



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Metodología de la Gestión del Talento Humano y su Impacto en el
clima laboral en la Empresa Garden Korps, Lima, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO INDUSTRIAL**

AUTORES:

Tocto Davila, Caroline Stefania (ORCID: 0000-0002-9210-4231)

Unchupayco Yabar, Kenyi Aldhaith (ORCID: 0000-0002-6237-277X)

ASESOR:

Dr. Panta Salazar, Javier Francisco (ORCID: 0000-0002-1356-4708)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial y productiva

LIMA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

En primer lugar, se lo dedicamos a Dios a nuestros padres, por siempre estar con nosotros, por enseñarnos a crecer y ser mejores para lograr y cumplir todas nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios por bendecirnos y guiarnos a lo largo de nuestra carrera universitaria, a nuestros padres por ser el apoyo y fortaleza en momentos de dificultad y de debilidad y a nuestros docentes por apoyarnos en el desarrollo de la tesis.

Índice

Índice De Tablas	v
Índice De Gráficos y Figuras.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	17
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y Operacionalización	30
3.3. Población, muestra y muestreo.....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Procedimientos	34
3.6. Métodos de análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos.....	35
IV. RESULTADOS.	36
V. DISCUSIÓN.....	60
VI. CONCLUSIÓN	64
VII. RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS.....	73

Índice De Tablas

Tabla 1: Causas de un entorno de clima laboral poco propicio.....	13
Tabla 2: Validación de instrumentos de medición a través de juicio de expertos.....	35
Tabla 3: Matriz de consistencia.....	74

Índice De Gráficos y Figuras

Figura 1: Jerarquía de necesidades según Maslow.....	11
Figura 2: Diagrama de Ishikawa	12
Figura 3: Diagrama de Pareto.....	14
Figura 4: Modelo de Wei-Chiang y Ruey Min.	25
Figura 5: Desempeño laboral.....	27
Figura 6: Etapas del proceso de rotación de personal.....	27
Figura 7: Modelos Fields (Naturaleza del trabajo y la organización).	28

RESUMEN

En la presente investigación identificamos el impacto la gestión del talento en el clima laboral en la empresa Garden Korps buscando que tenga una mayor productividad y rentabilidad dentro de la empresa, la correlación existe entre la variable dependiente y la independiente. El objetivo determina en qué medida influye la gestión del talento humano y su impacto que causa en el clima laboral, la investigación es explicativa de enfoque cuantitativo con diseño cuasi experimental y con nivel correlacional, el instrumento utilizado será el cuestionario y la técnica usada la encuesta evaluando en etapas de pre prueba y post prueba. Para conocer las opiniones de las unidades muestrales en la post prueba se elaboró un programa de mejora de la variable dependiente, Clima Laboral, con las que se logró un cambio de opinión obtenida en la pre prueba. Se concluyó que existe una influencia de la gestión del talento humano y clima laboral, coincidiendo con los resultados de los antecedentes de la Tesis.

Palabras clave: Productividad, clima, rentabilidad, gestión, personal.

ABSTRACT

In this research, we identify the impact of talent management on the work environment in the Garden Korps company, seeking to have greater productivity and profitability within the company, the correlation exists between the dependent and independent variables. The objective determined to what extent it influences the management of human talent and its impact on the work environment, the research is explanatory of a quantitative approach with a quasi- experimental design and with a correlational level, the instrument used will be the questionnaire and the technique used. survey evaluating in pretest and posttest stages. In order to know the opinions of the multiple units in the post-test, a program for the improvement of the dependent variable, Work Climate, was developed with which a change of opinion obtained in the pre-test was achieved. It was concluded that there is an influence of the management of human talent and the work environment, coinciding with the results of the thesis background.

Keywords: Productivity, climate, profitability, management, personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima laboral genera un gran impacto dentro de las empresas ya que ocasiona una alta rotación del personal generando diversos gastos los cuales son innecesarios y también genera ambientes de tensión, es necesario para poder desarrollar todos los objetivos y metas que se proponen.

Nos trae cambios en el aspecto conceptual, en lo tradicional la gestión del personal es considerado un costo reducido, en lo no tradicional, a las personas se les considera como el principal recurso competitivo.

El estado junto con PARSALUD estimula una gestión integrada u descentralizada en el tema de salud se encuentran definidos por diseños estratégicos de las entidades de talla mundial de la salud. Se actúa de manera proactiva cuando se antepone a los posibles problemas los cuales pueden pasar más adelante para así poder estar prevenidos ante cualquier acontecimiento.

Las condiciones la cual posee el trabajador se reflejan en la salud ya que esto es primordialmente y la debemos de cuidar, si el trabajador no está cómodo o no tiene un buen ambiente laboral las opciones son fuertes al momento de renunciar y es una pérdida para la empresa porque tendrá que reclutar otro personal a cargo o rotar con un desempeño igual, para ello es una pérdida de tiempo, otras relacionadas a esas son la seguridad y salud que brinda la empresa que debe de estar claramente especificada y como se debe de trabajar, algunos trabajadores no están de acuerdo de acuerdo a los Epp's que les brindan porque no se sienten seguros ante ello los afectados son los trabajadores ya que son perjudicados en su salud.

Baguer (2015) Nos dice que "El clima laboral es donde las personas se dedican a desarrollar actividades del talento humano que posee la empresa y ciertas características que poseen los trabajadores y que por ende también influye en su actividad y conducta" (p.106)

El desempeño de un trabajador en su lugar de trabajo es muy importante tanto para la organización como para la misma persona para su crecimiento. Por esta razón existen diversos factores como son: el temperamento individual del trabajador se considera dentro de ella lo que son las actitudes, personalidad, los valores y la presión que pueda tener el trabajador en las condiciones dentro del trabajo.

Según el artículo 19 del decreto Supremo N 01-97-TR compensación por tiempo de servicio brindado, una definición de condición de trabajo, referente a los montos que se otorguen al trabajador, las remuneraciones son importantes para cada trabajador ya que si se les paga puntual no hay alguna reacción negativa al momento de desempeñar su trabajo o función.

Diario el Comercio (2014) nos dice que el indicador de la rotación en Perú llega a 20,7% y en Latinoamérica es solo del 10,9% y si hablamos de traslados voluntarios se relaciona, este ritmo elevado se obtiene en Latinoamérica de 5,4% y en el Perú llega a 9,8%.

Las causas de movimiento de los trabajadores son: la economía en el Perú también que la actualidad las personas no permanecen por un tiempo prolongado realizando una misma labor.

Diario el Comercio (2015) Indica que la economía en el Perú hace que las cifras de giro por completo casi el doble que en Latinoamérica. En la actualidad las personas prefieren lograr conocimiento en distintos tipos de diversas áreas y empresas donde incluso se dedican a realizar diversas funciones. De acuerdo a estudios realizados estos índices deberían de estar próximos a 5,7% y personal que posee un buen desempeño es de 3,1% igual como ocurre en Latinoamérica y en Perú solo llega a 5,3%.

La calidad de relaciones las cuales se establecen en el trabajo al igual que la satisfacción de los trabajadores, sino se tienen en cuenta puede traer bajos resultados para la empresa. La prioridad en las instituciones es el factor humano. Se corre el riesgo de que pueda ocurrir la rotación constante de personal.

Según Escobedo (2013) nos dice que todos los empleados los cuales incorporan y retiran, se le conoce como un análisis de las condiciones de trabajo y por esta razón se presenta cifras elevadas con respecto a rotación de personal. Tener control sobre el personal es lo fundamental para que de esta manera la empresa cumpla con todas sus metas y objetivos, para poder asociar los objetivos que tiene una organización con el del trabajador para que así ambos tengan un beneficio, para las empresas todos los costos son los principales problemas que representa las condiciones de trabajo y la excesiva rotación.

La principal intención de este proyecto de investigación relacionado con el recurso humano cuyo valorar y propiciar el clima dentro de las organizaciones para así poder lograr una mejora y no tener gastos ni pérdidas de tiempo en ellas.

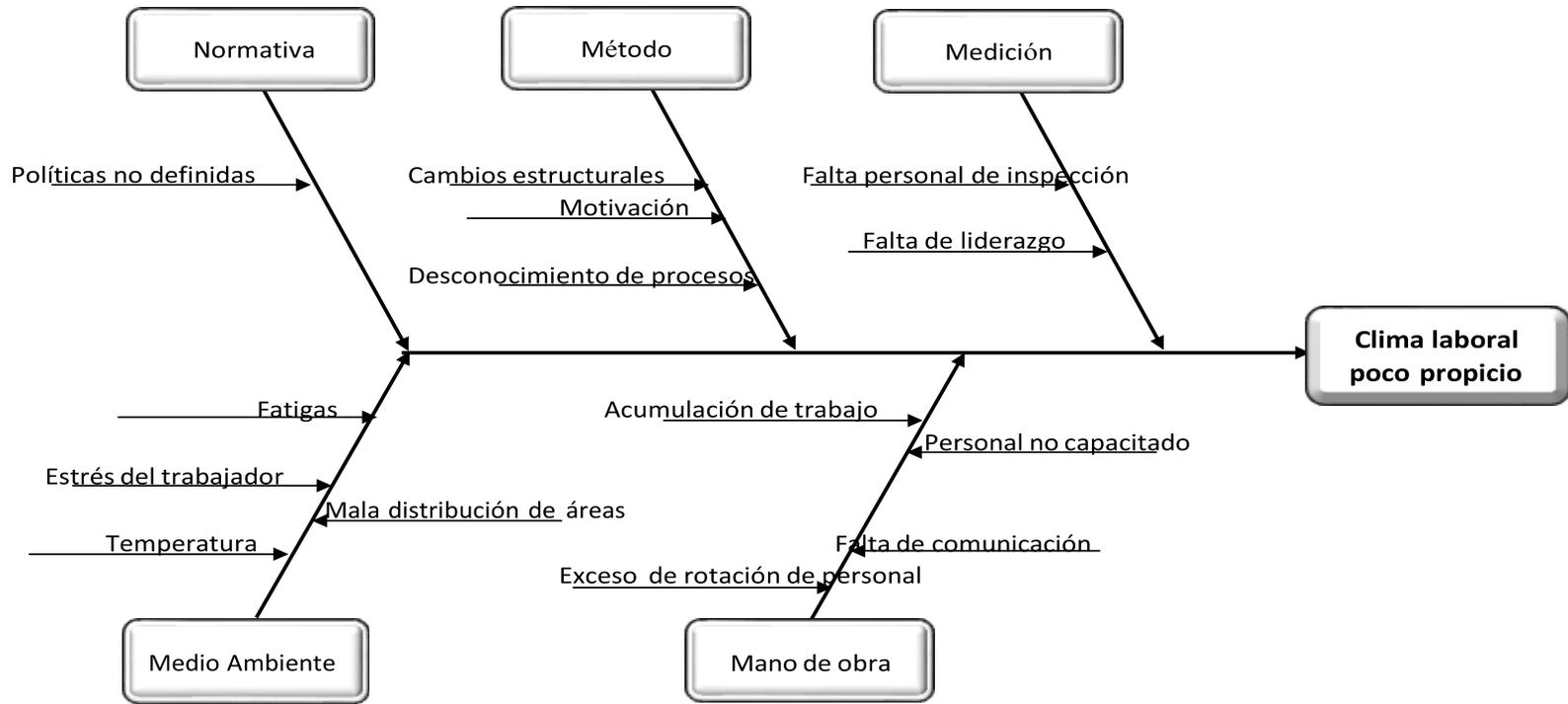
Figura 1: Jerarquía de necesidades según Maslow.



Fuente: (Chiavenato, 2001)

Los componentes de motivación tienen que ver con el tema del puesto de trabajo, con las labores y los deberes relacionados al puesto de trabajo. Estos generan una satisfacción y con ello también una mayor productividad. La motivación de suma importancia para que haya un buen clima laboral y se haga un buen trabajo.

Figura 2: Espina de Ishikawa



Fuente: Elaboración Propia.

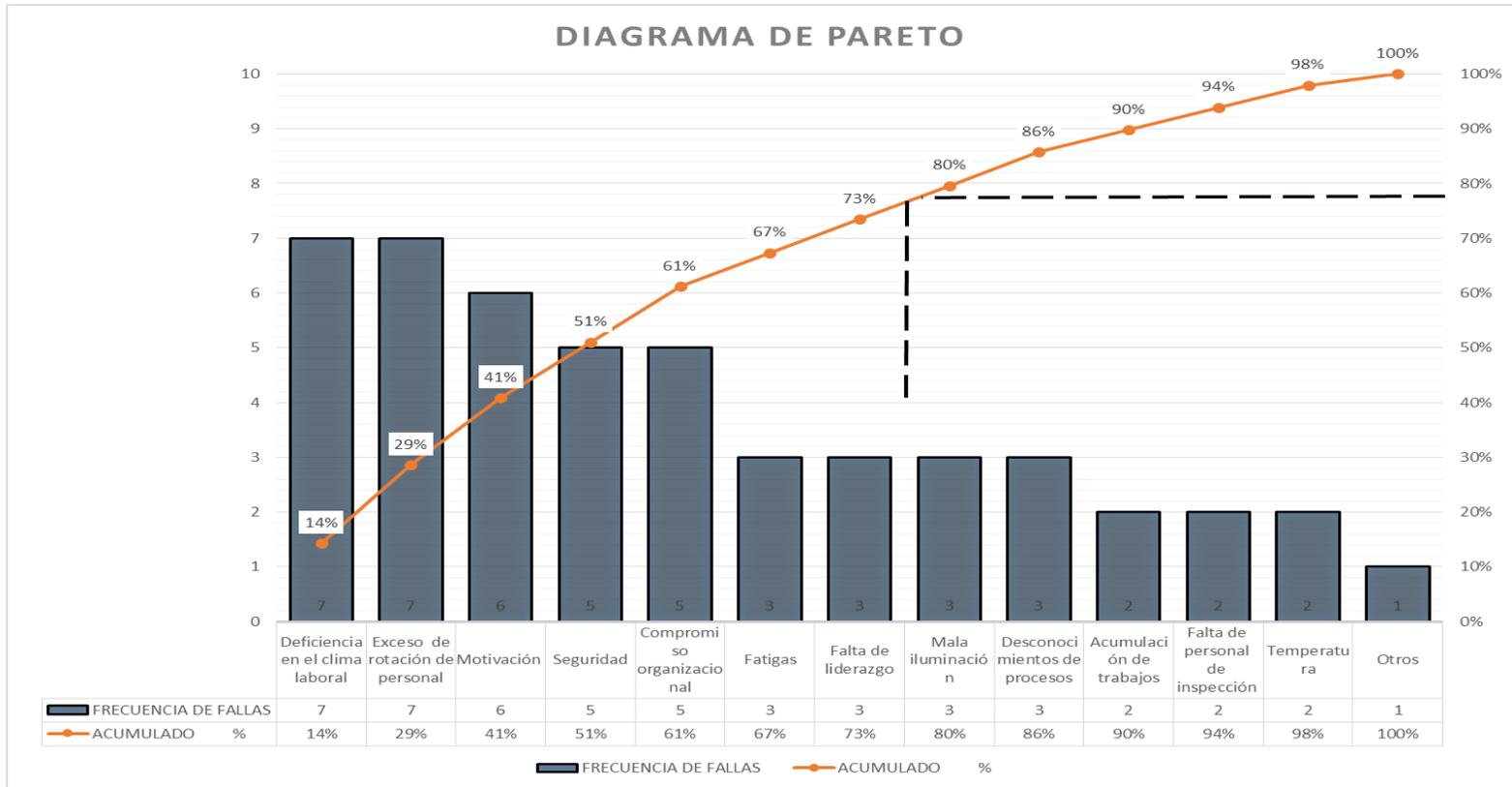
Tabla 1: Causas de un entorno de clima laboral poco propicio

**RESOLUCIÓN DE LA CATEGORÍAS LEY 80 - 20
(PARETO)**

ITEM	DETALLES DE FALLAS	FALLAS	FRECUENCIA DE FALLAS	FALLAS %	ACUMULADO %
1	Deficiencia en el clima laboral	DL	7	14%	14%
2	Exceso de rotación de personal	ERP	7	14%	29%
3	Motivación	MO	6	12%	41%
4	Seguridad	S	5	10%	51%
5	Compromiso organizacional	CO	5	10%	61%
6	Fatigas	F	3	6%	67%
7	Falta de liderazgo	FL	3	6%	73%
8	Mala iluminación	MI	3	6%	80%
9	Desconocimientos de procesos	DP	3	6%	86%
10	Acumulación de trabajos	AT	2	4%	90%
11	Falta de personal de inspección	FPI	2	4%	94%
12	Temperatura	T	2	4%	98%
13	Otros	OT	1	2%	100%
TOTAL			49	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3: Diagrama de Pareto



Fuente: Elaboración Propia

Se planteó como pregunta ¿En qué medida influye la gestión del talento humano en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019? Y como preguntas específicas ¿En qué medida influye la selección del personal en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019? , ¿En qué medida influye la capacitación del personal en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?,¿En qué medida influye la desconfianza en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?,¿En qué medida influye el trabajo en equipo en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?

La investigación tiene como justificación teórica: en base en los resultados obtenidos de la gestión de recursos humanos y en el entorno laboral, evitar que ocurra la rotación de personal dentro de la empresa Garden Korps, va servir la presente investigación como referencia, podrá ser una fuente donde se pueda consultar para poder realizar otras investigaciones y poder corregir y mejorar el ambiente de trabajo. En la justificación práctica se muestra una serie de hipótesis las cuales surgen a partir de problema buscando soluciones para ver la mejora del clima laboral. Implementando la gestión adecuada para evitar la rotación del personal. La investigación va ayudar a la empresa a poder reducir la rotación del personal con la mejora del clima laboral de manera eficiente y también disminuyendo gastos, uso extra de recursos etc. La investigación en la justificación metodológica busca mejorar a través de método de gestión de talento y se utilizará la encuesta para poder medir el clima laboral de la empresa. Se busca relacionar las dos variables para que se mejore las condiciones de trabajo. La justificación social ofrece la solución y lograr una mejora para los trabajadores los cuales forman el mayor bien dentro de la empresa para que tenga un adecuado clima laboral en donde esté involucrada toda la empresa. En la justificación económica Una vez realizado el proyecto de investigación permitirá a la empresa Garden Korps evitar la mejora de la rotación del personal y el entorno laboral minimiza los costos y el trabajo en equipo.

Las hipótesis general nos indica: en qué medida influye la gestión del talento humano en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019 y las específicas :la selección del personal influye en el impacto del clima laboral dentro de la empresa GARDEN KORPS en el año 2019,la capacitación del personal influye en el impacto del clima laboral dentro de la empresa GARDEN KORPS en el año 2019,La desconfianza influye en el impacto del clima laboral dentro de la empresa GARDEN KORPS en el año 2019 y el trabajo en equipo influye en el impacto del clima laboral dentro de la empresa GARDEN KORPS en el año 2019.

El presente trabajo tiene como objetivo: determinar en qué medida influye la gestión del talento humano y su impacto en el clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019 y como objetivos específicos y como objetivos específicos determinar en qué medida influye la selección del personal en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019, determinar en qué medida influye la capacitación del personal en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019, Determinar en qué medida influye la desconfianza en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019, Determinar en qué medida influye el trabajo en equipo en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Garcés (2014) en su investigación “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral”, presentado en la universidad de Ambato de Ecuador, el autor propuso como objetivo; Fijar las incidencias las cuales ocurren con la diligencia de talento humano al momento de desempeñarse en el trabajo. Cuya hipótesis: Gestionar completamente los talentos y mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Dado que los cálculos estadísticos no son posibles y la población obtenida de la empresa es pequeña, la muestra está formada por 30 personas.

Roberto, Abreu y Badii (2015) en su tesis titulada “Factors that Cause Personnel Rotation in Mexican Companies”, ver la rotación del personal e insatisfacción laboral dando a conocer los efectos que causan la baja retribución en la rotación de los trabajadores y también el analizar cómo afecta la desacertada manera de seleccionar y la falta de motivación. El objetivo de poder determinar los diversos factores los cuales generan una elevada rotación de personal en la ciudad de México.

Mirna Portillo P. Anabel Morales Virginia Ibarvo (2016) presentaron su tesis titulada “Entorno de Trabajo y su Relación con la Rotación Del Personal”

La presente investigación se enfoca en la industria maquiladora debido a que posee la mayor fuente de empleos en la localidad y tiene contratiempos de recursos humanos ya que cuenta con una elevada rotación personal.

Esta investigación se da para poder otorgar herramientas y tener en cuenta la correcta decisión la cual se debe tener en cuenta al momento de que se realiza el estudio del clima.

Gonzales (2016) en el estudio titulado “La Gestión del Talento Humano y Del Personal del Instituto Superior Tecnológico Guaranda-Ecuador”. Establece un objetivo general para nosotros: determinar en qué medida la gestión del talento ha modificado los incentivos del personal para mejorar las conexiones dentro de la empresa y, al mismo tiempo, aumentar la motivación del personal. Tenemos la siguiente hipótesis: con estrategias diligentes, mejoras. Presenta un diseño de campo y es descriptiva para que

así se realice el cambio y evaluar los resultados. Se realizó entrevistas dirigidas al personal desde las máximas autoridades hasta el personal de servicio de la institución, así se pudo saber que en la característica positiva tenía un 18.80 % en un nivel intermedio se obtuvo un 19.67% en la característica negativa un 51.52% por eso se determinó que se debía aplicar de manera inmediata las estrategias para poder mejorar y que se eleve la motivación.

Rodríguez (2015) en su tesis "Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social" para optar por el título de Magister en recursos humanos en la universidad de las fuerzas armadas de Ecuador.

Tiene como objetivo: realizar el estudio del clima laboral y la tradición dentro de las organizaciones para poder tener una propuesta la cual beneficie a los servidores públicos. Los investigadores y empleados han concitado tomando la debida importancia la cual va representar la productividad dentro de las organizaciones las cuales son las que se diferencian de las otras organizaciones de otra.

Oscoco (2015) En su investigación, el título es "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Personal del Distrito Municipio de Pacucha-Andahuaylas- Apurímac, 2014". Publicado en la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas-Perú. Su propósito principal es: Establecer la correspondencia actual entre la capacidad humana de los representantes del distrito de Pacucha y la interpretación profesional. Hipótesis: Si la realización de recursos humanos es similar a la capacidad de trabajo de la gente de la región, Pacucha- Andahuaylas -Ciudad Autónoma del Distrito de Apurímac, 2014.

La encuesta es de tipo no experimental "transaccional", entre los resultados obtenidos, el 48,6% de los empleados dijo que el gobierno municipal prepararía naturalmente al personal, el 45,7% de los empleados mencionó que en ocasiones se utilizan proyectos especiales de personal. Las pruebas de desempeño mostraron que el 34,3% de los empleados realizaba procedimientos de rutina. Un aspecto importante en este sentido es el apoyo y el entorno designado para los empleados por el gerente regional y el jefe

de personal. La preferencia de la analogía Rho de Spearman muestra un valor de 0,552, lo que conduce a un debilitamiento de la relación positiva y significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral.

Inca (2015) logró obtener un título en administración de empresas de la Universidad José María Arguedas, en su tesis "La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño Laboral en la Ciudad De Andahuaylas, 2015" para poder lograr el título de licenciado de Administración de Empresas en la universidad José María Arguedas, Andahuaylas – Perú.

La indagación se realiza en la Municipalidad de Andahuaylas específicamente en el área de recursos humanos teniendo una visión cuantitativa con un diseño transaccional – correlacional, su principal meta: comprobar la correlación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Andahuaylas.

El talento humano tiene 12 ítems para diligencia y 6 ítems para expansión de escala Likert y desempeño laboral. El valor y la confiabilidad los realiza el Alpha de Cronbach, y el resultado es 0,894, lo que lo hace confiable y consistente. Se aplica también el factor de la relación de Spearman en donde se obtuvo 0,819 lo que nos indica que existe una alta correlación alta y en la valorización de 0,000 que es inferior a 0,05 (Nivel de significancia), por ello existe una correlación entre la diligencia del Talento Humano y rendimiento laboral.

Aspiros y Sierra (2014) Diplomado en su tesis titulada "Gestión del Desempeño por Competencias del Clima Laboral de una Empresa en el caso de Almacenamiento de Energía: Red De Energía del Perú "para obtener el grado de Magister en Administración en la universidad ESAN – Perú.

Se enfoca en el aprovisionamiento del recurso humano, organización y soporte tecnológico.

En cuanto al capital humano a la productividad. Su principal objetivo es exponer cuales son las consecuencias que tiene la gestión de desempeño de las competencias y del clima laboral en la productividad dentro de la compañía, el método que se usa es cuantitativo correlacional descriptivos de los rendimientos de la empresa de los últimos

5 años utilizando la encuesta y la validez de los procedimientos para poder tener los indicadores que aumentan la productividad.

Aldave (2017) en su tesis titulada “Satisfacción con la Relación entre el Clima Laboral en Celendín, 2017” tesis para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada del Norte.

La metodología usada fue numérica, no experimental – correlacional. La comunidad que se utilizó fue de 80 trabajadores y la técnica utilizada fue la encuesta.

El resultado obtenido es que el clima laboral y la satisfacción tienen una similitud del 43.8%, y el 55% indica indecisión; la verificación estadística de Spearman de la relación correspondiente muestra que el coeficiente entre el clima laboral y la satisfacción es 0.689, y el nivel de significancia es 0.00, Por lo tanto, niega la hipótesis nula.

Quispe (2018) en su tesis “El Clima Laboral y su Impacto en el Desempeño de los Trabajadores Sobrecargados en el Sector Industrial” para conseguir el grado de Bachiller en Administración en la Universidad Privada del Norte, Perú.

La pregunta que se aborda en este artículo es: ¿Cuál es el impacto del entorno de trabajo en la capacidad de sobrecarga industrial?

La investigación fue descriptiva y se usó para la búsqueda: Redalyc, Scielo y Sciencedirect estos 3 para poder encontrar artículos para poder explicar la pregunta.

Se concluye de los artículos que si existe una relación confirmativa y representativa superior entre las variables estudiadas dentro del ámbito de trabajo.

Cortez y Mercedes (2017) en su ponencia “Análisis de las Condiciones de Trabajo y su Impacto en el Clima Laboral de los Operarios del Área de Producción en la Empresa Melaform SAC” para obtener la licenciatura en Ingeniería Industrial en la universidad UPC, Perú.

Esta tesis propone estrategias de mejora para la empresa mediante el estudio de la ordenación del trabajo en el área de producción de la empresa manufacturera y su impacto en el clima laboral de los empleados.

2.1. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

2.1.1. Gestión del Talento humano

Busca el desarrollo y también que todo el capital humano se involucre, de esta manera se eleva las competencias de cada una de las personas las cuales laboran, es muy importante la comunicarse entre los miembros de la empresa, todo esto se da para poder ayudar, brindar respaldo y ofrecer un desarrollo personal para así poder la personalidad y motivación de cada uno de los trabajadores.

Mora (2014) Señala que “la gestión del Talento es una estrategia importante para afrontar diferentes retos. El poder de dar a conocer las competencias de manera individual, donde asegura el correcto progreso y potencial de los trabajadores.” (p.56).

Gestión de Recursos Humanos

Busca la satisfacción dentro de la empresa, para ello es necesario el poder tener una correcta estructura y la colaboración de todo el capital humano. Las empresas tienen como objetivo el crecimiento, competitividad y productividad, mientras tanto algunas personas tienen una finalidad de las cosas individuales: como es una buena remuneración, buena condición de vida, etc.; por esta razón es muy crucial que todas las empresas escojan a las personas las cuales cumplan con todas las condiciones las cuales las empresas aspiran alcanzar y también poder redimir las expectativas del personal que van a ingresar dentro de la empresa.

Alles (2006) Nos dice que “La dirección de recursos implica distintas funciones comienza desde el principio hasta el que concluya lo laboral: seleccionar, conservar el enlace acordado con los parámetros de la ley, formación del personal, evaluación y desempeño, pago a tiempo, higiene y seguridad dentro del trabajo y despido de algunos colaboradores.” (p.89)

Importancia de los Recursos Humanos

Lo principal es que el trabajador este satisfecho con el empleo y el correcto clima dentro de las organizaciones donde todo el capital humano se involucra. En todas las organizaciones, existe diferentes contratiempos los cuales deben dar una solución por los operarios dentro de la empresa; por ende, es importante que los trabajadores se

encuentren altamente competente, los cuales generen una respuesta rápida y resolver los conflictos ante cualquier situación que se pueda presentar.

Chiavenato (2009) Señala que “la cultura organizacional señala que las tradiciones antiguas y pasados dieron origen el presente, todo esto conlleva a conservar y reservar los diversos status los cuales generan cambios e innovación de diversos hábitos. En la antigüedad la relación industrial se cambió por una forma diferente de administrar a los colaboradores, la cual por esto recibe el nuevo nombre de administración de recursos humanos.”(p. 132).

Reclutamiento

El proceso comienza en el cual se va a recibir los currículos de los postulantes para comenzar a evaluar todos los aspectos necesarios.

Chiavenato (2009) Nos dice que es el mercado donde están los futuros candidatos que cubren las vacantes la cual la empresa requiere para poder cubrir sus puestos.

Condiciones de trabajo

García (2006) nos dice que “Es la percepción de cómo trabajar de tener comodidad y la seguridad del lugar donde está laborando. [...] también señala que se debe de contar con herramientas para que desarrolle bien sus funciones.” (p.167)

Porto (2010) afirma que las condiciones de trabajo “está asociada al estado del centro de trabajo, dentro de ello hace alusión a la calidad, limpieza, seguridad del lugar, así como los diversos factores incurren en el bienestar, seguridad y salud del trabajador.” (p.21).

2.1.2. Clima Laboral

Es un medio físico y humano en donde se desarrolla una actividad, todo ello influye con la forma en que se relaciona y la cultura de la institución. Si se tiene un buen clima laboral se obtendrá una mayor satisfacción en el área de trabajo y una elevada productividad, menos ausentismo y evitando la rotación del personal.

Chiavenato (2009) nos dice que “el ambiente interno el cual es el que incluye todos los miembros de la empresa están relacionados con el estímulo de los miembros. El término ambiente laboral se refiere a las características motivacionales del

ambiente laboral; es decir, la especificidad de la empresa los cuales conllevan a diferentes tipos de motivación para los colaboradores.” (p.124)

Martínez (2008) refiere que “la situación organizacional es un acontecimiento interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en una conducta que tiene implicación sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p.63)

Características del clima laboral

Es que se genere un buen ambiente esto es necesario tanto para el trabajador como también para la mejora y beneficios de la empresa. Para poder lograr un buen clima es necesario tener disciplina, motivación y por último observar los resultados obtenidos.

Funciones del Clima Laboral

La principal función es poder hacer que el trabajador se sienta una piensafundamental en la empresa, que pueda estar siempre seguro dentro del trabajo y que tenga la suficiente confianza para poder siempre brindar su opinión y aportar sus ideas.

García (2011) nos dice que “una semejanza para todos los integrantes, permite el acuerdo, mantiene la fortaleza de la entidad, define reglas, controla y guía a las personas que concursan” (p.96).

Procedimientos y técnicas

Para poder obtener los resultados se pueden usar: cuestionarios, entrevistas y fichas de observaciones.

- ✚ **Cuestionarios:** Consiste en la elaboración de diversas preguntas o afirmaciones las cuales va a expresar aspectos relacionados a la empresa, se recomienda que se use siempre situaciones actuales y futuras que puedan existir.
- ✚ **Entrevistas:** sirve para poder medir el clima laboral, esto también son usadas de manera frecuente debido a que se puede recolectar diferentes datos, así como poder hablar de manera directa con los trabajadores y tener una mayor perspectiva.

- ✚ **Fichas de observación:** con las fichas vamos a poder medir de qué manera se desarrolla alguna actividad o con qué frecuencia puede ocurrir.

Higiene

Es la disciplina la cual estudia las diversas maneras de poder preservar y otorgar una mejora a la salud, como también para poder también evitar que se genera cualquier tipo de enfermedad.

Higiene en el trabajo

Tiene como principal objetivo el poder reconocer los diversos factores los cuales pueden generar algún tipo de enfermedad, daños en la salud o alguna incomodidad entre los trabajadores, ello no solo evita diversos tipos de enfermedades, sino que también ayuda a las personas para que seas más limpias y estén sano física y mentalmente.

Peligro

En el sentido del artículo 2.24.6.2 del decreto 1072 de 2015, un peligro es cualquier causa, situación o acción que pueda dañar la salud de un trabajador, equipo o vehículo.

Riesgo

Es una posible pérdida con probabilidad a que pueda ocurrir algún accidente puede ocurrir de manera directa o una condición insegura la cual puede generar accidentes o enfermedades.

Modelo de condiciones de trabajo

- ✚ **Condiciones Físicas:** Es donde se ejecuta el trabajo entre ellas se ve: la iluminación, las comodidades del trabajador, tipos de maquinarias que se utiliza, uniforme de acuerdo a cada trabajo que se realiza.
- ✚ **Condiciones medioambientales:** En ella vemos la contaminación que puede ver en el lugar de trabajo.

✚ **Condiciones organizativas:** Se maneja durante el periodo laboral, descansos, incentivos, etc.

Sindicatos y organizaciones

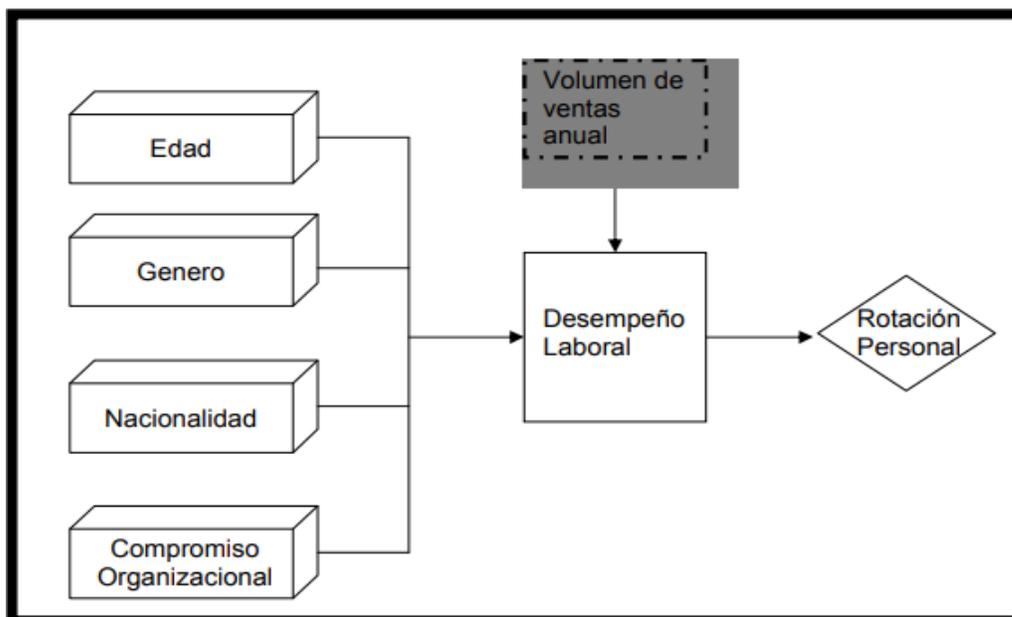
Son los encargados de poder proteger y cuidar a los trabajadores, las condiciones de trabajo tienen en cuenta que el trabajador pueda laborar de una manera más cómoda sin ponerlos en peligro. Como por ejemplo se encargan de ver y/o prevenir los riesgos laborales, que entre ellos se encuentran, la iluminación, el ruido.

Remuneración

Lo que el trabajador debe recibir por los servicios los cuales brinda a la empresa, la remuneración es la contraprestación debida por el empleador ante la labor la cual presta en una situación de subordinación.

Figura 4: Modelo de Wei-Chiang y Ruy Ming

El tipo de Wei-Chiang Ruy Ming (2007) menciona que hay 4 factores que influyen el desempeño laboral, este se basa en la calidad o nivel del personal si es malo o bueno.



Fuente: Wei-Chiang H; Ruy Ming; 2007.

Rotación del personal: Marcos A. (2013) nos dice “La rotación del personal involucra que algún integrante de la entidad cese de su puesto delaboral” (p.51).

Causas Internas:

- Tipo de supervisión
- Política salarial
- Oportunidades de progreso profesional
- Oportunidades de trabajos
- Criterios de evaluación del desempeño

Taylor (2015) nos dice que hay dos formas: rotación interna y externa.

Primera: Reubicación de dentro de la misma empresa, ya sea por cambios de puestos.

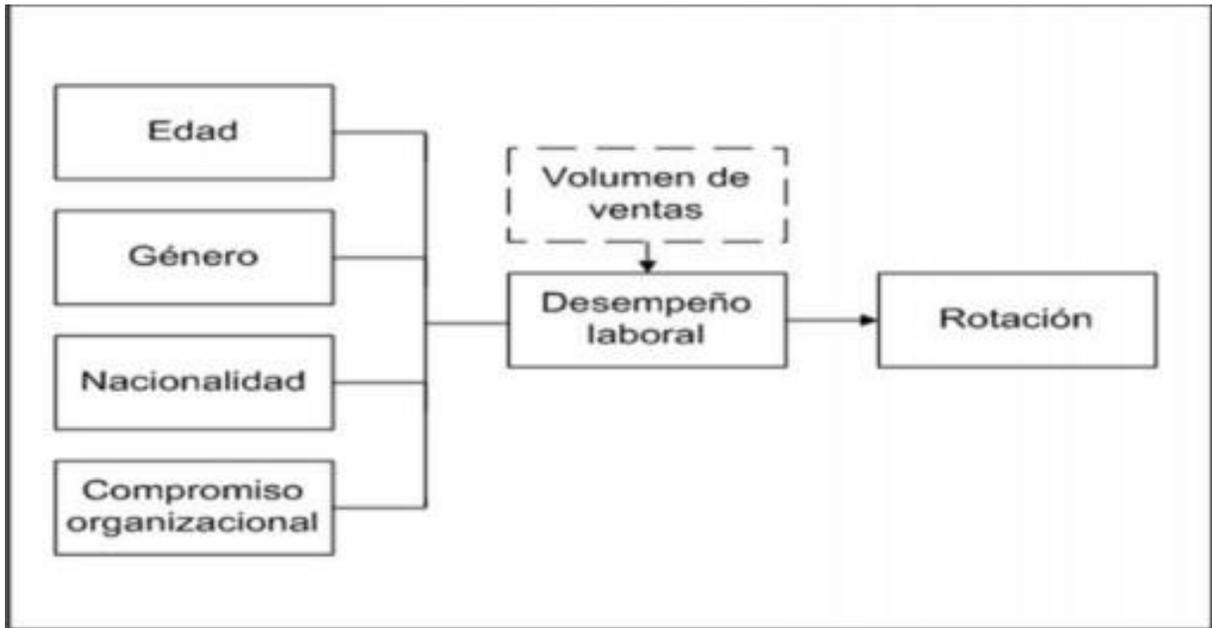
Segunda: Salida del trabajador en busca de otras ofertas laborales.

Convenio premeditar: Robbins (2009) Menciones que el convenio premeditar “Es el involucramiento y arriesgarse con el trabajo, no obstante que el convenio es la identificación de la persona con la organización.” (p.79)

Componentes del compromiso organizacional

- **Compromiso afectivo:** Es el afecto del trabajador hacia la empresa, todo lo que siente el trabajador y las expectativas que tiene sobre la empresa.
- **Compromiso de continuación:** El tiempo y el esfuerzo que el trabajador tiene y si abandona el trabajo lo que perdería.
- **Compromiso normativo:** La gratitud que tiene el empleado como los beneficios que tiene tanto como los beneficios, el trato, mejoras laborales.

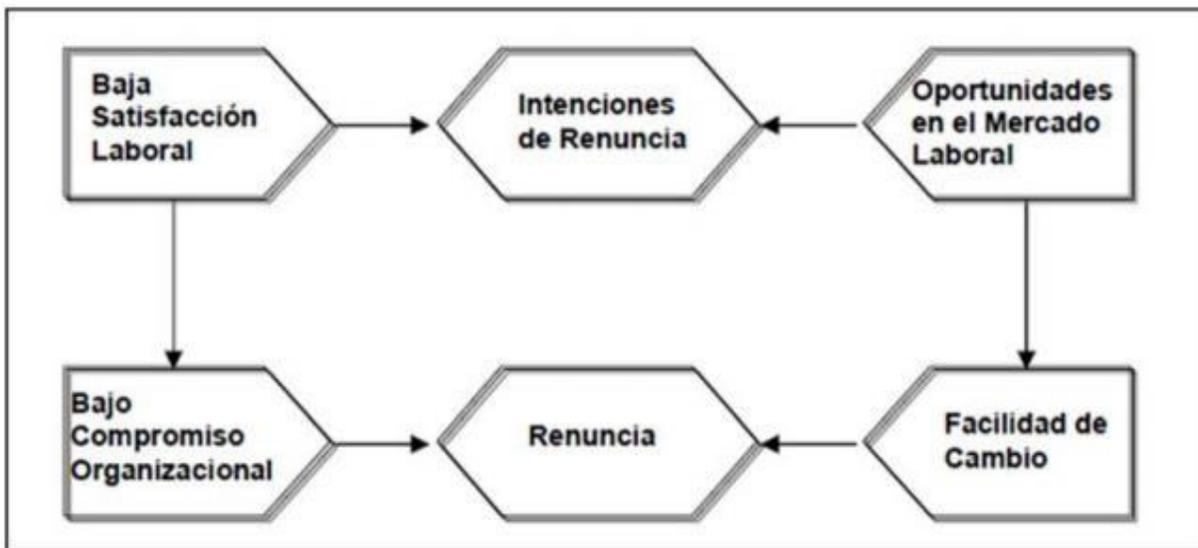
Figura 5: Desempeño laboral



Fuente: Wei-Chiang H; Ruey Ming; 2007.

Figura 6: Etapas del proceso de rotación de personal

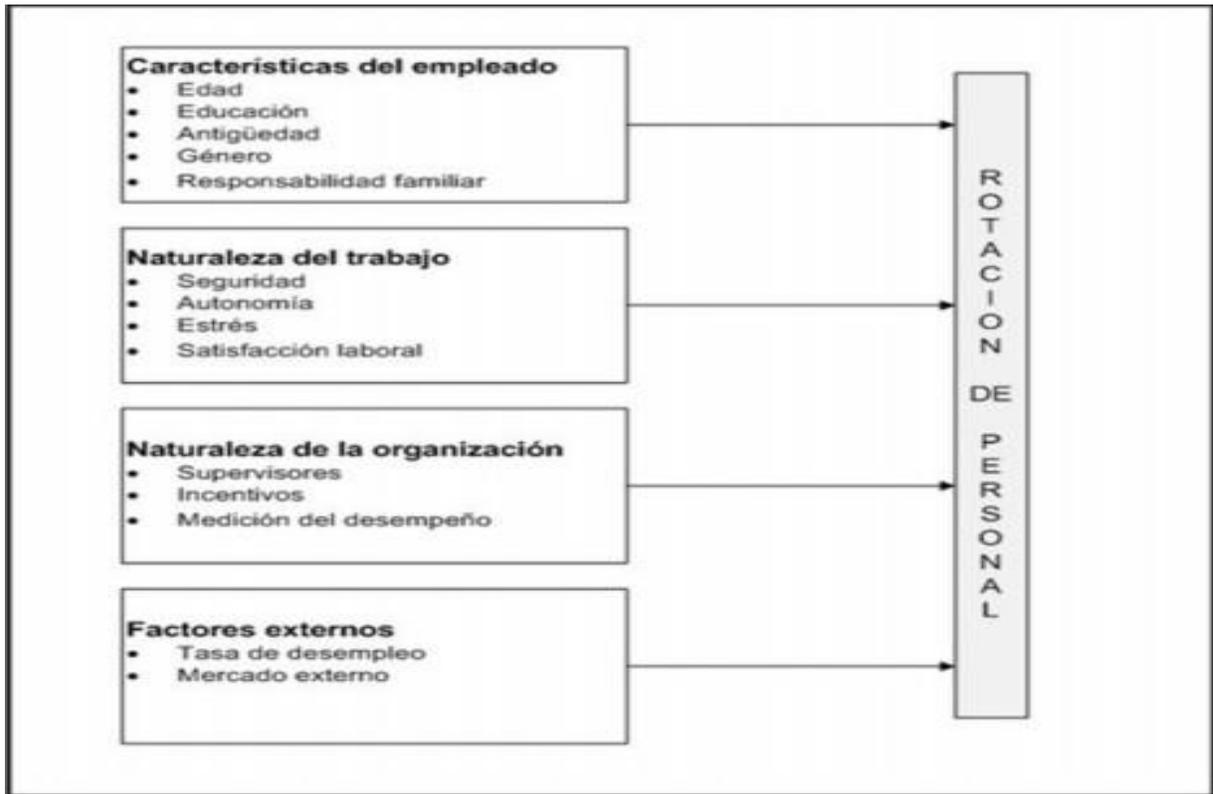
Encontramos el modelo de Winterton que propone la satisfacción laboral.



Fuente: Winteron J. 2004

Figura 7: Modelos Fields (Naturaleza del trabajo y la organización)

Según el modelo la rotación del personal con relación a las condiciones de trabajo se ve afectada por 4 variables.



Fuente: Fields D. et al. 2005.

Forman unas partes de conjuntos de problemáticas, esta supone la existencia de limitaciones que es muy difícil de vencer y luchar, la desmotivación no solo es responsabilidad de uno sino del entorno donde este.

Se realizaron diversos estudios en donde 7 de cada 10 trabajadores no se muestran contentos con esta situación. Todo ello no solo se enfoca en la parte salarial, aunque ésta es una de las principales causas.

Jerarquía de Maslow

También conocida como Pirámide de Maslow las cuales nos muestran las necesidades que parten desde las más básicas hasta la complejas.

Necesidades Fisiológicas

Las primeras necesidades son: respirar, beber agua, dormir, comer, sexo y refugio, haciendo posible todos los desarrollos biológicos que son primordial que hace que la efectividad del cuerpo sea posible los cuales conservan la ecuanimidad de nuestros tejidos, células, órganos y sistema nervioso.

Maslow cree que esta precisión son las más básicas en la jerarquía, por que todo lo demás es secundario.

Necesidades de seguridad

Se incluyen para la supervivencia, pero se encuentran a un nivel diferente al fisiológico. Es decir, antes de las enmiendas básicas, no existe un segundo vínculo orientado a la seguridad personal, el orden, la seguridad y el asilo.

Tiene que ver con la forma y la manera en que las situaciones de vida permitan desarrollar planificaciones, donde están: la seguridad física, empleo, ingresos, salud y recursos.

Necesidades de afiliación

Maslow nos dice que estas necesidades no son básicas y que solo se necesita orientación cuando se satisfacen las necesidades actuales, se da cuando las personas tratan de superar algún sentimiento y sentir que existe un vínculo afectivo, se intenta tener algún otro vínculo con el entorno exterior.

Necesidades de reconocimiento

Se le conoce también como consideración y tiene que ver con el modo en que nos apreciamos y los demás nos aprecian.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló un estudio cuantitativo, para Bernal (2010) nos dice que: “Seconfirma en la medición de la singularidad de los fenómenos, sociales, y asume un marco conceptual relacionado con el análisis de problemas. Estemétodo tiende generalizar y regularizar los resultados”. (p.19).

El diseño que se desarrolla en la investigación es cuasi experimental, el cual es un estudio aplicado que se basa de un grupo para aplicar la prueba de pre-estimulación o tratamiento, luego aplicar el tratamiento y finalmente aplicar la prueba pos-tratamiento. Tener un nivel de relevancia que pueda identificar la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los empleados de la empresa Garden Korps.

3.2. Variables y Operacionalización

Según Soriano (1981) citado por Bernal (2010), “una variable es una singularidad o cualidad que puede estar o no presente en las personas” (p.139).

Se definió como Variable independiente “**Gestión del Talento humano**” y como Variable dependiente “**Clima laboral**”

Variable Independiente: Gestión Del Talento Humano

Chiavenato I (2002) definió: “Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, lo cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.”(p.54).

Dimensión 1: Selección del personal

Se utiliza diferentes técnicas y evaluaciones que son utilizadas por las empresas con el objetivo de poder escoger al que cumpla con todos los requisitos que se buscan para un determinado puesto de trabajo.

Ibáñez (2009) Indica que “Es el proceso científico para poder hallar al individuo el

cual sea idóneo y que cumpla con la condición, ingenio, entendimiento, veteranía y demás características para cubrir el lugar o puesto que se necesita.” (p.120)

Dimensión 2: Capacitación del personal

Se da que los trabajadores cumplan con su capacitación y se desarrollen dentro de la organización con lo último en los avances tecnológicos personales y poder realizar sus labores dentro de las organizaciones. Los profesionales de recursos humanos deben de tener conocimientos endiferentes tipos de metodologías de los adultos, para de esta manera relacionar la capacitación con lo objetivos los cuales ya están planteadas dentro de la organización de manera adecuada y evaluar los resultados loscuales se obtiene de cada trabajador.

Censo (2008) Nos dice que “Sirve para poder estimular todas las cualidades personales del trabajador de esta manera las mejoran se van a reflejar y nos llevara a una mayor productividad en la empresa.” (p.80)

Dimensión 3: Desconfianza

Según Yamagishi (2001) la desconfianza social generalizada puede surgirpor una estrategia de defensa aprendida por las personas ingenuas, quienes no pueden protegerse apropiadamente a sí misma de los riesgosde las situaciones sociales. Estas personas pueden evitar ser víctimas en tales situaciones eligiendo no involucrarse en situaciones sociales deriesgo. La mejor estrategia de las personas ingenuas es aislarsesocialmente o limitar sus relaciones solo a los conocidos, por considerar a todos los desconocidos indiscriminadamente como potenciales amenazado sinvergüenzas.

Dimensión 4: Trabajo en Equipo

Según Jose Ma (2011) definió: “En donde se forma un grupo las cuales seorganizan y se relaciona de diversas maneras para así poder lograr y cumplir un objetivo en común.” (p.15)

Variable dependiente: Clima Laboral

Anzola (2003) Define que el clima laboral se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Dimensión 1: Seguridad en el trabajo

Son un conjunto de técnica y su principal objetivo diseñar: la correcta instalación, maquinas, procesos y diferentes tipos de procedimiento de trabajo como es la: capacitación administración con el objetivo de que ocurra y se evite accidentes los cuales puedan generar diversos riesgos para la salud. (Fernando Enoa, 2013).

Dimensión 2: Accidente laboral

Luis Azcuénaga (2010), definió: “Los accidentes laborales son eventos repentinos causados por o durante el trabajo que conducen a lesiones fundamentales, disfunción, discapacidad o muerte del trabajador. Hay categorías de accidentes: menores, discapacitados, mortales.”

Dimensión 3: Peligro en el trabajo

El peligro son aquellas condiciones las cuales se puede esperar de maneracertera a que ocurra causando lesiones o daños a la pertenencia o al medioambiente y es consubstancial a las cosas materiales o componentes, está conectado de primera mano con una condición insegura. (Mirian Martínez& María Reyes, 2005).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.1.1. Población

En la investigación la población está compuesta por 50 trabajadores de la empresa GARDEN KORPS SAC.

Arias (2006) nos indica que “es un grupo finito o infinito de partes con conjuntos comunes, para los cuales son generalizados las conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio”. (p.81).

3.1.2. Muestra

La muestra que se utiliza es de 15 personas de los trabajadores de la empresa GARDEN KORPS SAC.

Según Tamayo (2014). Afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.78)

3.1.3. Muestreo Probabilístico

Pertenece al tipo aleatorio simple, porque todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo que para el indicador el muestreo será aleatorio simple.

Hernández & Rodríguez (2014) afirman que “es muestreo aleatorio simple, ya que cada parte de la población tiene una verosimilitud de selección notoria y ecuánime, es más cada muestra posible de un tamaño neto, tiene una probabilidad notoria y ecuánime de ser la muestra realmente seleccionada” (p.46)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario estándar se utiliza como herramienta de recolección de datos, la técnica de investigación son las encuestas y las herramientas, son aptos para ejecutivos y funcionario de la empresa Garden Korps.

El cuestionario contiene 24 preguntas (**gestión del talento humano**) y para la segunda variable (**Clima laboral**) los ítems de las variables tienen la valoración de: (01) Muy Malo, (02) Malo, (03) Regular, (04) Bueno y (05) Muy bueno.

Encuesta: Con lo cual podemos recopilar información para poder obtener la medición de las dimensiones e indicadores.

3.5. Procedimientos

La herramienta será verificada mediante juicio de experto para obtener opiniones o correcciones de profesionales para asegurar la composición lógica, la comprensión de las preguntas para que sobre todo tenga relación con los indicadores, y garantizar la validez de los resultados.

Validez del instrumento

Carrasco (2017) definió: “Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio” (p. 336).

Se validó la investigación a través del criterio de juicio de expertos, los expertos cuentan con el grado de magister o doctor.

Validez de instrumento por juicio de expertos de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Cesar Vallejo. **Anexo 2 (Validación de datos)**

Tabla 2: Validación de instrumentos de medición a través de juicio de expertos.

Experto	Grado	Resultado
Panta Salazar Javier Francisco	Doctor	Aplicativo
Santo esparza Carlon Enrique	Magister	Aplicativo
Quiroz Rodriguez Walter	Doctor	Aplicativo

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los resultados de este trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS, que nos permite analizar y presentar datos a través de gráficos, tablas y métricas resumidas.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación, está comprometido en respetar la veracidad y propiedad intelectual de las bibliografías consultadas, la credibilidad de datos suministrada por la empresa Garden Korps. **Anexo 7 (Carta autorización de la empresa)**

La encuesta se realizó con coordinación, el trato fue cordial además los datos obtenidos se utilizan exclusivamente para la presente investigación y es confidencial; se cumplió con los criterios y procedimientos establecidos por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS.

El clima laboral dentro la empresa GARDEN KORPS, está asociado a muchas consecuencias en la integridad de los trabajadores, en la cual existe componentes, entre ellas la mejora del clima laboral, donde obtuvimos resultados de 15 encuestados en las etapas de pre prueba y pos prueba.

4.1. Descripción de datos

4.1.2. variable independiente: Gestión Del Talento Humano

Tabla 1. Estadísticos en la Pre prueba

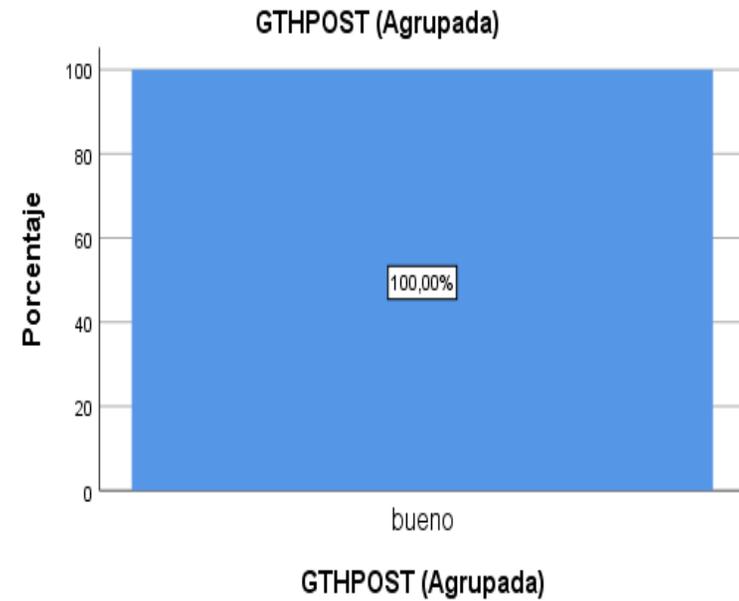
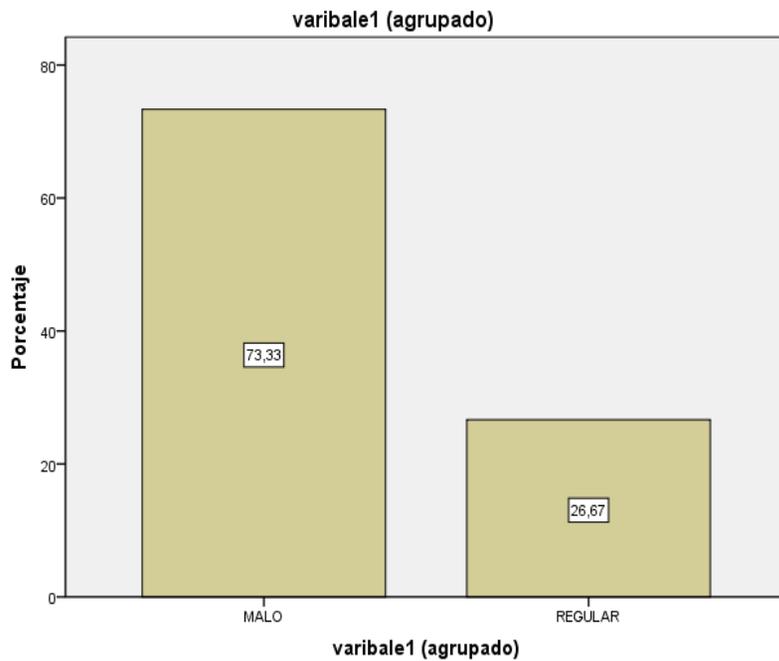
Estadísticos		
GTHPRE (agrupado)		
N	Válidos	15
	Perdidos	0
Media		2,27
Mediana		2,00
Moda		2

GTHPRE (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado	
Válidos	MALO	11	73,3	73,3	73,3
	REGULAR	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Tabla 2. Estadísticos en la Post prueba

Estadísticos		
GTHPOST (Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		4,00
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,000

GTHPOST (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado	
Válido	bueno	15	100,0	100,0	100,0



En la **Tabla 1**, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la Gestión del talento Humano en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2.27) “Malo”

En la misma variable la **Tabla 2**, muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la la Gestión del talento Humano en la etapa de “post prueba” se encontraba en las categorías de “Bueno”, siendo el promedio (4) “bueno”

4.1.3. Variable Dependiente: Clima Laboral

Tabla 3. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos

CLIMALABORAL (Agrupada)

N	Válido	15
		Perdidos
Media		2,00
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. Desviación		,000

CLIMALABORAL (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	15	100,0	100,0	100,0

Tabla 4. Estadísticos en la Post prueba

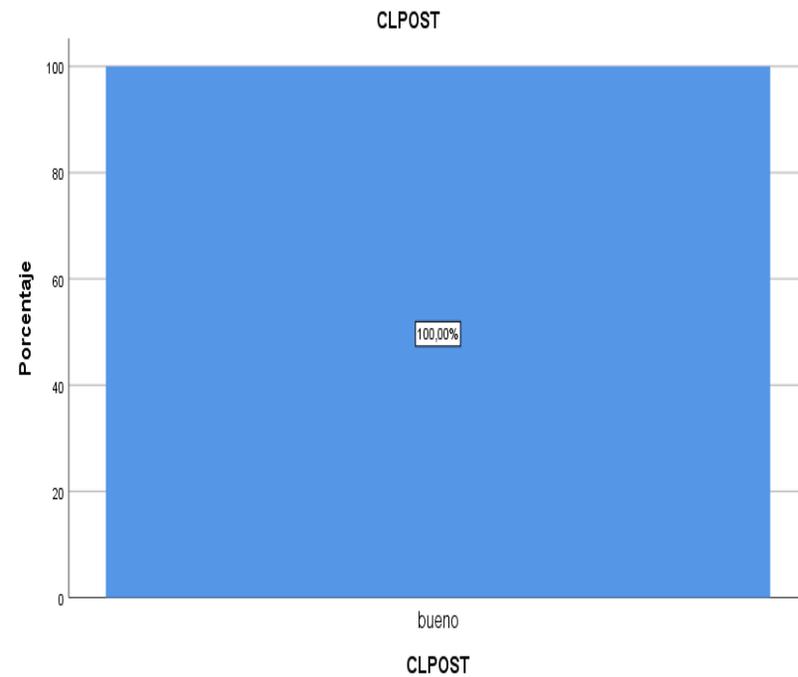
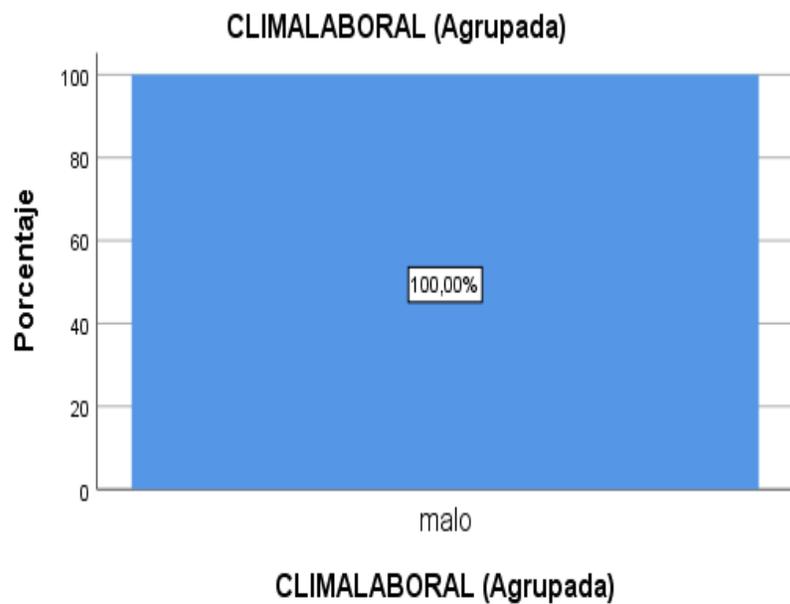
Estadísticos

CLIMALABORALPOST

N	Válido	15
		Perdidos
Media		4,0000
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. Desviación		,00000

CLIMALABORALPOST

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bueno	15	100,0	100,0	100,0



En la Tabla 3, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto al Clima Laboral en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo”, siendo el promedio (2,00) “Malo”

En la misma variable la **Tabla 4**, muestra que, la opinión de los encuestados respecto al Clima Laboral en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías de “Buen”, siendo el promedio (4.00) “bueno”

4.1.4. Variable independiente: Gestión del Talento Humano indicador selección del personal

Tabla 5. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos

Selección del personal_1 (agrupado)

N	Válidos	15
	Perdidos	0
Media		2,53
Mediana		3,00
Moda		3

Selección Del Personal_1 (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MALO	7	46,7	46,7	46,7
REGULAR	8	53,3	53,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Tabla 6. Estadísticos en la Post prueba

Estadísticos

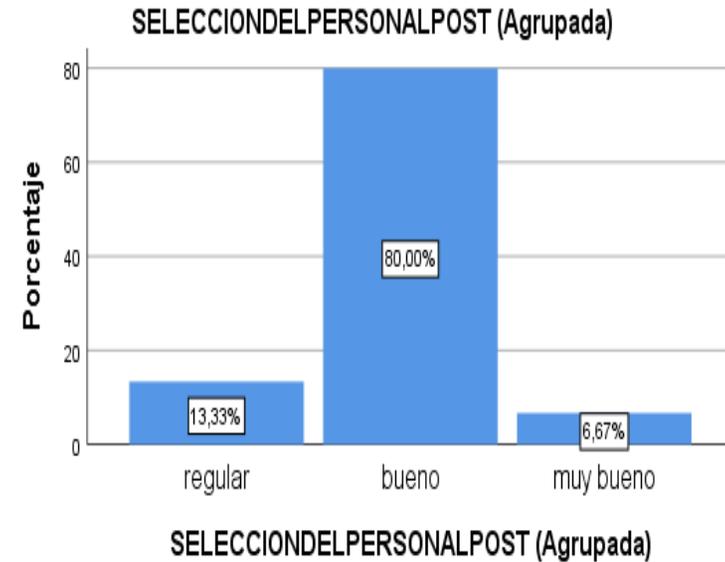
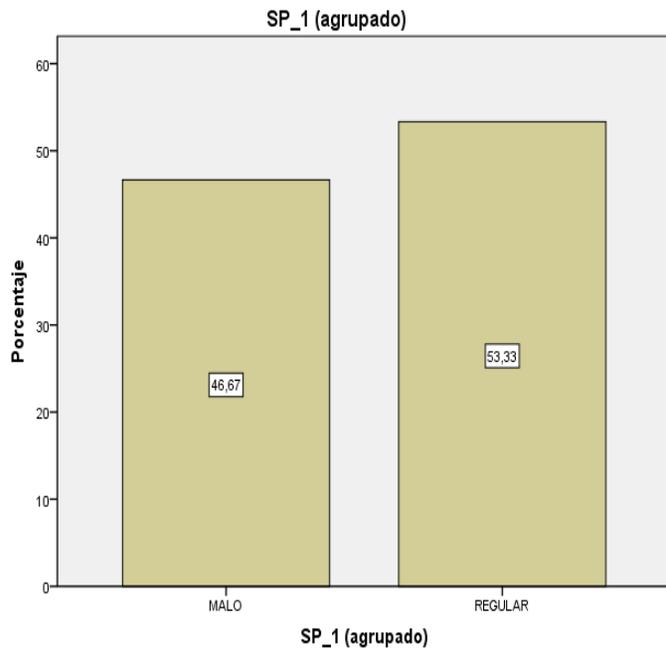
SELECCIÓN DEL PERSONAL POST

(Agrupada)

N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		3,93
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,458

SELECCIÓN DEL PERSONAL POST (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos regular	2	13,3	13,3	13,3
bueno	12	80,0	80,0	93,3
muy bueno	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	



En la Tabla 5, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto al Selección del personal en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2,53) “Regular”

En la Tabla 6, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a Selección del personal en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías de “Regular”, “Bueno” y “Muy bueno”, siendo el promedio (3.93) “Muy bueno”

4.1.5. Variable independiente: Gestión del Talento Humano indicador capacitación del personal

Tabla 7. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos		
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)		
N	Válidos	15
	Perdidos	0
Media		2,20
Mediana		2,00
Moda		2

Tabla 8. Estadísticos en la Post prueba

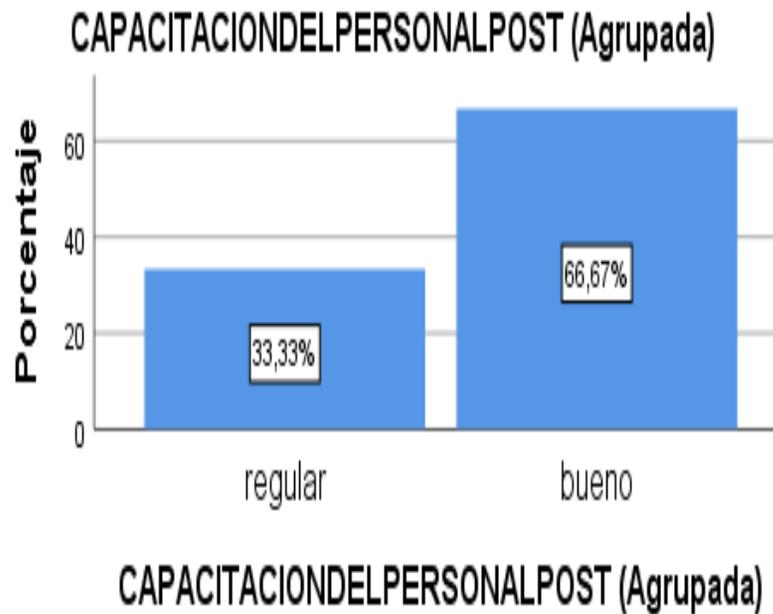
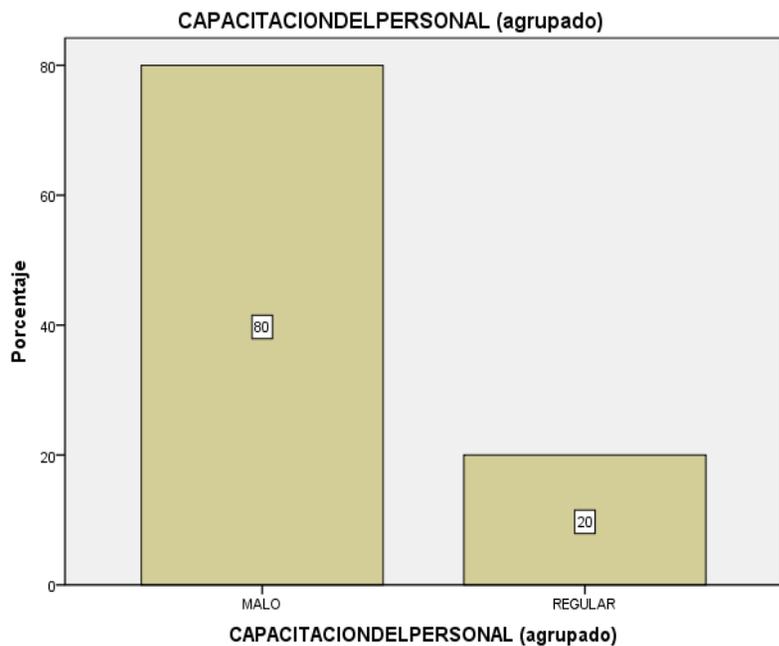
Estadísticos		
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POST (Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		3,67
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,488

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MALO	12	80,0	80,0	80,0
REGULAR	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POST (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos regular	5	33,3	33,3	33,3
bueno	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	



En la Tabla 7, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la Capacitación del personal en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2,20) “Malo”

En la Tabla 8, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la Capacitación del personal en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías de “Regular” y “Bueno”, siendo el promedio (3.67) “bueno”

4.1.6. Variable independiente: Gestión del Talento Humano indicador Desconfianza

Tabla 9. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos		
DESCONFIANZA (Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		2,40
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. Desviación		,507

Tabla 10. Estadísticos en la Post prueba

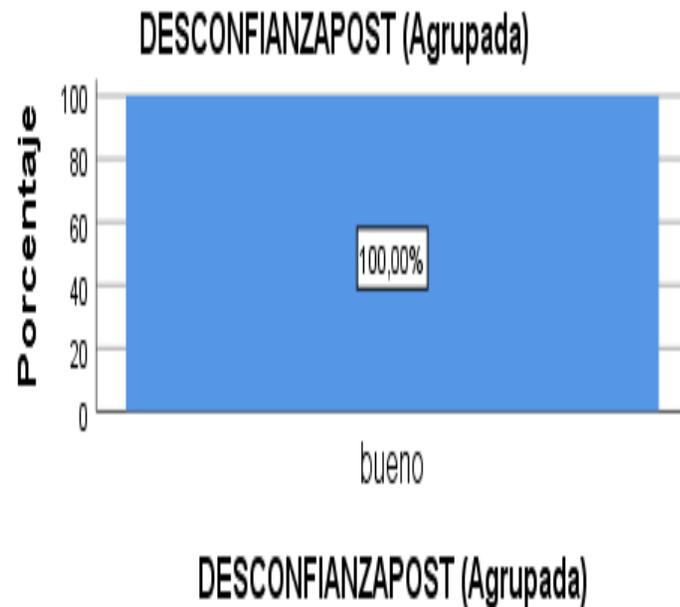
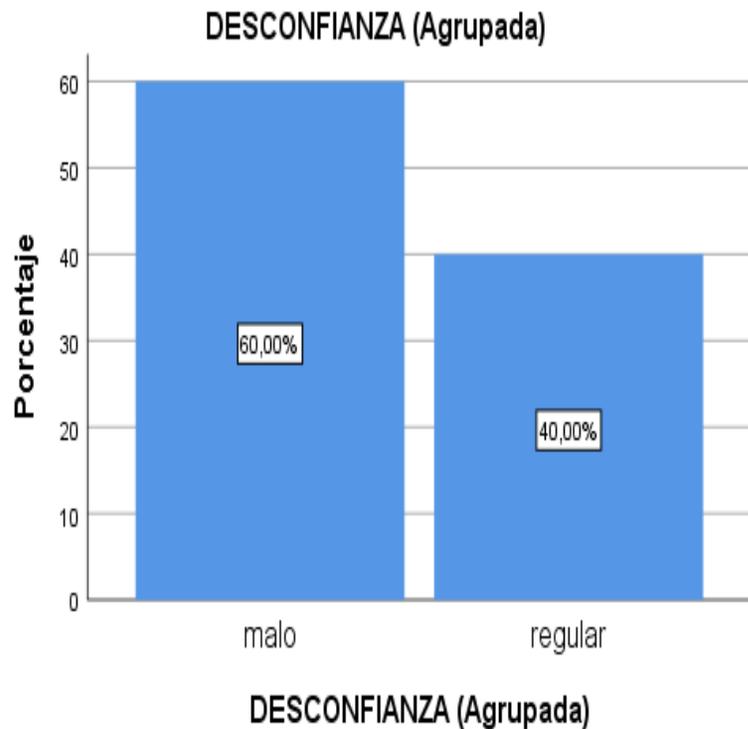
Estadísticos		
DESCONFIANZAPOST (Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		4,00
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,000

DESCONFIANZA (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	9	60,0	60,0	60,0
	regular	6	40,0	40,0	100,0
Total		15	100,0	100,0	

DESCONFIANZAPOST (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	15	100,0	100,0	100,0



En la Tabla 9, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la Desconfianza en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2,40) “Malo”

En la Tabla 10, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la Desconfianza en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías “Bueno”, siendo el promedio (4) “bueno”

4.1.6. Variable independiente: Gestión del Talento Humano indicador trabajo en equipo

Tabla 11. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos		
TRABAJOENEQUIPO		
(Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		2,40
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. Desviación		,507

Tabla 12. Estadísticos en la Post prueba

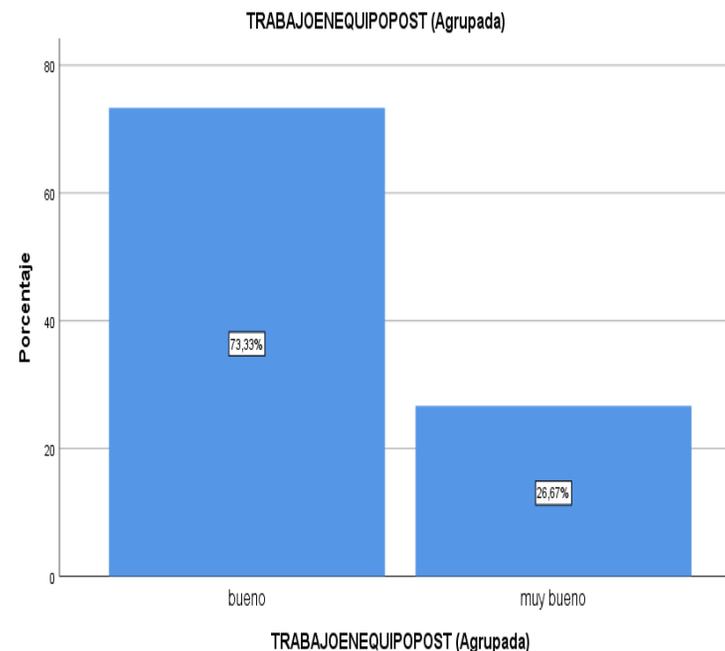
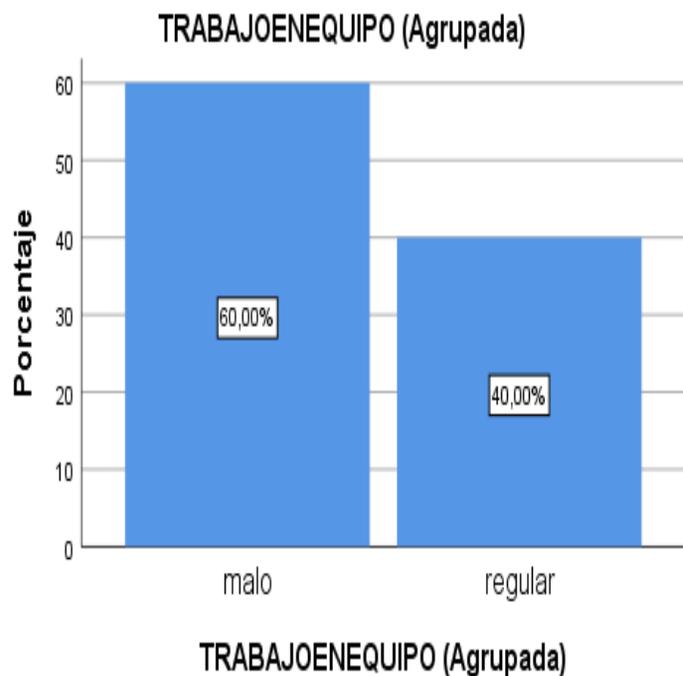
Estadísticos		
TRABAJOENEQUIPOPOST		
(Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		4,27
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. Desviación		,458

TRABAJOENEQUIPO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	acumulado
Válido	malo	9	60,0	60,0	60,0
	regular	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

TRABAJOENEQUIPOPOST (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	acumulado
Válido	bueno	11	73,3	73,3	73,3
	muy bueno	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



En la Tabla 11, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto al trabajo en equipo en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2,40) “Malo”

En la Tabla 12, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto al trabajo en equipo en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías “Bueno” y “Muy bueno”, siendo el promedio (4.27) “muy bueno”

4.1.7. Variable Dependiente: Clima Laboral indicador trabajo en equipo

Tabla 13. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos		
SEGURIDADENELTRABAJO (Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		2,33
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. Desviación		,488

Tabla 14. Estadísticos en la Post prueba

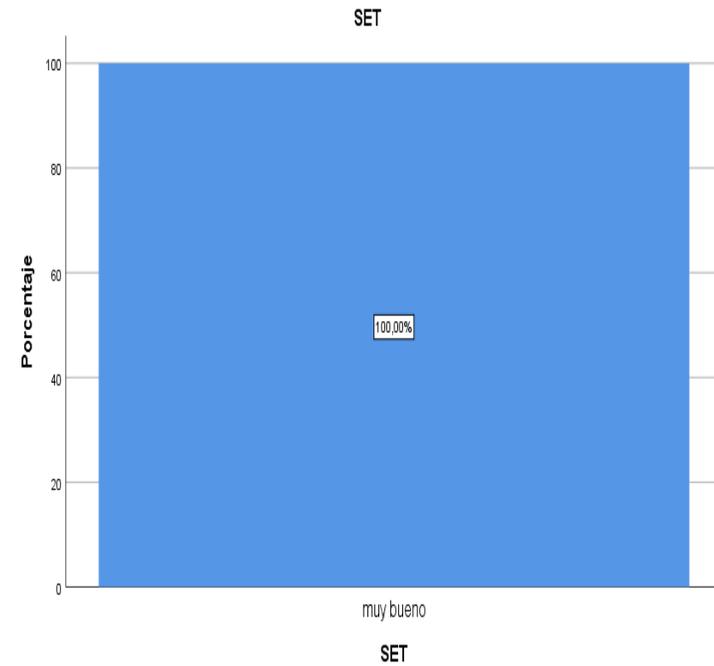
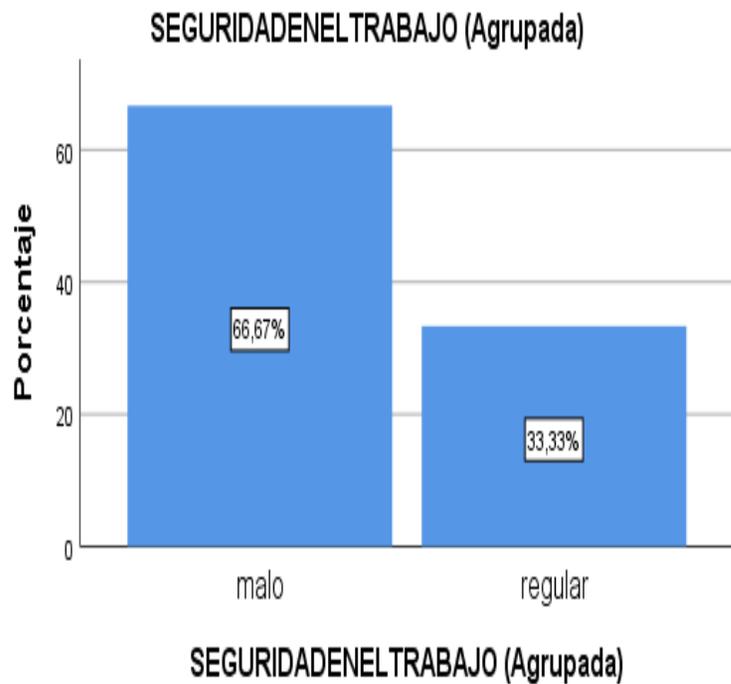
Estadísticos		
SET		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		5,0000
Mediana		5,0000
Moda		5,00
Desv. Desviación		,00000

SEGURIDADENELTRABAJO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	10	66,7	66,7	66,7
	regular	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

SEGURIDADENELTRABAJOPOST

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bueno	15	100,0	100,0	100,0



En la Tabla 13, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la seguridad en el trabajo en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2,33) “Malo”.

En la Tabla 14, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la seguridad en el trabajo en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías “Muy Bueno”, siendo el promedio (5) “muy bueno”.

4.1.8. Variable Dependiente: Clima Laboral indicador Accidente Laboral

Tabla 15. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos		
ACCIDENTELABORAL		
(Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		2,53
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,516

Tabla 16. Estadísticos en la Post prueba

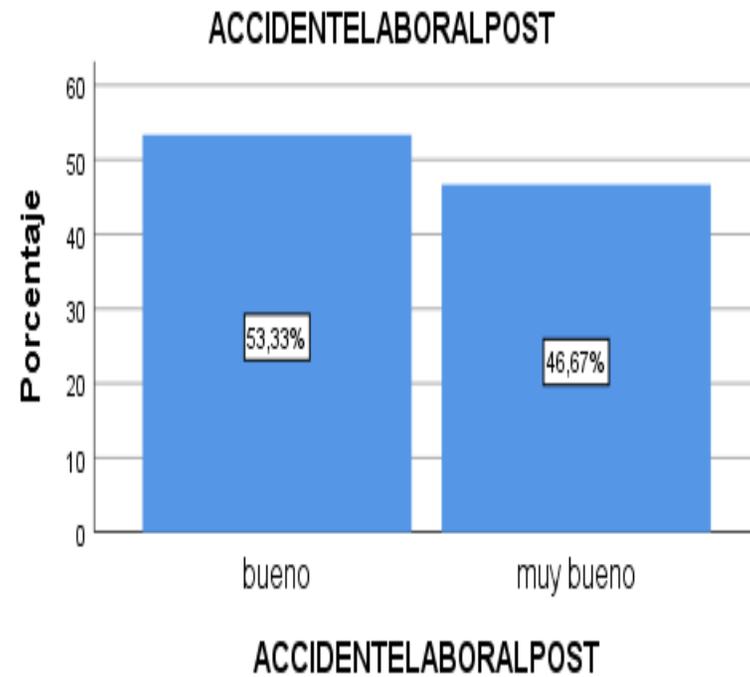
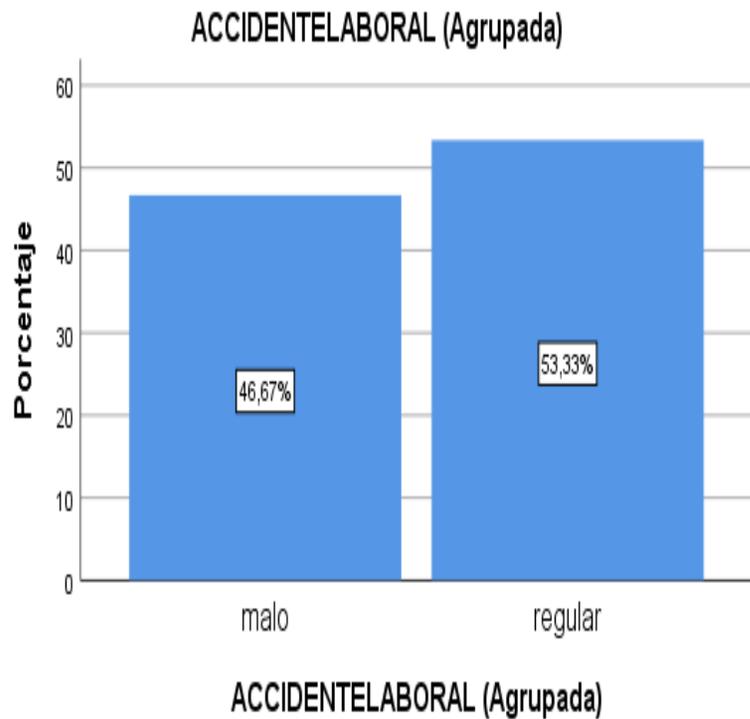
Estadísticos		
ACCIDENTELABORALPOST		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		4,4667
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. Desviación		,51640

ACCIDENTELABORAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	7	46,7	46,7	46,7
	regular	8	53,3	53,3	100,0
Total		15	100,0	100,0	

ACCIDENTELABORALPOST

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	8	53,3	53,3	53,3
	muy bueno	7	46,7	46,7	100,0
Total		15	100,0	100,0	



En la Tabla 15, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la seguridad en el trabajo en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2,33) “Malo”.

En la Tabla 16, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la seguridad en el trabajo en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías “Muy Bueno”, siendo el promedio (5) “muy bueno”.

4.1.9. Variable Dependiente: Clima Laboral indicador seguridad en el trabajo

Tabla 17. Estadísticos en la Pre prueba

Estadísticos		
SEGURIDADENELTRABAJO		
(Agrupada)		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		2,33
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. Desviación		,488

Tabla 18. Estadísticos en la Post prueba

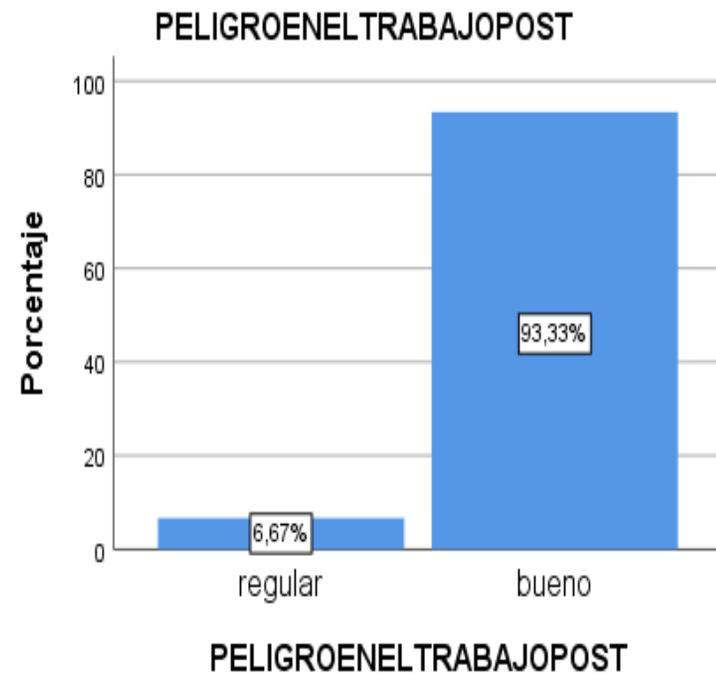
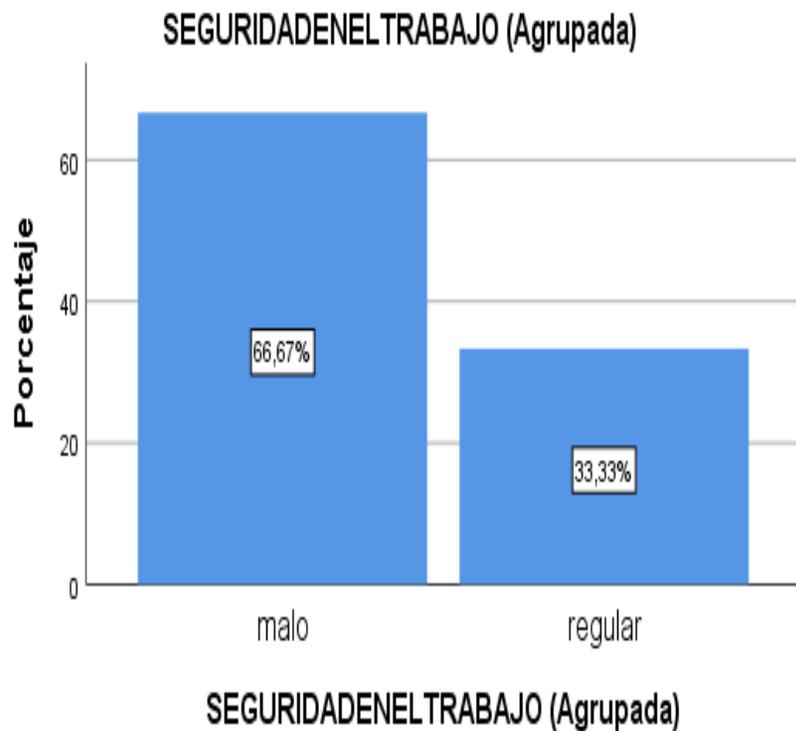
Estadísticos		
PELIGROENELTRABAJOPOST		
N	Válido	15
	Perdidos	0
Media		3,9333
Mediana		4,0000
Moda		4,00
Desv. Desviación		,25820

SEGURIDADENELTRABAJO (Agrupada)

		Frecue ncia	Porcen taje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	10	66,7	66,7	66,7
	regular	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

PELIGROENELTRABAJOPOST

		Frecuen cia	Porcen taje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	1	6,7	6,7	6,7
	bueno	14	93,3	93,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	



En la Tabla 17, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la seguridad en el trabajo en la etapa de “pre-prueba” se encontraba en las categorías de “Malo” y “Regular”, siendo el promedio (2,33) “Malo”.

En la Tabla 18, se muestra que, la opinión de los encuestados respecto a la seguridad en el trabajo en la etapa de “post-prueba” se encontraba en las categorías “Regular” y “Bueno”, siendo el promedio (3.933) “Bueno”

4.2.1. Correlación entre variable independiente y dependiente

Para evaluar la correspondencia entre las variables “Gestión del Talento Humano” y “Clima Laboral” fue necesaria establecer la correlación, mostrada en la Tabla 19, teniendo en cuenta que se trataba de variables cualitativa definidas en escala de Likert con categorías de: 1= Muy malo; 2= Malo; 3=Regular; 4=Bueno y 5=Muy bueno, analizados en las etapas de Pre prueba y Post prueba.

Para el análisis de correlación entre las variables mostradas en la Tabla 19, se propusieron las siguientes hipótesis.

Ho: No existe alta correlación entre “Gestión del Talento Humano” y “Clima Laboral”
H1: Existe alta correlación entre “Gestión del Talento Humano” y “Clima Laboral”

Tabla 19. Correlación entre “Gestión del Talento Humano” y “Clima Laboral”

Correlaciones			VIAL	VDALL
Rho de Spearman	VIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
	L	Sig. (bilateral)	.	,000
	VDA	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
	LL	Sig. (bilateral)	,000	.

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

b. N por lista = 30

En la Tabla 19 se observa que en opinión de los encuestados el valor de Sig. Bilateral es 0.000, evidenciando que se cumple la H1, es decir, existe una fuerte correlación (72%) entre las variables “Gestión del talento Humano” y “Clima Laboral”

4.2.2. Influencia de la variable independiente sobre la dependiente

Para el análisis de la influencia entre variables se propusieron las siguientes hipótesis.

Ho: No existe mejora de “Clima Laboral” por medio de la “Gestión del Talento humano”

H1: Existe mejora de “Clima Laboral” por medio de la “Gestión del Talento humano”

Tabla 20. Influencia de la variable independiente sobre la dependiente

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,000a	3	,000
Razón de verosimilitud	41,589	3	,000
Asociación lineal por lineal	25,719	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,50.

En la Tabla 20 se observa que el estadístico Chi-cuadrado presenta como Sig. Bilateral 0.000, evidenciando que se cumple la H1, es decir, que Existe mejora en la “Clima Laboral” por medio la “Gestión del talento humano”

4.2.3. Correspondencia categórica entre variables

Para el análisis de correspondencia se utilizó lo mostrado en la **Tabla 21**.

Tabla 21. Correspondencia categórica de variables independiente y dependiente.

Tabla cruzada GESTIÓNDELTALENTOHUMANO*CLIMALABORA2

			CLIMALABOR A2		Total
			malo	bueno	
GESTIÓNDELTALENTOHUMANO	malo	Recuento	12	0	12
		% dentro de GESTIÓNDELTALENTOHUMANO	100,0 %	0,0%	100,0 %
	regular	Recuento	3	0	3
		% dentro de GESTIÓNDELTALENTOHUMANO	100,0 %	0,0%	100,0 %
	bueno	Recuento	0	14	14
		% dentro de GESTIÓNDELTALENTOHUMANO	0,0%	100,0 %	100,0 %
	muy bueno	Recuento	0	1	1
		% dentro de GESTIÓNDELTALENTOHUMANO	0,0%	100,0 %	100,0 %
	Total	Recuento	15	15	30
		% dentro de GESTIÓNDELTALENTOHUMANO	50,0%	50,0%	100,0 %

En la Tabla 21 se observa que el 100% de los encuestados coincidía en una relación directa entre variables, es decir, una buena “Gestión de Talento humano”, el cual existe una buena mejora en el aumento de “Clima Laboral”.

4.2.4. Influencia Selección del personal en el clima laboral.

Ho: No existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Selección del personal”

H1: Existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Selección del personal”

Tabla 22. Influencia de la Selección del personal en el clima laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,000 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	41,589	3	,000
Asociación lineal por lineal	22,931	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5.El recuento mínimo esperado es ,50.

En la **Tabla 22** se observa que el estadístico Chi-cuadrado presenta como Sig. Bilateral 0.000, evidenciando que se cumple la H1, es decir, que existe mejora en la “Clima Laboral” por acción de la dimensión “Selección del Personal”

4.2.3. Influencia Capacitación del personal en el clima laboral.

Para el análisis de la influencia de la dimensión Capacitación del personal en la variable ClimaLaboral se propusieron las siguientes hipótesis.

Ho: No existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Capacitación del personal”

H1: Existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Capacitación del personal”

Tabla 23. Influencia de la Capacitación del personal en el clima laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,500 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	31,004	2	,000
Asociación lineal por lineal	21,396	1	,000
N de casos válidos	30		

- a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,00.

Tabla 23. se observa que el estadístico Chi-cuadrado presenta como Sig. Bilateral 0.000,

evidenciando que se cumple la H1, es decir, que existe mejora en la “Clima Laboral” por acción de la dimensión “Capacitación del personal”

4.2.4. Influencia de la Desconfianza en el clima laboral

Para el análisis de la influencia de la dimensión Desconfianza en la variable Clima Laboral se propusieron las siguientes hipótesis.

Ho: No existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Desconfianza”

H1: Existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Desconfianza”

Pruebas de <u>chi-cuadrado</u>			
	Valor	<u>df</u>	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,000 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	41,589	2	,000
Asociación lineal por lineal	24,421	1	,000
N de casos válidos	30		

- a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,00.

□

Tabla 24. Influencia de la Desconfianza en el clima laboral

En la **Tabla 24**.se observa que el estadístico Chi-cuadrado presenta como Sig. Bilateral 0.000,evidenciando que se cumple la H1, es decir, que existe mejora en la “Clima Laboral” por acciónde la dimensión “Desconfianza”

4.2.5. Influencia del Trabajo en equipo en el clima laboral

Para el análisis de la influencia de la dimensión Trabajo en equipo en la variable Clima Laboralse propusieron las siguientes hipótesis.

Ho: No existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Trabajo en equipo”

H1: Existe mejora en la “Clima laboral” por acción de la dimensión “Trabajo en equipo” **Tabla 25. Influencia de la Trabajo en equipo en el clima laboral**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,000 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	41,589	3	,000
Asociación lineal por lineal	23,200	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuentomínimo esperado es 2,00.

En la **Tabla 24**.se observa que el estadístico Chi-cuadrado presenta como Sig. Bilateral 0.000,evidenciando que se cumple la H1, es decir, que existe mejora en la “Clima Laboral” por acciónde la dimensión “Trabajo en equipo”

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se encontró las mejoras esperadas en el “Clima Laboral” por la acción de una “Metodología de la Gestión del Talento Humano”, como se muestra en la Tabla 20. A esto implica una En esta investigación se encontró las mejoras esperadas en el “Clima Laboral” por la acción de una “Metodología de la Gestión del Talento Humano”, como se muestra en la Tabla 20. A esto implica una relación directa y fuerte correlación entre las variables como se evidencian en las tablas 19 y 21.

Estas variaciones de mejora estuvieron condicionadas *primero*, al desarrollo de un sistema de mejora para la “Clima Laboral” *segundo*, la Metodología de un “Gestión del talento humano”, *tercero*, a la teoría de Mirna Portillo P. Anabel Morales Virginia Ibarvo U (2016), que determinó la importancia que tiene Clima Laboral, en ayudar a la empresa y a sus trabajadores que eviten diversos índices de rotación de personal que existen.

Existe también coincidencias con los resultados de Gonzales, Rodríguez, Oscco (2015) e Inca (2015), que encontraron un impacto de la metodología de gestión del talento humano para el clima laboral.

Una limitación de la tesis está condicionada a la observación de mejora en el “Clima Laboral”, por la implementación de los procedimientos que van a ser definidos en el programa, pero que podrán observarse el impacto de la “Metodología de la gestión del talento humano” en la disminución de rotación del personal.

Todas las empresas deben tener en cuenta antes de contratar al personal que pase por todas las evaluaciones que son necesarias donde se evalúan aspectos de las personas para de esa manera evitar las rotaciones de personal, pérdidas de dinero, de tiempo y más que todo una buena sucesión de las actividades que se realiza.

Para poder tener una mejora en las empresas y tener mayor productividad se necesita tener un buen clima en donde todos los trabajadores se sientan bien y de esa manera obtener mejoras tanto en la empresa como también las mismas personas que se

sienten motivadas y trabajan bien, las empresas para dar una motivación hacen programas de incentivos mensualmente, felicitar o dar una buena recompensa para que el trabajador se sienta bien.

Con todos los datos que se encontraron en la investigación podemos ver que la mayoría del personal no se encuentra bien trabajando en su puesto por esa razón se debe realizar de manera constante evaluaciones constantes, encuestas, incentivos al para el personal para que de ese modo se sienta motivado al momento de que realiza sus labores.

Las principales razones por la cual existe tanta rotación de personal se deben al mismo entorno en que se trabaja por ende existe menos eficiencia y menor productividad en las empresas.

Mayormente la rotación del personal se por un clima laboral no adecuado, por ello en esta investigación se busca y/o se basa en mejorar, para que así no haya mucha rotación y un buen funcionamiento para las empresas porque también por ello hay pérdida de dinero.

Cuando no existe un buen ambiente laboral los trabajadores optan por cambiar de manera constante en las empresas, por eso en los últimos años las encuestas que se realizan en diversos proyectos dan a reflejar que cada año existe mayor rotación de personal dentro de las empresas esto se debe a que muchas de ellas no se preocupan por el personal que tiene solo se preocupan por que la empresa continúe con la producción.

La rotación del personal debe reducir para poder obtener mayor producción y que la empresa junto con el personal puedan crecer, todo debe partir desde que se realiza la selección del personal que vamos a tener y que pase por el proceso, de igual manera se debe de motivar al personal mes a mes para poder tener mayores logros y que de esa manera se reduzca de manera significativa la rotación que se tiene del personal.

Por los constantes cambios que se presentan las empresas se condicionan de manera significativa genera un costo adicional el tener alta rotación del personal, de igual

manera se retrasan los trabajos que se tienen pendiente por las variantes que se tienen.

Los resultados obtenidos en el producto de investigación nos ayudaron poder contrastar que la información que se obtuvo de los antecedentes y teorías y se da a conocer la alta rotación del personal.

La falta de motivación en el trabajo influye mucho dentro de las empresas debido a que el trabajador no se siente motivado por el entorno laboral y eso hace que la producción de las empresas baje de manera significativa.

Todas las variables que se utilizaron se relacionan con la rotación del personal y del clima laboral con los resultados que se obtuvieron se pudo comprobar que existe una relación significativa de todos lo que se logró obtener.

Las empresas al no darse cuenta del entorno laboral que se tiene se preocupan más la productividad de la empresa dejando de lado el capital humano y de esa manera se genera la alta rotación del personal y mayores pérdidas para la empresa que genera sobre costos al estar a cada rato con la selección del personal, capacitar al personal y mayores demoras en la producción.

Todas las variables que se utilizaron en la investigación sirven para poder darle una mejora a la empresa evitando que existe la alta rotación del personal y se mejore el clima laboral todo eso influye en las empresas causando diversas pérdidas.

De igual manera con los resultados que se obtuvieron de la investigación van a servir a las empresas para su mejora y de igual manera para las futuras investigaciones las cuales puedan tener contextos parecidos en donde se pueda observar que el clima laboral y la rotación del personal están relacionadas de maneras significativas las cuales se ven reflejadas, las herramientas las cuales se usaron para poder realizar la investigación también van a servir para otras investigaciones las cuales se realizan para los proyectos o alguna empresa que quiera medir las variables de su empresa para poder mejorar la productividad y evitar la alta rotación que se tiene hoy en día en las empresas.

Las investigaciones que se utilizaron como referencias para poder realizar el presente estudio ,nos dan los resultados y nos muestra todos los problemas que se presentaron en el proyecto de investigación donde se da a conocer los principales pilares por lo cual las empresas sufren de perdidas tanto del recurso humano como también de dinero, teniendo en cuenta los resultados se ayuda a la empresa a que mejore y de igual manera se cuida al personal que es fundamental dentro de las empresas , todo ello va ayudar al crecimiento de las empresas que se vienen iniciando o teniendo emprendimientos les servirá para evitar que pasen por lo mismo ya que todo ello genera pérdida y disminuye la productividad de las empresas.

Los programas adecuados de personal, capacitación y seguridad, así como las comunicaciones y la preparación para emergencias pueden hacer precisamente ayudar a los trabajadores y a las empresas a prepararse para los riesgos que plantean un trabajo.

La implicación de los empleados, contribuyendo así a fortalecer y / o desarrollar Nuevas habilidades, proporcione a sus empleados una formación adecuada y continua, e implemente Las actividades hacen que los empleados sientan que la organización es parte de ellos.

Una vez comprendidas las categorías con menor calificación en la organización de análisis, se puede afirmar que estas son las razones que tienen mayor impacto en los empleados. La situación mencionada es la misma, en la que el salario y las oportunidades profesionales son los factores más influyentes. Si bien el equilibrio entre la vida y el trabajo no es tan significativamente bajo como ya se mencionó, sigue siendo uno de los que menos aceptación tiene. sobre el volumen de negocios. Algunas de las estrategias mencionadas anteriormente pueden ser analizadas e implementadas por los gerentes de la organización de análisis para que la empresa pueda reducir la rotación de empleados y volverse más atractiva en el mercado laboral.

VI. CONCLUSIÓN

Como conclusión tenemos que al implementar la metodología de la gestión del talento humano para dar un mayor enfoque y ver el impacto el cual causa dentro de las empresas genera mayores beneficios para la empresa yaumenta la productividad los cuales todas las empresas desean.

En esta investigación si se encontró que la Metodología de la gestión del talento humano tienen influencia en la Clima laboral, como se evidencia en la Tabla 20.

Se evidenció en la Tabla 22 que, la dimensión “Selección del personal” tiene influencia en el “Clima Laboral” en la empresa GARDEN KORPS.

Se muestra en la Tabla 23 que, la dimensión “Capacitación del personal” tiene influencia en el “Clima laboral” en la empresa GARDEN KORPS.

Se encontró evidencia en la Tabla 24 que, la dimensión “Desconfianza” tiene influencia en el “Clima Laboral” en la empresa GARDEN KORPS.

Se evidenció que el “Trabajo en Equipo” tiene influencia en el “Clima Laboral” en la GARDEN KORPS, como se evidencia en la Tabla 25.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que en el futuro mejoren con el programa propuesto con el fin de llevar a cabo un aumento de rendimiento eficiente.

Proponer una inspección y supervisión "Gestión del talento Humano" que se orienta a la identificación de índices de rotación de personal como en el "Clima Laboral" se busca un ambiente tranquilo y como para el trabajo.

Se recomienda utilizar las propuestas dadas de nuestra tesis con el fin de lograr mejoras como Clima Laboral aumentando la rentabilidad y productividad de las empresas.

Brindar charlas a los trabajadores y tener reuniones en donde se involucre todo el personal de la empresa y dar incentivos a los trabajadores.

Los resultados obtenidos sirven para poder enfocarse más en el recurso humano para poder así tener mejoras dentro de las empresas brindando mayor confianza los trabajadores.

El trabajar en equipo mejora la producción dentro de las empresas teniendo mejores resultados.

REFERENCIAS

SORIANO SUAREZ, Ángel E. 2009. Análisis de riesgos laborales en las industrias metalmecánica IMETECOP y propuesta de mejoras aplicando las normas OHSAS 18001. Título de Ingeniero Industrial. Universidad de Guayaquil.

HERNÁNDEZ, 2010. Seguridad e higiene industrial. México: Limusa

ARIAS, 2006, Administración de recursos humanos: Para el alto desempeño.
6ta ed. México: Trillas.

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ, BAPTISTA, 2014. Metodología de la investigación
6a. ed. México: Mc Graw Hill, Disponible en:
<http://www.mediafire.com/file/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+-sampieri-+6ta+EDICION.pdf>

CHAMOCHUMBI, 2014. Seguridad e higiene industrial, texto universitario/industrial
Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/599/Seguridad%20e%20Higiene%20Industrial-1-79.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DOLORES, Et Al, 2011 Manual de seguridad e higiene industrial para la formación de ingeniería. Castelló de la plana: Publicacions de la Univesitat Jauma I.D.L.

BERNAL, 2010 Metodología de la investigación. [en línea] Colombia: Pearson.
Disponible en:
<file:///C:/Users/user/Downloads/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203edici%C3%B3n%20Bernal.pdf>

Manual Para La Formación Del Auditor En Prevención De Reisos Laborales aplicaciones y casos prácticos por Fernández Florentino [*et al.*].Valladolid: Lex Nova .S.A.U, 2010. 50 pp.

ISBN: 9788498981551.

BOEREE, George. (2003). Teorías de la personalidad, de Abraham Maslow. Traducción: Rafael Gautier.

CHACÓN, Vivian 2001. Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula. Disponible en:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>

FLORES, Roberto. J. L. Abreu Y M. H. Badii (2008) Factors that cause personnel rotation in Mexican companies.

<http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%2065-99.pdf>

PORTILLO Mirna, MORALES Anabel, IBARVO Virginia 2016. Clima laboral y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora en la ciudad de chihuahua.

<http://ru.iiec.unam.mx/3429/1/195-Portillo-Morales-Ibarvo.pdf>

LOPEZ Sheyly, 2015, Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla” Con la finalidad de optar su título de Psicología Industrial en la universidad Rafael Landívar, Guatemala.

RODRÍGUEZ Hugo. 2015. Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social.

Disponible en

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T->

[ESPE049607.pdf](#)Vallejo Chavez, L. (2016). *Gestión del talento humano.*

- Scope, L. (2005). 'Objetivos y funciones de la salud ocupacional'. En Revista. Vol. 174, pp. 533-536
- VV.AA. (1996). Auditoría administrativa con cuestionario de trabajo. Holguín: Universidad de Holguín.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ª. Edición). México: McGraw Hill.
- HERNÁNDEZ, Olivares, G. CRUZ Netro, G. MEZA MORALES, M. CRUZ NETRO, C. art. Abril. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de transporte.
- CABRERA Piantini, A. R., LEDEZMA Elizondo, M. T., & RIVERA HERRERA, N. L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 83-91.
- Más, J., 2021. MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. [online] [Revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe](https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe). Available at: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692> [Accessed 12 March 2021].
- HERZBERG, F. (1969). Una vez más ¿cómo motivar a sus empleados? Harvard Business Review.
- CHIAVENATO, I. 2001. Evaluación del Desempeño, en su: Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc Graw–Hill.

- HERNANDEZ, J. J. 2004. La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad. Mexico, DF: UPIICSA.
- ZELA, C. 2012. “Gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de transportes de pasajeros interdepartamental ruta Juliaca – Arequipa periodos 2010 - 2011”. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- PEÑALOZA, Y. 2016. “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación Civil Giordano Liva – periodo 2014”. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- INCA, K. 2015. “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”. Andahuaylas – Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE%20Inca%20AllcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Fecha: 10 de Mayo del 2017.
- GONZÁLEZ, W. (2011). “La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el primer Semestre del 2011”. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado de: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/201/3/TESIS%20MARLENE%20YA%20FINAL.pdf>. Fecha: 10 de Mayo del 2017.
- DOLAN, S., VALLE, R., Jackson, S., & SCHULER, S. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. España: Editorial Mc Graw Hill. 3ra edición.

- CRUZ, M. 2015. “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño del personal de la cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222-Huamachuco: 2015”. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- ARAUJO, M., & GUERRA, M. 2007. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales, 4(2), 132–147.
- CABALLERO, C. 2017. Construcción colectiva de “actitud cooperativa” desde un escenario virtual de aprendizaje. Revista Científica de FAREM-Esteli, 41-50. ISSN 2305-5790.
- PÉREZ FERNÁNDEZ, M. ESPICHAN MALASQUEZ, W. 2016. “La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado plaza vea, sede real plaza – Trujillo, periodo 2016.”
- LIKERT, R. 1967. The Human Organization. . Nueva York: Mc Graw Hill.
- LEDESMA Celis, J. 2006. Posibles causas de la rotación del personal, en Mensajerías Expres MD, S.
- ESPINOZA, E. 2012. Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012. Arequipa - Perú: Tesis Universidad Nacional de San Agustín.
- RINCÓN, P. 2006. Motivación laboral como herramienta clave evitar la rotación de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia. Morelia.

- SIERRA GARCÍA, M. 2015. "El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, a.v."
- AVILES, C. 2007. Diagnóstico de Clima Laboral del personal administrativo de la empresa Saúl E. Méndez, Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Disponible en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- DANKHE, O. L. 2018. La comunicación humana: ciencia social. México, D.F: Mc.Graw-Hill
- INCA ALLCCA HUAMÁN, K. 2015. "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de andahuaylas, 2015".
- MAJAD RONDON, M. 2016. Reviit de investigation. Gestión del talento humano en organizaciones educativas.
- TEJADA ZABALERA, A. 2003. Art. Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias.
- Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting Disponible en:
https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S086434662017000100003&script=sci_arttext&tlng=en
- GONZALES COLMENARES, L. 2017. Importancia de una buena gestión del proceso de selección del talento humano en el desarrollo de la empresa universidad militar de granada 2017.
- GARCÍA GUILIANY, J. 2017. Art. Human talent management policies for the development of management competences in metalmecánica companies.

IGLESIAS NAVAS, M. ROSERO FLORES, K. CASTAÑEDA VILLACOB, J. 2017.

Rev. Art. La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia

ANAYA GAMARRA, L. PAREDES RIVERA, J. 2015. “propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano”

VASQUEZ, A. LARA, J. (2009). Blog. Gestión de Talento Humano.

Jerarquia de Maslow. Disponible en:

<https://www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla 3: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				
			VARIABLE INDEPENDIENTE: CONDICIONES DE TRABAJO				
Principal	Principal	Principal	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Item	
¿En qué medida influye la gestión de talento humano en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?	Determinar qué medida influye la gestión de talento humano en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019	La gestión de talento humano influye en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019	HUMANO GESTIÓN DEL TAL Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I (2002)	Selección del personal	Curriculum vitae	1,2	
					Entrevista	3,4	
					Contratación	5,6	
					Capacitación del personal	Presupuesto de capacitación	7,8
						Capacitación	9,10
						Plan o programa de capacitación	11
¿En qué medida influye la selección del personal en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?	Determinar en qué medida influye la selección del personal en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019	La selección del personal influye en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019			Desconfianza	Disciplina	12
						Confiabilidad	13,14
						Interrupción	15,16
					Trabajo en equipo	Desempeño	17,18
						Conocimiento de trabajo	19
						Calidad	20
¿En qué medida influye la capacitación del personal en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?	Determinar en qué medida influye la capacitación del personal en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019	La capacitación del personal influye en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019			Cantidad	21,22	
					Exactitud	23	
					Liderazgo	24	
VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA LABORAL							
¿En qué medida influye la desconfianza en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?	Determinar en qué medida influye la desconfianza en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019	La desconfianza influye en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019	CLIMA LABORAL Anzola (2003) Define que el clima laboral se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.	Seguridad en el trabajo	Maquinarias	1,2	
					Capacitación	3,4	
					Riesgos en el trabajo	5,6	
					Accidente laboral	Sobreesfuerzo	7,8
						Caídas	9,10
						Atrapamientos	11
¿En qué medida influye el trabajo en equipo en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019?	Determinar en qué medida influye el trabajo en equipo en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019	El trabajo en equipo influye en el impacto del clima laboral en la empresa GARDEN KORPS en el año 2019			Peligro en el trabajo	Lesiones graves	12,13
						Ergonómicos	14,15
						Condiciones	16
						clasificación	17,18

Anexo 2: Cuestionario

Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una "X" el número de la escala cuantitativa que aparece en cada pregunta.

Gestión del Talento Humano

Muy Malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)

N°	PREGUNTAS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Selección del Personal						
1	Como califica usted los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador.					
2	Como califica su currículum vitae tenga constantes actualizaciones.					
3	Usted como califica la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento.					
4	La entrevista del personal ayuda a ver la facilidad de expresión verbal de la persona.					
5	Como califica que la selección de personal es la más adecuada para controlar el personal para el puesto de trabajo					
6	Como califica usted el modo de selección de personal dentro de la empresa.					
Capacitación del personal						
7	En su opinión cómo calificaría el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación.					
8	Como considera que el presupuesto puede aumentar de acuerdo a la labor y los días.					
9	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
10	¿Está usted de acuerdo que la capacitación sea para todo el personal de manera constante?					

11	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia					
Desconfianza						
12	Como clasifica la disciplina en el trabajo en cuestión para evitar accidentes					
13	En su opinión la confiabilidad en los supervisores en los trabajadores					
14	En su opinión cómo calificaría la experiencia en el área de trabajo					
15	Como califica la medida cuando hay un accidente y evitar baja productividad					
16	Como califica la medida de emergencia a causa de accidentes que producen retrasos en los pedidos					
17	En su opinión como clasificaría el desempeño de los trabajadores disminuye si esta propenso a varios accidentes					
18	Como clasifica la distracción en las operaciones en cuestión del desempeño					
Trabajo en Equipo						
19	Como califica la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
20	En su opinión como califica los equipos de trabajo obtienen servicios de calidad.					
21	Hay mayor rapidez cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					
22	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna					
23	Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo					
24	Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta					

Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una “X” el número de la escala cuantitativa que aparece en cada pregunta.

Clima Laboral

Muy Malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)

N°	PREGUNTAS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Seguridad en el trabajo						
1	Como califica usted la seguridad de los usos de las maquinas en el trabajo					
2	Como califica los mantenimientos de las maquinas en cuestión de su seguridad al momento de utilizarlo					
3	Su conocimiento de términos y normas técnicas de Seguridad.					
4	Su capacidad de tomar decisiones en situación que la seguridad en el trabajo					
5	Como califica la identificación de riesgos en área donde labora					
6	Como califica la responsabilidad de la empresa para contrarrestar los riesgos					
Accidentes laborales						
7	Como clasifica las medidas sobre el sobreesfuerzo en cargar objetos pesados le podría conllevar lesiones en la espalda					
8	Como clasifica que las medidas para evitar la fatiga laboral					
9	Como clasifica las medidas la prevención de accidentes físico por tropiezo de desnivel					

10	Como clasifica el orden y distribución de la planta					
11	Como clasificaría las medidas cuando se hace pintado interior de tanques en lugares confinados.					
12	En su opinión como clasificaría el apoyo financiero de la empresa cuando sucede lesiones graves					
13	En su opinión como clasificaría el seguro contra accidentes laborales de todo tipo					
Peligro en el trabajo						
14	Como clasifica los equipos de trabajo en cuestión de su diseño ergonómicos					
15	En su opinión los estudios de la ergonomia en los puestos de trabajo					
16	Como clasifica las condiciones de trabajo en cuestión de infraestructura					
17	Como clasifica las medidas empleadas sobre los peligros causantes de accidentes					
18	En su opinión la clasificación de peligros dentro la empresa					

Anexo 2: Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Metodología de la gestión del talento humano y su impacto en el clima laboral en la empresa Garden Korps, Lima, 2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano								
1	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 1, 2 y 3 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 4, 5 y 6 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
VARIABLE DEPENDIENTE: Clima laboral								
1	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 7, 8, 9, 10, 11 y 12 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 13, 14, 15, 16, 17 y 18 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Panta Salazar Javier Francisco DNI: 02636381
 Especialidad del validador: Ing. Industrial

Lima 09 de Julio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
Metodología de la gestión del talento humano y su impacto en el clima laboral en la empresa Garden Korps, Lima, 2019

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano							
1	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 1, 2 y 3 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 4, 5 y 6 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
	VARIABLE DEPENDIENTE: Clima laboral							
1	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 7, 8, 9, 10, 11 y 12 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 13, 14, 15, 16, 17 y 18 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

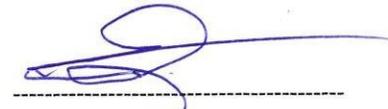
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) SANTOS ESPINOZA, Carlos **DNI** 07187345
Especialidad del validador. _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 9 **de** Julio **del 2019**

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
Metodología de la gestión del talento humano y su impacto en el clima laboral en la empresa Garden Korps, Lima, 2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano								
1	DIMENSIÓN 1: Selección del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 1,2 y 3 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 4,5 y 6 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
VARIABLE DEPENDIENTE: Clima laboral								
1	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 7,8,9,10,11 y 12 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		
2	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
	PREGUNTAS: 13,14,15,16,17 y 18 (de la encuesta/ correspondiente al Anexo 2)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: WALTER J. LINOS RODRIGUEZ **DNI:** 09579063
Especialidad del validador: ING. INDUSTRIAL
Lima 09 **de** Julio **del 2019**

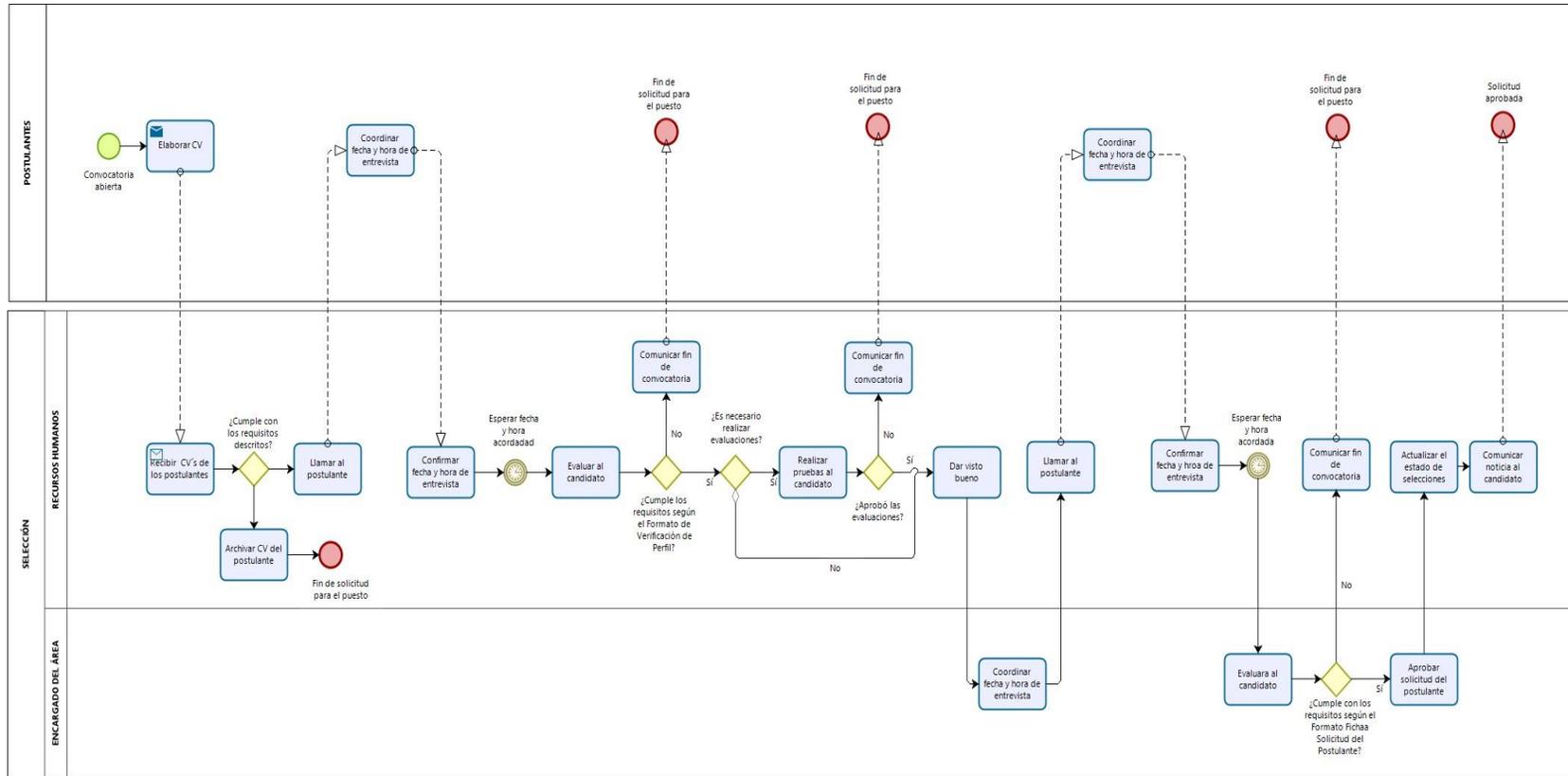
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

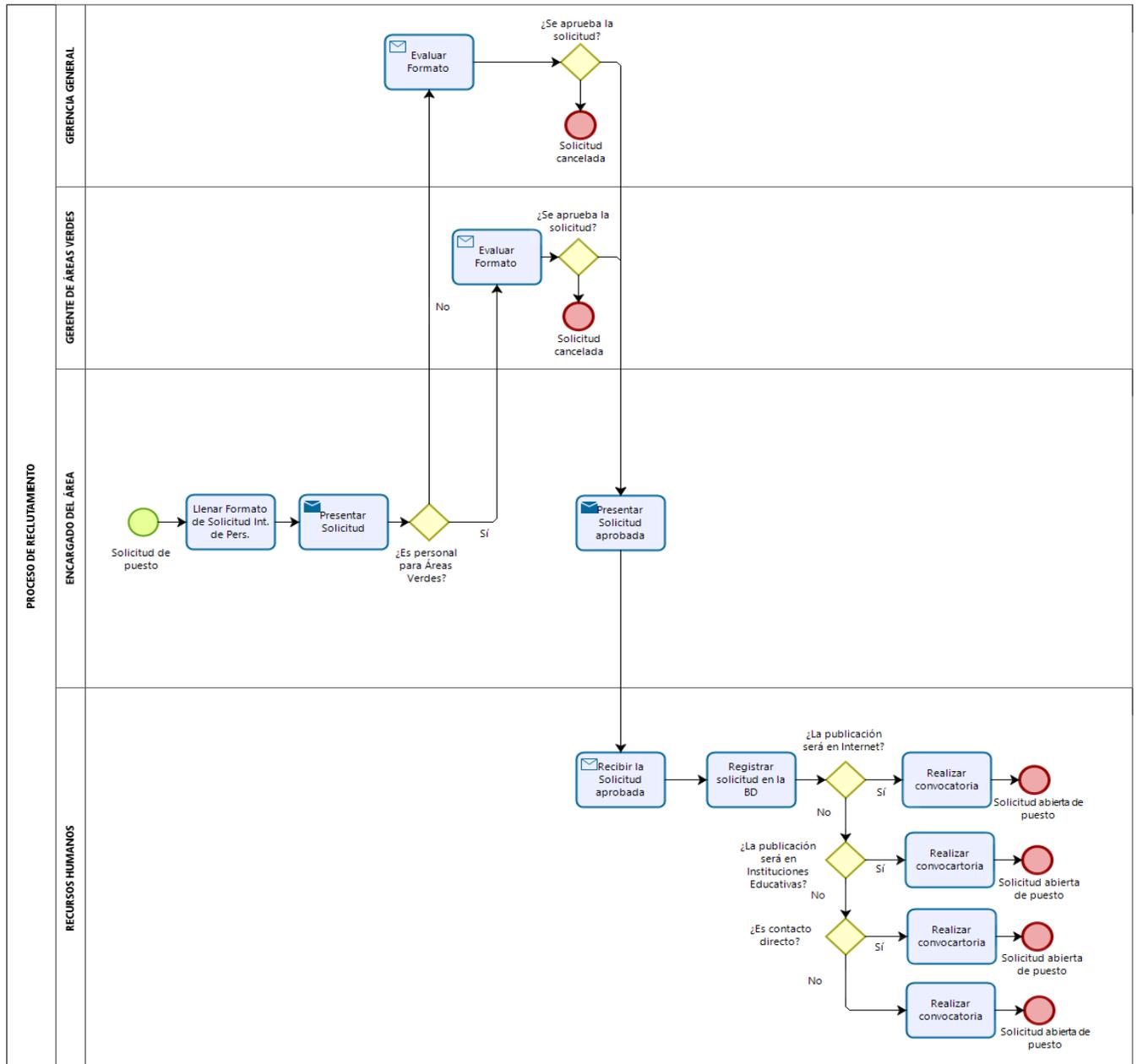


Firma del Experto Informante.

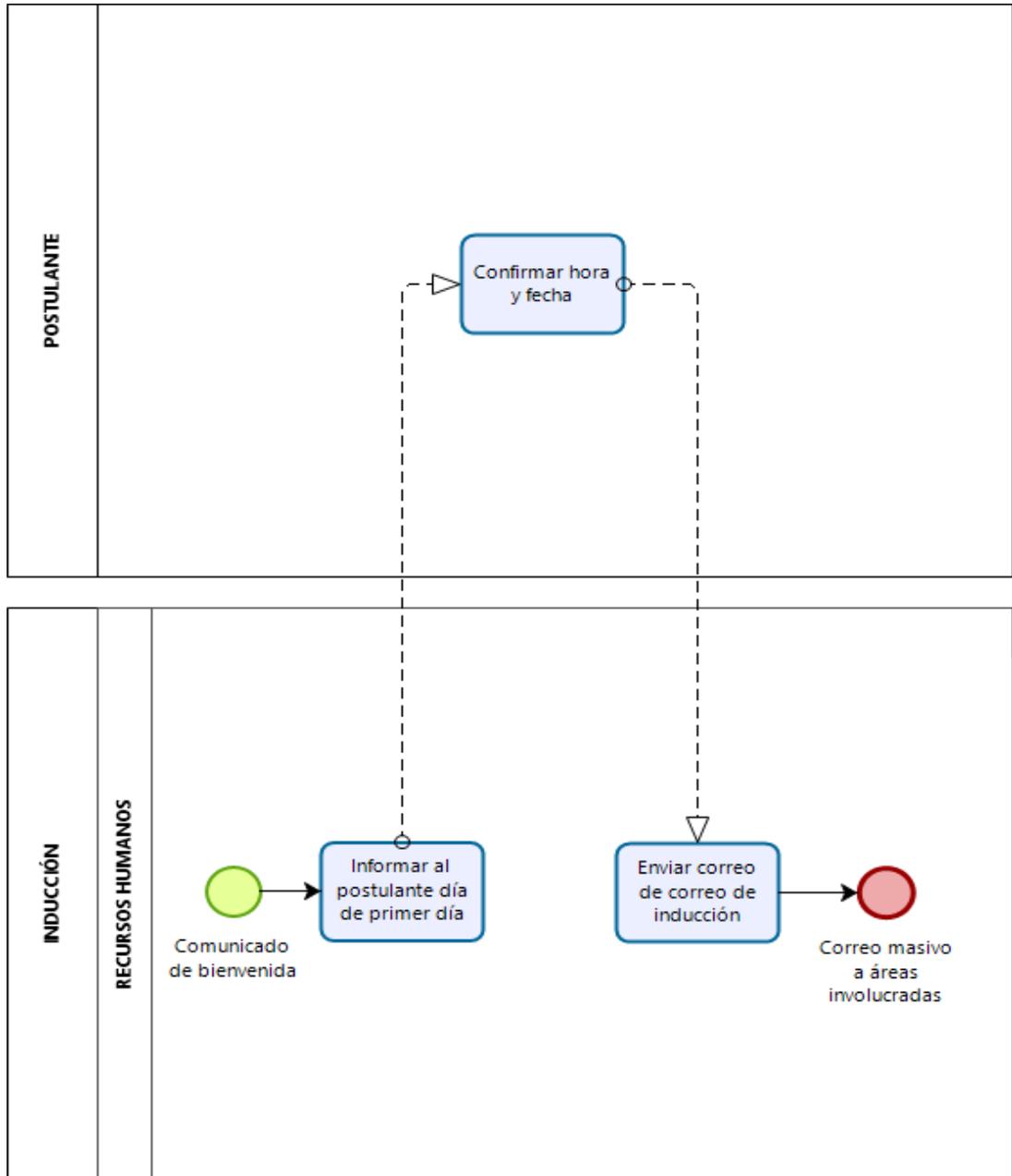
Anexo 4: Proceso de Selección



Anexo 5: Proceso de Reclutamiento



Anexo 6: Proceso de Inducción



Anexo 7: Carta de autorización de la empresa

Lima, 01 de noviembre del 2019

Señor

Dr. Robert Julio Contreras Rivera

Director De Nacional de la Escuela Profesional De Ingeniería Industrial de la
Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Este

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TESIS DE INVESTIGACIÓN

Yo Feijo feijo Jose Luis, identificado con DNI 41308200, en mi calidad de representante legal de la empresa Gerente, autorizo al estudiante Unchupayco Yabar Kenyi Aldhaith y Tocto Davila Caroline, estudiante de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial, de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Este, a utilizar información confidencial de la empresa para el desarrollo del proyecto de tesis denominado ""METODOLOGÍA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA GARDEN KORPS, LIMA, 2019". Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela de Profesional de Ingeniería Industrial.

Atentamente,



Jose Luis Feijo F
Gerente General

Nombre del Representante legal.

Anexo 8: Organigrama de la empresa

