



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES
DE LA COMISARÍA DE CHANCAY EN EL AÑO 2017.**

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

AUTOR:

DIAZ DELGADO KELVIN ALFREDO

ASESOR

DR. JIMENEZ CALDERON, CESAR EDUARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

AÑO 2017

PÁGINA DEL JURADO



Dr. DÍAZ SAUCEDO ANTONIO

Presidente



Dr. FERNANDEZ SAUCEDO NARCISO

Secretario



Dr. JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a las personas más especiales en mi vida, mi familia y mi enamorada.

Sin su apoyo constante e incondicional, no podría haber logrado mis objetivos.

Los amo.

Agradecimiento

Quiero agradecer por el apoyo incondicional a mi enamorada, por estar conmigo durante todo el proceso de la investigación.

Fue de gran ayuda sus conocimientos, su paciencia y su amor. Gracias por estar conmigo siempre.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Kelvin Alfredo Díaz Delgado con DNI N° 47078998, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas

Lima 15 de diciembre del 2017

Kelvin Alfredo Díaz Delgado

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Kelvin Alfredo Díaz Delgado

Índice

PÁGINA DEL JURADO	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos Previos	11
1.2.1. Antecedentes Internacionales	11
1.2.2. Antecedentes Nacionales	13
1.3. Teoría Relacionada al Tema	13
1.4. Formulación del problema	14
1.4.1. Problema General	14
1.4.2. Problemas Específicos	14
1.5. Justificación del estudio	15
1.5.1. Profesional	15
1.5.2. Social	15
1.6. Hipótesis	15
1.6.1. Hipótesis general	15
1.6.2. Hipótesis específicas	16
1.7. Objetivos	16
1.7.1. Objetivo principal	16
1.7.2. Objetivos específicos	16

II. MÉTODO	17
2.1. Diseño de Investigación	17
2.1.1. Enfoque	17
2.1.2. Diseño	17
2.1.3. Nivel	17
2.1.4. Tipo	17
2.2. Variables, Operacionalización	32
2.3. Población y muestra	33
2.3.1. Población	33
2.3.2. Muestra	33
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.4.1. Técnicas	34
2.4.2. Instrumento	34
2.4.3. Validez y confiabilidad	34
2.5. Método de análisis de datos	36
2.6. Aspectos Éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
V. CONCLUSIONES	48
Vi. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS	50
ANEXO	52

RESUMEN

Este trabajo tiene como finalidad descubrir si existe o no una relación entre la Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017. Para poder hallar esta relación el instrumento utilizado fue un cuestionario, este fue validado por tres expertos y se aplicó la prueba de coeficiente de V de Aiken, el resultado obtenido fue de un 100%.

Luego de aplicarse el cuestionario a la muestra, los resultados obtenidos fueron procesados por el programa SPSS y se aplicó la prueba de Chi cuadrado el cual arrojó como resultado un valor de 0,003. Esto al ser comparado con el Chi cuadrado tabulado indicó que no existe relación directa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional, por la tanto se acepta la hipótesis nula.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, Clima Organizacional

ABSTRACT

This work aims to find out whether or not there is a relationship between Human Talent Management and its relationship with the Organizational Climate of police officers at Chancay police station, 2017. In order to find this relationship, the instrument used was a questionnaire, this was validated by three experts and the Aiken V coefficient test was applied, the result obtained was 100%.

After applying the questionnaire to the sample, the results obtained were processed by the SPSS program and the Chi square test was applied, which resulted in a value of 0,003. This is compared to the square that the tabulation indicates that there is not a direct relationship between human talent management and the organizational climate, thus accepting the hypothesis nulle.

Key Words: Human talent management, organizational climate

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

La presente investigación trata sobre la Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017, es decir, se quiere hallar si hay o no relación de una variable sobre otra. Dicha comisaría es una de las que mejores resultados operativos ha obtenido en el norte chico.

La comisaría de Chancay brinda servicios de atención al público y seguridad ciudadana, tal como lo indica la Constitución Política del Perú. (CPP,1993)

Los efectivos policiales son manejados por su respectiva área administrativa, quienes se encargan de asignarles su respectiva sección (SEINCRI, Tránsito, OPC, Sección de Familia, Prevención, Accidentes de Tránsito, Administración, Patrullaje) para el cumplimiento de su labor.

Teniendo en cuenta que, para cualquier entidad, pública o privada, es necesario mantener un adecuado ambiente para el desarrollo y cumplimiento de las labores; la Policía Nacional del Perú presenta algunas debilidades que generan grandes problemas y costos a la institución.

Ya es muy conocido que en el proceso de formación de la PNP, algunos alumnos han manifestado públicamente su fastidio al maltrato que reciben, tal es el caso de Anthony Tarazona Sánchez de 19 años que murió producto de un virus que contrajo al ser obligado a ingresar a la acequia y permanecer con la ropa mojada por un largo periodo.

“El alumno habría contraído un virus al ser sometido a prolongados ejercicios en una acequia con agua de desagüe.” (Perú21, 2012)

Otro caso difundido por los medios es del de la muerte de un policía a causa de un impacto de bala dentro de una comisaría por negligencia de uno

de sus compañeros. Esto ocurrió en la comisaría de Chorrillos, la víctima fue el suboficial de tercera Luis Alejandro Silvestre Ramos.

“Silvestre Ramos falleció en el camino y, según las primeras informaciones, se reveló que, cuando ocurrió la tragedia, él estaba acompañado de otro suboficial, identificado como Miguel Villavicencio.” (La República, 2016)

Dado estos hechos, la gestión del personal y el clima laboral se ha visto afectada, además de la imagen débil que proyecta la institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

Existen otros trabajos similares, previos a esta investigación. Tal es el caso del Estudio del Clima Organizacional en la Policía Metropolitana (Medina, 2005). La investigación realiza una comparación del clima organizacional de las Comisarías Antonio José de Sucre y Francisco de Miranda de la Policía Metropolitana. Busca encontrar las semejanzas y diferencias, y otros puntos importantes de ambas comisarías.

El estudio realizado en Universidad Católica Andrés Bello de Caracas-Venezuela fue importante porque se obtuvo conocimiento sobre el clima organizacional dentro de una organización policial.

“Los estudios de clima organizacional que se han realizado en organizaciones burocráticas resaltan al clima como una variable directamente relacionada con el liderazgo autoritario y la motivación al poder.” (Medina, 2005)

Como resultado se dio que ambas comisarías tenían un clima organizacional de nivel regular; sin embargo, la Comisaría Francisco de Miranda fue mejor cualificado dada la percepción de los funcionarios de dicha dependencia policial.

Esta investigación tuvo como finalidad hacer un análisis del clima organizacional en la PNC, tomando en cuenta dos puntos elementales de referencia: su fundación y su presente. Para ello realizaron entrevistas a profundidad y encuestas.

““La Policía debe ser vertical en autoridad y horizontal en coordinación e integración. No se trata de rigidez ni militarización, sino de orden y funcionalidad.” (Entrevista con firmante de los Acuerdos de Paz por parte del GOES)” (Amaya & Martínez, 2016)

Como resultado de dicho estudio se concluyó que la PNC necesita definir de forma más precisa un modelo policial que compartan todos los miembros de la institución, además se resaltó la importancia de tener muy en cuenta las características de la población y la de la opinión pública para poder entender la configuración del clima interior de la policía. Por último, se encontró que la mayoría de los efectivos policiales creen que existen chismes o rumores que perjudican el ambiente laboral.

Una tesis realizada en Ecuador, llamada Modelo de optimización de la Gestión del Talento Humano del personal policial y civil de la Dirección Nacional de Tránsito, basado en la administración por procesos y competencias (Poveda & Sánchez, 2007), hizo una investigación para modificar el contexto en el que se encontraban por medio de la aplicación del sistema de organización por procesos y competencias con la finalidad de conjugar la estructura ocupacional con la disposición actual de la fuerza laboral.

En la investigación, con la información que se recopiló, se halló las necesidades de capacitación con relación a la unidad de administración de RR.HH. para que posteriormente se implemente un proyecto de capacitación cuyo objetivo es ayudare al mejoramiento del talento humano, los recursos y disminución de los tiempos al realizar distintas actividades.

1.2.2 Nacional

En nuestro país se realizó estudios tales como el de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En la investigación titulada Relación del Clima Organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo A de la séptima VII DIRTEPOL-año 2012 (Alva, 2017), se fija en la relación que existe entre las variables, el Clima Organizacional y el Desempeño en el Trabajo en la Policía Nacional del Perú. De igual forma determinó las situaciones de los sistemas abiertos y de los procesos internos.

“Por lo tanto, el clima viene a ser la expresión personal de la “percepción” que los directivos y trabajadores se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.” (Alva, 2017)

De acuerdo al grado de relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios tipo “A” de Lima Metropolitana y del resultado de las encuestas con el valor se halló un 95% de confianza, mostrando alto grado de relación.

1.3. Teoría relacionada al tema

Esta investigación cuenta con el respaldo de la teoría del Desarrollo Organizacional (DO), la cual se originó en 1962 como una serie de ideas acerca del hombre, la organización y el ambiente, con la finalidad de hacer más fácil el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones.

El DO proviene de la teoría conductista para fomentar el cambio y la tolerancia de la organización; por otro lado, las investigaciones sobre la motivación humana dieron a relucir la necesidad de un planteamiento nuevo de la administración para descifrar la nueva idea del hombre y de la empresa relacionada a la dinámica motivacional.

Esta teoría se basa en 4 variables fundamentales: Ambiente, organización, grupo e individuo.

Lo fundamental del DO está en generar un cambio en los individuos y la naturaleza y la calidad de sus relaciones laborales. French y Bel definen el

DO como “esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, con el propósito de mejorar los procesos de resolución de problemas de renovación organizacional”

La teoría tiene como finalidad 3 puntos importantes:

1. Elaboración de un sentido de identificación de los sujetos con respecto a la empresa.
2. Crecimiento del espíritu de equipo mediante la incorporación y la interacción de los individuos.
3. Lograr la perfección de la percepción común acerca del ambiente externo con el objetivo de hacer más fácil la adaptación de toda la empresa.

Tomando en cuenta todo lo ya mencionado, se puede inferir que la gestión del talento humano en una organización permitirá la colaboración eficaz del equipo, para poder lograr conseguir las metas de la empresa y los objetivos individuales.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay durante el año 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017?

¿Cuál es la relación entre los objetivos de la gestión del talento humano y el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Profesional

Esta investigación tiene importancia a nivel profesional ya que ayuda a comprender cómo influye la Gestión del Talento Humano en el personal de una organización, además las empresas ya comienzan a entender la importancia de contratar a personas según el potencial y no tan solo según su experiencia, ya que eso no es suficiente. Poco a poco van entendiendo que el desarrollo, tanto individual como empresarial, es fundamental para el desempeño y cumplimiento de objetivos de una organización.

Por otro lado, el Clima Organizacional es importante para cualquier empresa, ya sea gubernamental o no, para el desarrollo adecuado y creciente del recurso humano. Dentro de la Policía Nacional del Perú es un factor esencial para el desempeño de las labores que son de vital importancia. Ambas variables influyen en la PNP para obtener determinados resultados.

1.5.2. Social

A nivel social es interesante el aporte de esta investigación, pues la PNP es una entidad que brinda servicio a la sociedad y, por ende, este debe ser adecuado. El personal debe estar correctamente capacitado, pues estos se encuentran en el ojo público. Es vital conocer si algún elemento de la gestión está siendo mal manejado, si se detecta ello se puede plantear un cambio y mejorar de forma significativa con resultados que repercuten en la sociedad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay durante el año 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

Los objetivos de la gestión talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo Principal

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay durante el año 2017

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

Determinar la relación entre los objetivos de la gestión talento humano y el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

II.MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

2.1.1. Enfoque

La tesis tuvo un enfoque cuantitativo, pues genera datos e información numérica capaz de ser medible.

Para Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez. (2014), el enfoque cuantitativo enfatiza la recolección de datos y el análisis de los mismos, así poder responder las preguntas de investigación y probar la hipótesis formulada, y confía en la medición de variables e instrumentos de investigación (p. 97).

2.1.2. Diseño

No Experimental y de corte Transversal:

No se van a modificar las variables estudiadas ni se va a cambiar la realidad. Tan solo se describirá el fenómeno y se buscará la relación entre ellas.

2.1.3. Nivel

Descriptivo-Correlacional:

Se estudiará la relación entre ambas variables que en este proyecto es la gestión del talento humano y el clima organizacional

2.1.4. Tipo

La tesis es de tipo aplicada, ya que veremos que existe una relación entre las variables.

Según Rodríguez. (2012), [...] La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar (p.18).

2.2. Variables, Operacionalización

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Según el libro “La gestión del Talento humano”, esta área es “muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental y otra infinidad de variables importantes.” (Chiavenato, 2002).

Tomando como referencia el libro “Gestión del Talento Humano” (Chiavenato, 2009) y “Gestión del Talento Humano y del Conocimiento” (Cuesta, 2010), la gestión del talento humano tiene 6 procesos fundamentales que deben ser seguidos en toda organización y cada uno se desarrollará en los siguientes párrafos.

Procesos

El primer proceso a desarrollar es el de **Admisión de personas**, en este punto la organización se centra en la atracción de candidatos aptos y calificados para un determinado puesto. Este primer proceso está vinculado con el reclutamiento y selección del personal.

Según la investigación del Banco para el desarrollo empresarial y el comercio exterior (BANCOLDEX), junto con la Universidad del Norte de Colombia (BANCOLDEX, 2010), el reclutamiento es esencialmente las estrategias, técnicas y procedimientos que realiza una organización para poder atraer aspirantes.

Hay dos tipos de reclutamientos, estos son el interno y externo:

1. Reclutamiento Interno: “las empresas le ofrecen promociones o transferencias hacia trabajos más complejos, a los mismos empleados de la empresa.” (BANCOLDEX, 2010). Lo que intentan es dar los puestos disponibles a los trabajadores actuales, brindándoles un plan de carrera.

Reclutamiento Externo: Probablemente sea el más conocido por todos, se orienta en captar personas potenciales, fuera de la organización, para el puesto de la empresa y así conseguir ideas frescas y nuevas habilidades.

Aquí se aplica técnicas como avisos en páginas que brindan trabajo, agencias de reclutamiento, anuncios en periódicos, contactos, etc.

La selección del personal es el proceso de escoger el candidato más apropiado para el cargo ofrecido, para ello han tenido que pasar por entrevistas, test de conocimiento y capacidades, exámenes psicométricos y pruebas de personalidad. Todo esto en base a las actuales condiciones del mercado.

El segundo proceso es el de **Aplicación de Personas**, estos son los “procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño de cargos y evaluación del desempeño.” (Chiavenato, 2009).

Según lo mencionado, en este proceso se debe añadir la especificación del contenido de cada puesto, las calificaciones de la persona que estará en ese lugar, los beneficios o recompensas de cada ocupación para poder hacer frente a las necesidades de los trabajadores y de la compañía.

Acerca de la evaluación del desempeño, el libro menciona que “es un proceso que mide el desempeño del empleado” (Chiavenato, 2009). Esto quiere decir que la evaluación del desempeño trata de amplificar un cálculo cuantitativo y cualitativo del nivel de eficiencia con que los sujetos desarrollan las actividades y responsabilidades de los cargos que desempeñan, producto de esto, se encuentra acoplada a los diferentes procesos de la gestión del talento humano y se encuentra muy vinculada al desarrollo de los trabajadores.

El tercer proceso es el de **Compensación de Personas**. “La compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen

remuneración, beneficios y servicios sociales.” (Chiavenato, 2009).

El proceso de compensación integra los elementos principales para el estímulo y la motivación de los trabajadores de la empresa, tomando en consideración las metas individuales que se deben obtener.

También puede considerarse una herramienta de gestión que busca actuar en el comportamiento de los sujetos que laboran en la organización, influyendo de forma directa sobre la motivación de estos y su nivel de satisfacción. Por ende, es de vital importancia que los incentivos y compensaciones sean diseñados para fomentar desempeños y comportamientos deseados.

Para el estudio sobre Gestión Estratégica del Talento Humano (BANCOLDEX, 2010) las compensaciones pueden dividirse en Financieras y No Financieras.

1. Financieras: Estas pueden ser directas o indirectas, las primeras es el salario directo y las comisiones; mientras que la segunda son vacaciones, primas y horas extras.

2. No Financieras: Aquí se encuentran las oportunidades de crecimiento, reconocimiento y autoestima, seguridad en el trabajo, calidad de vida en el empleo, orgullo de la compañía y del empleo, promociones, libertad e independencia en el centro laboral.

El proceso número cuatro es **Desarrollo de las Personas**, en este punto no se trata solo de brindarles información para que obtengan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y de esta manera sean más eficaces, sino de brindarles información básica para que de esta forma puedan aprender nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que cambien sus costumbres y comportamientos, para que de esta forma sean más eficaces en lo que realizan; se trata de enriquecer la personalidad del ser.

Para el libro de Gestión de Recursos Humanos (Dolan & Cabrera, 2007), la evolución del trabajador se define como un grupo de actividades que tienen

la finalidad de mejorar el rendimiento actual o futuro, incrementando su capacidad por medio del cambio y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

No se debe confundir el desarrollo de las personas con las capacitaciones, esta última se orienta solo a preparar a las personas para el puesto que van a ocupar; mientras que el desarrollo está enfocado en la educación con visión al futuro.

El desarrollo se enfoca hacia una carrera a futuro y no solo se centra en el puesto actual que ocupa, hoy en día las organizaciones solicitan que todos los trabajadores posean habilidades nuevas, competencias y conocimientos, es por ello que el desarrollo envuelve a todos los empleados.

El quinto procesos es el de **Retención de las Personas**, este se utiliza para desarrollar condiciones ambientales y psicológicas que sean complacientes para las actividades que realizaran los trabajadores. Aquí se incluye el manejo de la disciplina de higiene, calidad de vida en la empresa y seguridad.

La idea de la gestión del talento humano no se trata solo de reclutar y aplicar correctamente sus recursos humanos, sino que se encuentren complacidos a largo plazo en la compañía, para lograr eso se debe brindar un ambiente físico, psicológico y social de trabajo grato, de igual forma, respaldar relaciones amigables con los trabajadores.

El último proceso es el **Monitoreo de Personas**, esto quiere decir seguir, acompañar, guiar y mantener el comportamiento de los trabajadores dentro de ciertos parámetros de cambios. Por este motivo las empresas necesitan un gran trabajo de monitoreo en sus distintas operaciones y actividades, con la finalidad de asegurar que la planeación se alinee bien y que las metas se obtengan de forma correcta.

Según el libro “Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos”

(Donnelly & Ivancevich, 2006), los procesos de monitoreo se vinculan con la forma de lograr los objetivos por medio de la labor de los trabajadores que forman parte de la empresa. En este sentido, la labor del grupo de trabajo y la responsabilidad gerencial de línea toman límites más exactos.

Es decir, se trata de elaborar sistemas de recolección y captura de datos para suministrar el sistema de información gerencial que aprovecha de apoyo a las decisiones gerenciales de línea.

Objetivos

La gestión del talento humano presenta objetivos puntuales y para poder desarrollarlos, se utilizó el libro “Gestión del Talento Humano” (Chiavenato, 2009), el blog de la “Escuela de organización industrial” (Hernández, 2015) y el blog “Gestiopolis” (Taype, 2015)

Los objetivos de la gestión del talento humano deben cooperar a que la compañía produzca más y logre ser la mejor siguiendo de forma fiel a la estrategia del negocio, además busca ofrecer bienestar a los trabajadores y explicar de forma clara las labores que ejecutarán. Estos objetivos pueden dividirse en personales y organizacionales.

1. Objetivos Personales: Los objetivos personales son importantes establecerlos para el éxito de una persona, pues va ayudar a ordenar la vida he indicar el camino a seguir para alcanzar las metas propuestas. Revelan prioridades, ayudan a proclamar el inconsciente para así poder alcanzar lo establecido, y esto sirve como fuente de motivación. Para la organización es primordial tomar en cuenta los objetivos personales de sus empleados para poder integrarlos a los objetivos organizacionales y así ambos puedan crecer y cumplir sus metas.

Según el libro de Chiavenato, hay cuatro puntos en estos objetivos personales que se relacionan con la empresa:

a. Poseer personas bien entrenadas y motivadas: En primer lugar, se debe preparar y capacitar de forma continua al personal. Posteriormente se debe brindar reconocimiento y este no debe ser solo económico, pues para que las personas mejoren su desempeño deben notar justicia en las compensaciones que obtienen.

b. Construir el mejor equipo: No es suficiente cuidar a las personas, se debe retener y cuidar los talentos y el contexto donde laboran. Esto quiere decir que hay que prestar atención a la organización del trabajo, la cultura organizacional y el estilo de administración. De esta manera no solo se produce una fuerza de trabajo totalmente involucrada, sino también de una compañía nueva y distinta.

c. Aumentar la actualización y la satisfacción de los trabajadores en la empresa: Hoy en día, los trabajadores deben sentir que el trabajo es correcto y que hay un trato de equidad para que estas sean productivas. Para ellos el trabajo es la mayor fuente de identidad, pues están gran parte de sus vidas en él y por ello necesitan una fuerte identificación con la labor que hacen.

d. Proporcionar competitividad a la organización: Hay que saber crear, amplificar y aplicar las habilidades y las competencias del equipo. Se debe lograr que las fortalezas de los trabajadores sean más lucrativas para que tanto los clientes, asociados y empleados sean beneficiados.

2. Objetivos Organizacionales: Son enunciados que identifican la meta que desea lograr una empresa. Poseer un grupo específico de ideales es lo que brinda identidad propia a una compañía. Los objetivos poseen tres funciones primordiales: Establecer principios generales, brindan legitimidad y proponen un grupo de estándares.

Los objetivos se pueden clasificar según su función:

- **Objetivos estratégicos:** Son los que instauran los principios generales.
- **Objetivos Operativos:** Son la guía de las diversas unidades empresariales.
- **Objetivos Específicos Individuales:** Son los que orientan las conductas individuales.
- **Beneficiarios de los objetivos:** Las empresas deben saciar a diferentes grupos de interés; por ejemplo, los trabajadores, la comunidad, el Estado, etc.
- **Objetivo de Corto y Largo Plazo:** Se debe establecer objetivos en diferentes dimensiones temporales. Los objetivos a corto plazo se buscan alcanzar dentro de un año o un periodo contable, mientras que los objetivos a largo plazo se esperan alcanzar en un tiempo mayor a un año.

Según el libro de Chiavenato, existen objetivos que deben cumplirse en una organización y estos son:

- a. Ayudar a la empresa a lograr sus objetivos y a realizar su Misión.
- b. Desarrollar y mantener localización de vida en el trabajo.
- c. Mantener políticas éticas y comportamientos con responsabilidad social.
- d. Administrar e impulsar el cambio.

Clima Organizacional

Para definir el clima organizacional se ha tomado como base el libro “Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales” (Uribe, 2015). El estudio del clima organizacional comenzó desde mediados del siglo XX.

El clima organizacional abarca todo el entorno de la empresa en la que se desarrollan los empleados y la forma en la que estos ven a la compañía; es decir, se forman una imagen de su centro laboral.

En conclusión, el clima organizacional no solo es el ambiente en el que se desenvuelven las personas, sino su experiencia en la que influye el contexto,

las interacciones y la conducta; todo esto en conjunto ayuda a que el empleado forme una imagen de su centro laboral. Esto ayudara a que el sujeto se identifique con la empresa, logre establecer diferencias con otras organizaciones y pueda laborar con efectividad, si la imagen es positiva.

Recursos Materiales

Una de las principales dimensiones del clima organizacional son los recursos materiales. Para desarrollar este punto se tomó como referencia el libro “Manual de administración y gestión sanitaria” (Lamata, 1998)

Los recursos materiales son parte importante para poder lograr los objetivos de una empresa.

Los recursos materiales se encuentran subordinados de forma funcional; es decir, dependen del recurso humano para que puedan estar activos.

Por otro lado, estos carecen de capacidad para poder regular de forma voluntaria su rendimiento; todo lo que se puede esperar de ellos es conocido o puede ser medido.

Los recursos materiales carecen de versatilidad. Por sí solo, no pueden reconvertirse en algo más; por ejemplo, una máquina para hacer café solo podrá realizar café y no jugos; sin embargo, una persona que sabe hacer café, podrá aprender a preparar jugos. Esta es una gran diferencia entre el recurso humano y material.

a. Espacio geográfico: Para cualquier sistema de mercado o economía, la interacción social es fundamental y por ende la interacción espacial. Para una persona el tiempo y el espacio geográfico es una variable inevitable con la cual debe lidiar y para cualquier sistema de producción y economía es necesario que exista relaciones entre los seres humanos.

Las características del espacio van a influir en el comportamiento de la persona, en sus percepciones y elecciones, y es así como este actúa sobre ella para modificarlo.

La distancia es un factor importante en el espacio, pues hay que tener en cuenta que para cualquier organización la distancia implica costos. Intentar cubrir la distancia que aleja dos puntos del espacio geográfico requiere de esfuerzo, recursos y tiempo. El costo puede entenderse de diversas formas: costo de transporte de producto, costo de comunicación y de información, costo de desplazamientos del personal, etc.

Por lo general, los costos aumentan si la distancia es mayor. Hay que tener en cuenta que todas las actividades humanas son sensibles a la distancia. Las organizaciones y demás agentes económicos tratan de disminuir al mínimo los costos de transporte que deben asumir. Mientras más próximos se encuentren los agentes económicos, menor serán los costos; de esta forma podemos decir que los lugares más cercanos son los más codiciados, pero también se puede deducir lo que vale el costo del suelo.

b. Infraestructura: Se puede definir como las estructuras físicas y organizativas, sistemas o redes que son necesarios para el adecuado funcionamiento de una organización, sociedad y economía. Según a quien pertenezca, la infraestructura es de un sector público o privado. La infraestructura puede ser física o social.

- **Infraestructura Física:** Aquí se encuentran las instalaciones públicas que conectan parte de la ciudad y brindan los servicios básicos que una ciudad requiere para el correcto funcionamiento; por ejemplo, la red de caminos.

- **Infraestructura social y económica:** Dentro de estas se incluyen facilidades como los hospitales, librerías, los parques, etc.

La organización debe crear espacios cómodos y iluminados, fomentar oficinas amenas y funcionales. Además, debe añadir el color y el diseño para poder generar calidez, también debe crear espacios de encuentro.

Todo ello va a generar un adecuado clima organizacional y ayudara al cumplimiento óptimo de los objetivos empresariales.

c. Implementos: Los implementos de una organización son los utensilios necesarios para que pueda funcionar métodos o llevar a cabo alguna acción. Dentro de los implementos encontramos maquinaria, inmueble, insumos, elementos de oficina, productos terminados y herramientas.

Tener los implementos adecuados es muy importante para la gestión de las organizaciones, la administración tiene que saber hallar un punto óptimo de estos recursos, lo que no quiere decir que deban incrementar la cantidad o calidad en exceso, pues ello simbolizaría un alto costo de oportunidad.

Se debe tener en cuenta que los materiales tienen que ser aptos y adecuados para el personal.

Gracias a estos implementos se puede manufacturar los artículos o elaborar la infraestructura requerida para brindar los servicios, según la actividad a la que se dedique la organización.

Por lo general, una buena forma de potenciar los materiales es por medio de inversiones que permitan renovarlos y actualizarlos.

Motivación

Otro punto importante dentro del clima organizacional es la motivación, para poder definir la motivación, se utilizó como referencia el libro “Motivación: La gestión empresarial” (Martínez, 2012), el libro “La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores” (Martínez, 2003) y el libro “Comportamiento organizacional” (Hellriegel & Slocum, 2009)

La palabra motivación ha sido bastante tocada de distintas maneras, por lo que hoy no hay un consenso sobre el tipo de conducta que puede ser definida como conducta motivada; sin embargo, si existe la característica particular de dicha conducta y es que se dirige y orienta hacia un objetivo.

Las necesidades y los objetivos forman parte de la base para elaborar el proceso básico de la motivación. La conducta orientada hacia un objetivo ocurre cuando se enciende una determinada necesidad y la persona, frente a ello, realiza acciones para reducirlo.

Dentro de una organización, personal y rendimiento son factores fundamentales. Los altos cargos buscan maximizar la efectividad y productividad del trabajador, el cual también centra sus esfuerzos en sus propias necesidades. Por ello, para que la motivación del equipo tenga éxito, los intereses personales y organizacionales deben coincidir.

a. **Motivación Intrínseca:** En este tipo de motivación, la persona actúa por las consecuencias que espera que ocurran en ella. Esta motivación no es controlable, nace del interior del sujeto con el objetivo de satisfacer sus necesidades de autorrealización. A la persona lo mueve el placer de hacer una tarea, por ello los fracasos no la ve de forma negativa, por el contrario, la toma como una oportunidad de aprender; pues la satisfacción radica en el proceso y no los resultados.

Dentro de una organización, la motivación intrínseca se origina por las particularidades de la actividad laboral que se lleva a cabo. La finalidad es satisfacer necesidades mayores, que provienen de la actividad laboral en sí misma y el control es interno (dentro de la persona, lo realiza porque quiere ser mejor y no por los beneficios).

Los logros conseguidos bajo esta motivación, son duraderas en el ambiente de trabajo. Los motivos que llevan a la activación de este tipo de conducta son inherentes a la persona sin que sea necesario el uso de estímulos externos.

b. **Motivación Extrínseca:** Aquí la persona actúa por las consecuencias que desea conseguir. El interés motivacional del sujeto se encuentra en las recompensas externas que va a recibir, las razones que lo impulsan a realizar determinada acción son ajenos a la propia acción. En el entorno laboral, esta motivación se ve determinada por los incentivos que recibirá, las recompensas externas a la actividad empresarial. Estos factores motivacionales solo funcionan, siempre y cuando el trabajador no los tenga, los anhele y perciba que puede conseguirlos. Aquí la actividad laboral no es la finalidad, es tan solo el medio para lograr el verdadero objetivo.

Estos reforzadores pueden ser positivos y o negativos externos a la propia persona; por ejemplo, el miedo a un castigo o amonestación hace que el trabajador cumpla con el objetivo requerido.

Cuando la motivación es de este tipo, el rendimiento tiende a disminuir. Esto ocurre porque con frecuencia van a necesitar algún premio para realizar una acción; sin embargo, esta motivación puede usarse como un puente hacia la motivación intrínseca y puede ser dividida en diferentes niveles según su proximidad, su grado de “internalización”.

- La motivación regulada externamente: no hay autonomía y se realiza ya que alguien nos lo solicita o porque obtendremos algún beneficio.
- La motivación introyectada: La finalidad continúa siendo cumplir una solicitud externa; sin embargo, es interna la recompensa. Se relaciona con el mantenimiento de la autoestima, con sentirse feliz por poder lograr algo que nos solicitan, a pesar de ello, no posee autonomía.
- La motivación regulada por identificación: Esta también se realiza por algo externo; sin embargo, posee mayor autonomía y capacidad de poder tomar decisiones para lograrla.
- La motivación por integración: Esta es más similar a la intrínseca. Se obtiene cuando el sujeto logra asimilar las metas como propias y relacionadas a su escala de valores, también posee una gran autonomía. Continúa sin ser intrínseca ya que no se hace por el propio goce de la misma, pero logra obtener mejores resultados que otro tipo de motivación extrínseca.

Lo ideal frente al trabajo es iniciar desde la motivación más externa hasta conseguir internalizar los objetivos y poder ser capaces de asumirlos como propios, para así poder llegar al último paso de la motivación extrínseca.

Comunicación

Por último, una dimensión que no puede pasar desapercibida es la comunicación, para ello se tomó como referencia el libro “La comunicación en la empresa y en las organizaciones” (Lucas, 1997), el libro “Comunicación interna” (Editorial Vértice, 2007) y el libro “Comunicar para transformar” (Cabanas & Soriano, 2014)

La comunicación es considerada puede definirse como la acción de transmitir y recibir información, para que este proceso se puede llevar a cabo es necesario la presencia de seis elementos: Emisor, receptor, código, canal, mensaje y contexto.

El proceso de intercambiar mensajes permite al sujeto ejercer influencia en el resto y también ser influenciado. Se puede deducir que la comunicación es fundamental en todo aspecto social y que este procedimiento responde a dos puntos fundamentales:

Informar: Se dirige a la razón, a la inteligencia

Persuadir: Está orientada a las emociones, sentimientos.

Por estas razones, la comunicación tiene un rol fundamental en las empresas, sobre todo en la dirección, pues se dice que más del 70% del tiempo de un directivo lo utiliza en la comunicación, según los diferentes problemas que tiene que resolver.

1. Comunicación Descendente: Este tipo de comunicación inicia con los más altos mandos y va fluyendo hasta los rangos inferiores, pasa por los niveles administrativos, hasta llegar a los empleados que poseen actividades de supervisión. La misión esencial de este tipo de comunicación es informar, dirigir, difundir, dar instrucciones y evaluar a los trabajadores; busca comunicar sobre las metas y las políticas de la empresa a sus trabajadores.

Esta comunicación procede de la directiva y va progresando hacia abajo, su fin es que el trabajador pueda estar informado todo el tiempo sobre lo que ocurre en la organización y hacerlo sentir partícipe de la misma.

En la comunicación descendente es un medio que puede ser usado contra los rumores, para ello se debe emitir información creíble, honesta y periódica.

Los canales que suelen emplearse para este tipo de comunicación son: Discursos, reunión con el personal, vía telefónica, memorándum, cartas, informes, manual de operaciones, folletos, reportes y más.

Una característica de este tipo de comunicación es que la información es difusa y dispersa a medida que va descendiendo. Se debe dejar claro que, si bien una administración dé a conocer y pida que se cumplan las políticas de trabajo o procedimientos, no hay una garantía para que eso ocurra y se pueda cumplir los logros. Esto puede suceder por fallas de comunicación, circunstancias imprevistas que alteren los procedimientos o tan solo por indisciplina, frente a esto es muy necesaria la presencia de un sistema que permita retroalimentar la información que reciben los empleados.

Es importante resaltar que la información que se transmite por este tipo de comunicación suele avanzar de forma lenta, lo que trae como resultados demora en la llegada de la información a su receptor, generando situaciones de frustración.

2. Comunicación Ascendente: Este tipo de comunicación ocurre cuando un empleado de la empresa transmite información, sugerencias, ideas o quejas hacia otra persona que se encuentra en un nivel superior dentro de la organización.

Las compañías que aplican este tipo de comunicación, dejan a la luz su deseo de saber lo que piensan y desean los trabajadores, es así que la comunicación ascendente muestra una buena disposición por parte de la organización para reducir distancias comunicativas.

Hay circunstancias en las que este tipo de comunicación no fluye lo suficiente y esto puede ocurrir por el miedo o por defender ciertos intereses, también puede ser porque no desean “fastidiar” a la dirección. Sin embargo, esto no ayuda al correcto funcionamiento de los sistemas organizativos y ocasiona daños a los grupos e incluso a la empresa.

Cabe resaltar que para algunas empresas este tipo de comunicación es poco valorada por la jerarquía, pero se debe recordar que también es necesaria para los empleados pues de esta forma se puede detectar las barreras que dificultan, alteran o perjudican el logro de las metas.

Los canales que se utilizan en este tipo de comunicación son: Entrevista personalizada, reuniones constantes, círculo de calidad, llamadas telefónicas, por medio de encuestas, sistemas de quejas y sugerencias.

3. Comunicación Multidireccional: En este tipo de comunicación intervienen varios interlocutores; es decir, es un diálogo en el que diferentes participantes se van turnando el rol de emisor y receptor.

Los mensajes llegan de varias direcciones y de forma desordenada, por ello los canales tradicionales no son óptimos para mantener esta comunicación. Es de esta forma que interviene la tecnología y el use de redes, la aplicación de Facebook, Whastapp, Instagram y más son canales óptimos y entendibles por los individuos participativos.

Cabe resaltar que este tipo de comunicación también se encuentra en diálogos planificados como la entrevista (Más de tres personas), el debate y el interrogatorio.

Hoy en día, en las organizaciones, la información no solo circula dentro de la empresa. Los empleados no esperan de forma pasiva los mensajes de la dirección, hoy pueden encontrar información de ella con tan solo hacer un clic en Google, además pueden conocer resultados de otras organizaciones del sector, poder realizar testeos a los consumidores y, por si fuera poco, generar contenido.

En la comunicación multidireccional todos forman parte de una empresa y permite que fluya en todas las direcciones. Al decir todos, se incluye desde los directivos, trabajadores, clientes y todo aquel que haya tenido contacto con la organización. Por ello, forma parte de la construcción de identidad y cultura corporativa.

La creación de estos puede ser beneficiosa, si se sabe utilizar. Se puede emitir mensajes importantes o alertas en cuestión de segundos, lo que puede ayudar al personal a buscar soluciones rápidas.

4 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION TEORICA	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	La Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2009)	Es el manejo adecuado del personal que tiene como finalidad lograr que los talentos del personal surjan para que, tanto la empresa como el trabajador, crezcan y de esta forma mantengan una relación prolongada con beneficios para ambos.	PROCESOS	Admisión de Personas	Encuesta Cuestionario tipo Dicotómica
				Aplicación de Personas	
				Compensación Laboral	
				Desarrollo de Trabajadores	
				Retención	
				Monitoreo	
			OBJETIVOS	Personales	
	Organizacionales				
VARIABLE Y: CLIMA ORGANIZACIONAL	Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento Humano de una organización. (Uribe, 2015)	Es la percepción que tiene el trabajador sobre su lugar de trabajo.	RECURSOS MATERIALES	Espacio	Encuesta Cuestionario tipo Dicotómica
				Infraestructura	
				Implementos	
			MOTIVACIÓN	Intrínseca	
				Extrínseca	
			COMUNICACIÓN	Descendente	
				Ascendente	
	Multidireccional				

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

30 efectivos policiales de diversos rangos y géneros, incluido personal administrativo y operativo.

Este dato se determinó por la información proporcionada por parte de la ST2. PNP. Meza Vilca Raquel.

2.3.2. Muestra

Dado que la población es una cantidad pequeña, se aplicará la encuesta a todos. En ella se especificará el rango de cada uno y el área en el que se desempeña.

Oficiales: Solo el Comisario de la Comisaría de Chancay-CMDT.PNP. Roldán Argandoña Francisco.

Suboficiales: 35 suboficiales que se dividen de la siguiente manera:

- Superiores: 4
- Brigadieres: 3
- Técnicos de Primera: 8
- Técnicos de Segunda: 3
- Técnicos de Tercera: 1
- Suboficial de Primera: 3
- Suboficial de Segunda: 3
- Suboficial de Tercera: 4

La muestra es igual al 100% de la población, 30 efectivos policiales, por tanto, el muestreo es no probabilístico.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la tesis, es la encuesta el cual nos permitió recopilar la información necesaria para el proyecto de investigación.

Según Carrasco. (2006) [...], la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de estudio investigativo.

2.4.2. Instrumento

En la tesis para recoger la información se usó como instrumento el cuestionario, el cual está conformado por 20 preguntas respecto a las variables a evaluar como el sistema de gestión de calidad y la rentabilidad de la empresa, lo cual nos permitirá delimitar las influencias que existe entre las variables.

Según Carrasco. (2006), el cuestionario es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas (p.318).

2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

Para el logro de cada uno de los objetivos específicos, se utilizó las siguientes técnicas y herramientas: Para conocer la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, y la relación entre estos, se realizó una encuesta a la población estudiada. Como fuente de información, se llevó a cabo una entrevista. Para probar la validez del instrumento a utilizar, se realizó la prueba de coeficiente de V de Aiken.

Juicio de Expertos

GRADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	RESULTADO
Magister	Petronilla Blaz Mogollón	Aplicable
Magister	Paul Berto	Aplicable
Magister	Mariano López Ruíz	Aplicable

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se realizó una encuesta a 10 personas de la muestra y luego se realizó la prueba del Alpha de Crombach. Los resultados son: El instrumento posee un Alpha de 0,7 lo cual demuestra que es confiable

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	2

Tabla de contingencia VariableT * VariableC

Recuento

		VariableC					Total	
		18,00	19,00	20,00	21,00	22,00		23,00
VariableT	11,00	1	0	0	0	0	0	1
	12,00	0	2	1	0	0	0	3
	13,00	1	0	0	0	0	0	1
	14,00	0	0	0	0	1	0	1
	16,00	0	0	0	0	1	1	2
	17,00	0	0	1	1	0	0	2
Total		2	2	2	1	2	1	10

Chi Cuadrado:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,003 ^a	1	,954		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,003	1	,954		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,637
Asociación lineal por lineal	,003	1	,955		
N de casos válidos	30				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,93.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Según estos resultados se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

1.5.1. Método Hipotético Deductivo

En la presente tesis se empleó el método hipotético - deductivo, porque parte de lo general a lo particular, donde se planteó las hipótesis para solucionar el problema propuesto, y posteriormente contrastarlo con la realidad y asegurar la validez de la investigación.

1.5.2. Estadístico Descriptivo

Se dedica a contabilizar, recopilar, ordenar y analizar los datos con la finalidad de describir las características de este a través de la observación.

También puede ser un conjunto de procedimientos donde se presenta datos por medio de tablas y gráficos. De acuerdo a lo mencionado anteriormente en análisis descriptivo es la primera etapa para desarrollar la información.

2.6. Aspectos Éticos

El investigador se compromete a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos brindados por la ST2. PNP. Meza Vilca Raquel y la identidad de los individuos que forman parte del estudio.

III.RESULTADOS

Para realizar el análisis de los datos se procedió a transcribir las respuestas de las encuestas en el programa estadístico SPSS y se hizo la prueba de Chi Cuadrado para probar si la hipótesis nula se acepta o no.

Hipótesis Nula: No existe relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional.

Estadísticos

Gestion		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		13
Máximo		21

Este primer cuadro representa el valor máximo y mínimo que se obtuvo en la suma de las respuestas a las preguntas de la variable gestión.

Gestion				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	13	1	3,3	3,3
	15	2	6,7	10,0
	16	1	3,3	13,3
	17	7	23,3	36,7
	18	7	23,3	60,0
	19	9	30,0	90,0
	20	2	6,7	96,7
	21	1	3,3	100,0
Total		30	100,0	

Este cuadro representa la cantidad exacta de personas que respondieron a las preguntas de dicha variable, desde el valor mínimo al máximo. A partir del número 13 al 17 es No y del 18 al 21 es sí.

Estadísticos

clima

N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		23
Máximo		30

Este cuadro representa el valor máximo y mínimo que se obtuvo en la suma de las respuestas a las preguntas de la variable clima.

clima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 23	1	3,3	3,3	3,3
26	5	16,7	16,7	20,0
27	2	6,7	6,7	26,7
28	11	36,7	36,7	63,3
29	7	23,3	23,3	86,7
30	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Este cuadro representa la cantidad exacta de personas que respondieron a las preguntas de dicha variable, desde el valor mínimo al máximo. A partir del número 13 al 27 es No y del 28 al 30 es sí.

clima1*gestion2 tabulación cruzada

			gestion2		Total
			No	Si	
clima1	No	Recuento	3	5	8
		% dentro de clima1	37,5%	62,5%	100,0%
		% dentro de gestion2	27,3%	26,3%	26,7%
	Si	Recuento	8	14	22
		% dentro de clima1	36,4%	63,6%	100,0%
		% dentro de gestion2	72,7%	73,7%	73,3%
Total	Recuento	11	19	30	
	% dentro de clima1	36,7%	63,3%	100,0%	
	% dentro de gestion2	100,0%	100,0%	100,0%	

En este cuadro se muestra la relación entre ambas variables, según la categoría cuantas personas piensan que la gestión y el clima son negativas. Por ejemplo, 3 personas indican que tanto la gestión como el clima son negativos.

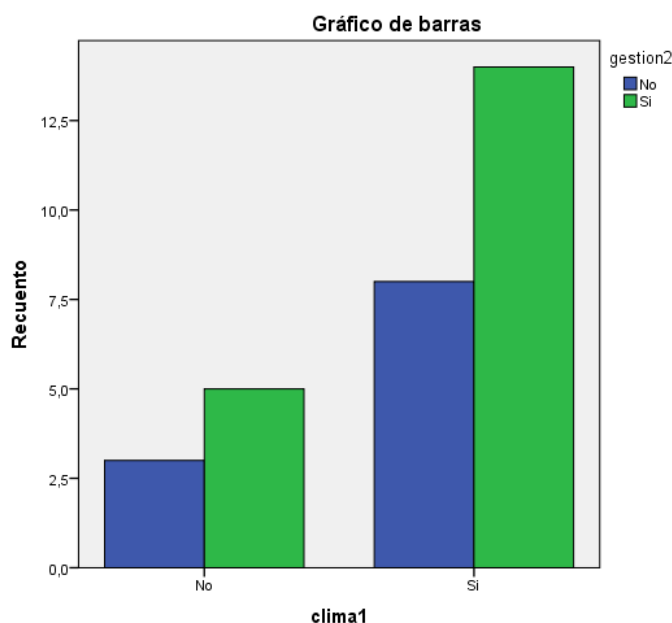
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,003 ^a	1	,954		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,003	1	,954		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,637
Asociación lineal por lineal	,003	1	,955		
N de casos válidos	30				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,93.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Este cuadro arroja el resultado del Chi cuadrado calculado, el cual es 0,003



En este gráfico de barras se muestra la relación entre ambas categorías según la escala utilizada. (Positivo y Negativo)

Luego de aplicarse la prueba del Chi cuadrado a la hipótesis nula, los resultados fueron los siguientes:

- El chi cuadrado calculado es de 0,003 con un margen de error de 0.05.

- El valor del Chi tabulado es de 3,8415.
- Según estos resultados se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional.

Luego de esto se procedió a realizar la misma prueba, de Chi cuadrado, para evaluar si se acepta o no las hipótesis específicas.

Hipótesis Específica: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

Estadísticos

motivacion

N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		6
Máximo		8

Este cuadro representa el valor máximo y mínimo que se obtuvo en la suma de las respuestas a las preguntas de la dimensión motivación.

Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 6	2	6,7	6,7	6,7
7	7	23,3	23,3	30,0
8	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Ambos cuadros representan la cantidad exacta de personas que respondieron a las preguntas de dicha dimensión, desde el valor mínimo al máximo. El número 6 es negativo y del 7 al 8 es positivo.

moti3*gestion2 tabulación cruzada

			gestion2		Total
			No	Si	
moti3	No	Recuento	2	0	2
		% dentro de moti3	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de gestion2	18,2%	0,0%	6,7%
	Sí	Recuento	9	19	28
		% dentro de moti3	32,1%	67,9%	100,0%
		% dentro de gestion2	81,8%	100,0%	93,3%
Total	Recuento	11	19	30	
	% dentro de moti3	36,7%	63,3%	100,0%	
	% dentro de gestion2	100,0%	100,0%	100,0%	

En este cuadro se muestra la relación entre la variable y dimensión, según la categoría cuantas personas piensan que es negativa la gestión del talento humano y la motivación. Por ejemplo, 2 personas indican que tanto la gestión del talento humano como el clima son negativos.

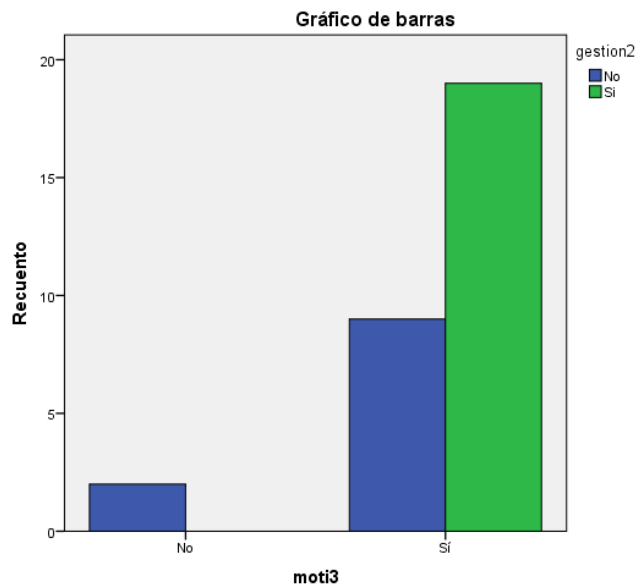
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	3,701 ^a	1	,054		
Corrección de continuidad ^b	1,356	1	,244		
Razón de verosimilitud	4,265	1	,039		
Prueba exacta de Fisher				,126	,126
Asociación lineal por lineal	3,578	1	,059		
N de casos válidos	30				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,73.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

El resultado del Chi cuadrado calculado es de 3.701.



En este gráfico de barras se muestra la relación entre ambas categorías según la escala utilizada. (Positivo y negativo)

El resultado para la primera hipótesis específica fue el siguiente:

- El chi cuadrado calculado es de 3.701 con un margen de error de 0.05.
- El valor del chi tabulado es de 3.8415.
- Según estos resultados no se acepta la hipótesis específica, es decir, la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la motivación de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

Hipótesis Específica: Los objetivos de la gestión talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

Objetivo		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		5,50
Mínimo		4
Máximo		6

Este cuadro representa el valor máximo y mínimo que se obtuvo en la suma de las respuestas a las preguntas de la dimensión objetivos.

Objetivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	3	10,0	10,0	10,0
	5	9	30,0	30,0	40,0
	6	18	60,0	60,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Este cuadro representa la cantidad exacta de personas que respondieron a las preguntas de dicha dimensión, desde el valor mínimo al máximo. El número 4 es negativo y del 5 al 6 es positivo.

Estadísticos

clima		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Mínimo		23
Máximo		30

Este cuadro representa el valor máximo y mínimo que se obtuvo en la suma de las respuestas a las preguntas de la variable clima organizacional.

clima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23	1	3,3	3,3	3,3
	26	5	16,7	16,7	20,0
	27	2	6,7	6,7	26,7
	28	11	36,7	36,7	63,3
	29	7	23,3	23,3	86,7
	30	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Este cuadro representa la cantidad exacta de personas que respondieron a las preguntas de dicha dimensión, desde el valor mínimo al máximo. Del número 23 al 27 es negativo y desde el 28 al 30 es positivo.

clima1*obj tabulación cruzada

			obj		Total
			No	Sí	
clima1	No	Recuento	6	2	8
		% dentro de clima1	75,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de obj	50,0%	11,1%	26,7%
	Si	Recuento	6	16	22
		% dentro de clima1	27,3%	72,7%	100,0%
		% dentro de obj	50,0%	88,9%	73,3%
Total	Recuento	12	18	30	
	% dentro de clima1	40,0%	60,0%	100,0%	
	% dentro de obj	100,0%	100,0%	100,0%	

En este cuadro se muestra la relación entre la variable y dimensión, según la categoría cuantas personas piensan que es negativo el clima organizacional y los objetivos de la gestión del talento humano. Por ejemplo, 6 personas indican que tanto la dimensión y la variable, ya mencionadas, son negativas.

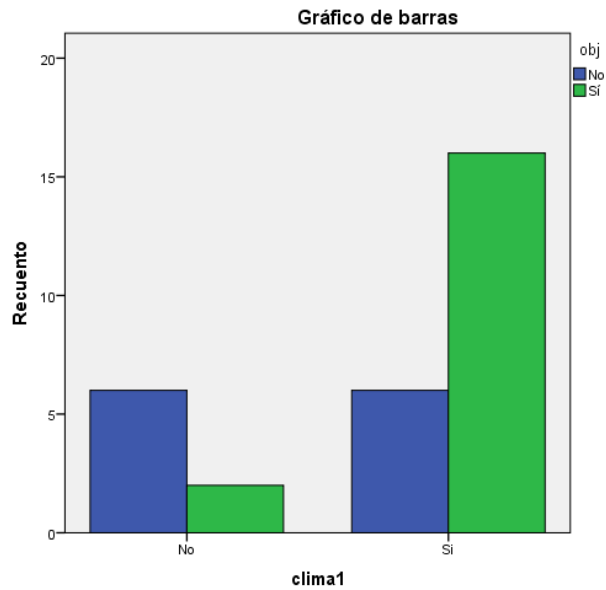
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	5,568 ^a	1	,018		
Corrección de continuidad ^b	3,757	1	,053		
Razón de verosimilitud	5,601	1	,018		
Prueba exacta de Fisher				,034	,027
Asociación lineal por lineal	5,383	1	,020		
N de casos válidos	30				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,20.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

En este cuadro se muestra el resultado del Chi cuadrado calculado que es de 5,568.



En este gráfico de barras se muestra la relación entre ambas categorías según la escala utilizada. (Positivo y negativo)

El resultado de la segunda hipótesis específica fue el siguiente:

- El chi cuadrado calculado es de 5,568 con un margen de error de 0.05.
- El valor del chi tabulado es de 3.8415.
- Según estos resultados sí se acepta la hipótesis específica, es decir, los objetivos de la gestión talento humano sí se relaciona significativamente con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.

Al aceptarse esta hipótesis fue necesario aplicar la prueba de Rho de Spearman para saber el grado de relación.

Correlaciones			clima1	obj
Rho de Spearman	clima1	Coeficiente de correlación	1,000	,431*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	30	30
	obj	Coeficiente de correlación	,431*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Según el cuadro:

- El grado de correlación es de 0,431; es decir la relación entre los objetivos de la gestión del talento humano y el clima organizacional es medianamente significativa.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La finalidad de esta investigación es definir si existe o no relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. Según los resultados se busca determinar el grado de relación, si la hubiera, entre las variables. Esto se pretende hallar según los resultados de una encuesta realizada a los efectivos policiales de la comisaría de Chancay.

Esta búsqueda se respalda en investigaciones como “El estudio del clima organizacional de la policía metropolitana” (Medina, 2005), donde se resalta la importancia de la percepción que tienen los efectivos policiales de dos comisarías distintas para evaluar el clima organizacional.

Otro estudio es el titulado “Una aproximación al clima organizacional en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador” (Amaya y Martínez, 2016). En esta investigación se resalta la importancia de tener una cultura organizacional con valores definidos e identificación de los miembros con la institución.

Cabe mencionar la investigación titulada “Modelo de optimización de la gestión del talento humano del personal policial y civil de la dirección nacional de tránsito basado en la administración por procesos y competencias” (Poveda y Sánchez, 2007), como resultado se resalta la importancia de la capacitación y desarrollo del recurso humano.

Con estas investigaciones como base, se puede inferir la significación de la gestión del talento humano, del tener personas capacitadas con gran potencial que sea posible de explotar para beneficio de la organización y de sí mismos. Por otro lado, el clima laboral se vuelve un factor determinante para la permanencia y desempeño de los empleados.

Por otro lado, esta investigación se sustenta en la teoría del Desarrollo Organizacional, esta habla sobre generar un cambio en las personas y la naturaleza, y la calidad de sus relaciones laborales. De esta forma, busca hacer más fácil el crecimiento y desarrollo de las instituciones.

Después de procesar la información, el resultado de la investigación es que no existe relación entre la gestión del talento humano; sin embargo, uno de los objetivos específicos sí se halló una relación entre los objetivos de la gestión del talento humano y el clima organizacional.

Si se compara los resultados de esta investigación con las tesis ya mencionadas, se puede concluir que el clima organizacional es muy importante para cumplir los objetivos organizacionales, pues mientras más motivados estén, los resultados en la organización serán mucho mejores.

En este estudio existieron algunas limitaciones para poder cumplir los objetivos, como por ejemplo el tiempo, dado las horas de trabajo del investigador y los sujetos de estudio, era complicado poder aplicar las encuestas. Esto generaba un retraso para el procesamiento de datos y obtención de resultados,

La encuesta fue aplicada a toda la población, dado que era una cantidad relativamente pequeña.

La investigación presenta información importante que debe ser tomada en cuenta por la dependencia policial, si bien los efectivos policiales no están contentos con su salario, se debe rescatar el amor por su unidad y, por ello, se debe evaluar una forma de compensación para disminuir la disconformidad de la retribución económica.

Para futuras investigaciones, se recomienda ahondar en la mayor motivación de los efectivos policiales, para así poseer más herramientas para su mejor desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

- Se puede concluir que, de acuerdo al resultado del Chi cuadrado que es 0.003, se acepta la hipótesis nula. Es decir, no existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional.
- Según los resultados obtenidos no se acepta la primera hipótesis específica, es decir la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la motivación de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.
- Según los resultados, sí se acepta la segunda hipótesis específica, es decir, los objetivos de la gestión talento humano sí se relaciona significativamente con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay, 2017.
- Ya que fue aceptada la segunda hipótesis específica, se aplica la prueba de correlación siendo el resultado 0,431; es decir, la relación entre los objetivos de la gestión del talento humano y el clima organizacional es medianamente significativa.
- Se puede concluir que los efectivos policiales de la comisaria de Chancay no están de acuerdo con el sueldo que reciben, pues el 70% de los encuestados dio esa respuesta. Esto es a causa que laboran más de 10 horas diarias y, en su mayoría, horas extras que no son remuneradas.
- Según la información obtenida, un 63,3% de los encuestados no reciben uniformes e implementos de calidad por parte del Estado. Esto genera, en el personal policial, una total insatisfacción para el desarrollo de sus funciones.
- De acuerdo al resultado de la encuesta se puede determinar que un 66,7% respondió que sí se encuentra en óptimas condiciones su armamento, manteniendo en el personal policial una mayor confianza y seguridad en el equipo que maneja para su trabajo.
- El 96,7% de los encuestados no tiene ninguna dificultad para comunicarse con sus superiores, lo que quiere decir que existe una muy buena comunicación entre jefes y subalternos.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda crear organismos de control para un mejor requerimiento de uniformes e implementos para el personal policial, basado en la calidad y la buena imagen institucional.
- Ya que el aspecto salarial no depende de las comisarías, lo más factible y posible de manejar son las facciones de trabajo. El personal que se encuentra en el primer horario trabajaría 6 horas en la mañana y 6 en la noche; mientras que los efectivos que se encuentran en la segunda facción deberían laborar 6 horas en la tarde y 6 de madrugadas.
- Para evitar el exceso de horas de trabajo, otra opción es solicitar más personal policial y logístico (patrulleros).
- Si bien la motivación de los encuestados es buena, para mantener y reforzar ello se recomienda realizar reuniones de confraternidad, premiaciones simbólicas por mejor desempeño, presentación, apoyo, etc.
- Ya que gran parte de los encuestados está de acuerdo en que la comisaría participe en obras de bien social, se recomienda hacerlas por fechas especiales y armar un comité encargado.
- Ya que algunos miembros de la comisaría han realizado propuestas para mejorar el desempeño, se debería tomar en cuenta ello. Esto para demostrar que sus propuestas son tomadas en cuenta y, sobretodo, mejorar eficiencia del personal.
- Para seguir manteniendo un buen clima organizacional y mejorarlo cada día, se recomienda alimentar el amor a la institución realizando un recordatorio de la importancia de la policía, de sus resultados efectivos más memorables, sus canticos y todo lo que refuerce el amor por su organización laboral.

VII. REFERENCIAS

- Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú (12 da ed.). Perú.
- Periodista anónimo (07 de noviembre del 2012). Perú 21. Recuperado de: <http://peru21.pe/opinion/muere-alumno-escuela-policia-2102318>
- Redacción LR (30 de marzo del 2016). La República. Recuperado de: <http://larepublica.pe/sociedad/753491-policia-muere-de-un-disparo-en-comisaria-de-chorrillos-tras-confuso-incidente>
- Hernández y Monsanto (2005). Estudio del Clima Organizacional en la Policía Metropolitana (Comisarías: Antonio José de Sucre y Francisco de Miranda) (Tesis de Licenciatura) Universidad Católica Andrés Bello facultad de ciencias económicas y sociales escuela de ciencias sociales relaciones industriales, Caracas, Venezuela.
- Amaya & Martínez (Noviembre, 2016) Una aproximación al clima organizacional en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador. Rev. Policía y Seguridad Pública (10) decimo. www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/download/3005/2756
- Poveda & Sánchez (2007). Modelo de optimización de la gestión del talento humano del personal policial y civil de la dirección nacional de tránsito, basado en la administración por procesos y competencias. Tesis de Magister. Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.
- Alva, R. (2017). Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo "A" de la VII DIRTEPOL - año 2012 (Tesis de Doctorado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Idalberto Chiavenato (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7ma. Ed.). México Graw – Hill.
- Idalberto Chiavenato (2009). Gestión del Talento Humano (3era. Ed.). México Graw – Hill.
- Universidad del Norte & BANCOLDDEX (2010). Gestión Estratégica del Talento Humano. Recuperado de: http://www.bancoldex.com/documentos/2368_Gestion_del_recurso_humano_-_UNINORTE_II_2010.pdf
- Dolan & Cabrera (2007). La Gestión de Recursos Humanos. (3era. Ed.). México Graw – Hill.
- Robbins & Coulter (2004). Administración. (8va. Ed.) México Printed.

- Donnelly & Ivancevich (2006). Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos. (12ª. Ed.) México McGraw-Hill
- Hernández (2015). Escuela de Organización Industrial. Recuperado de: <https://www.eoi.es/>
- Taype, M. (2015). Objetivos Organizacionales. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/objetivos-organizacionales/>
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. (1era. Ed.) México Manual Moderno. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Lamata, F. (1998) Manual de Administración y Gestión Sanitaria. (1era. Ed.). España Díaz de Santos
- Martínez, M. (2012) Motivación. La Gestión Empresarial (1era. Ed.) España Díaz de Santos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivacion+intrinseca&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjCnIqf0PDUAhUBXT4KHQh7DM4Q6AEILjAC#v=onepage&q&f=false>
- Martínez, M. (2003). La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores (1era. Ed.) España Díaz de Santos.
- Hellriegel & Slocum (2009). Comportamiento Organizacional. (12 a. Ed.) South Western. Recuperado de: <http://www.youblisher.com/p/1075970-Comportamiento-organizacional-12ed-Hellriegel/>
- Lucas A. (1997). La comunicación en la empresa y en las organizaciones. (1era. Ed.) España Bosh Casa Editorial. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=WPX_fCbunYcC&printsec=frontcover&dq=comunicacion+en+las+organizaciones&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi5wdfu7PDUAhWH3SYKHa7wCclQ6AEIITAA%22%20I%20%22v=onepage&q&f=false#v=onepage&q&f=false
- Editorial Vértice (2007). Comunicación Interna . (1era. Ed.) Editorial Vértice.
- Cabanas & Soriano. (2014). Comunicar para transformar (1era. Ed.) Editorial Empresarial. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=7-l-AwAAQBAJ&pg=PT6&dq=comunicar+para+transformar+cabaans+libro&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=comunicar%20para%20transformar%20cabaans%20libro&f=false

ANEXOS

Modelo de encuesta. Instrumento de Medición

ENCUESTA PNP

Rango:

Área en el que se desempeña:

1. ¿Cuál fue su modalidad de ingreso a la PNP?
 - a. Modo regular
 - b. Asimilación por carrera técnica
 - c. Asimilación por título universitario
 - d. Excedente de la escuela de oficiales

2. ¿Cree usted que el proceso de admisión para la PNP es un proceso objetivo?
 - a. Sí
 - b. No

3. ¿Cree usted que se realiza una evaluación de desempeño objetiva?
 - a. Sí
 - b. No

4. ¿Cree usted que la compensación económica que recibe es acorde con la labor que realiza?
 - a. Sí
 - b. No

5. ¿Ha recibido capacitaciones en la Uta. Chancay?
 - a. Sí
 - b. No

6. ¿Ha pensado darse de baja?
 - a. Sí
 - b. No

7. Si la respuesta anterior es Sí, ¿por qué?
- a. No me identifico con la unidad
 - b. Son desconsiderados
 - c. Deseo otro tipo de empleo
 - d. Es tiempo de descansar
8. ¿Cree usted que son controlados por sus superiores en su facción de servicio?
- a. Sí
 - b. No
9. ¿Piensa seguir alguna carrera universitaria?
- a. Sí
 - b. No
10. ¿Está en sus planes seguir algún curso de especialización policial?
- a. Sí
 - b. No
11. ¿Está dispuesto a conseguir que la Cía Chancay sea reconocida como la más efectiva de la DIVPOL Huaral?
- a. Sí
 - b. No
12. ¿La Cía Chancay se encuentra en buena ubicación?
- a. Sí
 - b. No
13. ¿Cree usted que la Cía Chancay cuenta con ambientes apropiados para atender al público?
- a. Sí
 - b. No
14. ¿Cree usted que la Cía Chancay cuenta con habitaciones cómodas para el personal?
- a. Sí
 - b. No

15. ¿Cree usted que la Cía Chancay cuenta con ambientes apropiados para realizar su trabajo?

- a. Sí
- b. No

16. ¿Recibe uniformes e implementos de calidad por parte del Estado?

- a. Sí
- b. No

17. ¿Cree usted que su armamento está en óptimas condiciones?

- a. Sí
- b. No

18. ¿Participa usted en obras sociales en su vida personal?

- a. Sí
- b. No

19. ¿Estaría de acuerdo que la Cía Chancay participe en eventos de bien social?

- a. Sí
- b. No

20. ¿El agradecimiento de los ciudadanos lo motiva a seguir trabajando correctamente?

- a. Sí
- b. No

21. ¿Ha capturado delincuentes solo para obtener días libres o algún tipo de beneficio?

- a. Sí
- b. No

22. ¿Su jefe le comunica a tiempo las órdenes que se envían de Lima?

- a. Sí
- b. No

23. ¿Alguna vez ha realizado alguna propuesta para mejorar el desempeño de los suboficiales?

- a. Sí
- b. No

24. ¿Tiene usted alguna dificultad para comunicarse con sus superiores?

- a. Sí
- b. No

25. ¿Posee chats grupales de WhatsApp para comunicarse sobre novedades del servicio o emitir alguna información laboral relevante?


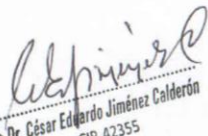
- a. Sí
- b. No

ANEXOS

Prueba del Turnitin

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 2 de 3
---	--	---

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARÍA DE CHANCAY EN EL AÑO 2017
 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 AUTOR:
 DIAZ DELGADO KELVIS ALFREDO
 ASESOR:
 DR. JIMÉNEZ CALDERÓN CÉSAR EDUARDO
 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 LIMA - PERÚ
 2017 - II



 Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
 CIP. 42355

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

23	1 Entregado a Universidad... <small>Título de investigación</small>	15 % >
2	2 Entregado a Universidad... <small>Título de investigación</small>	1 % >
3	3 repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	1 % >
4	4 www.gestiopolis.com <small>Fuente de internet</small>	1 % >
5	5 cybertesis.unsmm.edu... <small>Fuente de internet</small>	1 % >
6	6 dspace.untruz.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	1 % >
7	7 Entregado a Universidad... <small>Título de investigación</small>	<1 % >
8	8 Entregado a Universidad... <small>Título de investigación</small>	<1 % >

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXOS

Validaciones

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay en el año 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Kelvin Alfredo Díaz Delgado							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTOS POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Sí Cumple	No cumple	Observaciones/ Sugerencias
Gestión del Talento Humano	Procesos	Admisión de personas	¿Cuál fue su modalidad de ingreso a la PNP?	a. Modo regular b. Asimilación por carrera técnica c. Asimilación por título universitario d. Excedente de la escuela de oficiales	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted que el proceso de admisión para PNP en un proceso objetivo?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compensación laboral	Aplicación de personas	¿Cree usted que se realiza una evaluación de desempeño objetiva?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compensación laboral	¿Cree usted que la compensación económica que recibe es acorde con la labor que realiza?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>		

Desarrollo de Trabajadores	¿Ha recibido capacitaciones en la Cia. Chancay?	a. Sí b. No			
	Retención	a. Sí b. No			
	Si la respuesta anterior es SI, ¿por qué?	a. No me identifico con la unidad b. Son desconsiderados c. Deseo otro tipo de empleo d. Es tiempo de descansar.			
Monitoreo	¿Cree usted que son Controlados por sus superiores en su facción de servicio?	a. Sí b. No			
Objetivos	Personales	¿Piensa estudiar alguna carrera universitaria?	a. Sí b. No		
		¿Está en sus planes seguir algún curso de especialización policial?	a. Sí b. No		
	Organizacionales	¿Está dispuesto a conseguir que la Cia. Chancay sea reconocida como la más efectiva de la VIPOL Huaral?	a. Sí b. No		

Clima Organizacional	Recursos Materiales	Espacio Geográfico	¿La Cia. Chancay se encuentra en buena ubicación?	a. Sí b. No			
		Infraestructura	¿Cree usted que la Cia. Chancay cuenta con ambientes apropiados para atender al público? ¿Cree usted que la Cia. Chancay cuenta con habitaciones cómodas para el personal? ¿Cree usted en general que la Cia. Chancay cuenta con ambientes apropiados para realizar su trabajo?	a. Sí b. No a. Sí b. No a. Sí b. No			
		Implementos	¿Recibe usted uniformes e implementos de calidad por parte del Estado? ¿Cree usted que su armamento esta en óptimas condiciones?	a. Sí b. No a. Sí b. No			
	Motivación	Intrínseca	¿Participa usted en obras sociales en su vida personal? ¿Estaría de acuerdo que la Cia. Chancay participe en eventos de bien social? ¿El agradecimiento de los ciudadanos lo motivan a	a. Sí b. No a. Sí b. No a. Sí b. No			

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay en el año 2017

Apellidos y nombres del investigador: Kelvin Alfredo Díaz Delgado

Apellidos y nombres del experto:

ASPECTOS POR EVALUAR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	OPINIÓN DEL EXPERTO		Observaciones/ Sugerencias
					Sí Cumple	No cumple	
Gestión del Talento Humano	Procesos	Admisión de personas	¿Cuál fue su modalidad de ingreso a la PNP?	a. Modo regular b. Asimilación por carrera técnica c. Asimilación por título universitario d. Excedente de la escuela de oficiales	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted que el proceso de admisión para PNP en un proceso objetivo?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Aplicación de personas	¿Cree usted que se realiza una evaluación de desempeño objetiva?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compensación laboral	¿Cree usted que la compensación económica que recibe es acorde con la labor que realiza?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>		

Clima Organizacional	Recursos Materiales	Espacio Geográfico	¿La Cía. Chancay se encuentra en buena ubicación?	a. Sí b. No	✓
			¿Cree usted que la Cía. Chancay cuenta con ambientes apropiados para atender al público?	a. Sí b. No	
			¿Cree usted que la Cía. Chancay cuenta con habitaciones cómodas para el personal?	a. Sí b. No	
	Implementos	¿Cree usted en general que la Cía. Chancay cuenta con ambientes apropiados para realizar su trabajo?	a. Sí b. No		
		¿Recibe usted uniformes e implementos de calidad por parte del Estado?	a. Sí b. No		
		¿Cree usted que su armamento esta en óptimas condiciones?	a. Sí b. No		
	Motivación	Intrínseca	¿Participa usted en obras sociales en su vida personal?	a. Sí b. No	
			¿Estaría de acuerdo que la Cía. Chancay participe en eventos de bien social?	a. Sí b. No	
			¿El agradecimiento de los	a. Sí	

	Extrínseca	¿Ha capturado delincuentes solo para obtener días libres o algún tipo de beneficio?	a. Sí b. No	✓
Comunicación	Comunicación Descendente	¿Su jefe le comunica a tiempo las órdenes que se envían de Lima?	a. Sí b. No	✓
	Comunicación Ascendente	¿Alguna vez ha realizado alguna propuesta para mejorar el desempeño de los suboficiales?	a. Sí b. No	✓
	Comunicación multidireccional	¿Tiene usted alguna dificultad para comunicarse con sus superiores?	a. Sí b. No	✓
		¿Poseen chats grupales de whatsapp para comunicarse sobre novedades del servicio o emitir alguna información laboral relevante?	a. Sí b. No	✓
Firma del Experto		Fecha:		

23-06-17

[Firma]
 Pava Bocio H
 Mg. de ADM y RRHH

MATRIZ DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la Investigación: Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima Organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay en el año 2017

Apellidos y nombres del investigador: Kelvin Alfredo Díaz Delgado

Apellidos y nombres del experto: *MARIANO LOPEZ POIZ*

ASPECTOS POR EVALUAR

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	OPINIÓN DEL EXPERTO		Observaciones/ Sugerencias
					Sí Cumple	No cumple	
Gestión del Talento Humano	Procesos	Admisión de personas	¿Cuál fue su modalidad de ingreso a la PNP?	a. Modo regular b. Asimilación por carrera técnica c. Asimilación por título universitario d. Excedente de la escuela de oficiales	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cree usted qué el proceso de admisión para PNP en un proceso objetivo?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aplicación de personas	¿Cree usted que se realiza una evaluación de desempeño objetiva?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Compensación laboral	¿Cree usted que la compensación económica que recibe es acorde con la labor que realiza?	a. Sí b. No	<input checked="" type="checkbox"/>	

Desarrollo de Trabajadores	¿Ha recibido capacitaciones en la Cía. Chancay?	a. Sí b. No			
	Retención	¿Ha pensado darse de baja?	a. Sí b. No		
		Si la respuesta anterior es Si, ¿por qué?	a. No me identifico con la unidad b. Son desconsiderados c. Deseo otro tipo de empleo d. Es tiempo de descansar		
Monitoreo	¿Cree usted que son Controlados por sus superiores en su facción de servicio?	a. Sí b. No			
Objetivos	Personales	¿Piensa estudiar alguna carrera universitaria?	a. Sí b. No		
	Organizacionales	¿Está en sus planes seguir algún curso de especialización policial?	a. Sí b. No		
		¿Está dispuesto a conseguir que la Cía. Chancay sea reconocida como la más efectiva de la VIPOL Huaral?	a. Sí b. No		

Clima Organizacional	Recursos Materiales	Espacio Geográfico	¿La Cía. Chancay se encuentra en buena ubicación?	a. Sí b. No	
	Infraestructura		¿Cree usted que la Cía. Chancay cuenta con ambientes apropiados para atender al público?	a. Sí b. No	
			¿Cree usted que la Cía. Chancay cuenta con habitaciones cómodas para el personal?	a. Sí b. No	
			¿Cree usted en general que la Cía. Chancay cuenta con ambientes apropiados para realizar su trabajo?	a. Sí b. No	
	Implementos		¿Recibe usted uniformes e implementos de calidad por parte del Estado?	a. Sí b. No	
			¿Cree usted que su armamento esta en óptimas condiciones?	a. Sí b. No	
	Motivación	Intrínseca	¿Participa usted en obras sociales en su vida personal?	a. Sí b. No	
			¿Estaría de acuerdo que la Cía. Chancay participe en eventos de bien social?	a. Sí b. No	
			¿El agradecimiento de los	a. Sí	

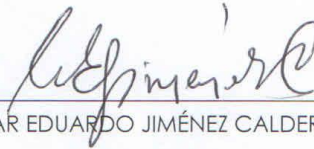
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 3

Yo, **Dr. CÉSAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARÍA DE CHANCAY EN EL AÑO 2017”**, del estudiante **DIAZ DELGADO, KELVIN ALFREDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 15 de diciembre de 2017



Dr. CÉSAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN

DNI: 16436847

DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo DIAZ DELGADO, KELVIN ALFREDO, identificado con DNI N° 47078998, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA COMISARIA DE CHANCAY EN EL AÑO 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



[Handwritten Signature]

FIRMA

DNI: 47078998

FECHA: .13. de JUNIO del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EFECTIVOS POLICIALES
DE LA COMISARÍA DE CHANCAY EN EL AÑO 2017”**

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

AUTOR:

DIAZ DELGADO KELVIN ALFREDO

ASESOR

Dc. JIMENEZ CALDERON, CESAR EDUARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



LIMA - PERÚ

2017 – II