Comunicación

Chiavenato, I. (2017) arguye que la comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas, sino con información acerca de ellas. Además, todas las funciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control, sólo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación.

La comunicación es vital en las organizaciones porque cumple con cuatro funciones elementales las cuales son: controlar, motivar, expresar de emociones e informar. Reforzando ello Ramos W., Paredes S., Teran A. & Lema L. (2017) indicaron que la comunicación organizacional es una herramienta de prioridad que permite la circulación de información para que se las relaciones interpersonales y a la vez esto nos ayuda a identificar el capital humano y medir su desempeño y productividad

Condiciones laborales

Según Rosales P. & Miguel M. (2020) conceptualizaron por condiciones de trabajo se entiende por aquellas condiciones básicas y necesarias vinculadas al entorno del centro de trabajo del trabajador.

Además, las condiciones laborales no sólo son aspectos externos como ambiente saludable, prevención de riesgos, cuidado personal sino también aspectos psicológicos por esta razón la OMS afirma que “El trabajo es beneficioso para la salud mental. Sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos.” Además, La Constitución de la OIT enfatizó “Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones”.

1.3. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?

Problemas Específicos:

1. ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?
2. ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el involucramiento laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?
3. ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la supervisión laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?
4. ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?
5. ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?
6. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?

1.4. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

Objetivos Específicos:

1. Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento Humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

2. Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento Humano y el involucramiento laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

3. Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento Humano y la supervisión laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

4. Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento Humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

5. Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento Humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

HO: No existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

Hipótesis Específicas:

1. Existe relación entre la gestión del talento humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.
2. Existe relación entre la gestión del talento humano y el involucramiento en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.
3. Existe relación entre la gestión del talento humano y la supervisión en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.
4. Existe relación entre la gestión del talento humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.
5. Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), define que “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudiante de un fenómeno o problema.

La presente investigación es tipo aplicada, con diseño no experimental de enfoque cuantitativo y nivel correlacional que pertenece al tercer nivel de investigación.”.

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existía entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

La investigación cuantitativa, en cambio, es aquella que utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable (medible).

Algunos ejemplos de investigaciones cuantitativas son: diseños basados en la encuesta social, entre otras, siendo una de las más usadas la encuesta social.

2.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 25 personas colaboradores de una empresa avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

De acuerdo con Arias, Villasís y Miranda (2016, p.202), define a “la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formara el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados”.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p .173) define que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que

definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

Los datos tomados para el presente estudio se muestran a continuación:

2.2.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es: "el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p.174)

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (PINEDA et al 1994:108)

La población para nuestro trabajo de investigación conto con 25 personas quienes conforman el personal que labora en la empresa para la realización de este proyecto de investigación basada en la Gestión de Talento de Humano y el Clima Organizacional en las empresas del sector avícola ubicado en el distrito de Cercado de Lima, Lima-Perú, 2022, se tomó a toda la población por ser finita identificando así en su totalidad a todos los miembros de la empresa.

2.2.2. Muestra

Zarcovich (2005) indico que el tipo de estudio "la muestra censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques que conforman el objeto del censo. Los datos se recogen de una muestra que representa que representa el total del universo, porque que la población es pequeña y finita".

A la vez Hernández citado en Castro (2003) menciona que "si la población es menor o igual a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69)

La muestra se consideró censal porque se seleccionó al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos, donde todas las unidades de investigación se precisa ser universo, población y muestra.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica

La técnica de investigación Rojas, Ignacio (2011) lo define como “Procedimiento típico validado por la práctica, orientado generalmente a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas”.

Angulo (2012) determina que es importante señalar que la información obtenida deberá de reunir aspectos relacionados con el trabajo de la obtención, análisis y presentación de la información. Por lo tanto, serán utilizadas las diferentes técnicas en 61 la recolección de datos, también el tratamiento y el análisis de la información, así como las formas en que es presentada toda la información obtenida y con motivo de la investigación. (p.1)

García (1993) define encuesta como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Esta técnica según Tamayo es un procedimiento que recoge información directa o indirecta formulando preguntas para ser marcadas por los encuestados.

Para esta investigación, se procesó información que fue recolectada de la siguiente manera:

La técnica empleada fue la encuesta ya que a través de ella se obtuvo información requerida del colaborador con respecto la gestión del talento humano y el clima organizacional.

2.3.2. Instrumento

Se empleó el cuestionario que es un recurso que se mide mediante un instrumento basado en referencias teóricas y con indicadores suficientes para poder medirlos y analizar los resultados obtenidos. El cuestionario estuvo formado por 33 preguntas distribuidas en dos secciones, en la primera encuesta de la variable gestión del talento con 16 ítems divididas en 6 dimensiones y el segundo cuestionario de la variable clima organizacional con 17 ítems divididas en 5 dimensiones.

Se aplicó un cuestionario cerrado de selección múltiple la escala Likert colocando el número 1 como el mínimo acuerdo y el número 5 como el máximo acuerdo en cada variable respecto a la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa de avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima, Perú-2022.

El instrumento que se aplicó fue un cuestionario cerrado de selección múltiple con escala Likert estuvo dirigida a los trabajadores de una empresa de avícola con la finalidad de medir la Gestión del talento humano con la relación del Clima Organizacional.

El instrumento tuvo como objetivo analizar la realidad de la entidad en estudio.

2.3.3. Procedimiento y análisis de datos

Se ejecutó un cuestionario para la recolección de datos, el instrumento estuvo conformado por 33 preguntas. Después se verificó con un juicio de validez con 4 expertos, de lo cual 3 de ellos mencionaron que es aplicable y un experto mencionó que es aplicable después de corregir, por esta razón inmediatamente se realizaron las correcciones pertinentes para la aplicación de la prueba piloto de forma virtual a 8 colaboradores para poder verificar

la confiabilidad del Alfa de Crobach, obteniendo una fiabilidad de (0,977), representando un nivel significativo positivo no excluyéndose ningún elemento. En el programa de Microsoft Excel y resultó ser un test aceptable. Posteriormente, se envió el cuestionario de manera digital (Google Forms) por la coyuntura mundial. La muestra fue censal debido a que se aplicó a 25 colaboradores de la empresa avícola, ubicada en el distrito de Cercado de Lima. Conforme se completaban los cuestionarios se obtuvieron las respuestas de cada uno en secuencia al periodo que terminaban de completar el cuestionario y al finalizar se valida de forma automática en el Microsoft Excel, posteriormente, obtenidos los datos del cuestionario se realizó el orden de los datos para su procesamiento, se trasladó la información al programa software IBM SPSS Statistics versión 26 y por último se obtuvo los resultados a través de tablas y gráficos estadísticos, que ayudaron a resolver el objetivo de investigación.

➔ **Fiabilidad**

Escala: EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,977	,977	33

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,508	2,000	4,750	2,750	2,375	,396	33

Ilustración 6: Alfa de cron Bach

Fuente: SPSS

Este cuestionario estuvo distribuido en dimensiones y tuvo indicadores de medición con escala Likert señalando las siguientes opciones de respuesta:

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi nunca

Por último, para agrupar de resultados se segmentaron en 3 niveles: bueno, regular y malo.

En donde:

Bueno: Correspondería al conjunto de respuestas marcadas del valor 4 y 5 de la escala de Likert, es decir casi siempre y siempre.

Regular: Correspondería al conjunto de respuestas marcadas del valor 3 de la escala de Likert, es decir algunas veces.

Malo: Correspondería al conjunto de respuestas marcadas del valor 1 y 2 de la escala de Likert, es decir nunca y casi nunca.

Lográndose resultados con la estadística descriptiva, midiendo el grado de correlación con Rho Spearman obteniéndose resultados significativos positivos entre la variable independiente (gestión del talento humano) y la variable dependiente (clima organizacional). Estos resultados fueron discutidos comparando con los hallazgos de las investigaciones presentadas como antecedentes de esta investigación.

2.3.4. Juicio de experto

El instrumento fue enviado mediante una ficha de validación de juicio de expertos a cada docente de la Universidad Privada del Norte con el propósito de conseguir la confiabilidad del instrumento y así lograr ejecutarla a los colaboradores de la entidad estudiada.

N° de Expertos	Nombre de Juicio de Expertos
Experto 1°	María Isabel Flores Bazán
Experto 2°	Magnolia Jesús Dusek Paz
Experto 3°	Aldo Medina Gamero
Experto 4°	Lester Alberto Obispo Sotomayor

2.3.5. Aspectos Éticos

En esta investigación según los estándares internacionales de la ética para la investigación científica actualmente en una sociedad cambiante se requiere de mayor confianza en esta actividad para reducir mala praxis, conflicto de interés, malversación de fondos, plagio, adulteración o falsificación de datos, buscando que la investigación sea ética. Esta investigación tuvo como prioridad el respeto, integridad y profesionalidad en el uso de información de la entidad, a la vez garantizando la reserva de identidad de los trabajadores encuestados y es de libre participación es decir es de forma voluntaria, asegurando la confidencialidad ya que la información recolectada solo será utilizada con fines de investigación. Es preciso señalar, que los resultados no han sido manipulados y tampoco alterados, ya que son datos reales que se ha obtenido de acuerdo a la muestra.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

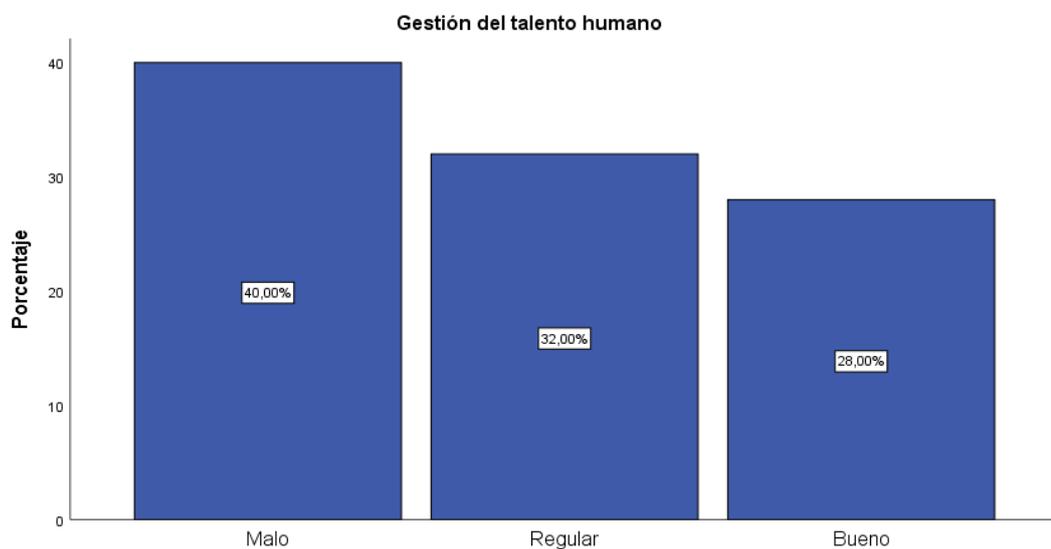
En el presente capítulo, se revela los resultados de la investigación realizada en una entidad del sector avícola con una muestra de 25 trabajadores, el instrumento utilizado fue un cuestionario que consta en 33 ítems, con 11 dimensiones y tuvo por objetivo analizar la gestión del talento humano para identificar los factores que influyen en el clima organizacional que pertenecen a la entidad donde se realizó la investigación.

ANÁLISIS POR VARIABLE: Gestión del talento humano

Tabla 1 Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	10	40,0	40,0	40,0
Regular	8	32,0	32,0	72,0
Bueno	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 1: Gestión del talento humano

Interpretación:

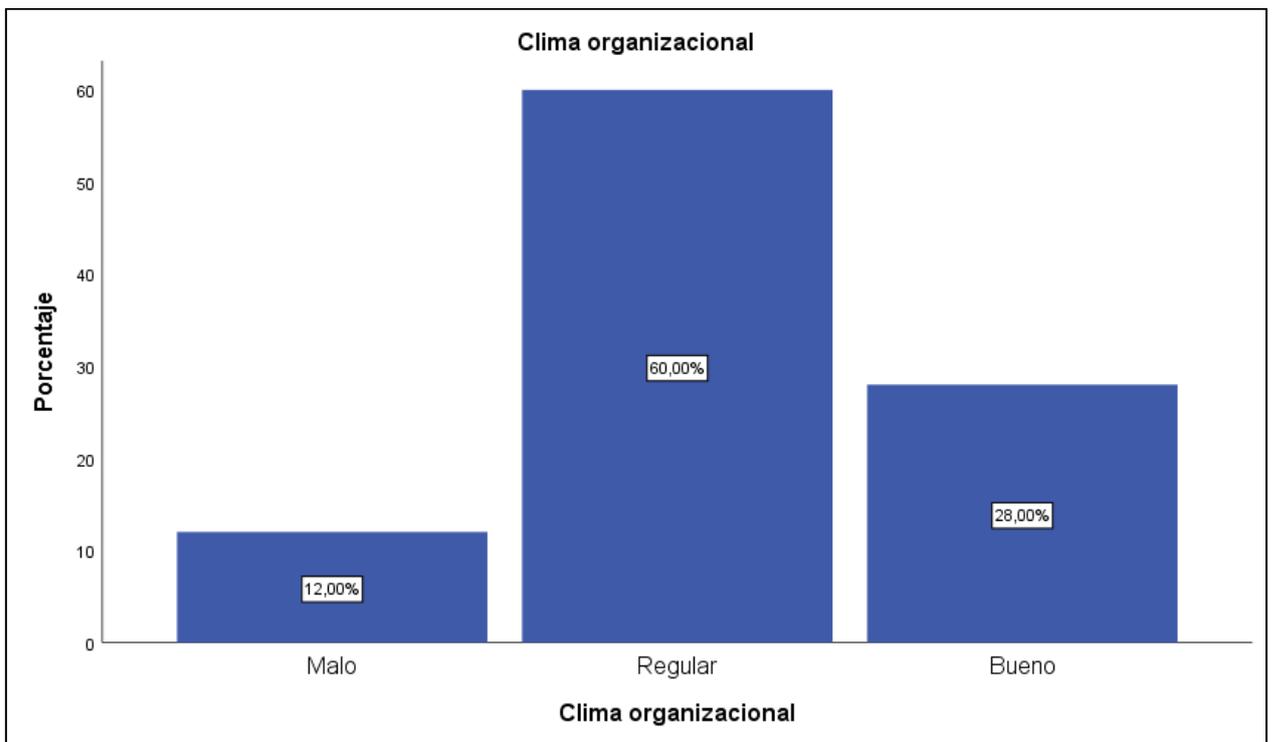
De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo

que el 40.00% consideran que la gestión de talento humano es malo, el 32.00% consideran que es regular, y el 28.00% consideran que es bueno.

Tabla 2 Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	12,0	12,0	12,0
Regular	15	60,0	60,0	72,0
Bueno	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 2: Clima organizacional

Interpretación:

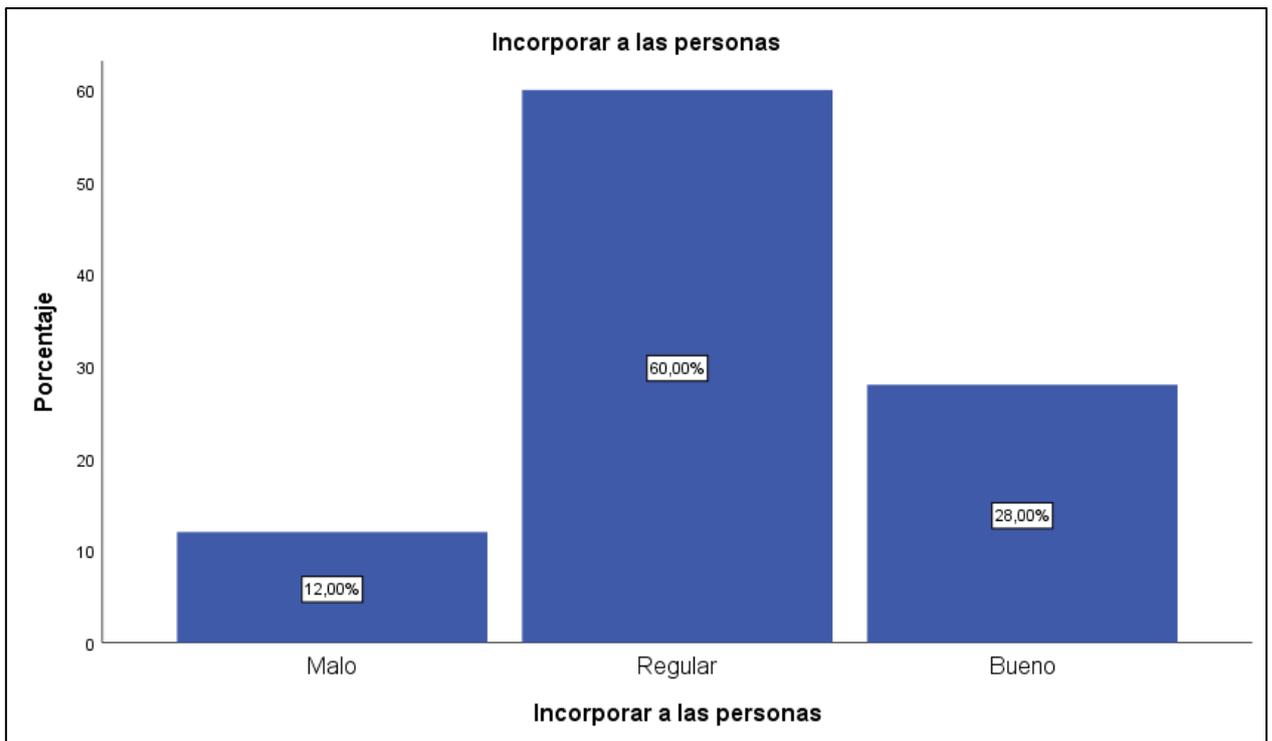
De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 60.00% consideran que el clima organizacional es regular, el 28.00% consideran que es bueno, y el 12.00% consideran que es malo.

ANÁLISIS POR DIMENSIONES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 3 Incorporar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	12,0	12,0	12,0
Regular	15	60,0	60,0	72,0
Bueno	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 3: Incorporar a las personas

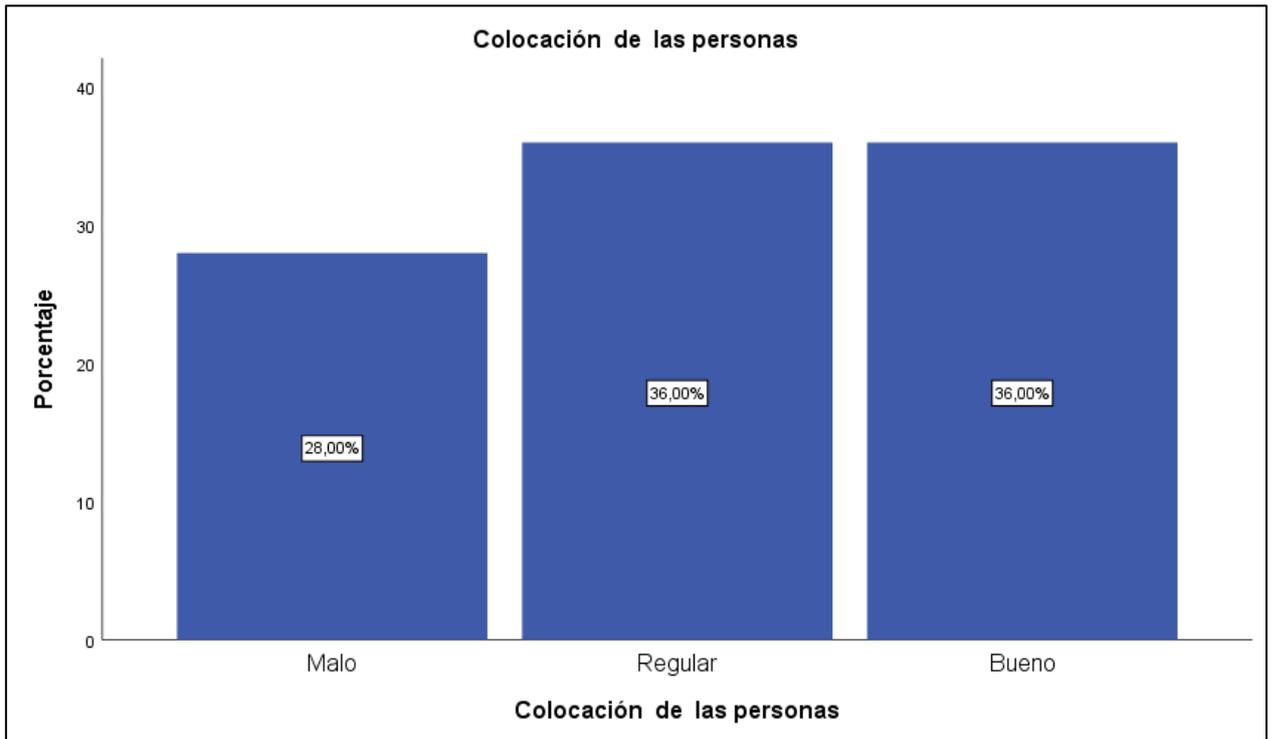
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 60.00% consideraron que en la dimensión de incorporar a las personas es regular, el 28.00% indicó que es bueno, y el 12.00% señaló que es malo.

Tabla 4 Colocación de las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	7	28,0	28,0	28,0
Regular	9	36,0	36,0	64,0
Bueno	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 4: Colocación de las personas

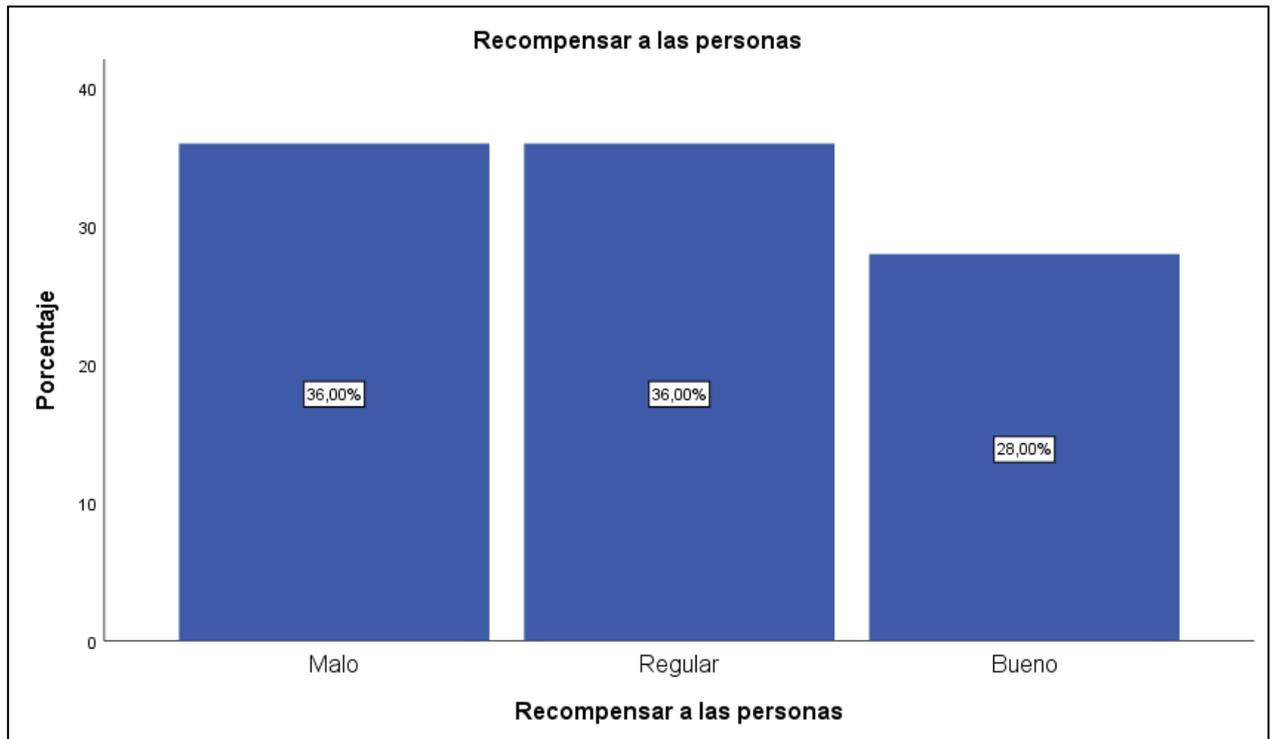
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 36.00% consideraron que la dimensión de la colocación de las personas es regular, el otro 36.00% indicó que es bueno, y el 28.00% señaló que es malo.

Tabla 5 Recompensar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Malo	9	36,0	36,0	36,0
Regular	9	36,0	36,0	72,0
Bueno	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 5:Recompensar a las personas

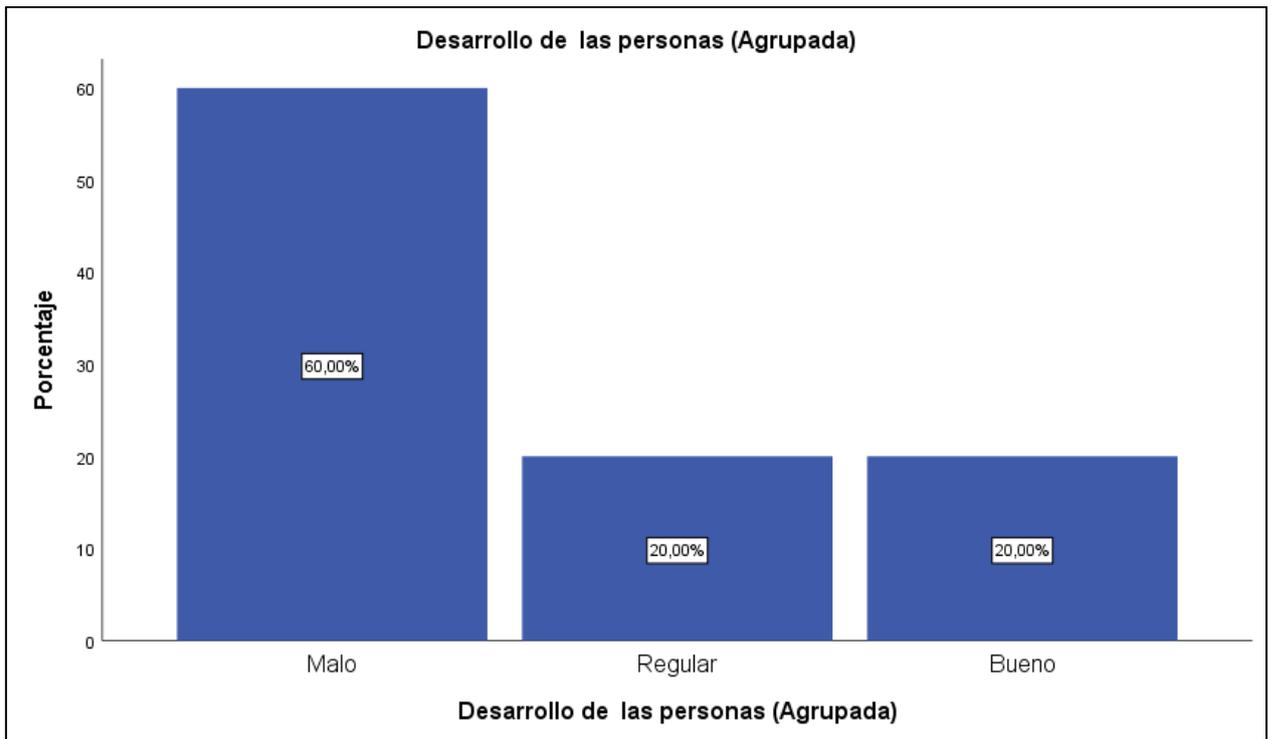
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que en la dimensión de recompensar a las personas el 36% consideraron que es regular, el otro 36% indico que es bueno, y el 28% señalaro que es bueno.

Tabla 6 Desarrollo de las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	15	60,0	60,0	60,0
Regular	5	20,0	20,0	80,0
Bueno	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 6: Desarrollo de las personas

Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 60.00%. considero que en la dimensión del desarrollo de las personas es malo, el 20.00% indico que es regular y el otro 20.00% señalo que es bueno.

Tabla 7: Retener personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	14	56,0	56,0	56,0
Regular	5	20,0	20,0	76,0
Bueno	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 7: Retener a las personas

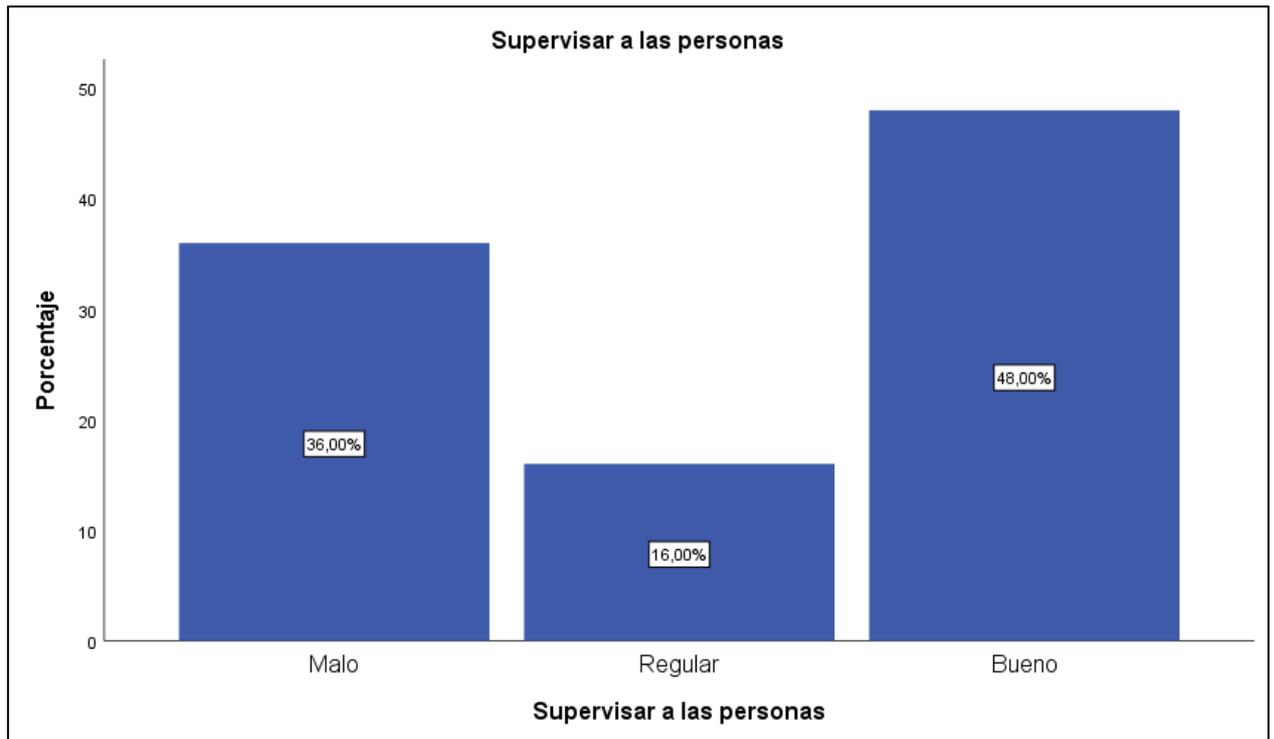
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 56.00%. considero que la dimensión de retener a las personas es mala, el 24.00% indico que es bueno y el 20.00% señalo que es regular.

Tabla 8: Supervisar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	36,0	36,0	36,0
Regular	4	16,0	16,0	52,0
Bueno	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 8: Supervisar a las personas

Interpretación:

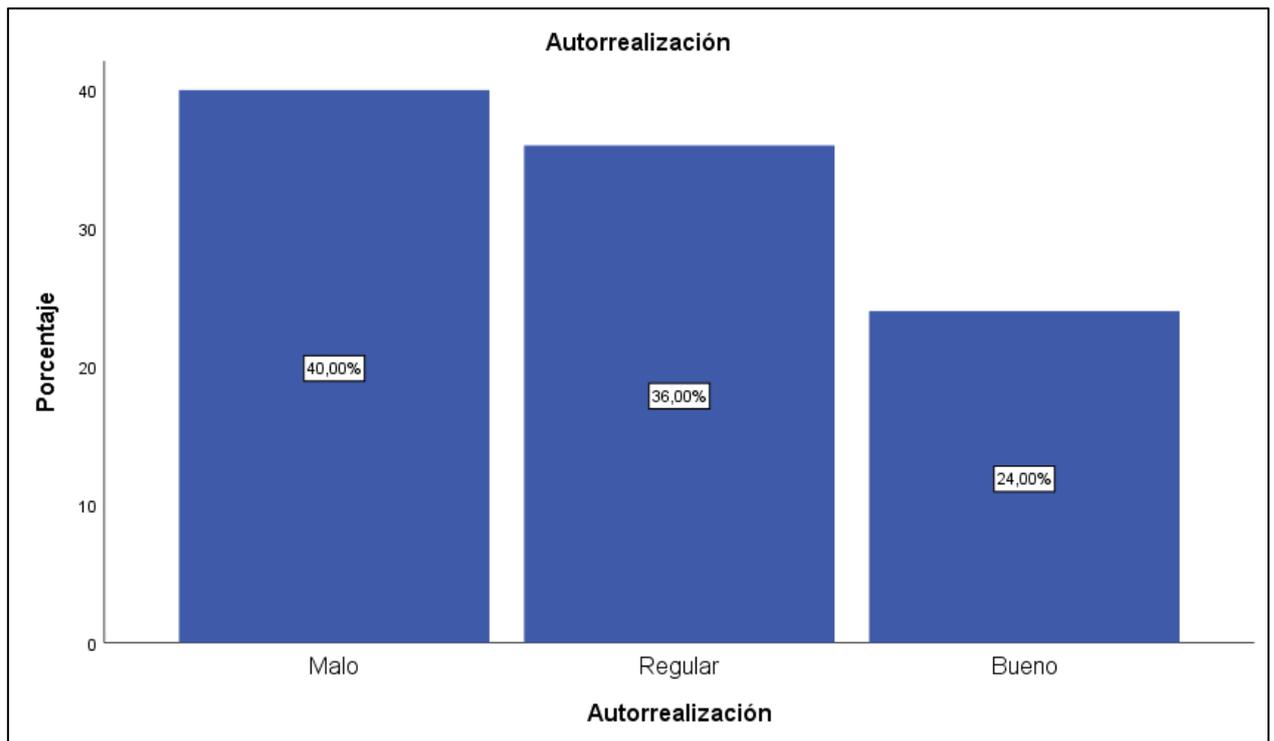
De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 48.00%. considero que en la dimensión de supervisar a las personas es bueno, el 36.00% indico que es malo y el 16.00% señalo que es regular.

ANÁLISIS POR DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 9 : Autorealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	10	40,0	40,0	40,0
Regular	9	36,0	36,0	76,0
Bueno	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 9: Autorrealización

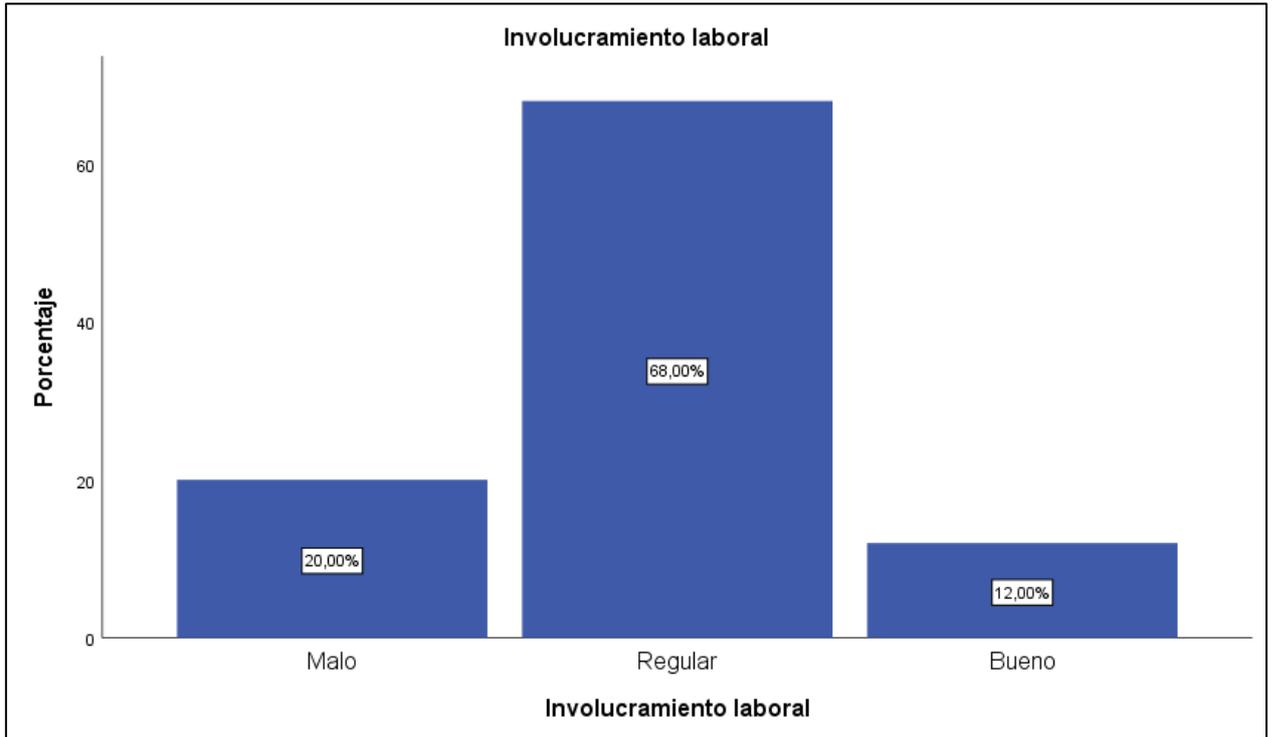
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una que el 40.00%. considero que en la dimensión de autorrealización es mala, el 36.00% indico que es regular y el 24.00% señalo que es bueno.

Tabla 10: Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	20,0	20,0	20,0
Regular	17	68,0	68,0	88,0
Bueno	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 10: Involucramiento laboral

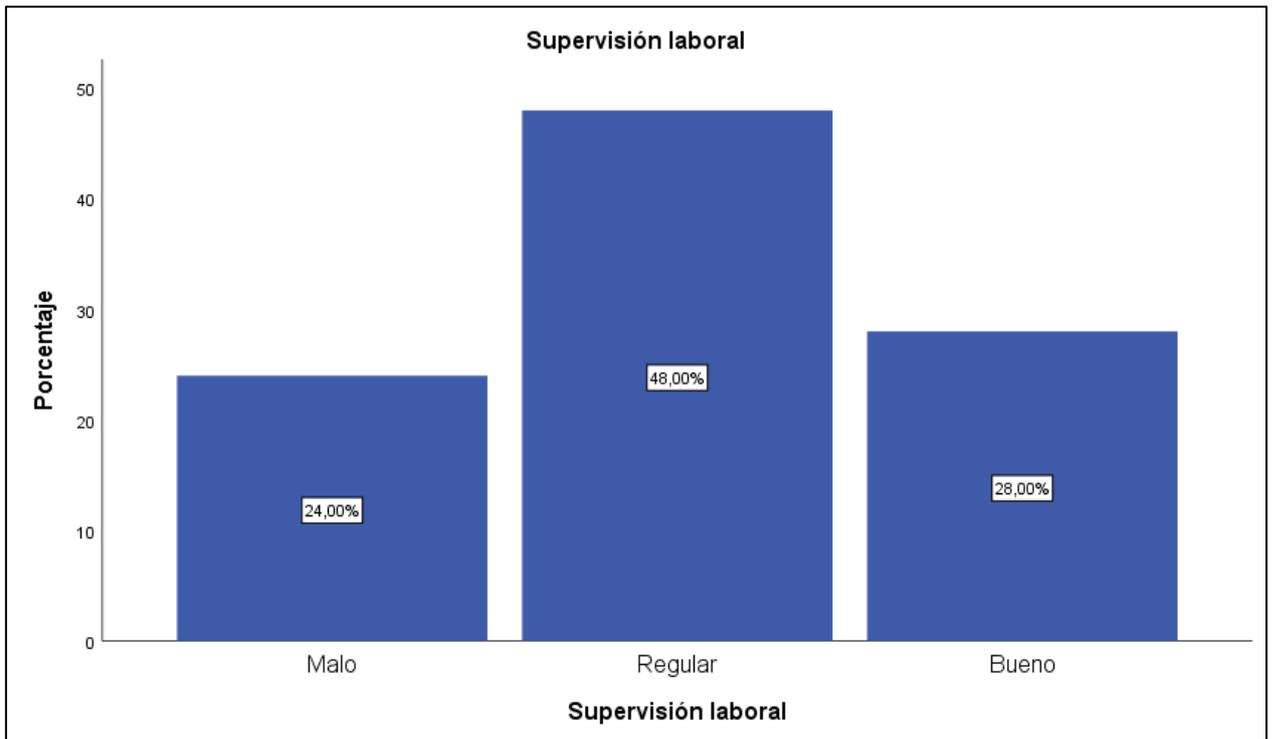
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 68.00%. considero que en la dimensión del involucramiento laboral es regular, el 20.00% indico que es malo y el 12.00% señalo que es bueno.

Tabla 11:Supervisión laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	24,0	24,0	24,0
Regular	12	48,0	48,0	72,0
Bueno	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 11:Supervisión laboral

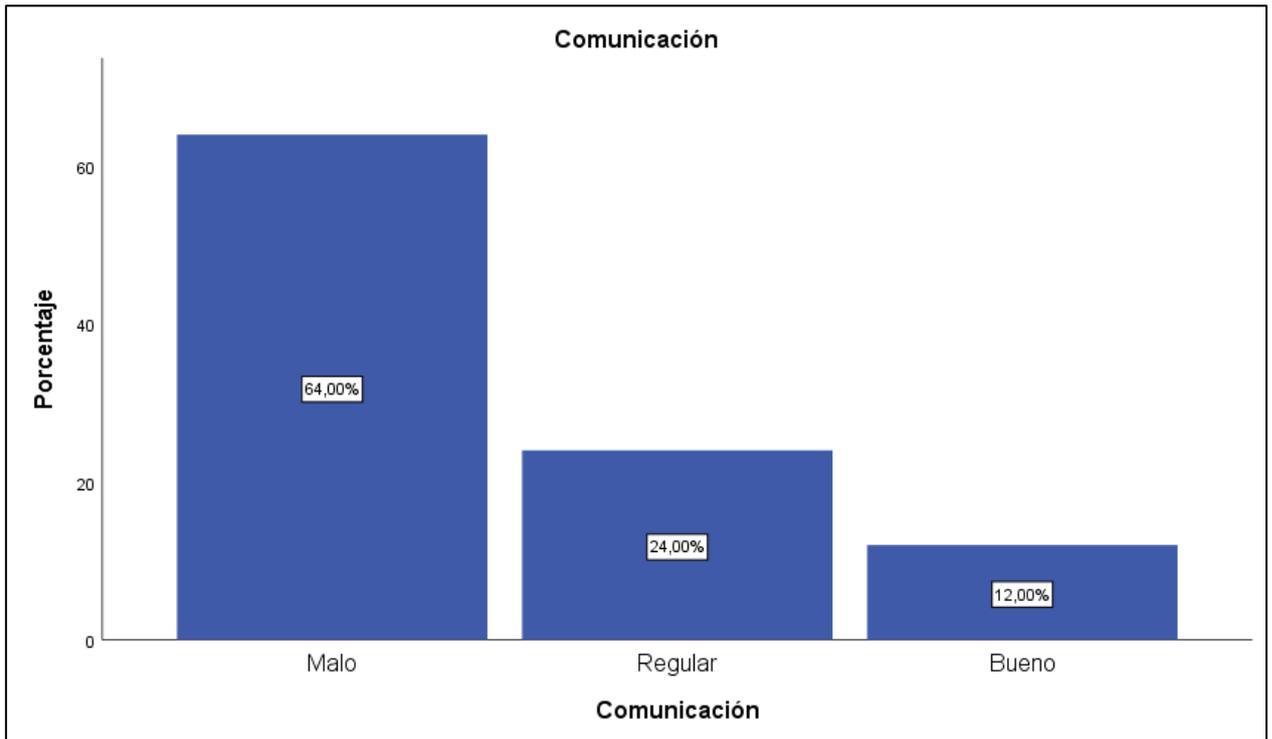
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 48.00%. considero que en la dimensión de supervisión laboral es regular, el 28.00% indico que es bueno y el 24.00% señalo que es malo.

Tabla 12: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	16	64,0	64,0	64,0
Regular	6	24,0	24,0	88,0
Bueno	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 12: Comunicación

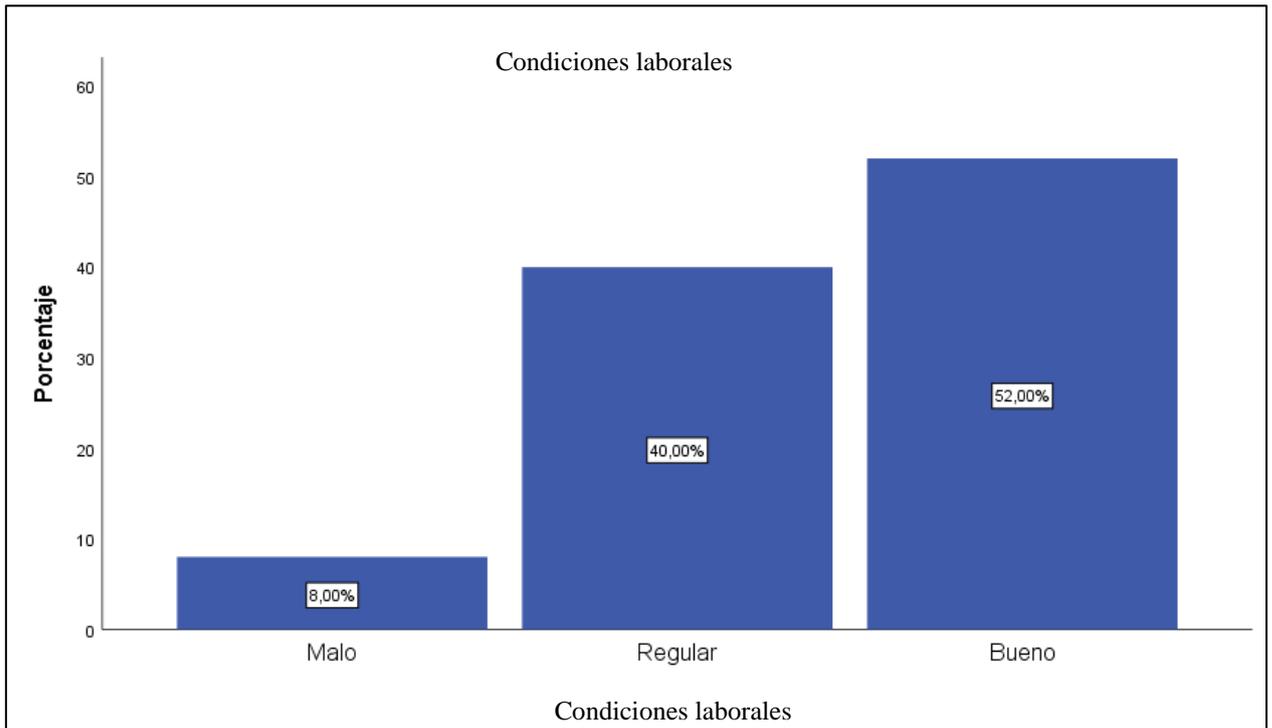
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 64.00%. considero que la dimensión de comunicación es mala, el 24.00% indico que es regular y el 12.00% señalo que es bueno.

Tabla 13: Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	2	8,0	8,0	8,0
Regular	10	40,0	40,0	48,0
Bueno	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 13: Condiciones laborales

Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú, 2022, se obtuvo que el 52.00%. considero que en la dimensión de condiciones laborales son buenas, el 40.00% indico que son regulares y el 8.00% señalo que es malo.

PRUEBA ESTADÍSTICA CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

Ha: Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

I. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

II. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

III. Resultado estadístico Rho de Spearman:

Correlación rho de Spearman entre las variables Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional

		Gestión del talento humano	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,830**	
		N	25	
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

IV. Interpretación Rho de Spearman:

De los resultados anteriores obtenidos en la tabla 49, comprobamos que entre la gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.830; es decir a mayor gestión de Talento Humano mejor Clima

Organizacional, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 83.00% entre ambas variables.

Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Prueba de hipótesis 1:

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

I. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

II. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

III. Resultado estadístico Rho de Spearman:

Correlación rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la autorrealización

		Gestión del talento humano	Autorrealización
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	25 25

Autorrealización	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	25	25

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

IV. Interpretación Rho de Spearman:

De los resultados anteriores obtenidos en la tabla 50, comprobamos que entre la gestión del talento humano y la autorrealización existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.615; es decir a mayor gestión del talento humano mejor autorrealización, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 61.5% entre ambas variables.

Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando existe relación entre la gestión del talento humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Prueba de hipótesis 2:

Ho: No existe Relación entre la gestión del talento humano y el involucramiento laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022

Ha: Existe Relación entre la gestión del talento humano y el involucramiento laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022

I. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

II. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del

cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

III. Resultado estadístico Rho de Spearman:

Correlación rho de Spearman entre las variables de gestión del talento humano y involucramiento laboral

			Gestión del talento humano	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

IV. Interpretación Rho de Spearman:

De los resultados anteriores obtenidos en la tabla 51, comprobamos que entre gestión del talento humano y el involucramiento laboral existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.648; es decir a mayor gestión del talento humano mejor involucramiento laboral, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 64.8% entre ambas variables.

Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que existe Relación entre la gestión del talento humano y el involucramiento en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Prueba de hipótesis 3:

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la supervisión en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y la supervisión en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

I. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

II. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

III. Resultado estadístico Rho de Spearman:

Correlación rho de Spearman entre gestión del talento humano y la supervisión

		Gestión del talento humano	Supervisión laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,486*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	25
	Supervisión laboral	,486*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014
		N	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

IV. Interpretación Rho de Spearman:

De los resultados anteriores obtenidos en la tabla 52, comprobamos que entre gestión del talento humano y la supervisión existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.486; es decir a mayor gestión del talento humano mejor supervisión, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 48.6% entre ambas variables.

Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que existe relación entre la gestión del talento humano y la supervisión en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Prueba de hipótesis 4:

Ho: No existe Relación entre la gestión del talento humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

Ha: Existe Relación entre la gestión del talento humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

I. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

II. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

III. Resultado estadístico Rho de Spearman:

Correlación rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la comunicación

			Gestión del talento humano	Comunicación
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

IV. Interpretación Rho de Spearman:

De los resultados anteriores obtenidos en la tabla 53, comprobamos que entre la gestión del talento humano y la comunicación existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.720; es decir a mayor gestión del talento humano mejor comunicación, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 72.0% entre ambas variables.

Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que existe Relación entre la gestión del talento humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

Contrastación de la quinta hipótesis específica

Prueba de hipótesis 5:

Ho: No existe Relación entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

Ha: Existe Relación entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

I. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

II. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

III. Resultado estadístico Rho de Spearman:

Correlación rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y las

condiciones laborales

		Gestión del talento humano	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25
	Condiciones laborales	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

IV. Interpretación Rho de Spearman:

De los resultados anteriores obtenidos en la tabla 54, comprobamos que entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.866; es decir a mayor gestión del talento humano mejor condiciones laborales, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 86.6% entre ambas variables.

Por otro lado, al obtener un valor de sigma de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que existe Relación entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis realizado en el presente estudio, la relación entre las variables gestión de talento humano y clima organizacional es positiva, con coeficiente de rho spearman de 0,830 ($P < 0,05$). Se interpreta como que, a mejor gestión de talento humano, el clima organizacional de los trabajadores de la empresa será desarrollará de manera adecuada, obteniendo una mejor percepción de los trabajadores. Este resultado tiene similitud con el de Quispe C. & Refulio E. (2019), en su tesis titulada "Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa de servicios múltiples Carlín S.A.C., obteniendo una correlación altamente significativa y los resultados Rho de Spearman fue de 0.784, determinando que la ejecución adecuada de la gestión del talento humano mejora significativamente el clima organizacional en la empresa.

La correlación entre la variable gestión del talento humano y autorrealización de la variable clima organizacional, tuvo una relación positiva con el coeficiente de correlación rho Spearman de 0.615 ($p < 0.05$). Se refiere a que una adecuada gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa genera una mejor autorrealización. No hemos encontrado una correlación directa, pero en la investigación Horna B. Rossi B. (2021) considero las dimensiones de recompensa y consideración en las cuales incluyen los tipos de recompensa, nivel de satisfacción, conformidad del colaborador y apoyo en cumplir sus objetivos que estos factores implican que una persona se sienta auto-realizada y obtuvo un rho de Spearman en la dimensión de consideración de 0.729 de lo cual indico que existe una buena relación con sus colaboradores porque estos consideran que han conseguido logros personales en el tiempo que llevan en la entidad y a la vez género que

se sientan satisfechos con el apoyo y motivación que le brindan los jefes para lograr los objetivos y metas planteados. Por otro lado, en la dimensión de recompensa obtuvo un rho de Spearman de 0.646 que existe una satisfacción estándar, debido a que la empresa cuenta con incentivos y beneficios para los colaboradores, sin embargo, estos no satisfacen en su totalidad e indique que el colaborador solo trabaje por cumplir y recibir un sueldo. En similitud en nuestra investigación se obtuvo que un 40% considero que la autorrealización como mala, un 36% como regular y un 24% como buena, lo consideraron como mala por las prácticas en gestión del talento humano porque no se le da una debida importancia a brindar soporte, ayuda y orientación adecuada a los colaboradores para que se puedan sentir satisfechos y motivados por medio de capacitaciones, por recompensación de bonos, por seguir los lineamientos de la organización.

En la correlación de la variable gestión del talento humano y involucramiento laboral de la variable clima organizacional, tuvo una relación positiva con coeficiencia de correlación de rho Spearman 0,648 ($p < 0,05$). No se encontraron investigaciones que cuenten con la misma dimensión sin embargo los autores Castro A., López A. & Quintero D. (2020) mencionan en el clima organizacional, en la categoría de calor y apoyo que refiere a el sentimiento experimentado por los colaboradores que garantizan las buenas relaciones laborales logrando apoyarse entre ellos ,y garantizar el éxito y cumplimiento de metas y objetivos de sus resultados indicaron que el 90% de aceptación por parte de los colaboradores , donde indicaron que las relaciones entre compañeros aportan el apoyo mutuo, sin embargo en las relaciones con los superiores se observa que existe una diferencia en el trato .En similitud con nuestra investigación un 68% indico que es regular el involucramiento laboral porque se busca aun romper con los esquemas antiguos que

debe comprometer a todos los integrantes de la organización para que juntos logren las metas y objetivos propuestos.

La correlación entre las variables gestión del talento humano y la supervisión laboral, tuvo una relación positiva débil con coeficiente de correlación de rho Spearman de 0.486($p < 0.05$). En la investigación de Vinueza A. (2017) indico que el 47% del personal de las empresas de embutidos considera no favorable la supervisión, mencionaron que no existe apoyo de los altos mando en brindar soporte para superar cualquier adversidad y que solo el 10% indico supervisión es favorable para la funcionalidad de su trabajo. En comparación a la investigación los datos que se obtuvieron fue de 48% considero que la supervisión laboral es regular, el 28% que es bueno y el 24% que es malo, porque se necesita un mayor interés por parte de los directivos y para ejercer un liderazgo más acorde a las exigencias de las empresas modernas que se rigen por los estándares internacionales , pero a la vez es necesario hacer un seguimiento adecuado de las funciones que se realizan para así poder garantizar un buen clima organizacional , un buen desempeño en los colaboradores se obtuvo resultados opuestos.

La correlación entre la variable gestión del talento humano y comunicación, tuvo una relación positiva con coeficiente de correlación de Spearman de 0,720($p < 0,05$). En similitud en la investigación de Palacios D. (2019) indico que el 76,3% de los encuestados consideran que no es posible la interactuar con personas de mayor jerarquía es decir no existe una comunicación adecuada. En la investigación se logró determinar que el 64% lo considero malo porque ello esto afecta en la comunicación entre áreas, colaboradores por ello es importante que los canales de comunicación se fortalezcan y se establezcan mejores canales de comunicación que permitan un mejor desarrollo y así no se perjudique la productividad de la empresa y garantice el cumplimiento de objetivos.

En la investigación se puede apreciar los resultados con las dimensiones semejantes, ya que nos relacionan o identifican para la mejora en la variable dependiente en Clima Organizacional. Por la cual como indico Cecilio K. Solís N. Saldívar S. (2019) en el cual estudio la dimensión de relaciones personales donde indica que la percepción por parte de sus integrantes de la organización ya que ello garantiza un buen clima organizacional que en su investigación indico que el 58.97% que es regular. Por ello se relacionó con la dimensión de comunicación que en la investigación indico un 64% de los encuestados señalaron que es deficiente por ello los resultados son opuestos, debido a que la comunicación es una herramienta básica para la entidad permitiendo llegar los mensajes directos y no distorsionados para garantizar un adecuado clima organizacional que permita relacionarse entre jefe, supervisor, asistente y colaborador.

La correlación entre la variable gestión del talento humano y condiciones laborales, tuvo una relación positiva con coeficiente de correlación de Spearman de 0,866($p < 0,05$) Vinuesa A. (2017) Recalca que las organizaciones deberán dejar de lado actuar más allá de los sistemas tradicionales de gestión, para poder diferenciarse y ser más competitivas en su investigación indico que el 47% del personal lo considero no favorable, es decir que hay que perfeccionar las condiciones que se ofrecen y el equipamiento de la empresa, el trato no es igualitario y el 31% percibe esta dimensión como parcialmente aceptable y el 14% que si contaron con las condiciones laborales .

En contraste con la investigación que obtuvo un 52% que las condiciones laborales son buenas, un 40% indicaron que es regular y un 8% que fueron malas, se debe asegurar estas condiciones porque permite que los colaboradores se sientan satisfechos como personas y profesionales demostrado que su existe relación en entre ambas variables

Cabe resaltar que el talento humano es el activo clave que genera valor a las organizaciones y permite lograr los objetivos establecidos; por tal razón, es importante que se realice una adecuada gestión para crear un clima organizacional idóneo.

4.1.1. Implicancias

Metodológicas

En esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición cuantitativa, fue “un cuestionario” que ayudó y permitió explicar la situación de la entidad con relación a la variable independiente Gestión del talento humano, con seis dimensiones y la variable dependiente Clima organizacional con cinco dimensiones y cada una con sus indicadores requeridas para una empresa del sector avícola.

El instrumento de medición a través del cuestionario con 33 ítems con 11 dimensiones con diseño no experimental de enfoque cuantitativo y nivel correlacional que logró medir para dar a conocer si existe algún grado de correlación entre las dos variables.

La población estuvo conformada por los 25 colaboradores a quienes se les envió un formulario Google con el respectivo cuestionario para el estudio.

Luego de recibir los cuestionarios marcados se procedió a los análisis y discusión de resultados, obteniéndose un resultado de correlación de Rho Spearman de 0,830.

Prácticas

Las implicancias prácticas en esta investigación son de suma importancia porque los resultados serán tomados para contribuir a la implementación de los planes de mejora para la gestión del talento humano y para realizar un seguimiento durante todo el proceso, ello se

refiere que desde el momento que ingresan los colaboradores a la entidad hasta en el desarrollo de sus actividades porque de alguna manera permite identificar y realizar acciones preventivas para ayudar en el rendimiento y desempeño de los colaboradores y de esta manera garantizar un adecuado clima organizacional porque en la información encontrada está directamente relacionada con las variables de estudio la adecuada gestión del potencial humano que es lo más importante en toda empresa para generar un mejor crecimiento y desarrollo sostenible.

Teóricas

La gestión de talento humano y clima organizacional es clave de éxito en una organización porque conlleva a los colaboradores a mantener un trabajo estable y un ambiente laboral que genere satisfacción y orgullo de pertenecer a una familia organizacional que lo ayuda a su desarrollo personal como a su crecimiento profesional.

Esta investigación se realizó en dimensiones divididas en dos variables independiente con dimensiones: incorporar personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas, supervisar a las personas y en variable dependiente: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Observando los resultados se determinó que en la empresa avícola existe una gestión de talento con porcentaje significativo, con un clima organizacional regular con participación alta.

LIMITACIONES

Una de las limitaciones que se encontraron en la investigación es la recolección de datos debido a la coyuntura actual, pese a ello hicimos todo lo posible para llevar a poder

recolectar datos y culminar exitosamente la investigación. Además, otra limitación que se tuvo en la investigación fue la falta de acceso a tesis internacionales, ya que tuvieron acceso privado y obstáculos al momento de realizar las discusiones.

Otra limitación que se encontró fue que los colaboradores logren responder las encuestas por falta de tiempo, a pesar de ello logramos terminar la encuesta exitosamente y se vio el interés de los mismos por apoyarnos en nuestra investigación

El presente estudio logro demostrar que la dimensión de la gestión del talento humano tiene una alta correlación con la variable clima organizacional ya que logro demostrar que están altamente relacionadas.

METODOLOGÍA

CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

Conclusión de la hipótesis específica 1:

Se determinó que entre la gestión del talento humano y la autorrealización existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.615; es decir a mayor gestión del talento humano mejor autorrealización, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 61.5% entre ambas variables. Por lo tanto, se debe tener un plan estratégico en el cual su prioridad sea brindar y promover la motivación en su trabajadores que brinde crecimiento profesional y personal a cada colaborador de la empresa para implementar su desarrollo, ya que de lo contrario tendrá una repercusión negativa en el desempeño y no existirá satisfacción laboral porque no se sentirá totalmente comprometido con las metas de la empresa y por lo tanto el clima organizacional se ve afectado.

Conclusión de la hipótesis específica 2:

Se comprobó que entre gestión del talento humano y el involucramiento laboral existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.648; es decir a mayor gestión del talento humano se refiere a que se busca contratar personal idóneo , mantenerlos debidamente preparados ,brindarles las herramientas necesarias para que se puedan desarrollar que a la vez implica que a mejor involucramiento laboral se busca relacionarlos y mantenerlos motivados hacer que se identifique con las políticas de la empresa, con la misión y visión, implica que cuenten y se sientan con la libertad de aportar nuevas ideas y así mejorar y crecer en la entidad logrando que se beneficien ambas partes ya que hay que promover la idea y romper con esos antiguos esquemas porque hoy en la actualidad los colaboradores son el recurso más importante de toda entidad ,así mismo comprobamos que existe una relación alta de 64.8% entre ambas variables. Quedando aprobada la hipótesis específica 2.

Conclusión de la hipótesis específica 3:

Se comprobó entre gestión del talento humano y la supervisión existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.486; es decir a mayor gestión del talento humano mejor supervisión esto quiere decir que es fundamental realizar un correcto seguimiento de las funciones de los colaboradores ya que esto permite verificar y planificar planes de contingencia ante cualquier falencia que ocurren en el día a día en el desarrollo de funciones que va acompañado de realizar evaluaciones de desempeño y poder detectar casos que pueden ser ajustados en beneficio de los colaboradores y de la entidad, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 48.6% entre ambas variables. Quedando así aprobada la hipótesis específica 3.

Conclusión de la hipótesis específica 4:

Se comprobó que entre la gestión del talento humano y la comunicación existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.720; lo cual indica que a medida que se desarrolla una gestión del talento humano podemos obtener una mayor comunicación con los colaboradores, los canales se fortalecen y existe una mayor confianza. Quedando así aprobada la hipótesis específica 4.

Conclusión de la hipótesis específica 5:

Se comprobó que entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales existe una relación directa y positiva al obtener un valor de 0.866; es decir a mayor gestión del talento humano mejor condiciones laborales porque implica muchos factores compensaciones, la calidad de vida y entorno laboral, satisfacción laboral, desarrollo y crecimiento que garantizan que los colaboradores se encuentren satisfechos y de esta manera puedan sentirse realizados profesionalmente y personalmente debido a que es muy importante porque si estas son negativas perjudican notablemente a los colaboradores al contrario que cuando es positiva existirá un equilibrio y habrá un beneficio mutuo entre ambas partes es decir colaborador y trabajador, así mismo comprobamos que existe una relación alta de 86.6% entre ambas variables. Quedando así aprobada la hipótesis específica 5.

Al haber sido comprobadas las 5 hipótesis específicas por ende se aprueba la hipótesis general que la gestión del talento humano si influye en el clima organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú, 2022.

RECOMENDACIONES

Primera

En cuanto a la dimensión de autorrealización se recomienda un plan estratégico con prioridad de promover la motivación en sus colaboradores para el crecimiento personal y desarrollo profesional de cada colaborador de lo contrario tendrá una repercusión negativa en el desempeño, afectándose la satisfacción laboral con poco compromiso hacia la Visión organizacional y con fuga de talentos.

Segunda

En cuanto a la dimensión de involucramiento laboral se recomienda el acompañamiento y monitoreo constante de los colaboradores para que resuelvan sus dudas y dificultades en el tiempo propicio y prevenir desgaste físico y emocional y a la vez tenga un compromiso responsable en su labor, realizándolo mediante el Feedback, establecer metas y objetivos comunes, planificando reuniones de integración entre los colaboradores, brindar capacitaciones y fórmalos.

Tercera

En cuanto a la dimensión de Supervisión se recomienda que se ejerza un liderazgo transformacional que involucre el desarrollo y crecimiento del ser humano y sus competencias profesionales para lograr la excelencia de la misión y alcanzar las metas de la entidad. Además, diseñar estrategias de desarrollo personal y profesional para los colaboradores a través de equipos de trabajo de alto rendimiento, donde cada uno contribuya con sus capacidades y habilidades más destacadas.

Cuarta

En cuanto a la dimensión de comunicación se recomienda aprovechar los programas de neurociencia para una comunicación adecuada tanto verbal como no verbal para una

buenas relaciones humanas y eficaz trabajo de equipo, elaborar y definir un manual corporativo e implementar la creación de un buzón de sugerencias.

Quinta

En cuanto a la dimensión de condiciones laborales se recomienda aprovechar las tecnologías y las exigencias de los estándares de calidad para que la entidad logre la satisfacción personal y organizacional y además permita prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que puede repercutir negativamente en el marketing de la entidad y en la relación con los clientes.

En esta investigación se recomienda actualización en los estándares de calidad en el manejo de gestión del talento humano para el mejoramiento continuo en el clima de la entidad avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto Hernández, L. M. (2019). Influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en la institución educativa particular del pacífico college, cajamarca 2019. Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3800/LILIANA%20MARISOL%20ABANTO%20HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Achote Caisaguano, M. M., Tunja Castro, D. T., & Montero Reyes, Y. (Febrero de 2022). Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la federación deportiva de cotopaxi. *14(15)*. doi:<https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M. d., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. 139. Ecuador. doi:<https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Baltazar Zavaleta, D. M., & Chirinos Antezama, J. A. (05 de Junio de 2014). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013. Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf
- Bravo Aspiazu, N. E. (2017). La gestión del área de talento humano en el clima laboral de las organizaciones. Ecuador. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2242/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHALY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf
- Cardona Aarbelaez, D., Lamadrid Villareal, J., & Brito Carrillo, C. (2018). La Gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre el clima organizacional y sus dimensiones .Un estudio de caso. 154 - 176. doi:DOI 10.22519/22157360.1185
- Castro Ocampo, A. M., López Álvarez, Á. V., & Quintero Santamaría, D. (2019). Relación entre la atracción del talento humano, y clima en la organización CFC & A Manizales. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5882/Quintero_Santamaria_Daniela_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cecilio Uzuriaga, K. M., Solis Herrada, N., & Saldivar Suasnabar, S. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional en la municipalidad provincial de Pachitea 2018. Huánuco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4547/TAD00649C43.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cevallos Cabrera, C. F., & Campos Vera, J. A. (2022). Gestión de talento humano humano y la recepción del clima laboral de la dirección distrital al Mies Manta, periodo 2020. 6(3), 180 - 210. Ecuador. doi:http://doi.revistamgr.com/V6_3_ART_10.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (Quinta ed.). Mexico. Obtenido de <https://ebooks724.bibliotecaupn.elogim.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- De la Calle Durán, M. d., García Muiña, F. E., & Osuna, A. A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos . 33. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- González Ramos, M. d., & Molina Gómez, A. M. (2016). doi:• González R. & Molina G(2016), 14(2):97-100. Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. Medisur. Recuperado de : <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2016/msu162b.pdf>
- Grisales Rodriguez, M. J., & Gallego Echevarri, L. A. (s.f.). Condiciones labores y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Guamán Andino, P. A., & Ruíz Escobar, E. C. (2017). Sistema de gestión de talento humano para el sector avícola de la provincia de Tungurahua. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25287/1/341%20o.e..pdf>
- Horna Gutiérrez, B. V., & Rossi Ortiz, B. L. (2021). Gestion del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A - 2020. Trujillo, , Perú . Obtenido de

[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8254/1/REP_BRENDA.HORNA_BRENDA.ROSSI_GESTI%
c3%93N.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8254/1/REP_BRENDA.HORNA_BRENDA.ROSSI_GESTI%c3%93N.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf)

Jara Martinez, A. M., Asmat Vega , N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. 23(83). Venezuela. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. Obtenido de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parraguez Sanchez, I. N. (2019). El involucramiento laboral en el siglo XXI . Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB_ParraguezSanchezIngrid.pdf

Pastor Guillén, A. P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>

Pico Versoza, L. M. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *I(11)*, 97 - 104. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>

Prieto Bejarano, P. G. (2013). Gestión del talento Humano como estrategia para retención del personal. Medellín, Colombia. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

Quispe Montalvo, C. A., & Fefulio Guarniz, E. B. (2019). Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa servicios múltiples carlin S.A.C Santiago de

- Surco - 2019. Obtenido de
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1789/Quispe%20Montalvo%2c%20Cesar%20Augusto%20y%20Refulio%20Guarniz%2c%20Eric%20Bryan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (Diciembre de 2019). *30(6)*, 167 - 176. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.
- Ramos Reyes, W. D., Paredes Sandoval, M., Teran Andrade, P. E., & Lema Lliguicota, L. F. (Noviembre de 2017). *Comunicación Organizacional. Primera*. Ecuador. Obtenido de
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Recio Reyes, R. G., Gómez Sánchez, D., López Gama, H., & Oviedo Marín, R. (enero - junio de 2012). *Autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, México. 6(3)*, 14 - 19. Victoria, México. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441942927004>
- Segura Chunga, F. N., & Correa Carlos, C. J. (2017). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Manuel Antonio Mesones Muro - Ferreñafe, 2020. Perú*. Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9491/Segura%20Chunga%20Flavio%20%26%20Correa%20Carlos%20Catarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solis Castañeda, A. A., & Ventura Flores, L. M. (2019). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarica - Región Pasco - 2016. Cerro de Pasco, Perú*. Obtenido de
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa Gonzáles, E. G. (Julio - Diciembre de 2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. 8(15)*. doi:DOI: 10.23913/ride.v8i15.312
- Vinueza Jara, A. F. (20017). *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, Universidad Nacional Mayor de San

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA AVICOLA UBICADA EN EL DISTRITO DE CERCADO DE LIMA, LIMA- PERÚ,2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1.¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?</p> <p>2.¿Existe relación entre la</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p> <p>Objetivos Específicos: 1.Determinar la</p>	<p>Hipótesis General: H1: Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022. HO: No existe relación entre la Gestión de Talento</p>	<p>Gestión del talento humano</p>	<p>Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación,</p>	<p>Incorporar a las personas</p> <p>Colocación de las personas</p> <p>Recompensar a las personas</p> <p>Desarrollo de las personas</p> <p>Retener a las personas</p> <p>Supervisar a las personas</p>	<p>Proceso de incorporar y colocación de colaboradores</p> <p>Diseño organizacional y descripción de cargos</p> <p>Beneficios y salario</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Incentivos</p> <p>Evaluaciones de desempeño</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Población: 25 trabajadores</p> <p>Muestra: 25 colaboradores muestra censal</p> <p>Análisis de datos: Estadística descriptiva (tabla de frecuencias y gráfica de barras) Estadística inferencial (Prueba de hipótesis)</p>

<p>Gestión del Talento Humano y el involucramiento laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?</p> <p>3.¿.Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la supervisión laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?</p> <p>4.¿.Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?</p> <p>5.¿.Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022?</p>	<p>relación que existe en la Gestión del Talento Humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p> <p>2.Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento Humano y el involucramiento laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p> <p>3.Determinar la relación que</p>	<p>Humano y el Clima Organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>1)Existe relación entre la gestión del talento humano y la autorrealización en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p> <p>2)Existe Relación entre la gestión del</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>recompensas y evaluación de desempeño</p> <p>Palma S.(2004) Indica que el clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Desarrollo personal y profesional</p> <p>Identificación con la empresa y sus valores</p> <p>Relación de apoyo y orientación de tareas</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Recompensas extrínsecas e intrínsecas</p>
--	--	---	------------------------------------	---	---	---

<p>existe en la Gestión del Talento Humano y la supervisión laboral en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p>	<p>talento humano y el involucramiento en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p>				
<p>4.Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento Humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p>	<p>3)Existe relación entre la gestión del talento humano y la supervisión en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p>				
<p>5.Determinar la relación que existe en la Gestión del Talento</p>	<p>4)Existe Relación entre la gestión del talento humano y la comunicación en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de</p>				

<p>Humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p>	<p>Lima, Lima-Perú,2022. 5)Existe Relación entre la gestión del talento humano y las condiciones laborales en una empresa avícola ubicada en el distrito del cercado de Lima, Lima-Perú,2022.</p>				
--	---	--	--	--	--

ANEXO 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente.

Profesor

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO**

Tengo el gusto de dirigirme a usted para expresarle mis saludos cordiales y con la finalidad de hacer de su conocimiento, que actualmente me encuentro realizando mi Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Administración con la asesora Mg. Rossmery Albarrán Taype, a lo cual requiero validar el instrumento que utilice para la recolección de información con el fin de poder seguir desarrollando mi investigación satisfactoriamente.

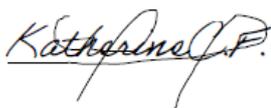
El título de mi investigación es: “Gestión Del Talento Humano Y Clima Organizacional en una Empresa Avícola ubicada en el Distrito de Cercado De Lima, Lima-Perú,2022”; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el cual he considerado recurrir a su persona, debido a su amplia experiencia en investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y sus dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Cuestionario de validación para el juicio de expertos
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención.

Atentamente



Rosa Katherine Calle Flores

DNI: 73885887



Raquel Ines Flores Ojeda

DNI: 47648246

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable Independiente: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. Chiavenato (2009).

Variable Dependiente: Clima organizacional

“El clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”. Palma S. (2004)

DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Dimensión 1: Incorporar de las personas

Representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella, además las organizaciones cuentan con métodos de filtración que recopilan las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna.

Dimensión 2: Colocación de las personas

Funcionan cuando en sus puestos de trabajo tienen personas capaces de un correcto desempeño de las funciones para las que fueron seleccionadas, admitidas y preparadas. La medida en que los miembros de la organización perciben que están recibiendo el reconocimiento que merecen por su trabajo y contribuciones a la organización.

Dimensión 3: Recompensar a las personas

Es la medida por la cual se establecen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.

Dimensión 4: Desarrollo de las personas

Representa un enriquecimiento de la personalidad humana, cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos.

Dimensión 5: Retener a las personas

Es aquella que no sólo consigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humanos, sino que también los mantiene satisfechos, a largo plazo, dentro de la organización. La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo, mantener a los participantes satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización.

Dimensión 6: Supervisar a las personas

Supervisar significa dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados. Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Dimensión 1: Autorrealización

Es el grado en el cual se reconoce el esfuerzo y los logros obtenidos, que también se relaciona con la motivación de los colaboradores y el reconocimiento que puedan recibir directa o indirectamente.

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Se refiere a que cada colaborador se sienta comprometido a ofrecer su mayor esfuerzo reafirmando su vínculo con la empresa, para lograr obtener el éxito u objetivo definido a la vez va a acompañado de su crecimiento personal y profesional que pueda desarrollar en la empresa.

Dimensión 3: Supervisión

Se refiere a verificar el cumplimiento de las metas y objetivos trazados, de esta manera te permite realizar las evaluaciones correspondientes, brindar apoyo, ser soporte y saber acerca de desempeño de cada

colaborador y así en base a las observaciones y resultados se pueda tomar acciones que permitan el logro de los resultados anhelados.

Dimensión 4: Comunicación

Es la herramienta esencial en la empresa ya que permite mantenerla unida y con un sistema integrado, debe fluir con el fin de reflejar una identidad coherente y acorde con su misión. Esto sólo será posible si se produce una coordinación, a través de una estrategia de comunicación, de las distintas fuentes comunicativas.

Dimensión 5: Condiciones laborales

Son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. No solo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos.

**ANEXO 3
CUESTIONARIO**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA AVÍCOLA UBICADA EN EL DISTRITO DE CERCADO DE LIMA, LIMA-PERÚ,2022.

Estimada docente:

El presente cuestionario busca conocer la relación entre Gestión Del Talento Humano Y Clima Organizacional en una Empresa Avícola ubicada en el Distrito de Cercado De Lima, Lima-Perú,2022. Por ello, solicitamos su colaboración completando el cuestionario con la seriedad que amerita.

Recuerde que no existen respuestas ciertas o falsas. Lo importante es lo que usted piense. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio de ético de confidencialidad. Le agradecemos de antemano la colaboración que usted nos preste sin la cual no podríamos realizar esta labor.

Lea atentamente cada uno de los enunciados y responda marcando con una “X” la opción con la que se identifica de acuerdo a la siguiente escala:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		REACTIVOS				
Incorporación de personas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Recibí información completa sobre la organización, las políticas y la cultura durante mi proceso de orientación					
2	En el proceso de selección le					

	describieron el perfil del puesto					
Colocación de personas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	Tengo claras las funciones de mi trabajo					
4	Está satisfecho con la información te proporcionaron durante la contratación					
Recompensar a las personas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Considera que su trabajo se encuentra remunerado acorde con el mercado					
6	La entidad le brinda los beneficios sociales de acuerdo a ley					
7	Recibe compensaciones por el cumplimiento de objetivos					
Desarrollo de las personas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Considera usted que tiene oportunidades en el trabajo para aprender y crecer					
9	La entidad promueve capacitaciones para mejorar sus talentos					
10	En la entidad se desarrollan programas o actividades de entrenamiento para mejorar las funciones que realiza					
Retener a las personas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	La entidad te ofrece un salario emocional(reconocimiento, incentivos, beneficios, bonos, entre otros.)					
12	La empresa brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas					
13	Tu trabajo te incentiva a tener nuevos retos					
Supervisar a las personas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

14	Se realiza un seguimiento del cumplimiento de sus funciones					
15	Con cuanta frecuencia percibes que estas siendo evaluado en tus labores					
16	Existe un sistema de control de asistencia					
CLIMA ORGANIZACIONAL		REACTIVOS				
Autorrealización		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse					
2	Los objetivos de trabajo son retadores					
3	Se reconocen los logros en el trabajo					
4	La empresa promueve el desarrollo personal					
Involucramiento laboral		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	El trabajo que realizo me inspira					
6	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
7	Consideras que en la entidad se reconocen los logros laborales					
Supervisión laboral		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Relación de apoyo y orientación de tareas						
8	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores					
9	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
10	El supervisor escucha las recomendaciones que se le realizan					
Comunicación		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Existen una adecuada comunicación con mi jefe directo.					
12	Se comunican efectivamente con otras áreas de la empresa					
Condiciones laborales		Nunca	Casi	A	Casi	Siempre

Recompensas extrínsecas e intrínsecas		a	nunc a	vece s	siempr e	e
1 3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
1 4	El ambiente donde trabajo es confortable					
1 5	El trato en su organización es igualitario					
1 6	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
1 7	El ambiente de trabajo te produce estrés					

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:

Estimado(a) experto(a):

Estimado(a) experto(a): Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la calidad de servicio interno de una empresa. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 33 ítems en 3 criterios: Consistencia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos generales:

Nombre y Apellido			
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	15 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 Años	10 años a mas

I. Breve explicación del constructo

El concepto de clima laboral hace mención de manera especial a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, se refiere a los aspectos de la organización que llevan a estimular o provocar diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes.

El desempeño laboral se da como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que depende de la relación que existe entre el colaborador y la empresa.

II. Criterios de calificación

a. Consistencia

Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría para evaluar la calidad de servicio interno de una empresa, se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada consistente” (puntaje 0), “poco consistente” (puntaje 1), “consistente” (puntaje 2) y “completamente consistente” (puntaje 3).

<i>Nada consistente</i>	<i>Poco consistente</i>	<i>Consistente</i>	<i>Totalmente consistente</i>
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 1), “coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Breve explicación del constructo

El concepto de clima laboral hace mención de manera especial a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, se refiere a los aspectos de la organización que llevan a estimular o provocar diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes.

El desempeño laboral se da como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que depende de la relación que existe entre el colaborador y la empresa.

III. Criterios de calificación

d. Consistencia

Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría para evaluar la calidad de servicio interno de una empresa, se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada consistente” (puntaje 0), “poco consistente” (puntaje 1), “consistente” (puntaje 2) y “completamente consistente” (puntaje 3).

<i>Nada consistente</i>	<i>Poco consistente</i>	<i>Consistente</i>	<i>Totalmente consistente</i>
0	1	2	3

e. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 1), “coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

f. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

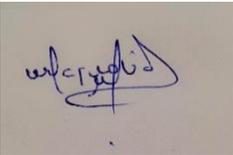
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Consistencia	Coherencia	Calidad	Sugerencias
Incorporación de personas:					
N°	Ítems				
1	Recibí información completa sobre la organización, las políticas y la cultura durante mi proceso de orientación				
2	En el proceso de selección le describieron el perfil del puesto				
Colocación de personas:					
N°	Ítems				
3	Tengo claras las funciones de mi trabajo				
4	Está satisfecho con la información te proporcionaron durante la contratación				
Recompensar a las personas:					
N°	Ítems				
5	Considera que su trabajo se encuentra remunerado acorde con el mercado				

Supervisar a las personas:															
N°	Ítems														
14	Se realiza un seguimiento del cumplimiento de sus funciones														
15	Con cuanta frecuencia percibes que estas siendo evaluado en tus labores														
16	Existe un sistema de control de asistencia														
Autorrealización :															
N°	Ítems														
1	Las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse														
2	Los objetivos de trabajo son retadores														
3	Se reconocen los logros en el trabajo														
4	La empresa promueve el desarrollo personal														
Involucramiento laboral:															
N°	Items														

Condiciones laborales															
Nº	Items														
13	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.														
14	El ambiente donde trabajo es confortable														
15	El trato en su organización es igualitario														
16	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo														
17	El ambiente de trabajo te produce estrés														

ANEXO 5 : VALIDACIÓN DE FIRMA DE EXPERTOS

CALIFICACIÓN GLOBAL		
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.		
VALIDEZ:		
FECHA: 29 de setiembre		FIRMA DEL VALIDADOR VALIDADOR: MAGNOLIA JESUS DUSEK PAZ DNI: 06782959

CALIFICACIÓN GLOBAL		
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.		
VALIDEZ:		
FECHA: 26/09/2022		FIRMA DEL VALIDADOR VALIDADOR: Aldo Medina Gamero

CALIFICACIÓN GLOBAL		
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.		
VALIDEZ:		
FECHA: 29/09/22	FIRMA DEL VALIDADOR VALIDADOR: MARIA ISABEL FLORES BAZAN DNI: 45659048	

CALIFICACIÓN GLOBAL		
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.		
VALIDEZ: Validez muy buena		
FECHA: 28/09/2022	FIRMA DEL VALIDADOR VALIDADOR: Lester Alberto Obispo Sotomayor DNI: 44343244	

ANEXO 5

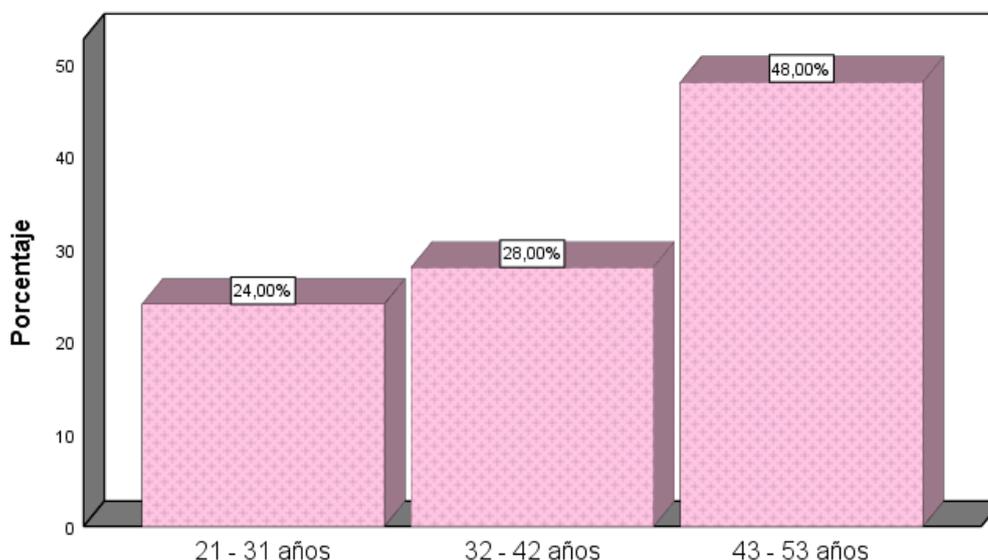
Resultados de la encuesta aplicada por Items

Tabla 14. Edad

Tabla 14: Edad de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21 - 31 años	6	24,0	24,0	24,0
32 - 42 años	7	28,0	28,0	52,0
43 - 53 años	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 14: Edad

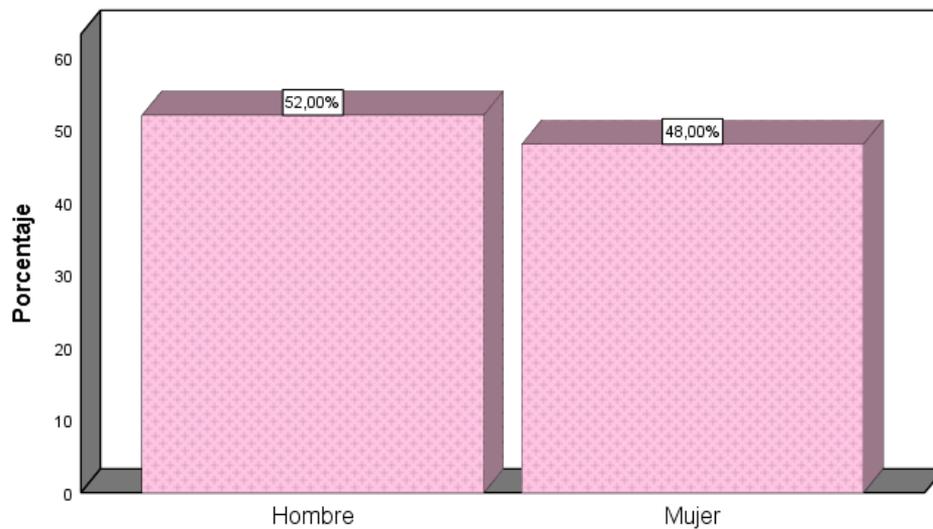
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú, 2022, se obtuvo que el 48% consideran que las edades son de 43-53 años, el 28.00% consideran que las edades son de 32-42 años, y el 24.00% consideran que las edades son de 21-31 años.

Tabla 15:Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	13	52,0	52,0	52,0
Mujer	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 15: Sexo

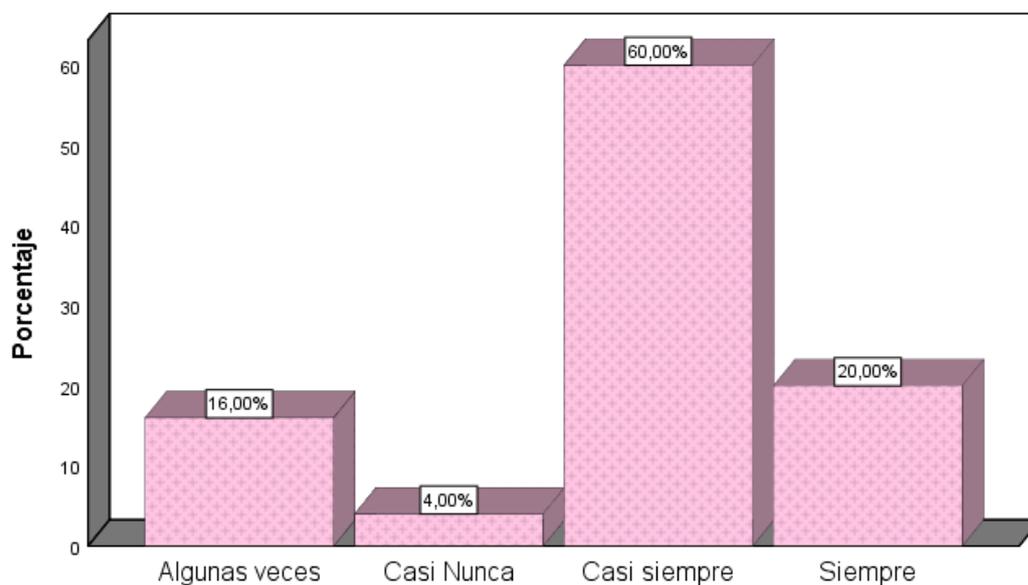
Interpretación:

De la encuesta aplicada a la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una empresa Avícola ubicada en el distrito del Cercado de Lima, Lima- Perú,2022, se obtuvo que el 52% son hombres y el 48 % son mujeres.

Tabla 16: Recibí información completa sobre la organización, las políticas y cultura durante mi proceso de orientación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	16,0	16,0	16,0
Casi Nunca	1	4,0	4,0	20,0
Casi siempre	15	60,0	60,0	80,0
Siempre	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 16: Recibí información completa sobre la organización, las políticas y la cultura durante mi proceso de orientación.

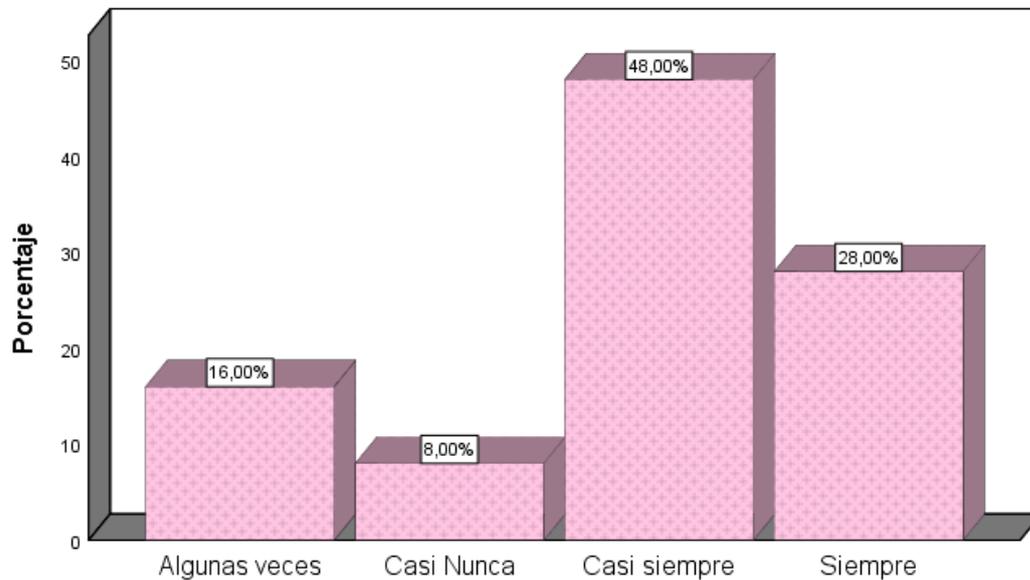
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta recibí información completa sobre la organización, las políticas y la cultura durante mi proceso de orientación se obtuvo que el 60.00 % indica que casi siempre, el 20.00 % manifiesta que siempre, el 16.00 % refiere que casi nunca y el 4 % indica que casi nunca. Apreciándose que se debería reforzar la información que se brinda al momento de ingresar a laborar en la entidad para que todos los colaboradores cuenten con la información completa para evitar inconvenientes en el futuro y mejorar la gestión.

Tabla 17: En el proceso de selección le describieron el perfil del puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	16,0	16,0	16,0
Casi Nunca	2	8,0	8,0	24,0
Casi siempre	12	48,0	48,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 17: En el proceso de selección le describieron el perfil del puesto7

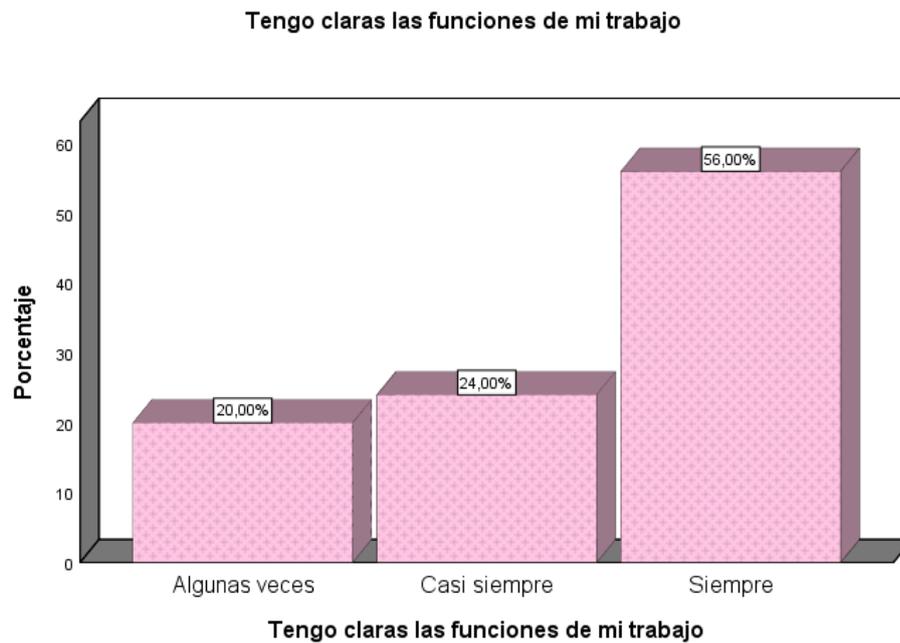
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta en el proceso de selección le describieron el perfil del puesto se obtuvo que el 48.00 % indica que casi siempre, el 28.00 % manifiesta que siempre, el 16.00 % refiere que algunas veces y el 8 % indica que casi nunca. Apreciándose que se debería informar y describir correctamente el perfil del puesto porque es importante que cada colaborador conozca sus funciones para que ejecute su desempeño de la mejor forma posible beneficiándose la entidad y sintiéndose el mismo con alta satisfacción personal.

Tabla 18: Tengo claras las funciones de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	20,0	20,0	20,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	44,0
Siempre	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 18: Tengo claras las funciones de mi trabajo.

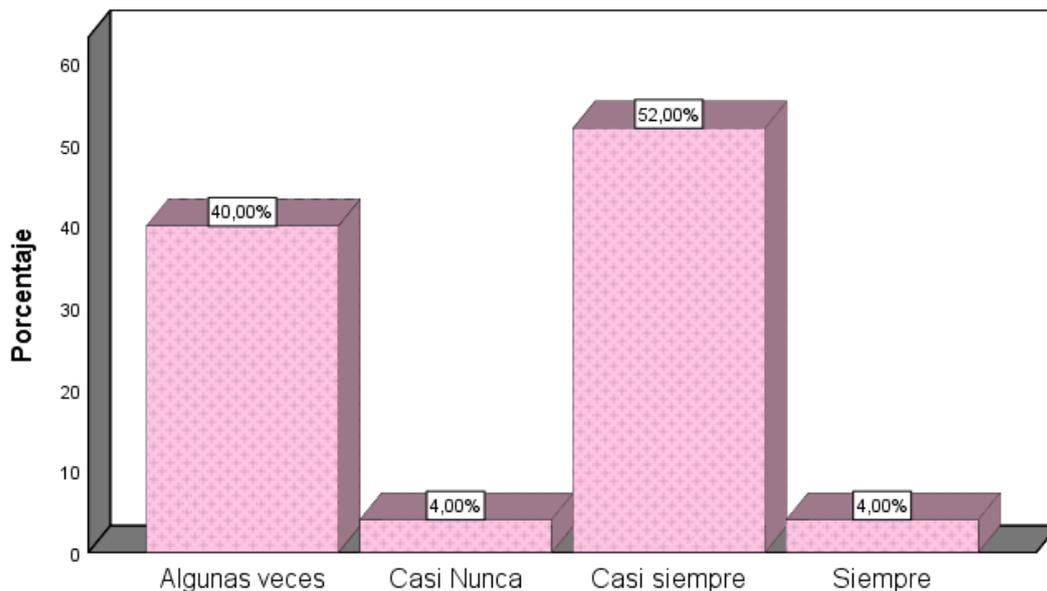
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta tengo claras las funciones de mi trabajo se obtuvo que el 56.00 % indica que siempre, el 24.00 % manifiesta que casi siempre, el 20.00 % manifiesta que algunas veces. De lo que se entiende que los colaboradores saben las funciones de su trabajo sin embargo es necesario reforzar la información ya que algunos de los encuestados no cuentan con la información totalmente clara.

Tabla 19: Está satisfecho con la información te proporcionaron durante la contratación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	10	40,0	40,0	40,0
Casi Nunca	1	4,0	4,0	44,0
Casi siempre	13	52,0	52,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 19: Está satisfecho con la información te proporcionaron durante la contratación.

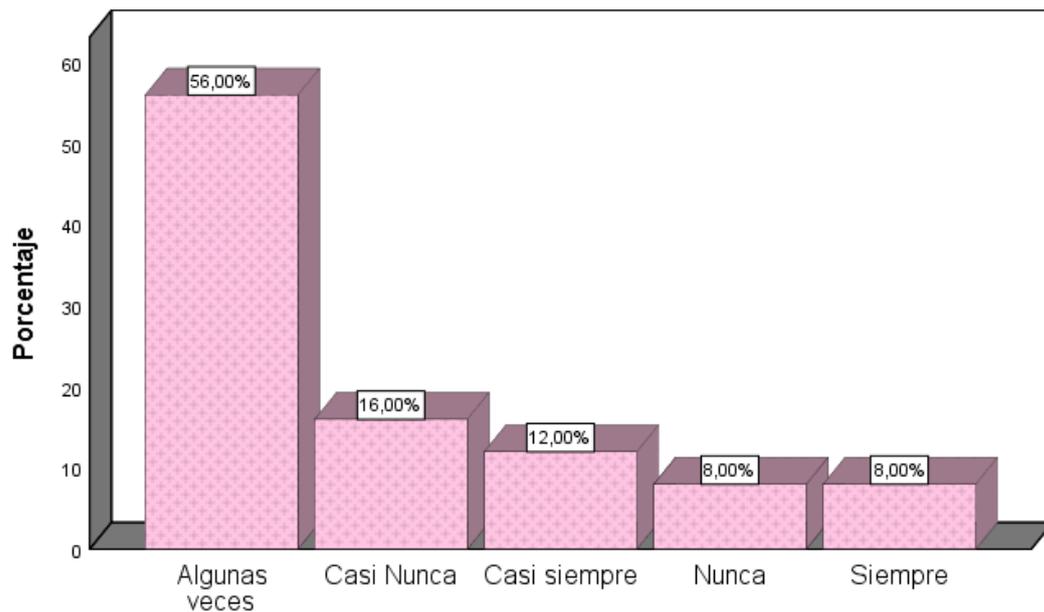
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si está satisfecho con la información que te proporcionaron durante la contratación se obtuvo que el 52.00 % indica que casi siempre, el 40.00 % manifiesta que algunas veces, el 4 % refiere que siempre y 4 % expresan que nunca. Observando que es necesario reforzar la información que se brinda al momento de la contratación porque el gerente de recursos no facilita que el colaborador se informe de los objetivos de la entidad.

Tabla 20: Considera que su trabajo se encuentra remunerado acorde con el mercado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	14	56,0	56,0	56,0
Casi Nunca	4	16,0	16,0	72,0
Casi siempre	3	12,0	12,0	84,0
Nunca	2	8,0	8,0	92,0
Siempre	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 20: Considera que su trabajo se encuentra remunerado acorde con el mercado.

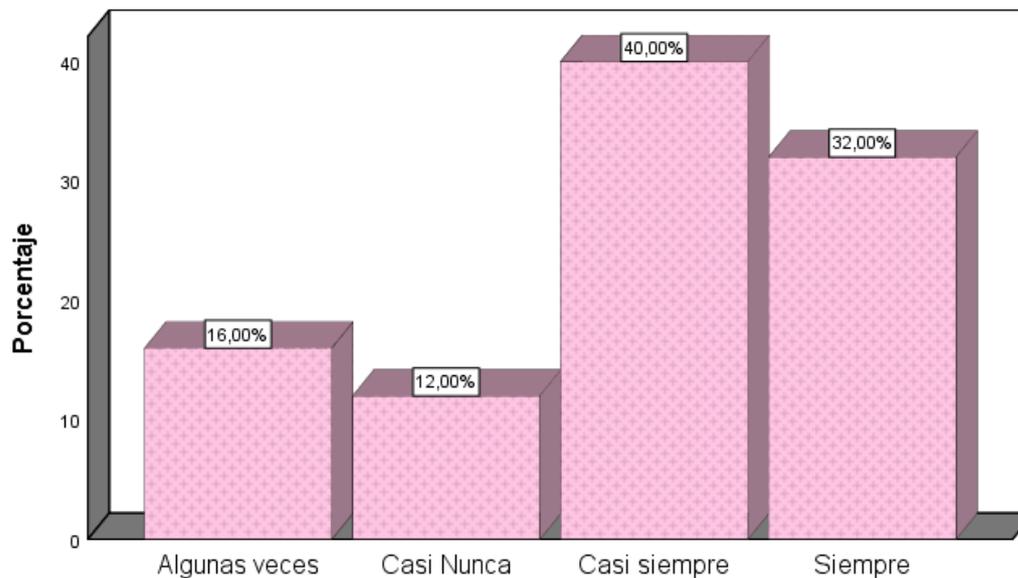
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si considera que su trabajo se encuentra remunerado acorde con el mercado se obtuvo que el 56.00 % indica que algunas veces, el 16.00 % manifiesta que casi nunca, el 12.00% refiere que casi siempre, el 8 % indica que siempre y el 8% dijo que nunca. De lo que se entiende que falta mejorar la remuneración para que así mismo se pueda garantizar un eficiente cumplimiento de objetivos y metas ya que va de la mano con el desempeño y de alguna forma motivación de los colaboradores.

Tabla 21:La entidad le brinda los beneficios sociales de acuerdo a ley

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	16,0	16,0	16,0
Casi Nunca	3	12,0	12,0	28,0
Casi siempre	10	40,0	40,0	68,0
Siempre	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 21:La entidad le brinda los beneficios sociales de acuerdo a ley

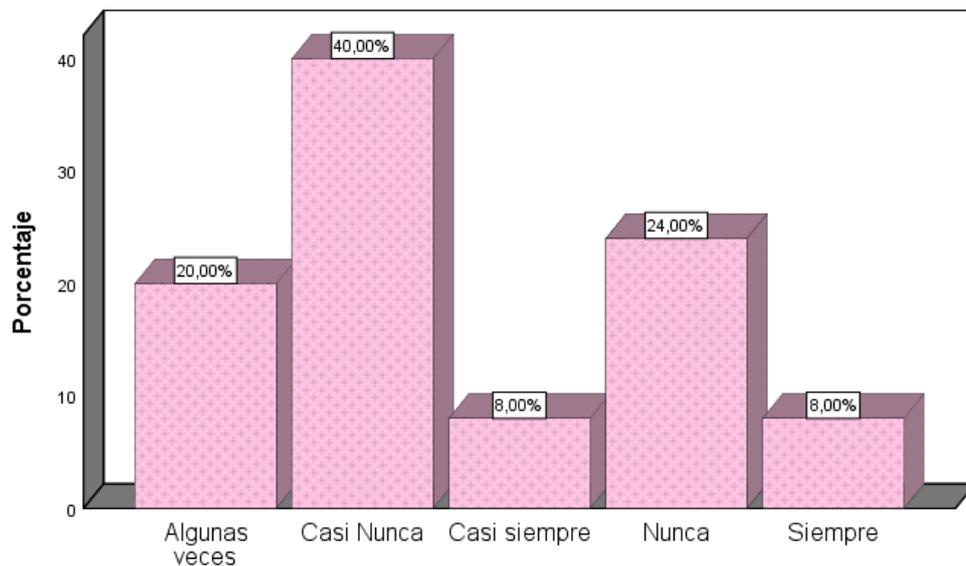
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si le brinda los beneficios sociales de acuerdo a ley se obtuvo que el 40.00 % indica que casi siempre, el 32.00 % manifiesta que siempre, el 16 % refiere que algunas veces y el 12 % indica que casi nunca. De lo que expresan los colaboradores que si se brindan compensaciones de acuerdo a ley pero que a futuro ello debería mejorar.

Tabla 22: Recibe compensaciones por el cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	20,0	20,0	20,0
Casi Nunca	10	40,0	40,0	60,0
Casi siempre	2	8,0	8,0	68,0
Nunca	6	24,0	24,0	92,0
Siempre	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 22: Recibe compensaciones por el cumplimiento de objetivos.

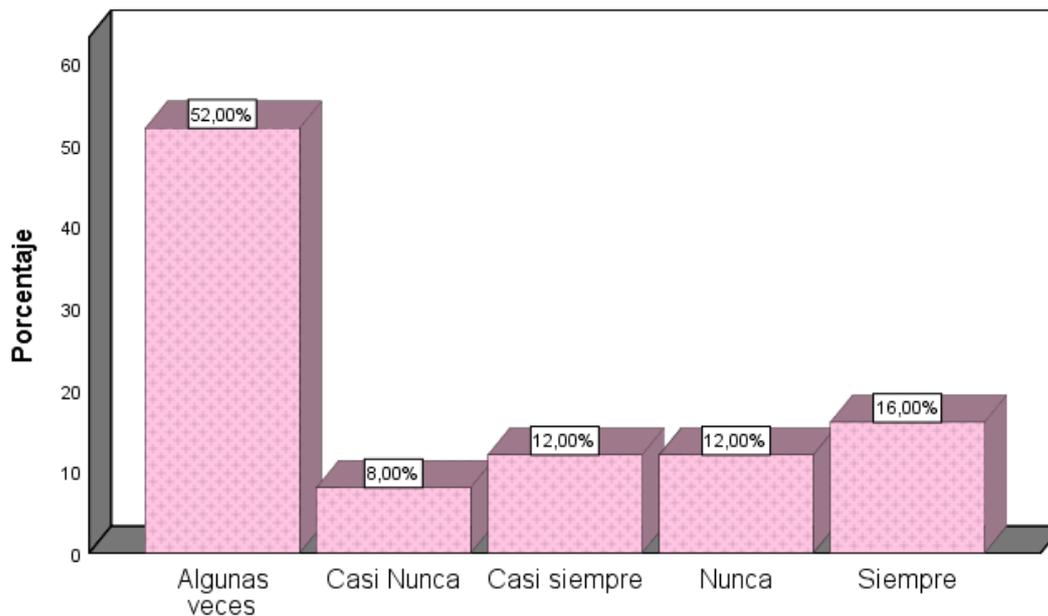
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si se recibe compensaciones por el cumplimiento de objetivos se obtuvo que el 40.00 % indica que algunas veces, el 24.00 % manifiesta que nunca, el 20.00 % refiere que algunas veces, el 8.00 % refiere que siempre y el 8.00% indica que casi siempre. Apreciándose que falta implementar una adecuada políticas de compensaciones por el correcto cumplimiento de objetivos.

Tabla 23: Considera usted que tiene oportunidades en el trabajo para aprender y crecer

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	13	52,0	52,0	52,0
Casi Nunca	2	8,0	8,0	60,0
Casi siempre	3	12,0	12,0	72,0
Nunca	3	12,0	12,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 23: Considera usted que tiene oportunidades en el trabajo para aprender y crecer, recibe compensaciones por el cumplimiento de objetivos.

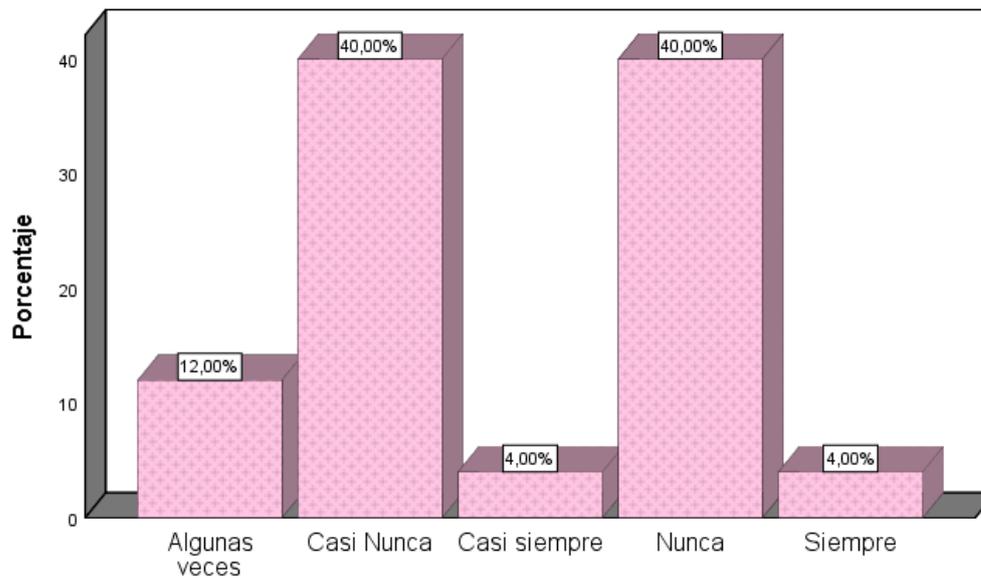
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si se Considera usted que tiene oportunidades en el trabajo para aprender y crecer se obtuvo que el 52 % indica que algunas veces, el 16 % manifiesta que siempre, el 12 % refiere que casi siempre, el 12 % refiere que nunca y el 8% indica que casi nunca. Apreciándose que falta implementar las acciones necesarias para mejorar y poder crear oportunidades laborales dentro de la entidad.

Tabla 24: La entidad promueve capacitaciones para mejorar sus talentos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	12,0	12,0	12,0
Casi Nunca	10	40,0	40,0	52,0
Casi siempre	1	4,0	4,0	56,0
Nunca	10	40,0	40,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 24: La entidad promueve capacitaciones para mejorar sus talentos.

Interpretación:

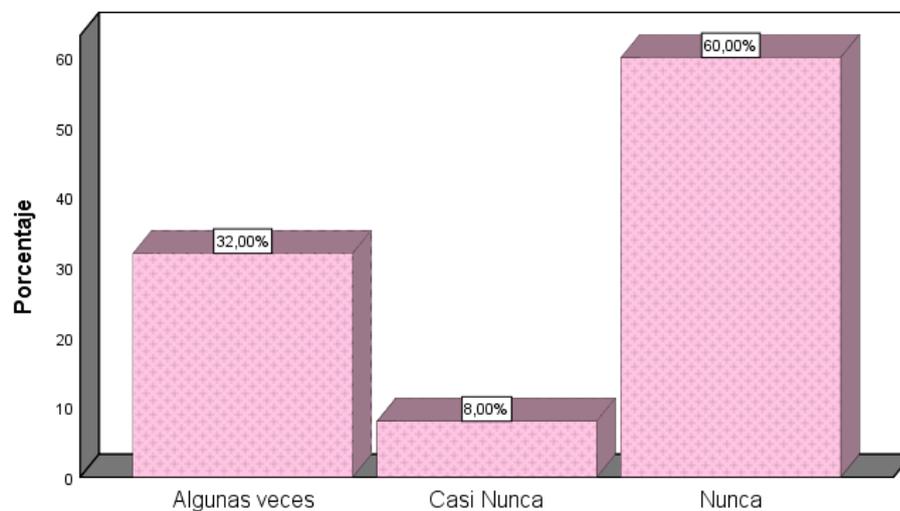
De la encuesta aplicada en la pregunta si en La entidad promueve capacitaciones para mejorar sus talentos se obtuvo que el 40.00 % manifiesta que casi nunca y nunca promueven capacitaciones para mejorar sus talentos, el 12 % refiere que algunas veces, el 4 % refiere que casi siempre y siempre lo promueven. Apreciándose que falta implementar las acciones necesarias para desarrollar habilidades y así los colaboradores puedan desempeñarse con alta calidad a través de una correcta capacitación.

Tabla 25: En la entidad se desarrollan programas o actividades de entrenamiento para mejorar las funciones que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	8	32,0	32,0	32,0
Casi Nunca	2	8,0	8,0	40,0
Nunca	15	60,0	60,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En la entidad se desarrollan programas o actividades de entrenamiento para mejorar las funciones que realiza



En la entidad se desarrollan programas o actividades de entrenamiento para mejorar las funciones que realiza

Gráfica 25: La entidad se desarrollan programas o actividades de entrenamiento para mejorar las funciones que realiza.

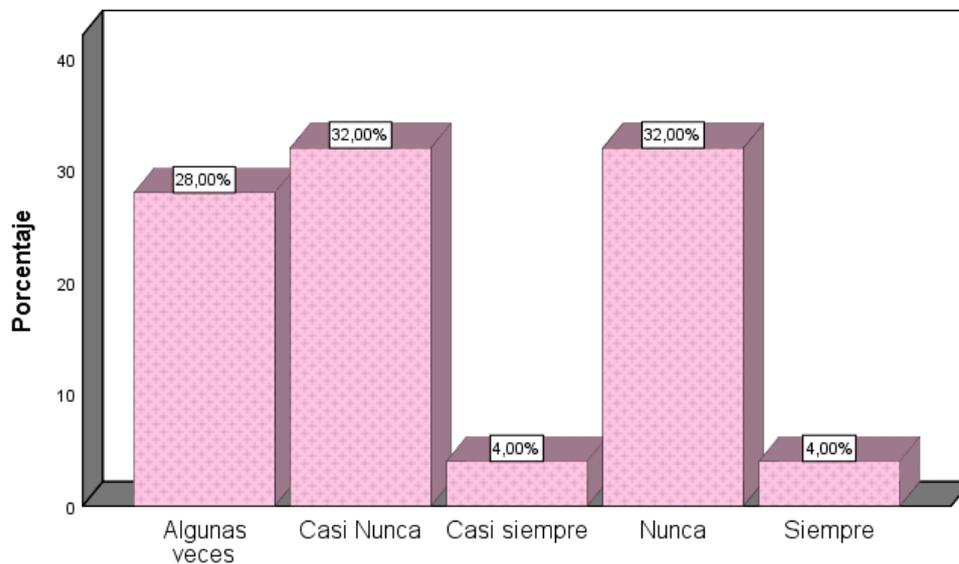
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta en la entidad se desarrollan programas o actividades de entrenamiento para mejorar las funciones que realiza se obtuvo que el 60.00 % indica nunca, el 32.00 % manifiesta que algunas veces y el 8.00% refiere que casi nunca. Entendiéndose que falta mejorar e implementar programas que permitan cumplir con las funciones que se realizan a través de un programa de permanente capacitación.

Tabla 26: La entidad te ofrece un salario emocional (reconocimiento, incentivos, beneficios, bonos, entre otros.)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	7	28,0	28,0	28,0
Casi Nunca	8	32,0	32,0	60,0
Casi siempre	1	4,0	4,0	64,0
Nunca	8	32,0	32,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 26: La entidad te ofrece un salario emocional (reconocimiento, incentivos, beneficios, bonos, entre otros.)

Interpretación:

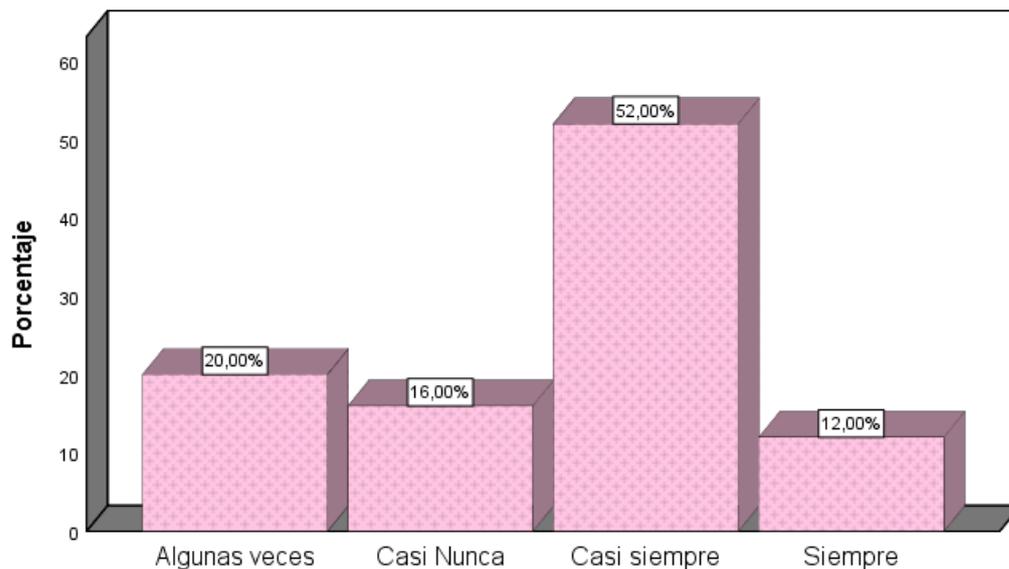
De la encuesta aplicada en la pregunta la entidad te ofrece un salario emocional (reconocimiento, incentivos, beneficios, bonos, entre otros.) se obtuvo que el 32 % indica que nunca, además el 32% casi nunca, el 28 % refiere que algunas veces, el 4% consideran que casi siempre y siempre ofrecen un salario emocional.

Apreciándose que falta implementar un salario emocional en la entidad para a la vez tener un incentivo adicional y tener motivados a los colaboradores.

Tabla 27: La entidad brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	20,0	20,0	20,0
Casi Nunca	4	16,0	16,0	36,0
Casi siempre	13	52,0	52,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 27: La entidad brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas.

Interpretación:

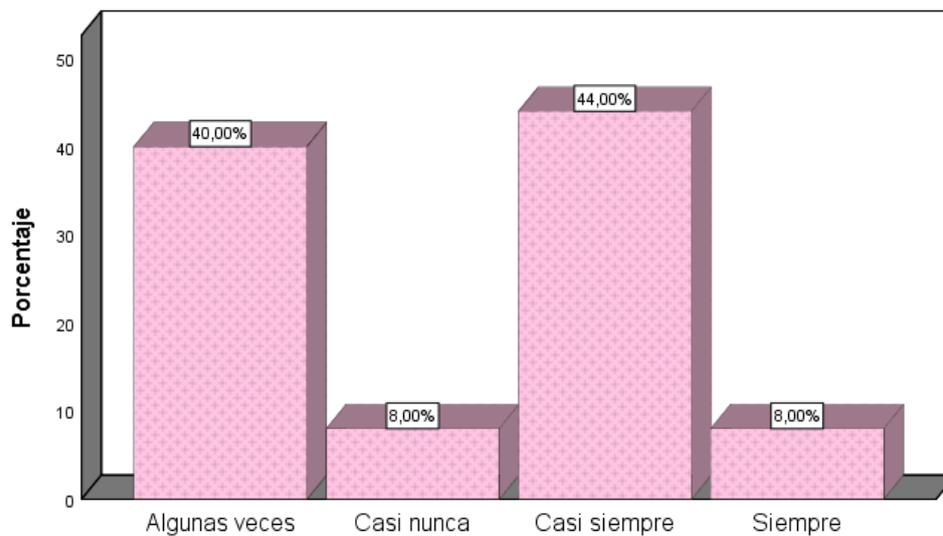
De la encuesta aplicada en la pregunta en la cual la entidad brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas se obtuvo que el 52.00 % indica que casi siempre, el 20.00 % manifiesta que algunas veces, el 16.00 % refiere que casi nunca y el 12.00 % indica que siempre.

Apreciándose que la entidad brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de tareas de manera responsable, sin embargo, se debe mejorar en las propuestas para poder brindar lo necesario para que los colaboradores se desarrollen y potencien sus capacidades en beneficio de la entidad.

Tabla 28.: Tu trabajo te incentiva a tener nuevos retos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	10	40,0	40,0	40,0
Casi nunca	2	8,0	8,0	48,0
Casi siempre	11	44,0	44,0	92,0
Siempre	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 28: Tu trabajo te incentiva a tener nuevos retos.

Interpretación:

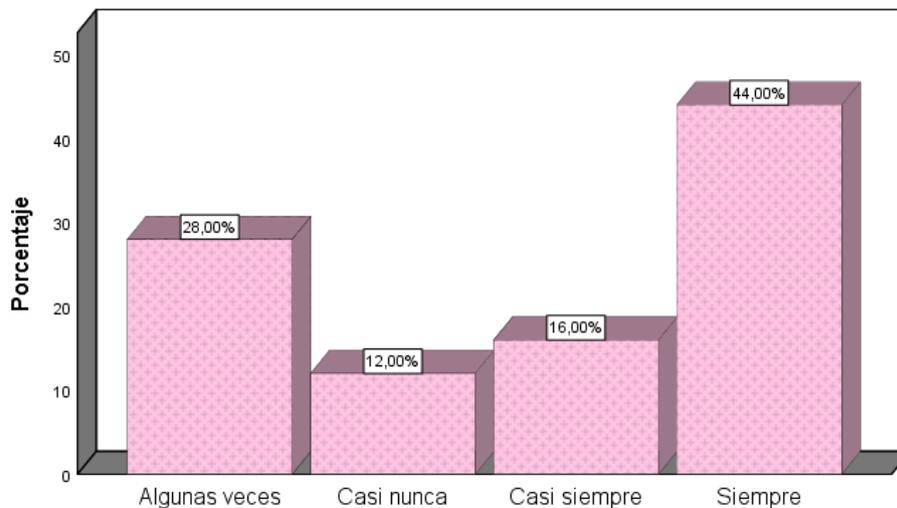
De la encuesta aplicada en la pregunta si tu trabajo te incentiva a tener nuevos retos se obtuvo que el 44.00 % indica que casi siempre, el 40.00 % manifiesta que algunas veces, y el 8.00% consideran que casi nunca y el 8% indicio que siempre su trabajo le incentiva a tener nuevos retos.

De lo cual se observó que los colaboradores indican que los incentivan a tener nuevos retos, sin embargo, es necesario ofrecer capacitaciones según las necesidades y funciones que desempeñan para sentirse mejor motivados.

Tabla 29 Se realiza un seguimiento del cumplimiento de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	7	28,0	28,0	28,0
Casi nunca	3	12,0	12,0	40,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	56,0
Siempre	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 29 Se realiza un seguimiento del cumplimiento de sus funciones

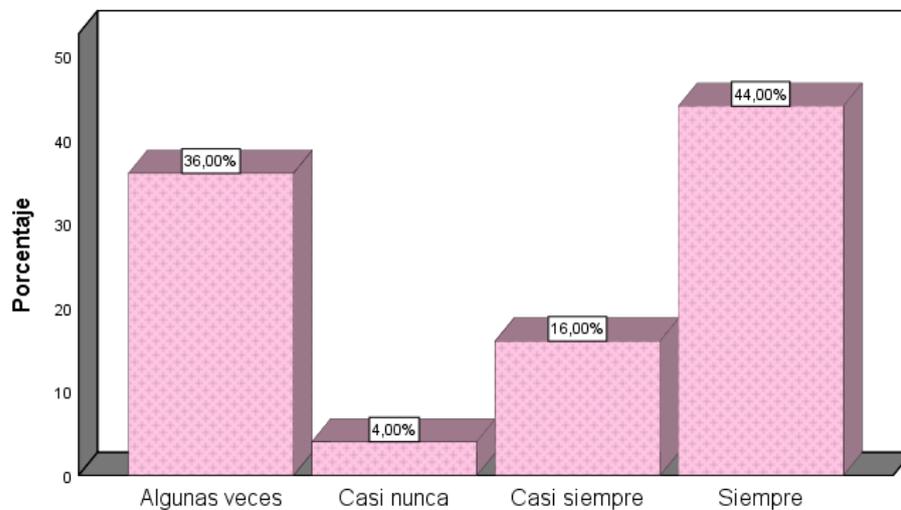
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si se realiza un seguimiento del cumplimiento de sus funciones se obtuvo que el 44.00 % indica que siempre, el 28.00 % manifiesta que algunas veces, el 16 % refiere que casi siempre y el 12 % indica que casi nunca. De lo que se valida que si se realiza un seguimiento para que se cumplan las funciones en cada puesto de trabajo, pero a la vez se debería supervisar y a la vez garantizar que se estén cumpliendo con normalidad.

Tabla 30 : Con cuanta frecuencia percibes que estas siendo evaluado en tus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	36,0	36,0	36,0
Casi nunca	1	4,0	4,0	40,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	56,0
Siempre	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 30: Con cuanta frecuencia percibes que estas siendo evaluado en tus labores.

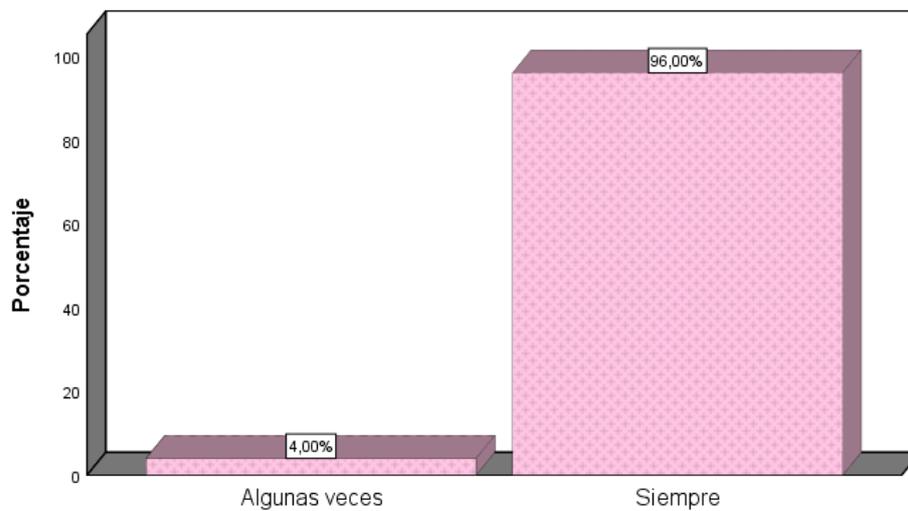
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta que indica con cuanta frecuencia percibes que estas siendo evaluado en tus labores se obtuvo que el 44.00 % indica que siempre, el 36.00 % manifiesta que algunas veces, el 16 % refiere que casi siempre y el 4 % indica que casi nunca. De lo que se valida que si se existe una evaluación constante en cuanto al desempeño de tus labores sin embargo es necesario verificar en qué áreas no se realiza ello para poder mejorar y reforzar si en caso hubiera algún tipo de dificultad.

Tabla 31:Existe un sistema de control de asistencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	4,0	4,0	4,0
Siempre	24	96,0	96,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 31: Existe un sistema de control de asistencia.

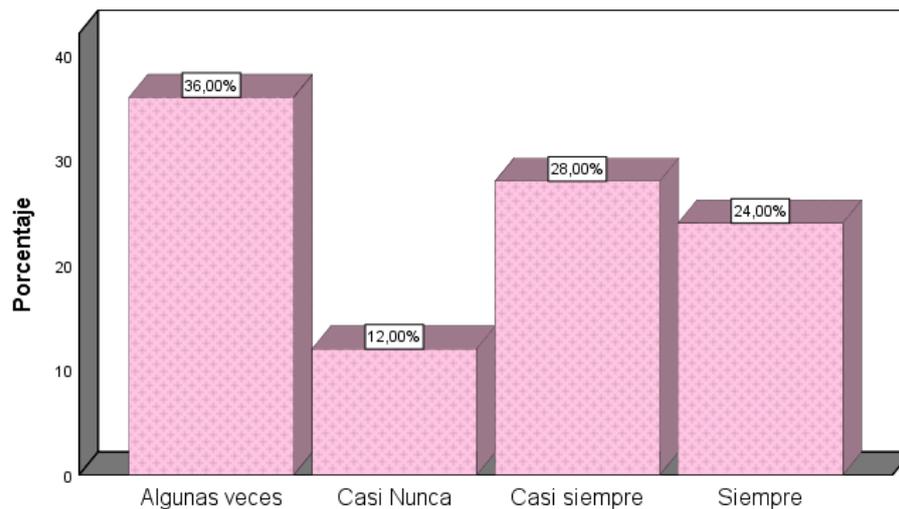
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta que existe un sistema de control de asistencia se obtuvo que el 96.00 % indica que siempre, el 4.00 % manifiesta que algunas veces. De lo que se valida que si se existe un sistema de control de cada asistencia de los colaboradores.

Tabla 32: Las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	36,0	36,0	36,0
Casi Nunca	3	12,0	12,0	48,0
Casi siempre	7	28,0	28,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 32 : Las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse .

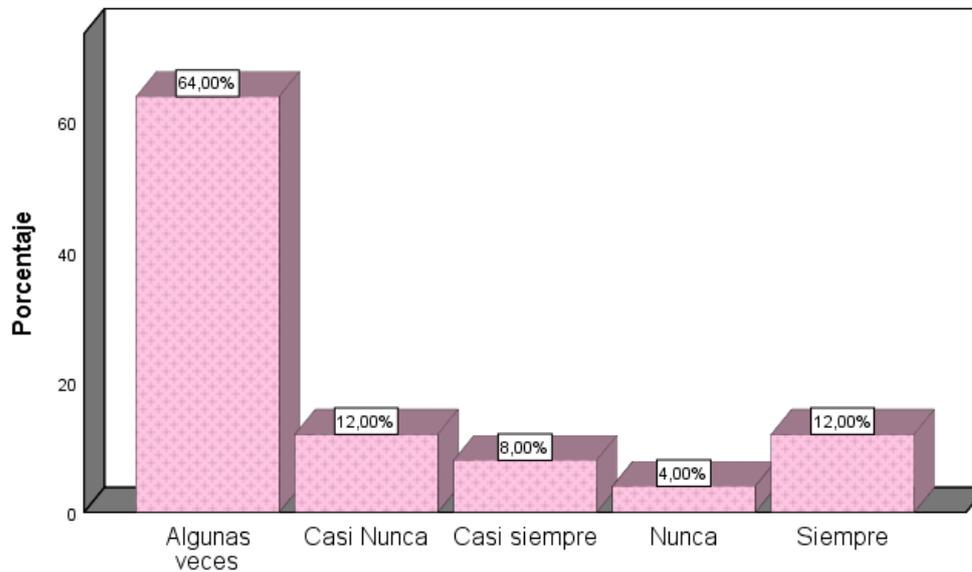
Interpretación:

De la encuesta en la pregunta las actividades en las que trabaja le permite desarrollarse se obtuvo que el 36.00% consideran que algunas veces, el 28.00% consideran que casi siempre le permiten desarrollarse, el 24.00% consideran que siempre, y el 12.00% consideran que casi nunca trabaja le permiten desarrollarse. De lo que se puede observar que algunos colaboradores están necesitando desarrollarse por ello la entidad debe ofrecer planes de desarrollo humano.

Tabla 33: Los objetivos de trabajo son retadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	16	64,0	64,0	64,0
Casi Nunca	3	12,0	12,0	76,0
Casi siempre	2	8,0	8,0	84,0
Nunca	1	4,0	4,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 33: Los objetivos de trabajo son retadores.

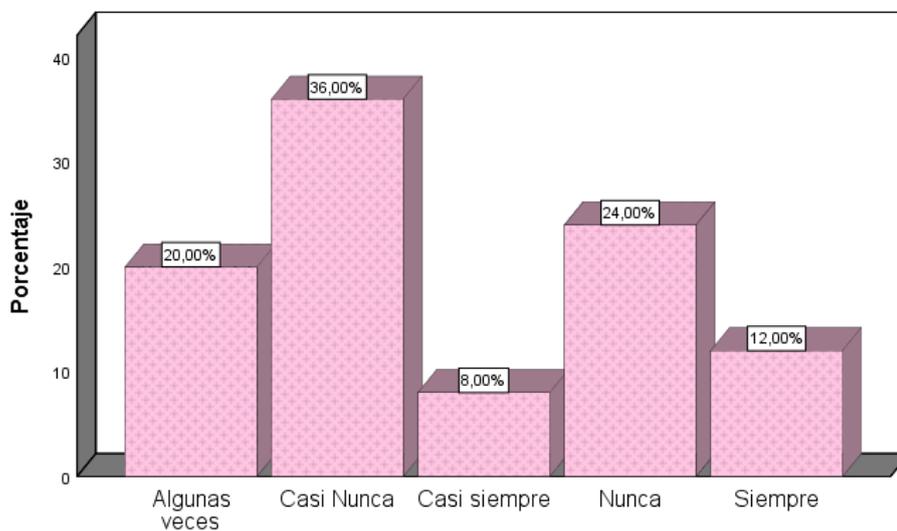
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta los objetivos de trabajo son retadores se obtuvo que el 64.00 % indica que algunas veces, a la vez el 12 % indica que siempre y el 12 % casi nunca, el 8% manifiesta que casi siempre y el 4% indica que nunca. De lo que se pudo observar que solo algunas veces los objetivos son retadores por lo cual sería necesario verificar y proponer una mejora en los retos laborales a nivel de áreas en la empresa.

Tabla 34: Se reconocen los logros en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	20,0	20,0	20,0
Casi Nunca	9	36,0	36,0	56,0
Casi siempre	2	8,0	8,0	64,0
Nunca	6	24,0	24,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 34: Se reconocen los logros en el trabajo

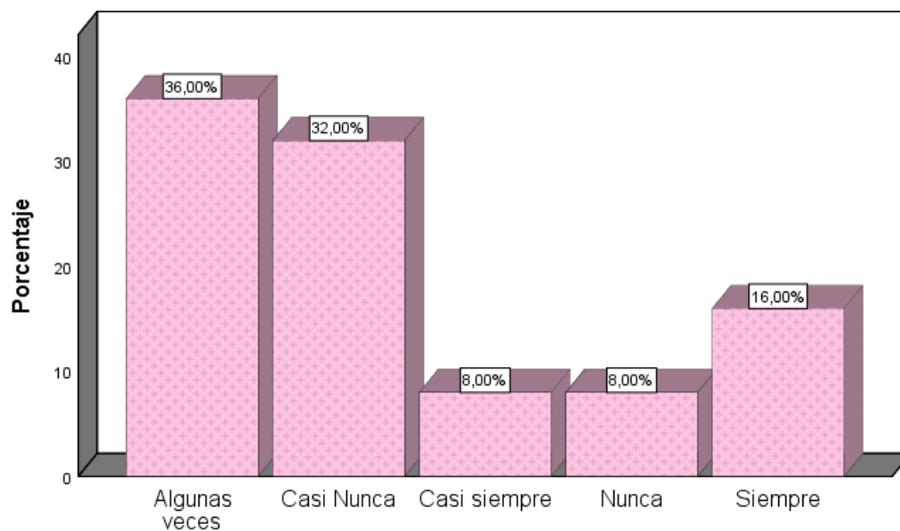
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta se manifiesta que si en la entidad se reconocen los logros en el trabajo se obtuvo que el 36 % indica que casi nunca, el 24 % indica que nunca, el 12% manifiesta que siempre y el 8 % indica que casi siempre. Se logra apreciar que no se reconocen los logros de los colaboradores ya que existe un porcentaje mayor por lo cual es necesario identificar y reconocer porque no está generando el reconocimiento en la empresa.

Tabla 35: La empresa promueve el desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	36,0	36,0	36,0
Casi Nunca	8	32,0	32,0	68,0
Casi siempre	2	8,0	8,0	76,0
Nunca	2	8,0	8,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 35: La empresa promueve el desarrollo personal.

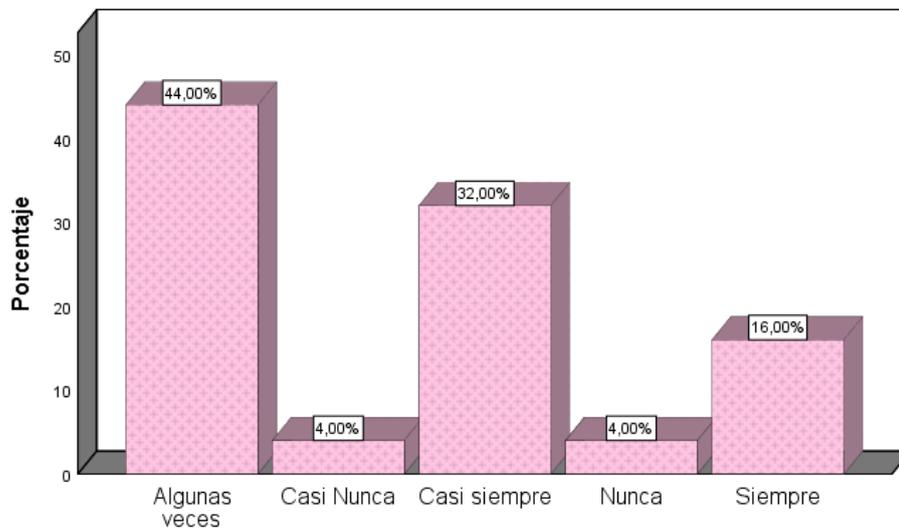
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta que indica que la entidad promueve el desarrollo personal se obtuvo que el 36 % indica que algunas veces, el 32 % indica que casi nunca, el 16% manifiesta que siempre, el 8 % indica que casi siempre y el 8% que nunca. Se logra apreciar que falta desarrollar y crear programas de capacitación para que exista un adecuado desempeño de los colaboradores en la entidad.

Tabla 36: El trabajo que realizo me inspira

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	11	44,0	44,0	44,0
Casi Nunca	1	4,0	4,0	48,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	80,0
Nunca	1	4,0	4,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 36: El trabajo que realizo me inspira.

Interpretación:

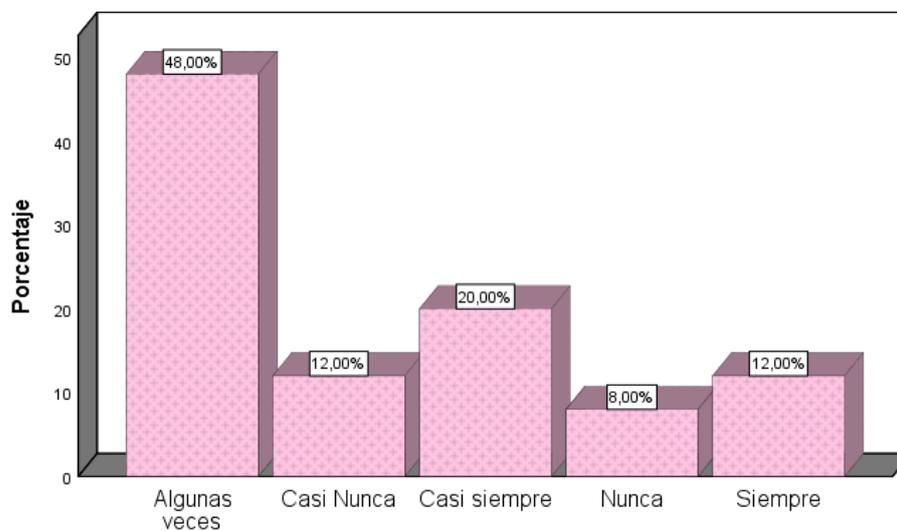
De la encuesta aplicada en la pregunta el trabajo que realiza me inspira se obtuvo que el 44 % de colaboradores indica que algunas veces, el 32 % manifiesta que casi siempre, el 16 % refiere que siempre, el 4% indica que casi nunca y el 4 % manifiesta que nunca.

Se observó que la falta motivación no les favoreció para que puedan desarrollar su labor en forma óptima y con mayor entusiasmo.

Tabla 37: Los trabajadores están comprometidos con la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	12	48,0	48,0	48,0
Casi Nunca	3	12,0	12,0	60,0
Casi siempre	5	20,0	20,0	80,0
Nunca	2	8,0	8,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 37: Los trabajadores están comprometidos con la organización.

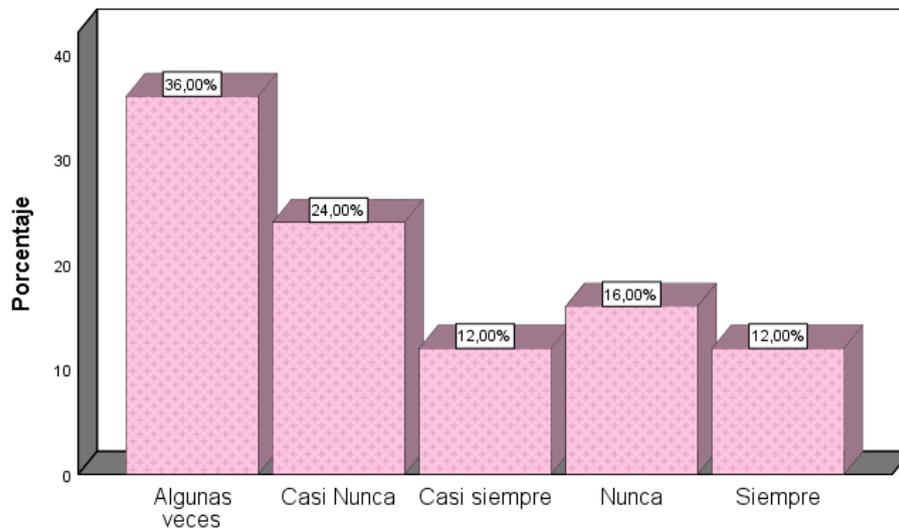
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si los trabajadores están comprometidos con la organización se obtuvo que el 48 % indica que algunas veces, el 20 % manifiesta que casi siempre, el 12 % refiere que siempre, el 12% que casi nunca y el 8 % manifiesta que nunca. Se observó que es necesario hacer que los colaboradores se involucren más con los objetivos y valores de la entidad para que puedan crear un mayor nivel de compromiso.

Tabla 38: Consideras que en la entidad se reconocen los logros laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	36,0	36,0	36,0
Casi Nunca	6	24,0	24,0	60,0
Casi siempre	3	12,0	12,0	72,0
Nunca	4	16,0	16,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 38: Consideras que en la entidad se reconocen los logros laborales.

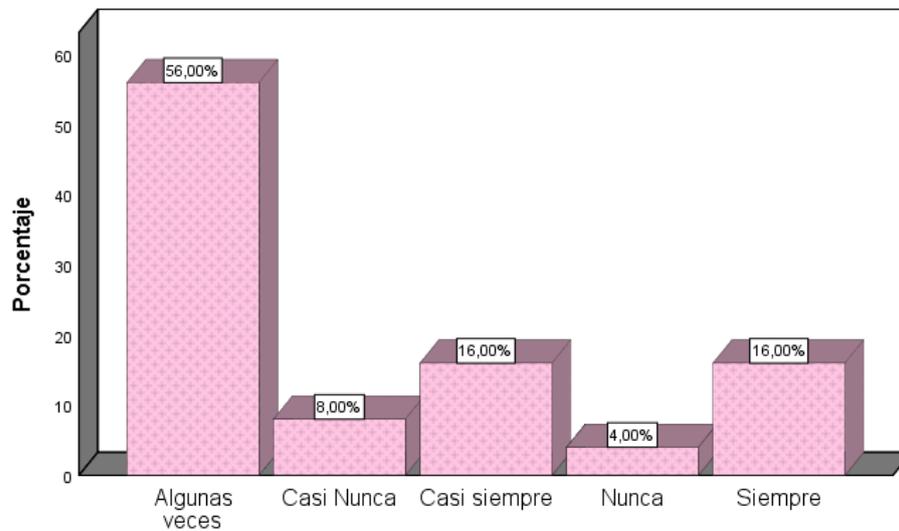
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si consideras que en la entidad se reconocen los logros laborales se obtuvo que el 36 % indica que algunas veces, el 24 % manifiesta que casi nunca, el 16 % refiere que nunca, 12% que siempre y el 12 % manifiesta que casi siempre. Entendiéndose que falta implementar algunas mejoras que permitan a la entidad reconocer y premiar a los colaboradores no necesariamente en una remuneración económica sino con un incentivo no monetario.

Tabla 39: El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	14	56,0	56,0	56,0
Casi Nunca	2	8,0	8,0	64,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	80,0
Nunca	1	4,0	4,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 39: El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.

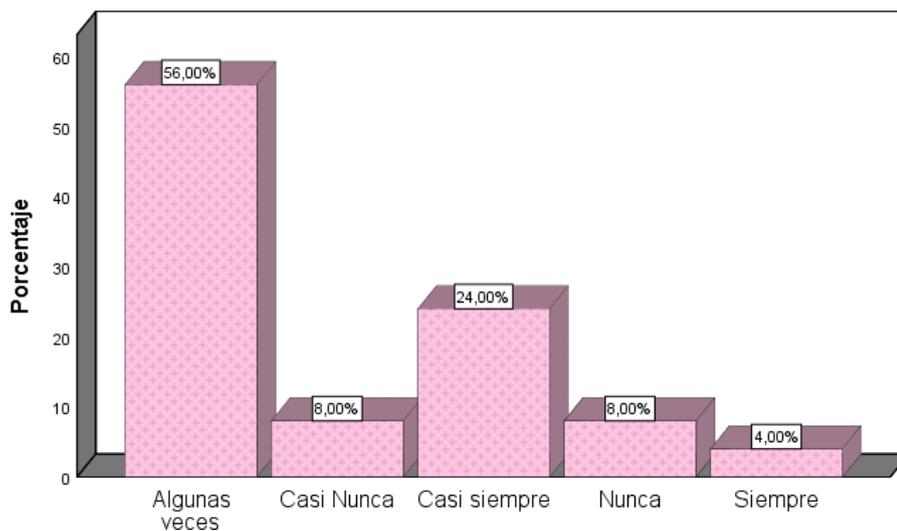
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si el jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores se obtuvo que el 56 % indica que algunas veces, el 16 % manifiesta que siempre, el 16 % refiere que casi siempre, 8% que casi nunca y el 4 % manifiesta que nunca. Se observó que el jefe si se preocupa porque los colaboradores pero que aún falta un programa de fortalecimiento para que todo se sientan comprometidos con la entidad.

Tabla 40: La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	14	56,0	56,0	56,0
Casi Nunca	2	8,0	8,0	64,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	88,0
Nunca	2	8,0	8,0	96,0
Siempre	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 40: La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.

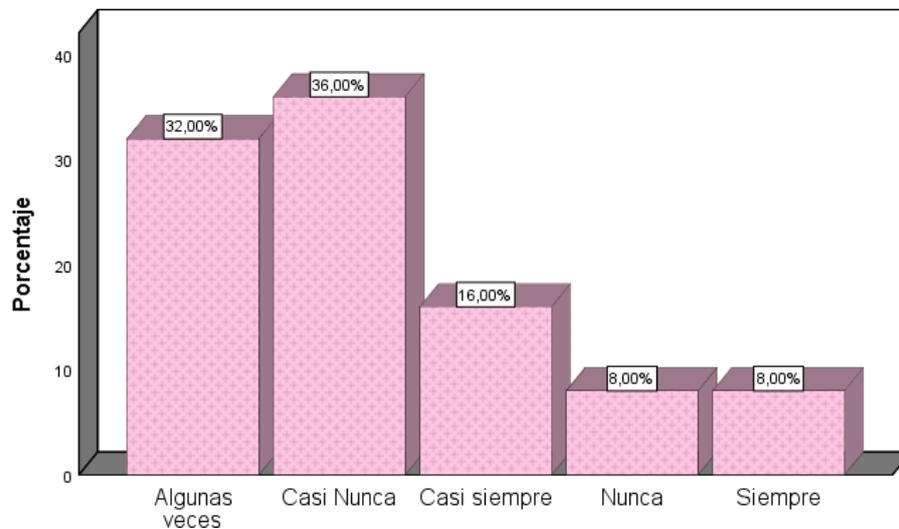
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea se obtuvo que el 56 % indica que algunas veces, el 24 % manifiesta que casi siempre, el 8% refiere que casi nunca, 8% que nunca y el 4 % siempre. Se observó que las evaluaciones que se realizan ayuda a mejorar el desempeño del colaborador en el área que se encuentren, pero aún se necesita identificar las causas para enfrentarlas con alternativas de solución adecuada.

Tabla 41: . El supervisor escucha las recomendaciones que se le realizan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	8	32,0	32,0	32,0
Casi Nunca	9	36,0	36,0	68,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	84,0
Nunca	2	8,0	8,0	92,0
Siempre	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 41: El supervisor escucha las recomendaciones que se le realizan.

Interpretación:

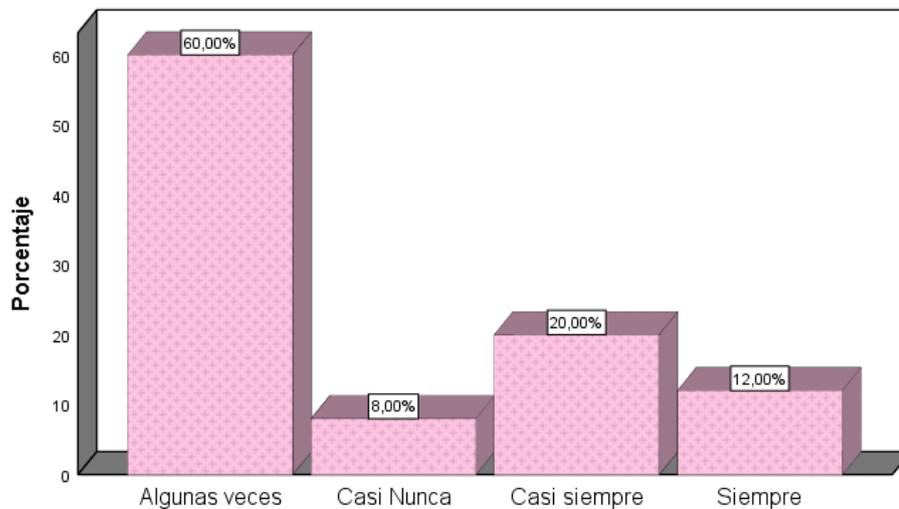
De la encuesta aplicada en la pregunta si el supervisor escucha las recomendaciones que se le realizan se obtuvo que el 36 % indica que casi nunca, el 32 % manifiesta que algunas veces, el 16% refiere que casi siempre, el 8.00% consideran que casi siempre y la vez el 8% que siempre el supervisor escucha las recomendaciones.

Se observó que no existe una comunicación adecuada entre el supervisor y los colaboradores de las distintas áreas ya que esto no permite que exista una comunicación asertiva y empática y esto genera un conflicto en el clima de la organización.

Tabla 42: Existen una adecuada comunicación con mi jefe directo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	15	60,0	60,0	60,0
Casi Nunca	2	8,0	8,0	68,0
Casi siempre	5	20,0	20,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 42: Existe una adecuada comunicación con mi jefe directo.

Interpretación:

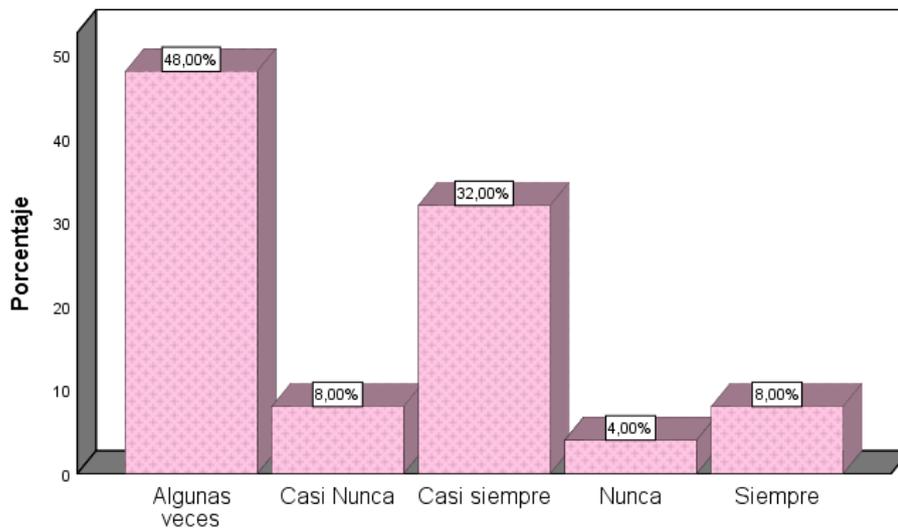
De la encuesta aplicada en la pregunta si existe una adecuada comunicación con mi jefe directo se obtuvo que el 60 % indica que algunas veces, el 20 % manifiesta que casi siempre, el 12% refiere que siempre, 8% que siempre y el 8 % que casi nunca.

Se observó que si existe una comunicación que permite un contacto directo y fluido con el jefe.

Tabla 43: Se comunican efectivamente con otras áreas de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	12	48,0	48,0	48,0
Casi Nunca	2	8,0	8,0	56,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	88,0
Nunca	1	4,0	4,0	92,0
Siempre	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 43: Se comunican efectivamente con otras áreas de la empresa.

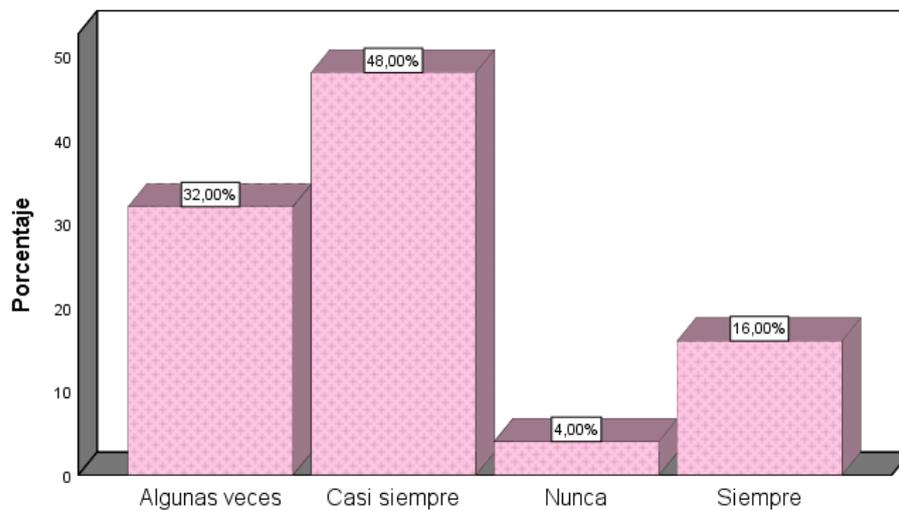
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si se comunican efectivamente con otras áreas de la entidad se obtuvo que el 48 % indica que algunas veces, el 32% manifiesta que casi siempre, el 8% refiere que siempre y que casi nunca se comunican efectivamente y el 4 % indica que nunca. Entendiéndose que se debe mejorar la comunicación entre áreas ya de esta manera se logra integrar a los colaboradores y ello ayuda a mejorar el clima para que exista una mejor coordinación y cooperación entre cada área de la entidad.

Tabla 44 :El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	8	32,0	32,0	32,0
Casi siempre	12	48,0	48,0	80,0
Nunca	1	4,0	4,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 44:El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.

Interpretación:

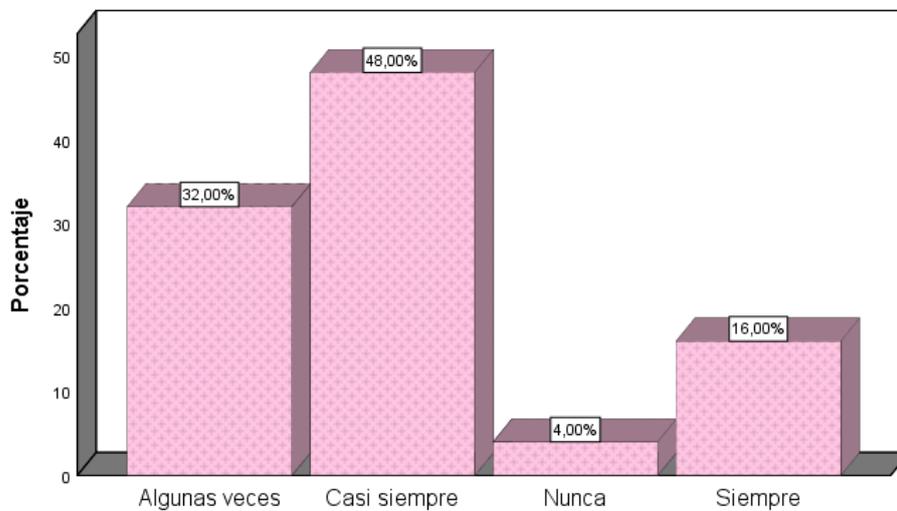
De la encuesta aplicada en la pregunta si el ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones se obtuvo que el 48 % indica que casi siempre, el 32% manifiesta que algunas veces, el 16% refiere que siempre y el 4 % que nunca.

Se observó que si existe un adecuado ambiente para que puedan desarrollar las funciones en la entidad, aunque ello puede ser de una mejor percepción.

Tabla 45: El ambiente donde trabajo es confortable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	8	32,0	32,0	32,0
Casi siempre	12	48,0	48,0	80,0
Nunca	1	4,0	4,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 45: El ambiente donde trabajo es confortable.

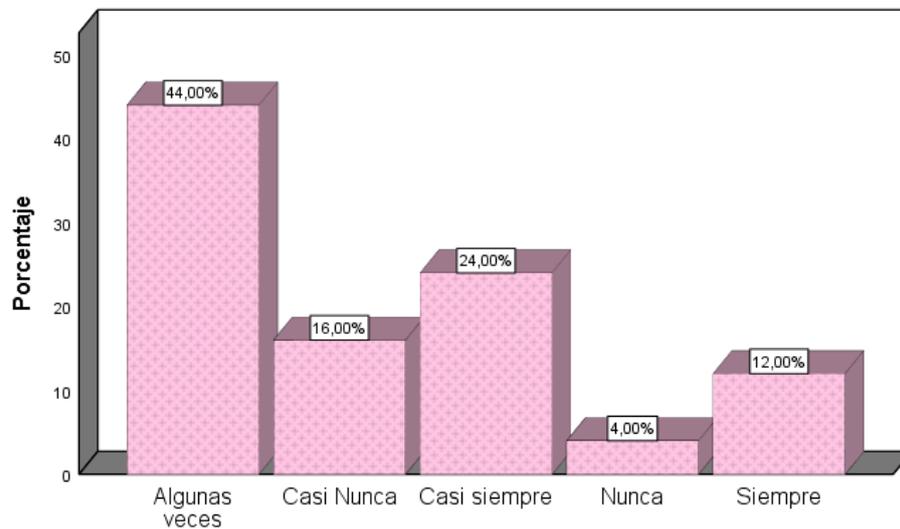
Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si el ambiente de trabajo es confortable se obtuvo que el 48 % indica que casi siempre, el 32% manifiesta que algunas veces, el 16% refiere que siempre y el 4 % que nunca. Se observó que existe un adecuado ambiente laboral que permite generar bienestar en los colaboradores y ello puede mejorar constantemente si se lo proponen.

Tabla 46: El trato en su organización es igualitario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	11	44,0	44,0	44,0
Casi Nunca	4	16,0	16,0	60,0
Casi siempre	6	24,0	24,0	84,0
Nunca	1	4,0	4,0	88,0
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 46: El trato en su organización es igualitario.

Interpretación:

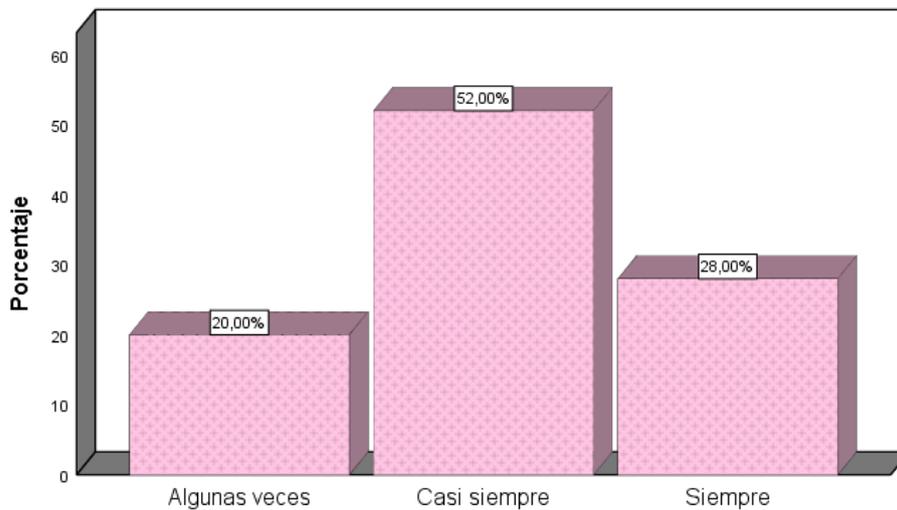
De la encuesta aplicada en la pregunta si el trato en la entidad es igualitario se obtuvo que el 44 % indica que algunas veces, el 24% manifiesta que casi siempre, el 16% refiere que casi nunca, el 12 % que siempre y el 4% indica que nunca.

Se observó que el trato de los colaboradores no es igual para cada área de la entidad y que se debe promover, diversificar e incluir para que se puedan integrar todas las áreas.

Tabla 47: Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	5	20,0	20,0	20,0
Casi siempre	13	52,0	52,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 47: Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.

Interpretación:

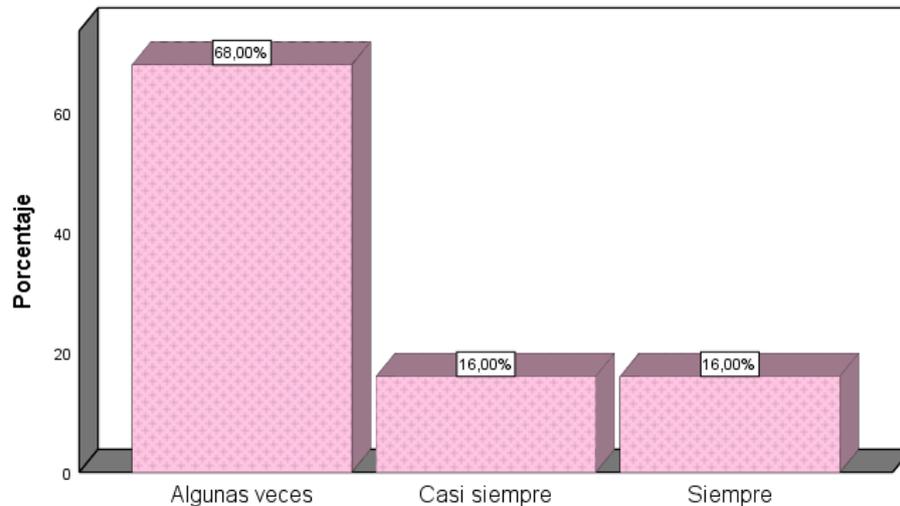
De la encuesta aplicada en la pregunta si tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo se obtuvo que el 52 % indica que casi siempre, el 28% manifiesta que siempre y el 20% refiere que algunas veces.

Se observó que, si cuentan con una buena relación laboral entre compañeros lo que permite crear un adecuado ambiente para poder desarrollarse profesionalmente, aunque todavía esta realidad puede ser mejorada.

Tabla 48: El ambiente de trabajo te produce estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	17	68,0	68,0	68,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



Gráfica 48: El ambiente de trabajo te produce estrés.

Interpretación:

De la encuesta aplicada en la pregunta si ambiente de trabajo te produce estrés se obtuvo que el 68% indica que algunas veces, el 16% manifiesta que siempre y el 16% refiere que casi siempre.

Se observó que existe presión en el entorno laboral que genera estrés y ello genero un clima inestable

