



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Análisis de la retención del talento y el desempeño
organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima –
2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Sotelo Bermudez, Lenin Ronald (orcid.org/0009-0001-4772-2495)

ASESORES:

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima - 2024", cuyo autor es SOTELO BERMUDEZ LENIN RONALD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 04- 08-2024 15:05:25

Código documento Trilce: TRI - 0847963





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOTELO BERMUDEZ LENIN RONALD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LENIN RONALD SOTELO BERMUDEZ DNI: 76540838 ORCID: 0009-0001-4772-2495	Firmado electrónicamente por: LSOTELOB el 04-08- 2024 23:53:37

Código documento Trilce: TRI - 0847961



Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mis padres, por su confianza y amor en mí, a mi hermana, la cual me enseña con su ejemplo a ser un buen profesional, a mis tíos y primos que siempre me brindan sus consejos y a mis amigos que me apoyan y fomentan en mí, el deseo de superación y anhelar los triunfos en la vida.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado y por ser ejemplos de vida a seguir.

A la empresa por haberme brindado la información para el desarrollo del presente proyecto.

Y finalmente a mis asesores por su conocimiento y ayuda durante el desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de figuras

Figura 1- <i>Red semántica del objetivo general</i>	19
Figura 2- <i>Red semántica del objetivo específico 1</i>	24
Figura 3- <i>Red semántica del objetivo específico 2</i>	28
Figura 4- <i>Co-ocurrencia en entrevistas frente a categorías</i>	35
Figura 5- <i>Diagrama Sankey de entrevistas frente al objetivo genera</i>	36
Figura 6- <i>Diagrama Sankey de entrevistas frente al objetivo específico 1</i>	37
Figura 7- <i>Diagrama Sankey de entrevistas frente al objetivo específico 2</i>	39

Resumen

El estudio actual se relaciona principalmente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8: *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. El objetivo general de la investigación fue analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. El diseño fue fenomenológico y hermenéutico, de tipo básico, de enfoque cualitativo. La población y muestra fue conformada por 6 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron evaluados mediante un juicio de 3 expertos. Se utilizó la técnica de la entrevista y su instrumento fue la guía de entrevista. Los resultados obtenidos lograron mostrar nuevos códigos para las categorías en base al análisis de datos con el programa Atlas.ti, de los objetivos de la investigación, de las entrevistas y experiencias de la población estudiada.

Palabras clave: Retención, Talento, Desempeño, Organización, Recursos Humanos

Abstract

The current study is mainly related to Sustainable Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth. The overall objective of the research was to analyse the way in which talent retention is presented in organisational performance in a private security company in Metropolitan Lima in the year 2024. The design was phenomenological and hermeneutic, basic, with a qualitative approach. The population and sample consisted of 6 employees. The instruments used were evaluated through the judgement of three experts. The interview technique was used and its instrument was the interview guide. The results obtained showed new codes for the categories based on the data analysis with the Atlas.ti programme, the research objectives, the interviews and the experiences of the studied population.

Keywords: Retention, Talent, Performance, Organisation, Human Resource

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito global, Kotliarskyi (2022) señala en un estudio de la Organización de las Naciones Unidas – ONU, que el 25% de los trabajadores no se sienten apreciados por sus empleadores, y que uno de cada cuatro empleados percibe que su trabajo no es valorado adecuadamente. Además, sólo un tercio de las compañías mide la inclusión en su entorno laboral. El departamento de recursos humanos tiene la responsabilidad de desarrollar planes para conectar con el equipo laboral; sin embargo, parece haber deficiencias que impiden su efectiva implementación. La falta de potencial humano obstaculiza el progreso organizacional, ya que muchos miembros del personal sólo quieren reconocimiento por sus esfuerzos y dedicación para lograr sus objetivos. El estudio actual sobre la retención del talento y el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada se relaciona principalmente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8: *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. Este objetivo se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como en fomentar un empleo abundante y productivo, y en asegurar condiciones de trabajo decentes para todos.

Este estudio se vincula con el ODS 8 porque aborda aspectos clave del entorno laboral, como la retención del talento y el desempeño organizacional, fundamentales para optimizar el progreso económico, promover el trabajo decente y garantizar un entorno de trabajo saludable. Al analizar la retención del talento y el desempeño organizacional, se contribuye a la creación de estudios que generan conocimientos y concientizan sobre la importancia del talento humano en el desarrollo económico de las empresas y en el impulso de su productividad y eficiencia.

Dentro del contexto latinoamericano, la bolsa de trabajo de México, Online Career Center (2023), señala que los principales desafíos para las empresas en el ámbito laboral son la retención de empleados, con un 83%, y la necesidad de ofrecer un buen clima laboral, con un 42%. Muchos empleadores carecen del conocimiento necesario para crear un entorno laboral ideal en sus empresas, por lo que deben trabajar constantemente en desarrollar mejoras en el ambiente de trabajo de sus colaboradores. Es crucial que inviertan en potenciar los

conocimientos de sus empleados y en establecer sistemas donde estos se sientan reconocidos y valorados.

A nivel nacional, el diario La República (2024) menciona que el entorno laboral tiene un mayor impacto en la retención de empleados que el salario. Este hallazgo coincide con el descubrimiento de la empresa EY, que indica que el 87% de los empleados buscan que su empresa tenga una cultura laboral que permita la flexibilidad en términos de tiempo y espacio. Además, el 54% de los empleados estaría dispuesto a renunciar si no se les ofrece esta flexibilidad, y diario Gestión (2023), nos menciona que, el Perú tiene una tasa de rotación laboral promedio cercana al 20.7%, situándolo entre los países con la tasa más elevada de América Latina.

La gestión eficaz de los recursos humanos es fundamental en cualquier empresa, y el análisis de la retención del talento ha emergido como un método clave para evaluar el desempeño organizacional en diversos sectores laborales. En este contexto, el área de Recursos Humanos desempeña un papel crucial en la optimización del talento y el rendimiento de los equipos. Esta tesis se centra en explorar cómo el análisis de la retención del talento influye en el desempeño organizacional, subrayando la importancia de estrategias efectivas para mantener y motivar a los empleados, lo cual es esencial para el éxito y la sostenibilidad de las empresas.

A medida que las empresas buscan retener el talento humano, surge el problema general: ¿De qué manera se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024? En consecuencia, se plantean los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cómo se presenta el clima organizacional en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024?; (ii) ¿Cómo se presentan los beneficios en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024?

La presente investigación, encuentra su justificación teórica debido a que genera reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confronta

teorías, contrasta resultados y hace epistemología del conocimiento existente, se adquiere y desarrolla nuevos conocimientos que contribuyen a la mejora del desarrollo organizacional de las empresas que llevan a cabo la seguridad privada, del mismo modo constituirá un precedente para el desarrollo de futuras investigaciones. Como justificación práctica, busca identificar experiencias efectivas de retención del talento que puedan ser implementadas por las empresas de seguridad privada en Lima y en otros sectores similares. Al comprender categorías como el clima organizacional, los beneficios y como influyen en el desempeño, las organizaciones podrán diseñar políticas y programas específicos para mejorar la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de su personal. Como justificación metodológica el estudio se fundamenta en un enfoque fenomenológico que permite explorar las experiencias y percepciones de los trabajadores en relación con la retención del talento y el desempeño organizacional. La utilización de entrevistas cualitativas proporciona una visión profunda y contextualizada de la realidad organizacional y la construcción del entorno laboral desde la perspectiva de los sujetos entrevistados. Además, la investigación se enmarca en un contexto internacional donde estudios previos han destacado la importancia de integrar el conocimiento organizacional y buenas prácticas de la gestión de recursos humanos, para mejorar la retención del talento. Estos antecedentes respaldan la relevancia y la actualidad del tema abordado, así como la necesidad de seguir explorando nuevas estrategias y enfoques para fortalecer la retención del talento en empresas de seguridad privada y otros sectores similares.

Esta investigación tiene el objetivo general de: Analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. De esa forma, se plantean los siguientes objetivos específicos: (i) Conocer cómo se presenta el clima organizacional en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024; (ii) Conocer cómo se presentan los beneficios en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024.

En el ámbito de los antecedentes internacionales, Kossyva, et al. (2021), en Grecia, investigaron la relación entre la gestión de recursos humanos, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, y su impacto en el compromiso de los empleados y la retención del talento en el sector de las TIC. El estudio aborda la importancia crucial de retener trabajadores altamente cualificados en empresas, especialmente en sectores con un alto componente de conocimiento, como las tecnologías de la información y la comunicación. Se propone un marco conceptual basado en la revisión de la literatura existente sobre los constructos involucrados. Se concluye que una gestión efectiva de recursos humanos, junto con prácticas de gestión del conocimiento y del cambio, puede mejorar el compromiso de los empleados, lo que a su vez reduce la intención de rotación en un sector caracterizado por la alta competencia por el talento.

Skerhakova, et al. (2022) en la República Eslovaca, presentaron un estudio descriptivo y exploratorio cuyo objetivo es determinar las razones que motivan a los empleados talentosos a permanecer en las empresas. El estudio encuentra que los trabajadores perciben las oportunidades, la satisfacción laboral, las regulaciones del lugar de trabajo y las posibilidades de progresión profesional dentro de la organización, como factores importantes. Los datos fueron recopilados mediante una encuesta en línea compuesta por 18 ítems relacionados con la retención del talento. Los participantes evaluaron estos ítems utilizando una escala Likert de cinco puntos. El marco muestral se creó a partir de un total de 360 empresas, de las cuales se seleccionaron aleatoriamente 5371 con más de 50 empleados. En el estudio participaron 391 individuos cuyas habilidades fueron reconocidas por sus superiores. En conclusión, el estudio resalta la importancia crucial de comprender por qué los empleados talentosos deciden abandonar una organización y a desarrollar prácticas de gestión del talento más efectivas, para la retención del talento.

Kaliannan, et al. (2023) en Inglaterra, se centraron en analizar la correlación entre el progreso del talento y la gestión del talento en su investigación, con un enfoque particular en su impacto en el desarrollo individual del talento y el rendimiento organizacional. Los instrumentos utilizados en el estudio incluyen la búsqueda en la base de datos de la Universidad de Nottingham y la revisión de

artículos de revistas relevantes. En resumen, la investigación subraya la importancia de abordar el desarrollo del talento de manera inclusiva para promover tanto el crecimiento individual del talento como la mejora del rendimiento organizacional. Se sugiere que las estrategias de desarrollo del talento bien planificadas y ejecutadas pueden beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones, enfatizando la responsabilidad que los empleados deben asumir en su propio crecimiento profesional. El estudio destaca la relevancia del desarrollo inclusivo del talento en el contexto de la gestión del talento humano (GTH), proporcionando ideas clave sobre cómo las organizaciones pueden mejorar sus prácticas de desarrollo del talento para alcanzar ventajas competitivas sostenibles y un crecimiento empresarial duradero.

Cabezas, et al. (2021), en Ecuador, realizaron un estudio que integró métodos cualitativos y cuantitativos con un diseño descriptivo. Los instrumentos empleados incluyeron observación, encuestas y entrevistas. Los resultados destacaron una conexión significativa entre la gestión del talento y el rendimiento organizacional en una estación de servicios. Se concluyó que la falta de políticas de recursos humanos orientadas al fortalecimiento de actitudes y habilidades del personal se relacionó con un bajo rendimiento laboral y una alta rotación de personal.

Guerrón (2022), en Estados Unidos, utilizó un método hipotético y deductivo con un enfoque documental y descriptivo en su investigación. Para recopilar información, se llevaron a cabo encuestas, cuyos resultados fueron analizados utilizando Excel y SPSS. Los hallazgos y conclusiones resaltaron la influencia de varios factores en la gestión del talento humano, como la baja participación del personal, la carencia de un plan de capacitación efectivo, procesos deficientes de selección de personal, falta de compromiso, y deficiencias en la comunicación y motivación. El estudio propuso estrategias para mejorar la gestión del talento humano y fortalecer el desempeño organizacional. Se enfatizó la importancia de implementar un proceso de selección de empleados eficiente, establecer programas de capacitación adecuados, mejorar la comunicación y fomentar el trabajo en equipo, así como escuchar activamente a los empleados. Además, se recomendaron estrategias específicas como desarrollar planes de

capacitación personalizados según las necesidades de cada departamento y establecer procesos de selección de personal más adecuados.

Villasana et al. (2022), en México, midieron los factores que influyen en la motivación y retención de los trabajadores del conocimiento (TC) en el sector industrial y tecnológico. Realizaron una investigación cuantitativa con enfoque mixto, correlacional, transeccional y no experimental. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia con una muestra de 100 trabajadores. Se adaptó un instrumento basado en el trabajo de Wang (2012) para evaluar la percepción de prácticas efectivas para la motivación y retención, encontrando que, los aspectos que alcanzan niveles altos de retención es el adecuado cuidado del clima laboral. También se identificó la necesidad de atender el equilibrio trabajo y vida, por lo que se proponen estrategias para mejorar la motivación, como el promover buenas relaciones con la gerencia y proporcionar acceso a tecnología adecuada.

Madero (2022), en México, tuvo como objetivo evaluar cómo los individuos perciben los niveles de necesidades según la teoría de Maslow y su relación con los factores que influyen en la atracción y retención de talento en el mercado laboral mexicano. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo en el área metropolitana de Monterrey, utilizando un diseño no experimental y transeccional, de carácter descriptivo y correlacional. Como instrumento de medición, se empleó un cuestionario compuesto por 56 ítems diseñado para evaluar las necesidades de los empleados y los factores que afectan la atracción y retención del talento. Los resultados destacaron que las necesidades de autoestima y sociales fueron las más valoradas por los participantes, sugiriendo que, en el contexto laboral, la interacción social y el reconocimiento personal son fundamentales para la retención del talento humano. El estudio enfatiza la importancia de la retroalimentación efectiva, el reconocimiento, la implementación de actividades desafiantes y atractivas, así como la creación de un ambiente laboral positivo, como elementos esenciales para la retención del talento en las organizaciones. Además, subraya la relevancia de considerar tanto las compensaciones monetarias como las no monetarias para lograr una retención efectiva del talento en el entorno laboral.

Sánchez (2020), en Ecuador, realizó un estudio y adoptó un enfoque descriptivo e implementó varios instrumentos de investigación, incluyendo

observación directa, entrevistas con directivos de la empresa y encuestas a los trabajadores. Este enfoque permitió identificar y analizar las deficiencias en los elementos motivacionales que afectan la retención del personal. Entre los principales problemas detectados se encontraron un sistema de capacitación deficiente, diferencias significativas en salarios y beneficios, falta de relaciones interpersonales efectivas, y un proceso de inducción inadecuado para nuevos empleados. Además, se revelaron deficiencias en las relaciones interpersonales tanto horizontal como verticalmente, la ausencia de un sistema de bonificaciones por cumplimiento de objetivos, y una respuesta inadecuada del departamento de recursos humanos a las necesidades de los trabajadores. El estudio identificó que los sistemas de capacitación e incentivos existentes no satisfacían las necesidades actuales de los empleados, lo cual impactaba negativamente en su motivación y, por ende, en la retención del personal. Como resultado, se propuso un plan de retención que incluye acciones específicas para abordar estas deficiencias. Las recomendaciones principales incluyeron la actualización de los sistemas de capacitación e incentivos, la mejora de las relaciones organizacionales, y un mayor enfoque en las necesidades y expectativas de los empleados.

Monserrete, et al. (2021), en Ecuador, realizaron un estudio correlacional con el objetivo de establecer relaciones entre variables y diagnosticar la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño organizacional. Se aplicó una encuesta a los empleados de IMAGENTEST C.A. para recopilar datos, y los resultados mostraron la necesidad de realizar evaluaciones frecuentes a los empleados para identificar y fortalecer sus debilidades a través de la capacitación y formación profesional. El coeficiente Alfa calculado para las encuestas arrojó un valor aceptable de 0.79%, lo que refleja la fiabilidad de la información recopilada. En conclusión, se destacó la importancia crítica de realizar diagnósticos regulares de la gestión del talento humano en la empresa para detectar y abordar los problemas que afectan el desempeño organizacional.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Ore (2021), en la ciudad de Lima, se propuso desarrollar un análisis exhaustivo para identificar los factores más relevantes y proponer soluciones efectivas para la retención del talento. Este estudio empleó un enfoque mixto, utilizando técnicas e instrumentos de recopilación

de datos holísticos que facilitaron una comprensión completa de los factores que influyen en la retención del talento. Los resultados destacaron que una combinación de factores motivacionales, buenas condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para retener el talento. Las empresas que invierten en estos aspectos y los incorporan efectivamente en su gestión del talento experimentan mayor éxito en la retención de colaboradores, reducción de la rotación, y aumento de la satisfacción y compromiso del personal. Se enfatizó la importancia para las empresas de centrarse en proporcionar una compensación adecuada, reconocer y recompensar el buen desempeño, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, mantener un entorno de trabajo positivo, promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, asegurar la disponibilidad de recursos necesarios y establecer planes de carrera claros para mejorar la retención del talento. La implementación integrada de estas estrategias se espera que contribuya significativamente a aumentar la satisfacción y compromiso de los empleados, reducir la rotación y mejorar el desempeño organizacional.

Yupanqui (2022), en Perú, realizó su estudio cuantitativo descriptivo correlacional, que propuso evaluar la presencia de un departamento de Gestión del Talento Humano (GTH) en empresas y analizar las dificultades en la productividad laboral, con un enfoque particular en la retención de personal. El estudio utilizó una encuesta a los trabajadores y evaluaciones diagnósticas como instrumentos de recolección de datos. Los resultados revelaron que la mayoría de las empresas evaluadas contaban con un departamento de GTH, aunque se identificaron diversas dificultades en la productividad laboral, especialmente en lo referente a la retención de personal. Como propuesta de intervención, el autor sugirió la implementación de un modelo integrado que combine la gestión organizacional y el desarrollo para identificar deficiencias dentro de la empresa y diseñar planes que mejoren el proceso de selección y retención del personal.

Pocohuanca, et al. (2023), en la ciudad de Huancayo, en una empresa industrial, realizaron una investigación de tipo básica, encontrando problemas como la falta de relaciones personales, la mala capacitación de los empleados, salarios por debajo del mercado y falta de un sistema de bienestar junto a la falta de inducción del personal. El instrumento utilizado fue un cuestionario conformado por

una muestra censal y no probabilística de 30 empleados, en cuanto a los resultados, se llevaron a cabo el procesamiento de datos mediante gráficos y análisis utilizando SPSS, concluyendo en que la mejora en la retención del talento humano, se traduce en una mejora proporcional en el desempeño laboral, recomendando a los directivos y gerentes implementar estrategias de retención del talento humano basadas en la identificación del desempeño laboral.

El estudio de Reyes et al. (2023) examinó la relación entre la cultura organizacional y la retención del talento humano, con el objetivo de identificar las estrategias implementadas por la organización y proponer mejoras para retener al capital humano. Utilizando un enfoque descriptivo no experimental, se analizó la relación entre estas variables a través de un cuestionario validado por expertos sobre cultura organizacional y retención de talento. El análisis reveló problemas como alta rotación de personal, falta de desarrollo profesional, problemas de comunicación, un clima laboral desfavorable y carencia de liderazgo. Las respuestas de los trabajadores también destacaron varias estrategias implementadas por la organización para mejorar la cultura organizacional y retener a los empleados. Los hallazgos subrayaron la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional y su impacto en la retención del talento. El estudio concluye que gestionar efectivamente la cultura organizacional es crucial para alcanzar los objetivos empresariales y mejorar el entorno laboral. Además, se resalta la importancia de contar con profesionales de recursos humanos capacitados para implementar estrategias eficientes que mejoren el desempeño de los empleados y fomenten la retención del talento humano en las organizaciones.

Álvarez, et al. (2021), llevaron a cabo una investigación aplicada con un enfoque descriptivo e inferencial. El estudio señaló que durante la pandemia se produjo una significativa disminución del trabajo, lo cual aumentó la rotación de personal y generó preocupación a nivel nacional. El objetivo principal fue validar el instrumento de recolección de datos y examinar la retención y la motivación intrínseca del personal en los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO). Los datos se recopilaron mediante un cuestionario con 24 ítems en una escala ordinal de Likert, procesados en Microsoft Excel y analizados mediante métodos descriptivos e inferenciales, incluyendo análisis estadístico. En un

CETPRO específico, se encontró una relación moderada y positiva significativa (4 %) entre la motivación intrínseca y la retención del personal. Esto sugiere que en este entorno existe una conexión entre la motivación intrínseca de los empleados y su retención. Además, se propusieron una serie de estrategias y actividades destinadas a aumentar la retención del personal y la motivación intrínseca dentro de la organización.

Guerra et al. (2020) llevaron a cabo un estudio correlacional explicativo centrado en la relación entre las estrategias de retención de talento y la rotación de personal en una empresa. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre estas dos variables. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario con una escala de medición tipo Likert, compuesto por cinco dimensiones, dieciséis preguntas y 24 ítems. Los resultados incluyeron la validación del instrumento por parte de expertos, obteniendo un coeficiente Alfa de 0.938, lo cual demuestra una alta confiabilidad del instrumento de investigación. Además, se encontró una relación inversa entre las estrategias de retención de talento y la rotación de personal. En conclusión, se destaca que los resultados obtenidos permiten una mejor comprensión de la relación entre las estrategias de retención de talento y la rotación de personal en las empresas y recomienda implementar estrategias efectivas de retención de talento para reducir la rotación de personal y aumentar la permanencia laboral en la empresa.

El estudio realizado por Alcántara (2022) tuvo como objetivo desarrollar un método para aumentar la satisfacción laboral de los empleados en la empresa mediante un modelo de gestión de recompensas totales. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y empleó un diseño no experimental, transeccional y descriptivo. Para diagnosticar las habilidades y trabajos actuales relacionados con la retención del talento humano y la satisfacción laboral, se utilizó una encuesta estructurada como herramienta de recopilación de información. Los datos fueron analizados utilizando la herramienta estadística IBM SPSS. El diagnóstico reveló que la relación con la organización, medida a través de las comunicaciones internas y la colaboración de los empleados, apenas superaba el límite inferior del nivel medio. El resto de los elementos evaluados se ubicaron en el rango bajo, con una media general de 2.34 y una variabilidad de 0.20 %, indicando una insatisfacción

generalizada entre los colaboradores. El estudio concluyó que, para mejorar la retención del talento humano y la satisfacción organizacional, la estrategia de recompensas totales debe descansar en cuatro pilares fundamentales: ofrecer reconocimiento por las acciones y metas alcanzadas, mejorar la armonía entre la vida personal y la profesional, proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para el crecimiento personal, y crear un ambiente de trabajo positivo. Estos pilares son esenciales para aumentar la satisfacción de los empleados y su compromiso con la organización, reduciendo así la rotación de personal y mejorando el desempeño general de la empresa.

El estudio de Misagel (2021) buscó determinar si existe una relación entre el salario emocional y la retención del talento humano de los millennials en una empresa. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional en la investigación. Para evaluar la variable de salario emocional, se empleó un instrumento creado por el autor, compuesto por 4 dimensiones distribuidas en 11 ítems. Los datos se analizaron utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados demostraron una relación positiva significativa entre el salario emocional y la retención de talento humano en el grupo de millennials estudiado. Se implementaron acciones como la flexibilidad de horarios, facilidades para el trabajo remoto, reconocimientos por el logro de objetivos y actividades virtuales de integración de equipos. Estas medidas contribuyeron a reducir la tasa de rotación en la empresa del 7% al 5% en el último semestre. El estudio concluyó que las medidas tomadas fueron efectivas y que existe una relación cuantitativamente positiva entre el salario emocional y la retención de talento humano. Además, el coeficiente de Rho de Spearman demostró que las oportunidades de desarrollo profesional tienen una relación positiva significativa con la retención de talento humano en el grupo de millennials.

Apaza y Ccoscco (2020), realizaron un estudio sobre las prácticas de atracción y retención laboral en una empresa agroindustrial en Ica durante el año 2019, específicamente Agroinversiones Valle y Pampa. El análisis utilizó una investigación mixta cualitativa. Se recopilaron datos de 39 empleados, tanto temporales como permanentes. A pesar de que la empresa tiene un centro de urgencias interno, los empleados creen que hay deficiencias en los centros de salud

pública. Debido a la formación continua, un 90 % de los empleados valoran positivamente la estrategia de salud y seguridad. La empresa ofrece oportunidades de aprendizaje y cumple con la legislación laboral relacionada con el desarrollo personal, según coinciden directivos y empleados. Se ha llegado a la conclusión de que las variables de "Bienestar, salud y seguridad" y "Seguridad financiera" están relacionadas con la atracción y retención de empleados. Dado que influyen en el bienestar social y profesional de los trabajadores, ofreciéndoles trato justo, oportunidades de crecimiento y beneficios laborales, factores como el desarrollo profesional, la satisfacción y la dedicación son indicativos de la capacidad de la empresa para atraer y retener talento.

Moreno (2021), en su tesis, utilizó un enfoque cualitativo para investigar el salario emocional de los empleados de una empresa de servicios en Lima en 2021. Se utilizaron tres participantes en el estudio, que fueron el director, el analista de recursos humanos y el gerente comercial de la empresa. Se recopiló la información necesaria a través de entrevistas. En consecuencia, Moreno llegó a la conclusión de que el salario emocional aumentó y mejoró los indicadores de desempeño organizacional, retención del talento y logrando que los empleados demuestren una mayor afinidad y compromiso con los valores de la organización.

El objetivo principal del estudio de Cuba (2024) fue descubrir cómo el salario emocional afecta la retención del talento en una empresa de ropa y desarrollar planes para abordar este aspecto. El estudio, de diseño no experimental y básico, adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo. Se llevó a cabo una investigación de campo utilizando encuestas para la recopilación de datos. Los instrumentos se aplicaron a la población objetivo y los datos fueron analizados mediante métodos descriptivos e inferenciales con el software SPSS V.25, además de pruebas de normalidad y de hipótesis. Los resultados indicaron que el 80% de los participantes creen que la captación del talento humano está casi siempre influenciada por el salario emocional proporcionado por la empresa. Un 13,3% indicó que siempre es así, y un 6,7% señaló que algunas veces la captación del talento humano depende del salario emocional. Estos hallazgos subrayan la conexión positiva entre el salario emocional y la retención del talento. El estudio concluye que existe una relación positiva entre el salario emocional y la retención

del talento humano, lo que coincide con investigaciones previas que destacan la importancia del salario emocional para el bienestar de los empleados y la promoción de la retención del talento. Además, se enfatiza la relevancia de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para consolidar el compromiso laboral y contribuir positivamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Como aportes teóricos, referente a las categorías utilizadas en la presente investigación. Guerra y Gálvez (2020), describen la retención del talento como un proceso en el que los empleadores implementan planes para sus colaboradores más destacados o que han mejorado los resultados de la empresa, creando un entorno que genere un clima organizacional agradable y brindando beneficios sociales de acuerdo con la ley y a tiempo, así como otros tipos de salarios como bonos y reconocimientos.

Respecto a la otra categoría, Ramírez, et al. (2019), definen al desempeño organizacional, como la conducta que lleva a cabo un colaborador al realizar sus funciones de tal manera que debe cumplir ciertos objetivos, definidos por los altos mandos de la organización, que es clave para el progreso de la organización porque, el desempeño está relacionado con el nivel de desarrollo que tiene la organización.

Joshi (2023), destaca el talento como un recurso escaso en las organizaciones, subrayando que el talento es una combinación única de habilidad, adaptabilidad y aceptación. Esta escasez resalta la importancia de invertir en el talento humano como un activo intangible crucial para el éxito organizacional. El estudio analiza los elementos fundamentales de la gestión del talento, incluyendo el sistema de valoración, la identificación de las habilidades requeridas por la organización y las previsiones potenciales. Estos componentes son esenciales para crear planes de talento eficaces, asegurar que el talento adecuado se ubique en el lugar correcto y facilitar las estrategias de adquisición y retención del talento.

Ekhsan et al. (2020), mencionan que, el concepto de guerra por el talento, surgió a finales de la década de 1990, destacando la creciente preocupación por la escasez de talento y la necesidad de que las organizaciones atraigan, desarrollen y retengan a personas capacitadas. La gestión del talento implica identificar,

evaluar, desarrollar y retener talento para satisfacer los requisitos empresariales actuales y futuros, enfatizando la importancia de un sistema continuo para fomentar el talento.

Ramírez, et al (2023), refieren estrategias exitosas para la gestión del talento humano, como los salarios competitivos, los programas de capacitación y los ascensos justos, son cruciales para retener el talento en las organizaciones, mantener incentivos como las recompensas monetarias puede mejorar significativamente la satisfacción de la organización y contribuir a retener a los empleados, así como, la motivación y las evaluaciones transparentes del desempeño finalmente el trabajo en equipo entre los empleados, son factores esenciales para retener el talento humano.

Guerrero (2021), enfatiza la presencia de los factores que atraen y retienen al personal, así como el nivel de compromiso institucional de los candidatos en puestos de operarios de la industria. Durante la selección y capacitación de nuevos trabajadores, se identificaron elementos clave para la atracción y retención de candidatos futuros. Además, es fundamental anticipar las condiciones laborales que fomenten un mayor compromiso laboral en las industrias.

Nolazco y Rodríguez (2021), señalan que las empresas deben enfocarse en factores más allá de los incentivos financieros para motivar efectivamente a sus empleados. El reconocimiento, los incentivos, las recompensas, el salario competitivo y la autonomía son fundamentales para estimular la motivación. Proporcionar retroalimentación sobre el desempeño y mantener a los empleados informados acerca de su progreso son también motivadores clave. Incluso en situaciones adversas, existen oportunidades para lograr resultados positivos. Los autores concluyen que la alta rotación de personal a menudo se atribuye a la falta de capacitación adecuada para alcanzar las metas organizacionales, lo que conduce a la renuncia de empleados. Para mitigar este problema, proponen tres pilares fundamentales para la retención de empleados: la adecuada asignación de roles, la participación activa de los empleados y un proceso de contratación efectivo.

Bendezú (2020) indica que la satisfacción de los colaboradores se incrementa mediante buenas prácticas de gestión del talento, invertir en la gestión del talento humano puede resultar en niveles superiores de satisfacción laboral. Las empresas tienen la capacidad de mejorar la satisfacción global de sus empleados y aumentar los índices de retención del talento al enfocarse en métodos para atraer, desarrollar y retener a personas con talento.

Chauca y Cotrina (2022) sostienen que un liderazgo efectivo influye positivamente en la retención del talento dentro de la organización. A medida que el liderazgo mejora, también aumenta la retención del talento; de manera inversa, si el liderazgo disminuye, la retención del talento también se ve afectada.

El origen del problema de investigación sobre la gestión del talento humano se fundamenta en la creciente percepción de que el talento es un recurso escaso y crucial para el éxito organizacional. En ese sentido, el talento no solo implica habilidades específicas, sino también adaptabilidad y aceptación dentro de una organización. Este reconocimiento de la escasez destaca la necesidad urgente de invertir en estrategias efectivas de gestión del talento, como evaluaciones sistemáticas, identificación de habilidades críticas y proyecciones futuras. Además, la competencia por atraer y retener talento competente, resaltando la importancia de programas de capacitación, reconocimientos y condiciones laborales que fomenten el compromiso y la satisfacción. Por ende, la satisfacción y retención mejoran con prácticas efectivas de gestión del talento y liderazgo competente. Asimismo, el liderazgo efectivo es crucial para esta retención. Por ende, el problema radica en el desconocimiento de la importancia del talento y de las necesidades y objetivos organizacionales que se requieren, fomentando así la pérdida de talento y bajos niveles de desempeño organizacional.

II. METODOLOGÍA

La investigación presente es de tipo básica, la cual, según Bohner (2021), constituye la base del conocimiento científico, también conocida como investigación fundamental, la cual se centra en ampliar nuestra comprensión del mundo natural sin una aplicación práctica inmediata. Su objetivo es responder a preguntas fundamentales, explorar fenómenos desconocidos y aumentar el conocimiento científico, se destaca que este tipo de estudio se fundamenta en la curiosidad y busca descubrir nuevos principios y teorías que luego puedan aplicarse de manera práctica.

La investigación actual emplea la investigación fenomenológica, ya que la finalidad del estudio fue analizar la retención del talento humano y el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada. Fuster (2019), indica que la investigación fenomenológica aborda las experiencias de vida relacionadas con el fenómeno a estudiar desde la perspectiva de los individuos involucrados.

El diseño de la presente investigación es cualitativo, es esencial destacar que, en el ámbito cualitativo, las categorías juegan un papel crucial, ya que constituyen el núcleo central del verdadero propósito de la investigación y conducen a una determinación efectiva de los resultados, permitiendo al investigador llegar a conclusiones apropiadas. Estas categorías representan conceptos abstractos desde una perspectiva igualmente abstracta. Siguiendo la línea de pensamiento de Villafranqui (2020), cuando las categorías y subcategorías se establecen antes del proceso de recopilación de datos, se les denomina categorías a priori, en un proceso deductivo, basado en un marco teórico y conceptual. En contraste, las categorías que surgen durante el proceso de recopilación de datos se conocen como categorías emergentes, en un proceso inductivo. Radiker (2020). Desde nombrar, describir y explicar datos hasta sistematizarlos, organizarlos y resumirlos, el uso de categorías en el análisis de datos cualitativos cumple numerosas funciones. En la tradición del análisis cualitativo de contenido, las categorías se utilizan para estructurar el contenido, crear tipos y evaluar los enunciados. Las categorías desempeñan un papel crucial en el desarrollo de teorías en proyectos de investigación que siguen un enfoque de teoría fundamentada. Según Anselm y Juliet (1998), las categorías son conceptos derivados que describen los problemas,

asuntos, preocupaciones y temas relevantes que se están investigando. El nombre seleccionado para una categoría debe describir de manera precisa lo que está ocurriendo y ser lo suficientemente claro para que el investigador recuerde rápidamente a qué se refiere.

En la investigación cualitativa, se busca la rigurosidad mediante la triangulación de métodos o de investigadores, lo cual implica utilizar diversas técnicas para verificar resultados o consultar a varios investigadores para interpretar los hallazgos. En este sentido la guía de entrevista, fue sometida al juicio de tres expertos con grado de maestría y experiencia en Gestión del Talento Humano, posterior a su revisión y previo a las modificaciones sugeridas por los expertos, da como resultado la versión final que fue aplicada a la población objeto de estudio.

Para Alegre (2021), las técnicas, como entrevistas, observación análisis de documentos, proporcionan procedimientos para recopilar información de manera sistemática. Por otro lado, los instrumentos, como guías de entrevista, listas de verificación, son dispositivos específicos utilizados dentro de estas técnicas para obtener datos concretos sobre las categorías utilizadas. Estas herramientas se seleccionan cuidadosamente según los objetivos y la naturaleza de la investigación, garantizando la validez y la confiabilidad de los datos recopilados. Su uso adecuado permite obtener información precisa y relevante que contribuye al avance del conocimiento en el campo de estudio correspondiente, esto concuerda con lo que nos dice, De La Esprilla y Gómez (2020), la técnica de entrevista es esencial para obtener información personalizada a través de la experiencia de los profesionales en los temas de investigación. La técnica de entrevista es la que se aplicará es la que se aplicara en la presente investigación, mediante una guía de entrevista que consta de 16 preguntas, 4 para cada una de las subcategorías.

En lo referente a aspectos éticos, la presente investigación mantiene las bases de buena fe y confidencialidad en el manejo de los datos recogidos de las entrevistas, mantendrá máxima confidencialidad y será exclusivamente para fines académicos. Además, se considera importante mantener el respeto y la adherencia a la ética profesional al citar a los autores con precisión de acuerdo con el estilo APA. Este método garantiza que la información cumpla con los requisitos de

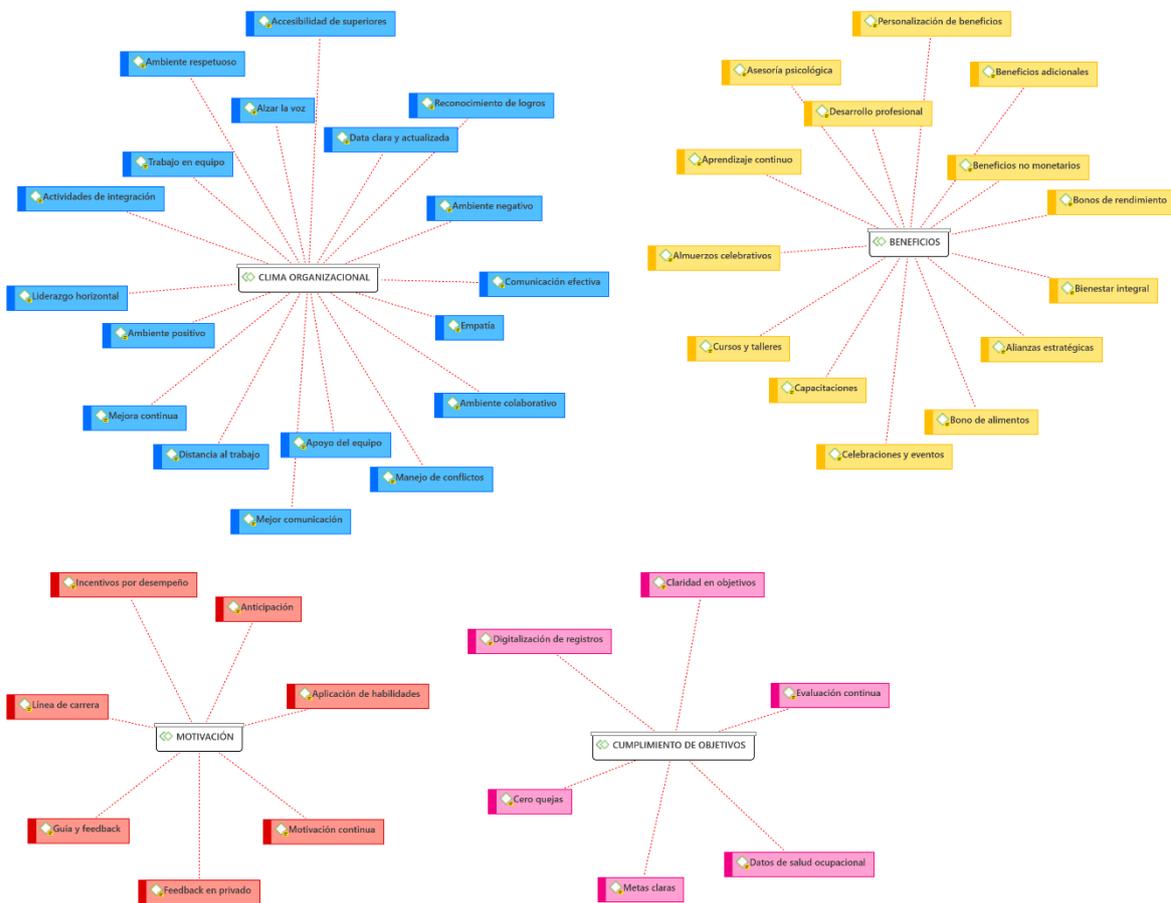
credibilidad, auditabilidad y transferibilidad sugeridos por Guba y Lincoln (1981). Por lo tanto, se indica que la presente investigación no contiene estudios dudosos y se recomienda precaución para evitar usar mal la información recopilada.

III. RESULTADOS

Una vez obtenida la información, se procedió a analizar al conjunto de información obtenida con el soporte de la inteligencia artificial y el procesador de datos cualitativos ATLAS.ti.

Referido al objetivo general, analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024, se generó la siguiente red semántica, a partir del soporte de ATLAS.ti.

Figura 1
Red semántica del objetivo general



Nota. Elaboración propia

La red semántica presenta una comprensión profunda de las vinculaciones subyacentes de los datos cualitativos presentados en las entrevistas. Esta red se centra en cuatro conceptos principales: clima organizacional, beneficios, motivación

y cumplimiento de objetivos. Cada uno de estos nodos principales se conecta con subcategorías que enriquecen la interpretación y ofrecen una visión holística de cómo se interrelacionan estos aspectos en el contexto de una organización.

El clima organizacional emerge como un eje central, vinculado a diversas subcategorías que describen la atmósfera laboral y las interacciones dentro del entorno de trabajo. Elementos como la accesibilidad de superiores, el reconocimiento de logros y la claridad de datos actualizados son fundamentales para establecer un ambiente respetuoso y colaborativo. La comunicación efectiva, el apoyo del equipo, el manejo de conflictos y la empatía destacan la importancia de una buena relación entre los miembros de la organización. Este clima positivo se refuerza mediante la mejora continua, actividades de integración y liderazgo horizontal, todos factores que contribuyen a un ambiente laboral saludable y productivo, al respecto en la entrevista 1 se destaca que “en el área donde yo trabajo, yo creo que el ambiente laboral es bastante bueno, siendo muy puntuales en lo que digo en la sub área en verdad, el ambiente creo yo es bastante bueno, respetuoso, chévere, divertido, agradable, hasta cierto punto, sin embargo, el área o la subárea de personal, también compartía algunas funciones, que se tenían que hacer a la mano de otras subáreas, las cuales de repente en ese aspecto no era un ambiente tan bonito, tan agradable, tan ameno, hasta cierto punto, creo yo, hasta un tanto irrespetuoso y sobre cómo esto afectaba, mi tiempo en la empresa pues, obviamente, en situaciones donde había conflicto o roces, diferentes ideas o mensajes negativos, obviamente uno se sentía mal, pues, se sentía mal y te daba muchas veces ganas de querer renunciar, o a veces decías, bueno, ya, lo que sea, no te da ganas de quedarte ahí y te dices, ah, bueno, ya, buscaré otra empresa, en otro trabajo, al fin y al cabo, tengo habilidades que de repente en otros lados se puedan explotar de mejor manera, en un momento no sé si la palabra es cólera, pero al momento de como que de tensión por así decirlo” (Conversación personal del 01 de junio del 2024). En tanto en la entrevista 2 encontramos que “el ambiente de trabajo es muy bueno, en realidad. En el área, en el que estaba yo a cargo, hicimos un microclima laboral, creería yo hoy que hasta se extendió a los compañeros que estaban sentados justo a nuestro costado, que eran las subáreas de administración de personal, pólizas y emos.

Entonces, yo considero que el ambiente laboral es muy importante para que una persona se sienta a gusto y tenga una permanencia prolongada en un centro laboral (Conversación personal del 01 de junio del 2024). En tanto en la entrevista 3 encontramos que “El ambiente de trabajo me parece bueno por momentos, hay momento en que se necesita apoyo de los jefes de operaciones y estos no tienen tiempo o te dicen que lo solicites con tu supervisor, que también te dice que no tiene tiempo y esto a veces genera molestias, porque te cambian a veces a zonas que quedan muy lejos de tu casa y no conviene, me gustaría, que exista más empatía con el personal que está en guardia, un uniforme abrigador ahora que hace frío, o un bono de alimentos, para comer mejor y estar mejor alimentados y resistir mejor el estar parados por horas, el que te ayuden cuando necesites algún cambio de zona o alguna información o permiso en el trabajo, el trabajo en equipo es importante, entre nosotros se fomenta la buena práctica y los buenos valores siempre, por que representamos a la empresa con el cliente, y si ellos hablan bien de nosotros, entonces nos llamarán cuando haya más trabajo de nuevo, trabajamos en unión y con trabajo en equipo, nos apoyamos para que lleguen temprano cada uno a su guardia y cumplir el turno completo(Conversación personal del 25 de mayo del 2024).

Los beneficios, otro nodo principal, se desglosan en aspectos como la personalización de beneficios, asesoría psicológica, desarrollo profesional y beneficios adicionales, incluyendo bonificaciones y bonos de rendimiento. Estos elementos no solo mejoran el bienestar integral de los empleados, sino que también fortalecen su compromiso y satisfacción. Las celebraciones, talleres y capacitaciones son herramientas clave para el aprendizaje continuo y la integración de los empleados, lo cual se traduce en una mayor retención del talento y una mejora en el rendimiento general, al respecto en la entrevista 2 se destaca que “beneficios por ejemplo el día de cumpleaños, si es que tú hablas con tu jefe directo, este te lo puede dar mediodía, lo que no está establecido en alguna política porque no lo tienen, pero no lo tienen claro como que está tácito, por ejemplo, las fechas conmemorativas, las grandes fechas conmemorativas y se celebran, de pronto, este, el beneficio, algo, lo que yo podría de repente decir y que se pueda mejorar es que vean el tema, por ejemplo, de un seguro médico que incluye médico particular, hay muchas maneras, por ejemplo, de asistencia médico familiar, que no

necesariamente es una EPS. De pronto podría mejorar ese tipo de cositas, que se puede hablar, con la alta gerencia dándole las opciones, y que no hubo oportunidad hasta el momento de que lo puedan hacer, pero creería que si ven costo beneficio podrían mejorar. El tema de salud es importante para un trabajador y sus familias, y otros servicios más, por ejemplo, como para el día completo de cumpleaños, me podría imaginar de pronto, darle un detalle por el día de los cumpleaños, eso en muchas empresas se maneja, o de repente, quién sabe, en el rubro de seguridad, pero en otros rubros que yo he trabajado, un horario de verano, eso lo valora mucho el personal, un horario de verano los días viernes, o de repente ahora que está muy de moda el trabajo híbrido, tres días de presencial, dos días en trabajo, remoto, esas cositas que van sumando, y que mucho lo valora el trabajador (Conversación personal del 01 de junio del 2024). En tanto en la entrevista 6 encontramos que “Recomendaría personalizar algunos de los beneficios para que se adapten mejor a las necesidades individuales de los empleados. Si alguien tiene hijos podrían enfocar sus beneficios en ello o si tienen mascotas buscar hacer mejores alianzas” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024).

La motivación es crucial en la gestión del talento humano y está vinculada a la aplicación de habilidades e incentivos por desempeño. La existencia de una línea de carrera clara, el feedback en privado y la guía constante son esenciales para mantener a los empleados motivados. La motivación se logra mediante la combinación de reconocimiento y recompensas, así como a través de la posibilidad de anticipar y satisfacer las necesidades de los empleados, lo que fomenta un entorno de trabajo proactivo y dinámico. Al respecto en la entrevista 6 se destaca que “La empresa fomenta mi motivación a través de oportunidades de línea de carrera. Esto se refleja en mi desempeño mediante una actitud positiva hacia mis tareas y un compromiso más fuerte con mis responsabilidades” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024).

El cumplimiento de objetivos, representado por la claridad en los objetivos y la evaluación continua, es un aspecto esencial que se conecta directamente con la efectividad organizacional. La digitalización de registros, la disposición de datos de salud ocupacional y la claridad en las metas establecidas son factores que contribuyen a una evaluación objetiva y continua del desempeño. Esto no solo

asegura que se cumplan los objetivos organizacionales, sino que también permite ajustar las estrategias y procesos según sea necesario, garantizando una mejora constante.

Esta red semántica revela la interdependencia entre estos conceptos. El clima organizacional positivo influye directamente en la motivación y la satisfacción de los empleados, lo cual a su vez impacta en el cumplimiento de objetivos y la retención del talento. Los beneficios y el desarrollo profesional proporcionan las herramientas y el entorno necesario para que los empleados se sientan valorados y apoyados, lo que refuerza su compromiso y productividad.

Además, se destaca la importancia de un enfoque integral en la gestión del talento humano. No se trata solo de implementar políticas aisladas, sino de crear un ecosistema organizacional donde cada componente refuerza a los demás. Por ejemplo, la accesibilidad de los superiores y el reconocimiento de logros no solo mejoran el clima organizacional, sino que también son cruciales para la motivación y el desarrollo profesional. Del mismo modo, los beneficios personalizados y la asesoría psicológica no solo aportan al bienestar integral de los empleados, sino que también facilitan la retención del talento al hacer que los empleados se sientan valorados y comprendidos.

La red semántica creada por ATLAS.ti, subraya la necesidad de una gestión del talento humano que sea holística e integrada. Cada categoría y subcategoría tiene un papel vital en la creación de un entorno organizacional que no solo atraiga y retenga el talento, sino que también fomente un desempeño organizacional sobresaliente. La sinergia entre el clima organizacional, los beneficios, la motivación y el cumplimiento de objetivos es crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Este enfoque permite a los investigadores y profesionales de recursos humanos diseñar estrategias más efectivas y alineadas con las necesidades y expectativas de los empleados, asegurando así una organización dinámica, motivada y orientada al éxito.

Con respecto al primer objetivo específico, referido a conocer cómo se presenta el clima organizacional en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima

La red semántica presenta un diagrama que detalla los componentes esenciales del clima laboral, la red semántica generada por ATLAS.ti, ofrece una representación visual detallada y compleja de cómo los diversos componentes del clima organizacional se interrelacionan y contribuyen al cumplimiento de objetivos en una organización. Desde una perspectiva hermenéutica, esta red se puede interpretar como una manifestación del tejido interconectado de factores que forman la base de un entorno de trabajo eficaz y saludable.

El nodo central clima organizacional actúa como el eje principal que conecta una serie de subcategorías críticas que abarcan aspectos tanto emocionales como estructurales. La estructura de esta red revela que el clima organizacional no es un concepto monolítico, sino una construcción multifacética compuesta por elementos como la motivación, la comunicación, el manejo de conflictos y el apoyo del equipo, al respecto en la entrevista 3 se destaca que “reuniones para aclarar las buenas y las malas decisiones tomadas o escuchar los problemas que pueden afectar a cada uno de nuestros personales de modo que intervenga en su desempeño, dar cursos o talleres que nos ayuden a mejorar algunos aspectos de nuestro día a día, celebración de días festivos, mayor comunicación con los nuevos integrantes en la empresa” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024). En tanto en la entrevista 4 encontramos que “creo que seguir fomentando un ambiente donde se valoran las ideas innovadoras y se apoya activamente el desarrollo profesional sería clave para mejorar aún más el compromiso de los empleados. Además, fortalecer la comunicación interdepartamental podría optimizar la colaboración en proyectos futuros” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024).

La motivación emerge como un componente esencial del clima organizacional. Está relacionada con la guía y feedback, lo que sugiere que el soporte continuo y la retroalimentación efectiva son cruciales para mantener la motivación de los empleados, al respecto en la entrevista 5 se destaca que “la empresa fomenta la motivación principalmente a través de incentivos económicos, pero la falta de un buen ambiente laboral limita su efectividad, la motivación es crucial para alcanzar los objetivos. Cuando estoy motivado, soy más productivo y enfocado. Sin embargo, la desmotivación causada por el mal ambiente laboral

dificulta mi capacidad para mantener ese nivel de productividad” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024). Esto se refleja en que, aunque trato de mantener un alto desempeño, la desmotivación generada por el mal clima organizacional afecta mi productividad. Esta relación está reforzada por la conexión entre la motivación continua y un ambiente positivo, lo cual indica que un entorno de trabajo positivo y estimulante puede sostener y potenciar la motivación de los empleados. Además, la presencia de feedback en privado y su asociación con un ambiente colaborativo subraya la importancia de las interacciones personalizadas y el apoyo individual en la creación de un clima colaborativo y motivador, al respecto en la entrevista 6 se destaca que “en una ocasión, la falta de guía y feedback disminuyó mi motivación, porque si bien tengo experiencia, los cambios inesperados de la zona de trabajo o la falta de comunicación a la hora de brindar el tiempo de contrato, hacen que baje la motivación, la claridad en los objetivos, el feedback regular y el acceso a los recursos necesarios son factores críticos. Estos elementos me permiten mantenerme enfocada y mejorar continuamente” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024), en tanto en la entrevista 4 encontramos que “Creo que recibir más feedback regular y tener acceso a recursos técnicos avanzados podrían mejorar mi capacidad para cumplir objetivos de manera más eficiente. Además, el apoyo continuo del equipo directivo en la resolución de desafíos sería beneficioso” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024).

La red también destaca la importancia de la comunicación efectiva, que está vinculada con la claridad en los objetivos y las metas claras. Esta relación sugiere que la capacidad de una organización para comunicarse de manera efectiva no solo mejora la comprensión de los objetivos organizacionales, sino que también facilita el cumplimiento de estos objetivos. La comunicación efectiva está asociada con una mejor comunicación y accesibilidad de superiores, lo que implica que una jerarquía accesible y una comunicación abierta son fundamentales para un entorno organizacional eficiente y transparente.

El manejo de conflictos es otra subcategoría significativa que aparece en la red. Está relacionada con cero quejas y mejora continua, lo que indica que una gestión eficaz de los conflictos no solo reduce las quejas internas, sino que también

promueve una cultura de mejora continua. Esta conexión sugiere que las organizaciones que manejan bien los conflictos pueden crear un entorno donde los empleados se sientan escuchados y valorados, lo que a su vez fomenta un ciclo de mejora y desarrollo continuo, al respecto en la entrevista 5 se destaca que “se me han fijado metas de cero quejas y puntualidad. El proceso para alcanzarlas ha sido complicado debido a la falta de apoyo y el mal ambiente laboral, aunque trato de cumplirlas con esfuerzo personal”.

El apoyo del equipo es crucial para un clima organizacional saludable. La red muestra que el apoyo del equipo está directamente relacionado con un ambiente positivo y la accesibilidad de superiores. Esta interconexión indica que cuando los empleados se sienten apoyados por sus colegas y superiores, se crea un entorno positivo que facilita la colaboración y la cohesión del equipo. Además, la relación entre el apoyo del equipo y el manejo de conflictos sugiere que el soporte interno es fundamental para la resolución efectiva de conflictos y la promoción de un ambiente colaborativo.

La red también resalta la importancia de la evaluación continua en el cumplimiento de objetivos. La evaluación continua está asociada con la mejora continua, lo que implica que una evaluación regular y sistemática es crucial para identificar áreas de mejora y promover el desarrollo organizacional. Esta relación refuerza la idea de que las organizaciones deben mantener un enfoque proactivo hacia la evaluación y la mejora para lograr y mantener un alto nivel de rendimiento.

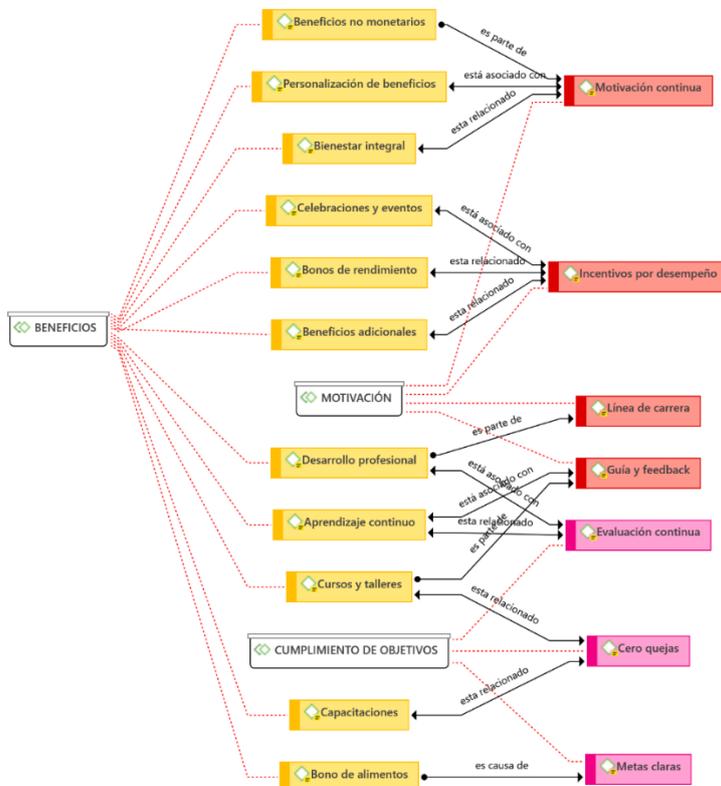
La presencia de categorías como la empatía y el ambiente respetuoso subraya la importancia de los aspectos emocionales y humanos en la configuración del clima organizacional. La empatía está asociada con un ambiente respetuoso, lo que sugiere que la capacidad de los empleados para comprender y compartir los sentimientos de sus colegas es crucial para crear un entorno de respeto y consideración mutua. Esta relación destaca la importancia de las habilidades interpersonales y la inteligencia emocional en la construcción de un clima organizacional positivo y saludable.

Desde una perspectiva hermenéutica, esta red semántica revela la complejidad y la interconexión de los diversos componentes que forman el clima

organizacional. Cada subcategoría y su relación con otras subcategorías contribuyen a una comprensión más profunda y holística de cómo se construye y mantiene un entorno de trabajo eficaz. La motivación, la comunicación efectiva, el manejo de conflictos, el apoyo del equipo y la evaluación continua son elementos esenciales que, cuando se integran adecuadamente, crean un clima organizacional donde los empleados se sienten valorados, apoyados y motivados para alcanzar sus objetivos y contribuir al éxito de la organización. Esta interpretación subraya la importancia de un enfoque integrado y cohesivo para la gestión del clima organizacional, destacando la necesidad de considerar tanto los aspectos estructurales como emocionales en la creación de un entorno de trabajo saludable y productivo.

Con respecto al segundo objetivo específico, referido a conocer cómo se presentan los beneficios en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024, se generó la siguiente red semántica, a partir del soporte de ATLAS.ti.

Figura 3
Red semántica del objetivo específico 2



Nota. Elaboración propia

La red semántica proporciona una visión estructurada y detallada sobre la interrelación entre beneficios, motivación y cumplimiento de objetivos dentro de una organización. Desde la hermenéutica, esta red puede interpretarse como una representación simbólica que ilustra cómo los diferentes factores y prácticas dentro de una organización se entrelazan para influir en el comportamiento y el rendimiento de los trabajadores.

En el centro de la red se encuentran los beneficios organizacionales, los cuales se dividen en varias categorías específicas como, beneficios no monetarios, personalización de beneficios, bienestar integral, celebraciones y eventos, bonos de rendimiento y beneficios adicionales. Cada uno de estos elementos está vinculado a la motivación de los empleados, lo que sugiere que los beneficios son una herramienta clave para mantener y aumentar la motivación laboral. Esta relación resalta la importancia de ofrecer una variedad de beneficios que se ajusten a las necesidades y preferencias individuales de los empleados, lo que puede resultar en una mayor satisfacción y compromiso con la organización, al respecto en la entrevista 1 se destaca que “ah, hace buen tiempo, hace varios años de pronto a toda el área, no solamente a mí, a toda el área nos dijeron, mira, vas a ser, vas a ayudarnos con un trabajo que tiene el área de logística, que no tenía nada que ver con nosotros, y te vamos a pagar las horas extras y de pronto no sé qué pasó, no nos pagaron las horas extras, y eso sí generó un tema de malestar. Motivación, en cierta manera, no lo creo, quizás porque la empresa era muy buena en los beneficios que nos otorgaban, pero ese detalle nos marcó, yo me acuerdo que todos hablaban de lo mismo, y me acuerdo que no nos pagaron esas horas extras, y no lo sé, no supimos por qué no nos lo pagaron, nos dijeron que era monetario, pero después nos dijeron, no, mejor que sea por permisos y la gente, ninguno quiso tomar los permisos, entre comillas, querían el dinero. Por eso te digo que es bien importante no tratar de que, si un beneficio tú le entregas a tus trabajadores, no se los quites después, o si de pronto tú te comprometes con algo y no se los cumples ahí, si tienes unos temitas allí, que podrían sumar, no necesariamente puede ser ya rajatabla que tengas una desmotivación del personal, pero puede ir sumando” (conversación personal del 01 de junio del 2024), en tanto en la entrevista 4 encontramos que “Creo que recibir más feedback regular y tener acceso a recursos técnicos avanzados podrían mejorar mi capacidad para cumplir objetivos de

manera más eficiente. Además, el apoyo continuo del equipo directivo en la resolución de desafíos sería beneficioso” (Conversación personal del 25 de mayo del 2024).

La motivación, a su vez, está directamente relacionada con la línea de carrera, indicando que el desarrollo profesional y las oportunidades de avance son factores críticos para mantener a los empleados motivados. La guía y el feedback, junto con la evaluación continua, también están fuertemente asociados con la motivación, lo que sugiere que un sistema de retroalimentación constructiva y constante es esencial para mantener a los empleados enfocados y alineados con los objetivos organizacionales, al respecto en la entrevista 1 se destaca que “Por áreas, de pronto una actividad de integración, que, si la empresa tiene sedes en provincias, invitarlos, de repente a fin de año, que generalmente se hace. He estado yo presente en, por ejemplo, en team buildings, donde haces una ginkana, donde llevas como una miniferia de beneficios para agasajar a tu personal por fin de año por los logros obtenidos en general del año y allí también había áreas que no se conocían entre sí, y es un buen momento de poder integrarlas. Estuve en otra empresa donde no necesariamente Bienestar Social lo hacía, también nosotros éramos parte de los trabajadores y ya lo hacía una empresa, por ejemplo, una empresa tercera, entonces, y así ya te quita el gran peso, al área de bienestar social, de corretear de un lado a otro para que el evento tenga una aceptación y este de buenos resultados, entonces, eso es bonito, tener, saber y conocer, de manera directa con quiénes tú has estado hablando por teléfono, has estado mandándote emails por temas de trabajo, pero que conozcas a la persona, que estaba detrás de esas coordinaciones, eso es bonito, una vez al año creería que está bien, pero en teoría la gente lo pide de manera semestral, puede ser a medio año y a fin de año y eso yo he visto. He trabajado en empresas que han estado y que han formado parte del great place to work, y eso sí, definitivamente es un paquete de beneficios muy grande y muy comprometido, y eso tiene que ver mucho también con el presupuesto que tiene la empresa, hay empresas que te lo dan y hay empresas que no, y hay empresas en las que tú puedes manejar con presupuesto cero, y tienes que estar acorde a ellos, porque de pronto si sabes que no tienen presupuesto, no le puedes tú proponer tres opciones que tienen costos altos, entonces, hay que ver y eso yo he trabajado como área de bienestar social,

lo he trabajado con el área de capacitación, y con el área de capacitación más que todo. Por ejemplo, también para el tema de las de las charlas, de los talleres, no necesariamente para motivar al personal, ejemplo, de juegos, ese tipo de cosas, sino de capacitaciones en tu en tu carrera, por ejemplo, el personal que labora en el área comercial, mandas cursos para que se puedan desarrollar y mejorar sus herramientas, las herramientas que tienen, en el área de sistemas, en el área de logística y todo ello, para ello hay que tener un ensamblaje bastante fuerte, ¿no? Porque si de pronto lo das en un momento y no lo das de acá a seis meses, ahí no vas a tener resultados, o que también el trabajador tenga su diploma de término de término de sus cursos, talleres y que sea un acompañamiento continuo y no simplemente te voy a capacitar y ahí lo dejo, esa no es la idea” (conversación personal del 01 de junio del 2024), en tanto en la entrevista 2 encontramos que “Cada vez que había una firma de contrato con alguna empresa estatal, yo recuerdo de que los procesos eran apurados, el área de archivos, mandaba la lista, ya uno tenía que empezar a estar como locos a generar la parte del proceso interno de la empresa que te correspondía, yo creo que sí habría forma de repente de poder extender, esa parte que era muy muy tediosa. Si de repente hubiera una comunicación más exhaustiva durante ese lado, pues, de repente uno trabajaría con mayor motivación, pero en esas situaciones, uno muchas veces trabaja estresado, sin estar motivado, muchas veces con ganas incluso de renunciar, y obviamente eso sea que de repente si algo que puedes hacer una hora, ahora lo hagas en media o dos horas, por lo anterior que es la motivación, porque al fin y al cabo lo haces por un tiempo, ya por hacerlo, pero no realmente porque realmente sientas que tienes la necesidad de hacerlo, porque la gran empresa te lo va a saber agradecer, yo mejoraría mucho el tema de la comunicación, las formas cómo se dicen las cosas, por supuesto nunca está más de repente un reconocimiento económico, pero el tema yo creo que, de la comunicación asertiva a forma de recompensa, por lo que uno está haciendo o lo que pueda tener por mejorar, si a mí como colaborador de una empresa, me fijan un objetivo, dentro de un periodo semanal, mensual o semestral, creo que mientras más largo sea ese periodo que se me da para alcanzar el objetivo, obviamente va a haber momentos en los cuales uno pueda estar súper motivado y otras veces no tanto, o de repente vas a decir que uno que el objetivo es un poco complicado de poder alcanzar, pues es justo en

ese momento donde uno debe sentir el soporte, de sus compañeros, de sus superiores también, especialmente sus superiores, para qué, Para poder estar motivado en todo momento y poder alcanzar el objetivo. La motivación viene de la forma de cómo tú te identificas con los objetivos de la empresa, Yo me motivo porque entiendo que mi puesto es importante, porque sé que la empresa entiende la importancia de mi puesto, por lo tanto, voy todos los días motivado a trabajar, Básicamente por ello, porque te identificas con la empresa, porque sabes que la empresa valora lo que tú haces” (conversación personal del 01 de junio del 2024).

El desarrollo profesional y el aprendizaje continuo se destacan como componentes fundamentales de la motivación. La red muestra que estos elementos están vinculados a cursos y talleres, lo que implica que las oportunidades de formación y desarrollo son cruciales para mantener la motivación de los empleados. Esto refuerza la idea de que las organizaciones deben invertir en la capacitación y el desarrollo de sus empleados para mantenerlos comprometidos y preparados para enfrentar los desafíos futuros.

El cumplimiento de objetivos es otro nodo central en esta red, conectado tanto a la motivación como a los beneficios. La conexión entre la formación y los objetivos cumplidos indica que la capacitación regular tiene una relación importante con los objetivos de la corporación. Además, la presencia de metas claras y la ausencia de quejas se asocian con un cumplimiento exitoso de los objetivos. Esto indica que la falta de audiencia en los objetivos y la capacidad de abordar habilidades de manera efectiva parecen ser importantes para el rendimiento, al respecto en la entrevista 6 se destaca que “La motivación influye directamente en mi capacidad para alcanzar los objetivos, ya que un alto nivel de motivación me impulsa a esforzarme más, ser más responsable y perseverar ante desafíos. Cuando estoy motivada, estoy más enfocada y eficiente en mis tareas. Podría beneficiarme de más recursos para la capacitación continua, acceso a herramientas tecnológicas y de seguridad y mayor apoyo de los líderes en la toma de decisiones, La claridad en los objetivos, el feedback regular y el acceso a los recursos necesarios son factores críticos. Estos elementos me permiten mantenerme enfocada y mejorar continuamente” (conversación personal del 01 de junio del 2024), en tanto en la entrevista 4 encontramos que “El trabajo en equipo es esencial

en la empresa, especialmente en cambios de turno. Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo a través de reuniones regulares, donde se discuten ideas y se establecen objetivos claros para alcanzarlos juntos, Valoro enormemente los beneficios que me permitieron crecer profesionalmente y contribuir de manera significativa. Estos beneficios no solo me motivaron, sino que también fortalecieron mi compromiso con los objetivos organizacionales, La empresa fomentó mi motivación al asignarme empresas desafiantes donde pude aplicar mis habilidades técnicas y contribuir significativamente. Esto se reflejó en un mayor compromiso con los objetivos del proyecto y en un desempeño consistente y efectivo, la motivación fue fundamental para mantener mi enfoque en los objetivos establecidos y superar desafíos con determinación. Me impulsó a buscar soluciones creativas y efectivas para cumplir con éxito los objetivos del proyecto, Creo que recibir más feedback regular y tener acceso a recursos técnicos avanzados podrían mejorar mi capacidad para cumplir objetivos de manera más eficiente. Además, el apoyo continuo del equipo directivo en la resolución de desafíos sería beneficioso, la claridad en los objetivos, el apoyo del equipo y la disponibilidad de recursos adecuados son críticos para el cumplimiento de objetivos. Cuando estos factores están presentes, mi desempeño general se fortalece y puedo enfrentar desafíos con confianza” (conversación personal del 01 de junio del 2024).

El bono de alimentos, aunque aparentemente un beneficio tangible y específico, también se relaciona con la claridad en las metas. Esto puede interpretarse como una indicación de que incluso los beneficios aparentemente menores pueden tener un impacto significativo en la percepción de los empleados sobre la equidad y la claridad en la organización, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, la interconexión entre la motivación y el desarrollo profesional sugiere una narrativa de crecimiento y progreso dentro de la organización. Los empleados se sienten motivados cuando ven claras oportunidades de desarrollo y avance en sus carreras, lo que a su vez fomenta un ambiente de aprendizaje y mejora continua.

La red también destaca la importancia de la comunicación efectiva y la retroalimentación constante. Estos elementos no solo son esenciales para la

motivación y el cumplimiento de objetivos, sino que también reflejan un enfoque organizacional en la transparencia y la mejora continua. La retroalimentación constante y la evaluación continua permiten a los empleados ajustar su desempeño y alinearse mejor con los objetivos organizacionales, creando un ciclo de mejora y desarrollo constante.

Se ofrece una comprensión profunda y rica de cómo los distintos factores y prácticas dentro de una organización se interrelacionan para influir en el comportamiento y el rendimiento de los empleados. Los beneficios, la motivación y el cumplimiento de objetivos no son elementos aislados, sino partes integrales de un sistema complejo y dinámico. La capacidad de una organización para reconocer y valorizar a sus empleados, ofrecer oportunidades de desarrollo y mantener una comunicación clara y efectiva es crucial para crear un entorno de trabajo motivador y productivo. Esta interpretación subraya la importancia de un enfoque holístico y cohesivo en la gestión organizacional, donde cada elemento contribuye al éxito y bienestar general de la organización.

IV. DISCUSIÓN

Como primer punto de discusión se tiene que, con respecto al objetivo general de la presente investigación, referido a analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024, se tiene que Kossyva et al. (2024) en su teoría refieren que la gestión de recursos humanos, la mejora del clima organizacional y la dedicación por los beneficios de los empleados, son elementos interrelacionados que, cuando se implementan eficazmente, pueden mejorar significativamente la retención de empleados talentosos. Lo anterior complementa lo referido por Pochuanca et al. (2023), quienes mostraron que problemas como la falta de relaciones personales, la mala capacitación de los empleados y salarios por debajo del mercado afectan negativamente la retención del talento, asimismo Yupanqui (2022), sugirió la implementación de un modelo integrado que combine la gestión organizacional y el desarrollo, para mejorar la retención del personal y superar las dificultades en el desempeño organizacional.

Figura 4
Co-ocurrencia en entrevistas frente a categorías

	1: Entrevista 1 35	2: Entrevista 2 17	3: Entrevista 3 16	4: Entrevista 4 16	5: Entrevista 5 16	6: Entrevista 6 16	Totales
◇ BENEFICIOS ◇ 14 52	17	6	6	5	7	11	52
◇ CLIMA ORGANIZACIONAL ◇ 17 112	35	17	15	14	16	15	112
◇ CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ◇ 6 30	3	6	5	8	3	5	30
◇ MOTIVACIÓN ◇ 7 43	8	7	5	9	5	9	43
Totales	63	36	31	36	31	40	237

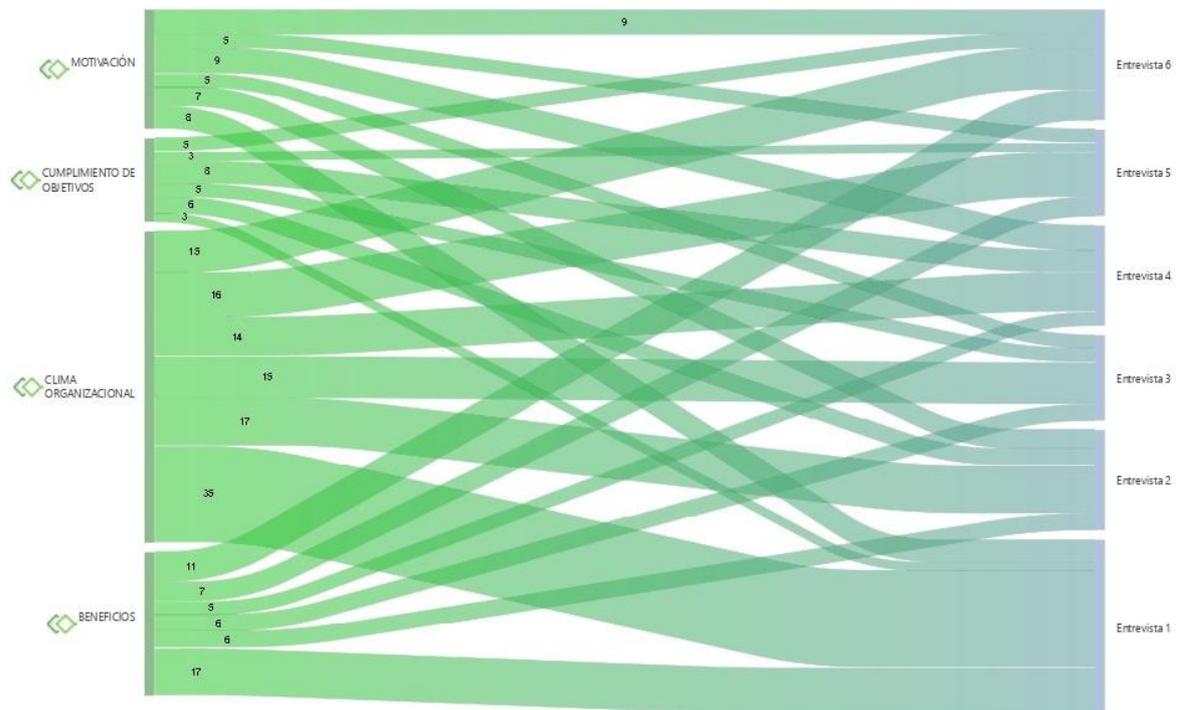
Nota. Elaboración propia

En contraste, con la tabla de ocurrencia del ATLAS.ti, se tiene que el conjunto de entrevistas, señala que el predominio del clima organizacional constituye un elemento central en el contexto laboral de los colaboradores que, de gestionarse inadecuadamente, puede tener repercusiones severas en la retención del talento. La tabla sugiere interrelaciones y prioridades entre ellos, la interacción entre los diferentes temas sugiere que una mejora en un área, como los beneficios personalizados, podría tener un efecto positivo en otras, como la motivación y el cumplimiento de objetivos.

En ese sentido, en la entrevista 1 se señala que, “el área o la subárea de personal ,también compartía algunas funciones, que se tenían que hacer a la mano de otras subáreas, las cuales de repente en ese aspecto no era un ambiente tan bonito, tan agradable, tan ameno, hasta cierto punto, creo yo, hasta un tanto irrespetuoso y sobre cómo esto afectaba, mi tiempo en la empresa pues, obviamente, en situaciones donde había conflicto o roces, diferentes ideas o mensajes negativos, obviamente uno se sentía mal, pues, se sentía mal y te daba muchas veces ganas de querer renunciar, o a veces decías, bueno, ya, lo que sea, no te da ganas de quedarte ahí y te dices, ah, bueno, ya, buscaré otra empresa, en otro trabajo, al fin y al cabo, tengo habilidades que de repente en otros lados se puedan explotar de mejor manera, en un momento no sé si la palabra es cólera, pero al momento de como que de tensión por así decirlo” (conversación personal del 01 de junio del 2024).

Figura 5

Diagrama Sankey de entrevistas frente al objetivo general I



Nota. Elaboración propia

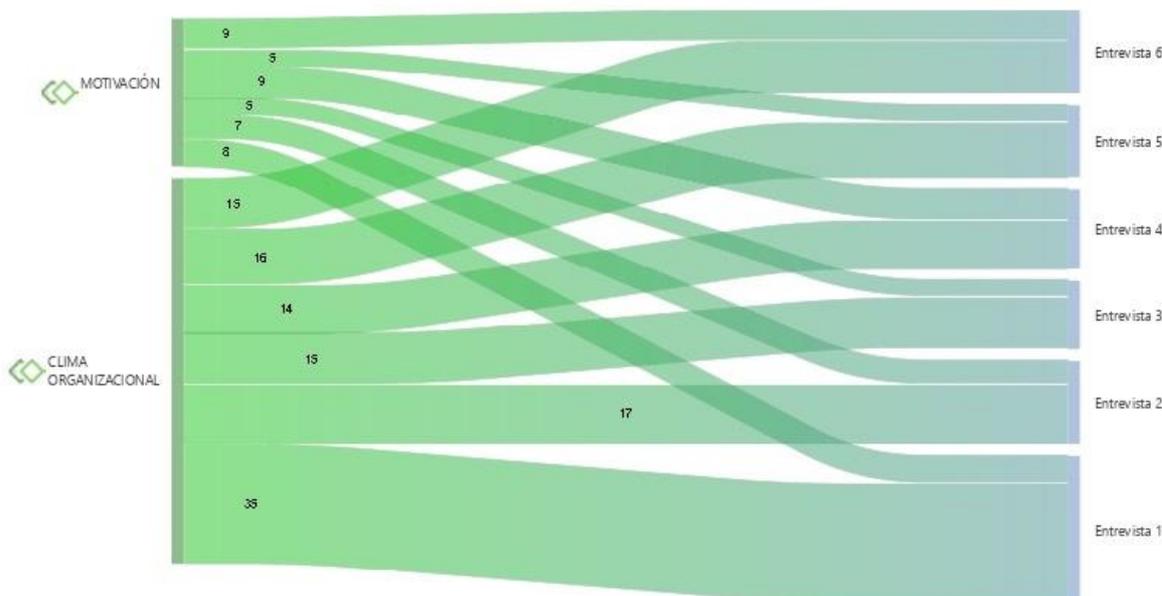
Conforme indica el diagrama, es esencial que las organizaciones reconozcan los puntos más importantes y adopten medidas proactivas para mitigar los efectos negativos de una falta de importancia de la retención del talento

humano. crear un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y motivador. Al centrarse en la promoción de un clima organizacional positivo, la gestión efectiva de la carga de trabajo, la flexibilidad en los horarios, la personalización de beneficios y la implementación de un sistema de evaluación y retroalimentación, la organización puede mejorar significativamente el bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo que a su vez contribuirá a un mayor rendimiento y éxito organizacional.

Como segundo punto de discusión se tiene que, con respecto al primer objetivo específico 1, de la presente investigación, referido a conocer cómo se presenta el clima organizacional en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024, Villasana et al. (2022) reveló que factores como el ambiente laboral, el clima laboral, la cultura organizacional y la capacitación son esenciales para atraer, retener e involucrar a los empleados. Esto complementa lo indicado por Reyes et al. (2023) que destacaron la importancia del clima organizacional en la retención del talento, mostrando que un entorno desfavorable y problemas de comunicación contribuyen a la alta rotación de personal.

Figura 6

Diagrama Sankey de entrevistas frente al objetivo específico 1



Nota. Elaboración propia

Conforme indica el diagrama, sugiere que la organización debe centrarse en crear un ambiente de trabajo que apoye tanto la motivación como un clima organizacional positivo. Al entender y abordar las necesidades y preocupaciones de los empleados, la organización puede mejorar su desempeño y crear un entorno de trabajo más saludable y productivo. Es crucial para la gerencia trabajar en mejorar el clima organizacional. Esto incluye promover una cultura de respeto, inclusión y reconocimiento. Iniciativas como encuestas de clima laboral, grupos focales y reuniones de retroalimentación pueden ayudar a identificar áreas problemáticas y desarrollar estrategias para abordarlas. Reconociendo que diferentes empleados pueden estar motivados por distintos factores, se recomienda implementar una variedad de programas de motivación. Estos pueden incluir desde incentivos financieros como bonos de desempeño, hasta oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento público. Ofrecer opciones flexibles de trabajo también puede ser un factor motivacional clave.

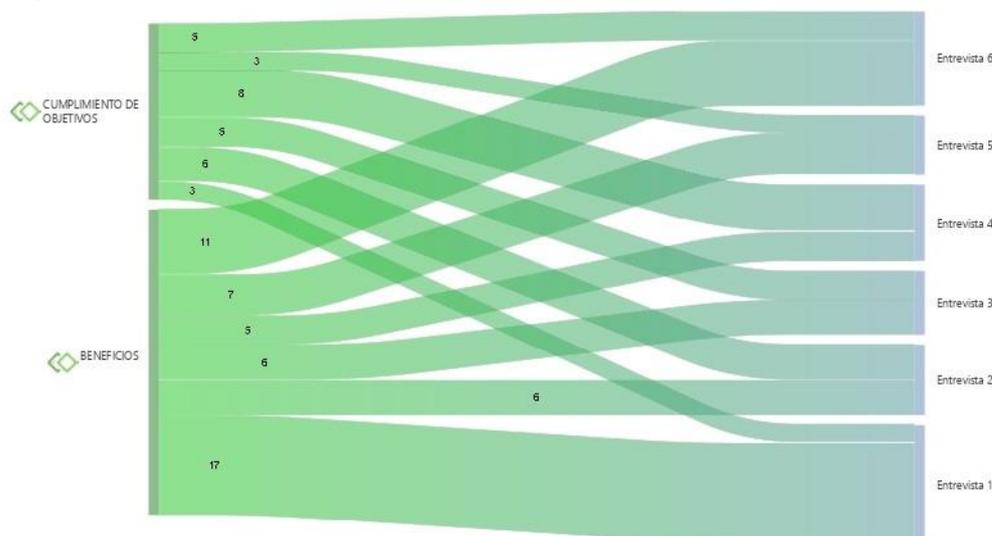
En ese sentido, en la entrevista 2 se señala que, “es bien importante que sea una relación horizontal, hasta quizás, este, que te den un feedback, eso es muy bueno, que te que den, que te feliciten en público y quizás algún u otro temita que hay que arreglar, que lo hagan en privado. Eso yo valoro mucho, la comunicación en todos los niveles, nosotros como área de bienestar social, yo soy trabajadora social de profesión, tenemos un contacto súper directo con la alta gerencia, de la misma manera, yo ya tengo varios años de experiencia laboral, entonces ello me ha ayudado para poder desenvolverme, nosotros como área tenemos, somos un nexo entre el trabajador y la empresa, siempre estamos en constante comunicación con todo nivel, como te decía, un verdadero operativo, de ahí jefaturas, de ahí gerencia y hasta dueños de la empresa, y muy buena relación, hasta el momento en mi experiencia laboral, hasta la última oportunidad, hasta mi última experiencia laboral que he tenido” (conversación personal del 01 de junio del 2024).

Como tercer punto de discusión se tiene que, con respecto al objetivo específico 2, de la presente investigación, referido a conocer cómo se presentan los beneficios en el desempeño organizacional de los trabajadores en una empresa de servicios de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024, Ore (2021) en su teoría refiere que una combinación de factores motivacionales, buenas

condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para retener el talento, asimismo Pocohuanca et al. (2023) muestran que problemas como la falta de relaciones personales, la mala capacitación de los empleados y salarios por debajo del mercado afectan negativamente la retención del talento.

Figura 7

Diagrama Sankey de entrevistas frente al objetivo específico 2



Nota. Elaboración propia

Conforme indica el diagrama, sugiere que, para mejorar el cumplimiento de objetivos, la organización debe prestar atención tanto a la claridad y disponibilidad de los recursos como a los beneficios que ofrece. Un enfoque equilibrado que considere ambos aspectos puede llevar a un mejor desempeño organizacional y a una mayor satisfacción de los empleados. Es fundamental que la organización se asegure de que los objetivos estén claramente definidos y comunicados. Esto incluye establecer metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) y proporcionar los recursos necesarios para alcanzarlas. La claridad en la comunicación y la accesibilidad a los recursos puede mejorar el compromiso y la efectividad de los empleados. La organización debería evaluar periódicamente el paquete de beneficios que ofrece para asegurarse de que estos sean competitivos y alineados con las necesidades y expectativas de los empleados. Esto no solo incluye beneficios financieros, sino también beneficios no monetarios que puedan mejorar la calidad de vida de los empleados, como políticas de trabajo flexible, programas de bienestar y oportunidades de crecimiento profesional. Implementar un sistema de monitoreo y retroalimentación continua puede ayudar a

identificar problemas y oportunidades de mejora en tiempo real. Esto puede incluir encuestas de satisfacción, grupos focales y reuniones de retroalimentación con los empleados para discutir sus percepciones sobre los beneficios y cómo estos impactan su capacidad para cumplir con los objetivos. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, como formación y capacitación, puede ayudar a los empleados a adquirir las habilidades necesarias para cumplir con sus objetivos. Esto también puede servir como un beneficio atractivo que motive a los empleados a permanecer en la organización y a desempeñarse mejor.

En ese sentido, en la entrevista 3 se señala que, “Valoro enormemente los beneficios que me permitieron crecer profesionalmente y contribuir de manera significativa. Estos beneficios no solo me motivaron, sino que también fortalecieron mi compromiso con los objetivos organizacionales. Recomendaría explorar la implementación de programas de mentoría y capacitación específica para mejorar las habilidades técnicas y de gestión entre los empleados. Esto no solo aumentaría la efectividad de los beneficios actuales, sino que también prepararía mejor al equipo para enfrentar desafíos futuros” (conversación personal del 25 de mayo del 2024).

En la entrevista 4 se señala que: “Bueno, aquí recibimos nuestras retribuciones, lo que es nuestro salario por el trabajo que hemos tenido, las compensaciones por horas extras cuando reportamos o nos reporta nuestro supervisor y estas son aprobadas, como beneficios adicionales sería bueno tener seguros dentales, u otros tipos de seguro de salud, que nos ayuden cuando estamos mal, porque cuando vamos a ESSALUD, hacemos colas larguísimas y no nos ayudan en nada, solo te recetan medicina para un rato y luego te programan otra cita, pero para volver tampoco no puedes dejar mucho tiempo tu trabajo solo, porque ya te miran mal los supervisores y después ya no te renuevan, también podría haber el cubrimiento de almuerzos, o como dije un bono de alimentos” (conversación personal del 25 de mayo del 2024).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

La investigación concluye que desempeño organizacional, centrado en un clima organizacional positivo, beneficios personalizados, motivación constante y cumplimiento de objetivos, es crucial para la retención del talento. La sinergia entre estos elementos garantiza una organización dinámica, motivada y orientada al éxito.

SEGUNDA

Se concluyo que, el clima organizacional es un factor central en la retención del talento humano y en el desempeño organizacional, se revela la conexión de componentes clave como la motivación, la comunicación, el manejo de conflictos y el apoyo del equipo en la configuración del clima organizacional. Un enfoque general e integrado que considere tanto los aspectos estructurales como emocionales es esencial para crear un entorno de trabajo saludable, eficaz y productivo, promoviendo así el éxito organizacional.

TERCERA

El estudio concluye que, un enfoque general que incluya beneficios personalizados, oportunidades de desarrollo profesional y comunicación efectiva es crucial para mantener la motivación y el rendimiento de los empleados, fomentando un ciclo de mejora continua y un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A la gerencia general y responsables de la alta dirección de las empresas del rubro, a la vista de los resultados obtenidos, se sugiere que, para mejorar la retención de talento, de los colaboradores en el sector de seguridad privada, es necesario implementar estrategias integradas que promuevan un clima organizacional positivo, personalización de beneficios, oportunidades de desarrollo profesional, y comunicación clara de objetivos. Estas acciones mejoran la motivación y satisfacción de los empleados, lo que a su vez aumenta la retención del talento y la efectividad organizacional.

SEGUNDA

A los responsables de las entidades, en la perspectiva de lo considerado en la presente investigación, se recomienda la comunicación efectiva y la claridad de objetivos, ya que son vitales para mejorar la colaboración y el compromiso. El manejo de conflictos bien gestionado promueve una cultura de mejora continua. El apoyo del equipo y la accesibilidad de superiores facilitan un ambiente positivo y cohesivo. La evaluación continua, asociada con la mejora, es crucial para el desarrollo organizacional. La empatía y el respeto son fundamentales para un entorno emocionalmente saludable, el manejo eficaz de conflictos y el

apoyo del equipo se señalan como esenciales para crear un entorno de trabajo saludable y colaborativo. La evaluación continua y la mejora constante son presentadas como fundamentales para el desarrollo organizacional. La inclusión de aspectos emocionales, como la empatía y el respeto, se acentúan como la necesidad del clima organizacional.

TERCERA

A los responsables de la entidad del estudio, se recomienda, implementar una variedad de beneficios que se ajusten a las necesidades individuales de los empleados, como beneficios no monetarios y personalización de beneficios, para maximizar la motivación y el compromiso. Además, es crucial establecer un sistema continuo de retroalimentación constructiva y apoyo en el desarrollo profesional, lo cual no solo mantendrá a los empleados alineados con los objetivos organizacionales, sino que también fomentará un entorno de aprendizaje y mejora constante. La comunicación efectiva y la gestión de conflictos deben ser priorizadas para asegurar una interacción clara y abierta dentro del equipo, reduciendo así el riesgo de malentendidos y desmotivación. Asimismo, una evaluación continua permitirá identificar áreas de mejora y mantener altos niveles de rendimiento.

REFERENCIAS

- Alcántara Rodríguez, A. W. (2022). Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020. *Revista ciencia y tecnología*, 18(2), 93–102. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4561>
- Álvarez Palomino, C. A., Olivares Hencke, D. M., Chancafe Terrones, F. J., & Asca, P. G. (2021). Análisis de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional de una empresa de aeronavegación 2020. *Centro Sur*. <https://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/108>
- Alvarez, B., & Julissa, D. (2023). Retención y motivación intrínseca del personal de un CETPRO, Lima Metropolitana, 2023. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125459>
- Álvarez Gayou (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. <http://mayestra.files.wordpress.com/2013/03/bibliografc3ada-de-referencia-investigacic3b3n-cualitativa-juan-luis-alvarez-gayou-jurgenson.pdf>
- Ames Guerrero, R. J. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 139–152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.org.1>
- Apaza, A., & Ccoscco, F. (2020). Estudio de las prácticas de atracción y retención laboral en una empresa B del sector agroindustrial en Ica durante el 2019. Caso de estudio: Agroinversiones Valle y Pampa. (Tesis de pregrado)

- Bendezu Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bohner, M. (2021). Foundations—A new journal dedicated to fundamental research. *Foundations*, 1(1), 1–2. <https://doi.org/10.3390/foundations1010001>
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). The management of human talent for an effective job performance. *Polo del conocimiento*, 6(11), 742-761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Chauca Cruz, L. A., & Cotrina Zambrano, A. F. (2022). *Liderazgo y gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting (Lima - Perú)*, 2021. Universidad Científica del Sur. <https://doi.org/10.21142/tl.2022.2621>
- Cubas Pérez, E. (2024). *Salario emocional y retención del talento humano en una empresa productora de prendas de vestir (Lima - Perú)*, 2021. Universidad Científica del Sur. <https://doi.org/10.21142/tl.2023.3045>
- Díaz Carrion, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernandez, P. M. (2020). Sustainable human resource management and employee engagement: A holistic assessment instrument. *Corporate Social Responsibility and*

Environmental Management, 27(4), 1749–1760.
<https://doi.org/10.1002/csr.1921>

Divya., Monika, Singh. (2020). Talent Retention- A step Towards Profitability for Hotel Industry. *Journal of emerging technologies and innovative research*. ISSN:2349-5162, Vol.7, Issue 2, page no.50-59, February-2020.
<http://www.jetir.org/papers/JETIR2002411.pdf>

Ekhsan, M., Parashakti, R., & Sudiro, A. (2020). Talent management and employee retention: The partial mediating role of organizational commitment. *Proceedings of The International Conference on Environmental and Technology of Law, Business and Education on Post Covid 19, ICETLAWBE 2020, 26 September 2020, Bandar Lampung, Indonesia*.
<http://dx.doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302690>

El ambiente laboral marca la pauta para la retención del talento en las organizaciones. (2024, February 28). Diario La República.
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/el-ambiente-laboral-marcara-la-pauta-para-retencion-del-talento-en-las-organizaciones-3809944>

Gestión. (2023, May 6). *¿Cómo evitar la pérdida de recursos por la alta rotación de personal?* Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/?ref=gesr>

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1981). *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. Jossey-Bass.

Guerra Rugel, S. D., & Gálvez Quiróz, N. W. (2020). *Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlítec S.A.C., Lima 2019.*

Universidad Tecnológica del Perú.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3198>

Guerrón Morán, M. (2022). *La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el GAD Municipal del Cantón Penipe.* (Tesis de Grado)

Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

<https://doi.org/10.3390/foundations1010001>

Guest, G., Bunce, A. and Johnson, L. (2006) How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18, 59-82.

<http://dx.doi.org/10.1177/1525822X05279903>

Joshi, M. P. (2023). Talent management: A significant approach to strategic HRM in the hotel industry. In *Advances in Human Resources Management and Organizational Development* (pp. 193–207). IGI Global.

<https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7494-5.ch010>

Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2022.100926>

Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2021). Talent retention through employee engagement, human resource, knowledge and change management: A conceptual framework. *International Journal of Applied*

Research in Management and Economics, 4(2), 35–45.

<https://doi.org/10.33422/ijarme.v4i2.631>

Kotliarskyi, U. (2022, April 6). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. Noticias ONU.

<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

Madero Gómez, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 377.

<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>

Misagel Alvarez, D. A. (2021). Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://hdl.handle.net/20.500.14005/11626>

Monserrete, C., Ruiz, A & Macias, N (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. *Polo del Conocimiento*, 6(10),694-705. <https://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i10.3233>

Moreno Luna, G. (2021). Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú SAC, Lima 2021. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72488/Moreno_LG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Muntané, J. R. (2010). *Introducción a la investigación básica*. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica.
- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., & Carhuancho Mendoza, I. M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Online Career Center (2023). *Retener a los colaboradores, principal reto en las empresas: Estudio “Tendencias de Recursos Humanos en 2023.”*, <https://prensa.occ.com.mx/prensa/retener-a-los-colaboradores-principal-reto-en-las-empresas-estudio-tendencias-de-recursos-humanos-en-2023>
- Ore, T., & Jasmin, C. (2021). *Estrategias para la retención al personal en una empresa de seguridad y vigilancia privada, Lima 2021*. Universidad Privada Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5503>
- Pocohuanca Medina, M. L., & Montalvo Cañari, L. E. (2023). *Retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022*. Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6919>
- Ramirez-Lozano, J., Peñaflor-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). Leadership, communication, and job satisfaction for employee engagement and sustainability of family businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(6), 137. <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>

- Reyes, B., & Brillith, B. (2023). *Cultura organizacional y retención del talento humano en una empresa de servicios generales*, Independencia, 2023. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125262>
- Sánchez Chica, D. F. (2020). *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7318>
- Skershakova, V., Korba, P., Harnicarová, M., & Ali Taha, V. (2022). Talent retention: Analysis of the antecedents of talented employees' intention to stay in the organizations. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 14(1), 56–67. <https://doi.org/10.24818/ejis.2022.04>
- Tendencias de Recursos Humanos en 2023*. (2023, February 16). Blog OCCMundial; OCCMundial. <https://www.occ.com.mx/blog/tendencias-de-recursos-humanos-en-2023/>
- Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Villasana Arreguín, L. M., & Sánchez Macías, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16–34. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61–76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1 - Tabla de Categorización

CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍA		CÓDIGOS
Retención del Talento	<p>Guerra y Gálvez (2020) nos indican que la retención del talento humano es un procedimiento donde el empleador realiza estrategias a sus mejores colaboradores que han generado mejores resultados en la organización, generando un clima organizacional que sea de su agrado y brindándoles los beneficios sociales de acuerdo a ley, a tiempo y también brindando otros tipos de salarios, como los son los bonos y reconocimientos que son salarios emocionales, por lo que mantener un buen equipo de trabajo depende del empleador y líderes de la organización.</p>	Clima Organizacional	Relaciones interpersonales, Trabajo en equipo	
		Beneficios	Bonos, Reconocimiento, Incentivos	
Desempeño Organizacional	<p>Respecto a la categoría desempeño organizacional, Ramírez, et al. (2019) lo definen como la conducta que lleva a cabo un colaborador al realizar sus funciones de tal manera que debe cumplir ciertos objetivos, definidos por los altos mandos de la organización, que es clave para el progreso de la organización porque el desarrollo está relacionado con el nivel de desarrollo que tiene la organización.</p>	Motivación	Compromiso, Satisfacción laboral	
		Cumplimiento de objetivos	Resultados, Metas cumplidas, KPI	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2

Guía de Entrevista sobre retención del talento y desempeño organizacional

Presentación:

Buenos días/tardes/noches (nombre del entrevistado), mi nombre es Lenin Sotelo Bermudez, de antemano gracias por participar en la presente entrevista, en la cual se está investigando sobre la retención del talento y el desempeño organizacional. El objetivo de esta entrevista es recabar información a través de su experiencia y percepciones recibidas sobre estos temas. La entrevista durara aproximadamente minutos y todas sus respuestas serán confidenciales, ¿tiene alguna consulta antes de comenzar?

Continuando con la entrevista, antes de dar inicio a las preguntas, quiero comentarle que no hay respuestas correctas o incorrectas, solo se desea saber su opinión y experiencia personal, así que siéntase libre de expresar con sus propias palabras y sentir las respuestas a las preguntas, además si en algún momento tiene alguna consulta o necesidad de aclaración de la pregunta realizada, no dude en hacérmela saber.

Preguntas de la entrevista

Estimado/a por un tema de registro, me podría mencionar su nombre y cargo que mantuvo en la empresa:

Muchas gracias, Continuando con la entrevista, empezare con las preguntas:

Categoría - Retención del Talento

Subcategoría - Clima Organizacional

- 1) ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en la empresa y de qué manera este ambiente de trabajo, influye en su deseo de continuar en la empresa?
- 2) ¿Qué aspectos del clima organizacional en su empresa valora más y cómo afectan su satisfacción laboral?
- 3) ¿Qué cambios en el clima organizacional considerarían necesarios para mejorar su compromiso con la empresa?
- 4) ¿Qué importancia tiene el trabajo en equipo en su empresa y cómo se fomenta la colaboración entre las diferentes áreas?

Subcategoría - Beneficios

- 5) ¿Qué beneficios recibe en su empresa y que beneficios adicionales cree que podrían mejorar su desempeño y satisfacción en su trabajo?
- 6) ¿De qué manera, usted valora los beneficios ofrecidos por su empresa en relación con su desempeño?

- 7) ¿Qué cambios recomendaría para aumentar la efectividad de estos beneficios?
- 8) ¿Qué ejemplos nos daría de cómo los beneficios que recibe han influido en su productividad y desempeño en el trabajo?

Categoría - Desempeño Organizacional

Subcategoría - Motivación

- 9) ¿De qué manera la empresa fomenta su motivación y cómo se refleja esto en su desempeño?
- 10) ¿Cómo influye la motivación en su capacidad para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa?
- 11) ¿Qué sugerencias tiene para mejorar las políticas de motivación para fomentar un mejor desempeño?
- 12) compártanos una experiencia en la que la falta de motivación afectó su desempeño y ¿cómo se podría haber mejorado la situación?

Subcategoría - Cumplimiento de objetivos

- 13) ¿Qué tipo de metas en el trabajo se le han fijado y cómo ha sido el proceso para alcanzarlas?
- 14) ¿Qué apoyo adicional cree que necesitaría para mejorar su capacidad de cumplimiento de objetivos?
- 15) ¿Qué factores considera que son más críticos para el cumplimiento de sus objetivos laborales y cómo influye esto en su desempeño general?
- 16) ¿Qué factores contribuyen más a su rendimiento en el trabajo?

Despedida:

Muchas gracias estimado/a, estoy muy agradecido por las respuestas brindadas, la información que nos ha proporcionado es muy valiosa para la investigación. Si tiene alguna pregunta adicional o desea agregar algo adicional, no dude en contactarme. Lo mantendré informado sobre el progreso de la investigación y resultados finales, gracias nuevamente y que tenga un excelente día/tarde/noche. Adiós.

Anexo 3

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

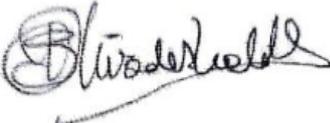
Experto 1

Nombre del instrumento	Guía de entrevista para las categorías retención del talento y desempeño organizacional
Objetivo del instrumento	Estructurar y orientar el proceso de recolección de información, asegurando que se aborden todos los temas relevantes y se obtenga la información necesaria para el estudio
Nombres y apellidos del experto	Tania Adalid Mori Becerril
Documento de identidad	45281620
Años de experiencia en el área	11
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	IPM CONSULTING
Cargo	Gerente
Número telefónico	934743977
Firma	
Fecha	24 de junio del 2024

Experto 2

Nombre del instrumento	Guía de entrevista para las categorías retención del talento y desempeño organizacional
Objetivo del instrumento	Estructurar y orientar el proceso de recolección de información, asegurando que se aborden todos los temas relevantes y se obtenga la información necesaria para el estudio
Nombres y apellidos del experto	Dra. Maritza Roxana Baldeón Canchán
Documento de identidad	10696760
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	NIBALME S.A.C. (DIRECTORA ADMINISTRATIVA) MINISTERIO DE DEFENSA (EJÉRCITO DEL PERÚ EMCH- MARINA DE GUERRA DEL PERÚ ESNA) MINISTERIO DEL INTERIOR (ESCUELA DE POSGRADO DE LA POLICIA)
Cargo	DIRECTORA ADMINISTRATIVA FF.AA. CATEDRÁTICA FF.PP. CATEDRÁTICA
Número telefónico	994354336
Firma	
Fecha	24 de junio del 2024

Experto 3

Nombre del instrumento	Guía de entrevista para las categorías retención del talento y desempeño organizacional
Objetivo del instrumento	Estructurar y orientar el proceso de recolección de información, asegurando que se aborden todos los temas relevantes y se obtenga la información necesaria para el estudio
Nombres y apellidos del experto	Dra. Silvia Rosario Olivo Valenzuela
Documento de identidad	08519255
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	991724739
Firma	
Fecha	24 de junio del 2024

Anexo 4

CVVITAE



SOTELO BERMUDEZ LENIN RONALD

Ingeniero Industrial y estudiante de Maestría en Gestión del Talento Humano, tengo 7 años de experiencia laboral en el área de Gestión del Talento Humano. Mis habilidades en liderazgo, comunicación efectiva y resolución de problemas, me permiten liderar equipos y mejorar procesos administrativos.



Fecha de última actualización: 26-07-2024

Identificadores de Autor

Web of Science ResearcherID:
KLC-1314-2024

ORCID

0009-0001-4772-2495

Anexo 5

TURNITING

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&lang=es&s=1&ro=103&o=2428711770

feedback studio LENIN RONALD SOTELO BERMUDEZ Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima - 2024 /100 1 de 8

UNIVERSIDAD CESAR VALDES
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima - 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:
Sotelo Bermudez, Lenin Ronald (orcid.org/0009-0001-4772-2495)

ASESORES:
Dr. Jaime Gabriel, Castilla Barraza (orcid.org/0000-0001-8234-9449)
Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo sostenible, emprendimientos y responsabilidad social

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
16 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	library.co Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.uladec.edu... Fuente de Internet	<1 %
8	huggingface.co Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Instituto U... Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	archive.org Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 44 Número de palabras: 13755 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 14:59 7/09/2024

Anexo 6

Consentimiento Informado – Entrevista 1

Título de la investigación: Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024

Investigador (a) (es): Sotelo Bermudez, Lenin Ronald

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024”, cuyo objetivo es: Analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en gestión de talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa de seguridad privada.

La investigación tiene un impacto significativo en varios niveles de la gestión del talento humano, además que, proporciona a los líderes y gestores de recursos humanos información clave sobre las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la eficiencia de la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán sus datos personales y se realizarán algunas preguntas en base a su experiencia laboral en la organización.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará de manera virtual o presencial en un ambiente cómodo para el entrevistado.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se le indica al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la economía de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la economía en general.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sotelo Bermudez, Lenin Ronald a través del email: (lenin_11_14@hotmail.com) y asesor Jaime Gabriel, Castilla Barraza a través del email: (JCASTILLABA@ucvvirtual.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Jose Antonio Culqui Labajos - Fecha y hora: 01 de junio del 2024 a las 18 horas con 40 minutos.

Nombre y apellidos: Jose Antonio Culqui Labajos - Firma(s): Consentimiento Verbal

Fecha y hora: 01 de junio del 2024 a las 18 horas con 40 minutos.

Consentimiento Informado – Entrevista 2

Título de la investigación: Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024

Investigador (a) (es): Sotelo Bermudez, Lenin Ronald

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024”, cuyo objetivo es: Analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en gestión de talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa de seguridad privada.

La investigación tiene un impacto significativo en varios niveles de la gestión del talento humano, además que, proporciona a los líderes y gestores de recursos humanos información clave sobre las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la eficiencia de la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán sus datos personales y se realizarán algunas preguntas en base a su experiencia laboral en la organización.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará de manera virtual o presencial en un ambiente cómodo para el entrevistado.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se le indica al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la economía de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la economía en general.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sotelo Bermudez, Lenin Ronald a través del email: (lenin_11_14@hotmail.com) y asesor Jaime Gabriel, Castilla Barraza a través del email: (JCASTILLABA@ucvvirtual.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Anónimo - Fecha y hora: 01 de junio del 2024 a las 12 horas con 30 minutos.

Nombre y apellidos: Anónimo - Firma(s): Anónimo
Fecha y hora: 01 de junio del 2024 a las 12 horas con 30 minutos.

Consentimiento Informado – Entrevista 3

Título de la investigación: Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024

Investigador (a) (es): Sotelo Bermudez, Lenin Ronald

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024”, cuyo objetivo es: Analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en gestión de talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa de seguridad privada.

La investigación tiene un impacto significativo en varios niveles de la gestión del talento humano, además que, proporciona a los líderes y gestores de recursos humanos información clave sobre las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la eficiencia de la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán sus datos personales y se realizarán algunas preguntas en base a su experiencia laboral en la organización.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará de manera virtual o presencial en un ambiente cómodo para el entrevistado.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se le indica al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la economía de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la economía en general.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sotelo Bermudez, Lenin Ronald a través del email: (lenin_11_14@hotmail.com) y asesor Jaime Gabriel, Castilla Barraza a través del email: (JCASTILLABA@ucvvirtual.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Anónimo - Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 12 horas con 30 minutos.

Nombre y apellidos: Anónimo - Firma(s): Anónimo
Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 12 horas con 30 minutos.

Consentimiento Informado – Entrevista 4

Título de la investigación: Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024

Investigador (a) (es): Sotelo Bermudez, Lenin Ronald

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024”, cuyo objetivo es: Analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en gestión de talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa de seguridad privada.

La investigación tiene un impacto significativo en varios niveles de la gestión del talento humano, además que, proporciona a los líderes y gestores de recursos humanos información clave sobre las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la eficiencia de la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán sus datos personales y se realizarán algunas preguntas en base a su experiencia laboral en la organización.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará de manera virtual o presencial en un ambiente cómodo para el entrevistado.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se le indica al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la economía de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la economía en general.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sotelo Bermudez, Lenin Ronald a través del email: (lenin_11_14@hotmail.com) y asesor Jaime Gabriel, Castilla Barraza a través del email: (JCASTILLABA@ucvvirtual.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Anónimo - Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 15 horas con 30 minutos.

Nombre y apellidos: Anónimo - Firma(s): Anónimo
Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 15 horas con 30 minutos.

Consentimiento Informado – Entrevista 5

Título de la investigación: Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024

Investigador (a) (es): Sotelo Bermudez, Lenin Ronald

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024”, cuyo objetivo es: Analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en gestión de talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa de seguridad privada.

La investigación tiene un impacto significativo en varios niveles de la gestión del talento humano, además que, proporciona a los líderes y gestores de recursos humanos información clave sobre las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la eficiencia de la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán sus datos personales y se realizarán algunas preguntas en base a su experiencia laboral en la organización.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará de manera virtual o presencial en un ambiente cómodo para el entrevistado.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se le indica al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la economía de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la economía en general.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sotelo Bermudez, Lenin Ronald a través del email: (lenin_11_14@hotmail.com) y asesor Jaime Gabriel, Castilla Barraza a través del email: (JCASTILLABA@ucvvirtual.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Anónimo - Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 16 horas con 30 minutos.

Nombre y apellidos: Anónimo - Firma(s): Anónimo
Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 16 horas con 30 minutos.

Consentimiento Informado – Entrevista 6

Título de la investigación: Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024

Investigador (a) (es): Sotelo Bermudez, Lenin Ronald

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Análisis de la Retención del Talento y el Desempeño Organizacional, en una empresa de seguridad privada, Lima – 2024”, cuyo objetivo es: Analizar la manera en la que se presenta la retención del talento en el desempeño organizacional en una empresa de seguridad privada en Lima Metropolitana en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en gestión de talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa de seguridad privada.

La investigación tiene un impacto significativo en varios niveles de la gestión del talento humano, además que, proporciona a los líderes y gestores de recursos humanos información clave sobre las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la eficiencia de la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán sus datos personales y se realizarán algunas preguntas en base a su experiencia laboral en la organización.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará de manera virtual o presencial en un ambiente cómodo para el entrevistado.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se le indica al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la economía de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la economía en general.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sotelo Bermudez, Lenin Ronald a través del email: (lenin_11_14@hotmail.com) y asesor Jaime Gabriel, Castilla Barraza a través del email: (JCASTILLABA@ucvvirtual.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Anónimo - Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 17 horas con 30 minutos.

Nombre y apellidos: Anónimo - Firma(s): Anónimo
Fecha y hora: 25 de mayo del 2024 a las 17 horas con 30 minutos.