



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de recursos humanos y clima organizacional en la
empresa textil Camones S.A. del distrito de Puente Piedra - 2019**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORA:

Rivera Huamán, Janet (ORCID: 0000-0003-3980-149X)

ASESOR:

Dr. Valderrama Mendoza, Santiago Rufo (ORCID: 0000-0002-5646-4985)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por el don de la vida, a mis padres, hermanos y familiares por su valioso apoyo incondicional y confianza hacia mi persona para lograr mi superación profesional.

Agradecimientos

A Dios, por darme la vida y ser mi guía en cada instante de mi vida.

A mis padres por ser mi soporte, quienes son mi motivación para lograr todas mis metas trazadas en cada etapa de mi vida.

A mis hermanos por su gran apoyo y consejos a lo largo de mi trayectoria académica universitaria.

Finalmente agradecer a mis docentes por el gran conocimiento y experiencias impartidas, en especial al Dr. Teodoro Carranza por la gran labor loable y dirección en la elaboración de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIA	31
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 4: Variable de Gestión del talento humano.....	21
Tabla 5: Variable de Clima Organizacional	21
Tabla 6: Análisis Inferencial	22
Tabla 8: Prueba de hipótesis general.....	22
Tabla 09: Prueba de hipótesis específica 1.....	23
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 2.....	24
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 3.....	25
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 4.....	26

Resumen

El estudio se aborda con el enfoque de Cuesta (2005), el cual fundamenta que la Gestión de Recursos Humanos es un conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo durante la planeación, implantación y control de estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. Para la variable 2 se basa en el enfoque de Méndez (2006) quien sostiene que el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que se encuentra en su proceso de integración social y en la estructura organizacional, que orienta su creencia, percepción, grado de participación y actitud de su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. El objetivo planteado fue determinar el grado de relación entre las variables gestión de recursos humanos y el clima organizacional. El método que se empleo fue NO EXPERIMENTAL-TRANSVERSAL. Los principales resultados fueron: existe relación positiva entre las variables de la empresa "TEXTIL CAMONES S.A" del distrito de Puente Piedra y la conclusión fue que existe una correlación positiva entre la variable 1 y la variable 2.

Palabras clave: Gestión, talento humano, clima organizacional

Abstract

The study is approached with the approach of Cuesta (2005), which grounds that Human Resources Management is a set of decisions and management actions in the organizational environment that influence people, seeking continuous improvement during planning, implementation and control of organizational strategies, considering the interactions with the environment. For variable 2, it is based on the approach of Méndez (2006) who maintains that the environment proper to the organization, produced and perceived by the individual according to the conditions found in his process of social integration and in the organizational structure, which guides their belief, perception, degree of participation and attitude of their behavior, satisfaction and level of efficiency at work. The objective was to determine the degree of relationship between the variables human resources management and the organizational climate. The method used was NON-EXPERIMENTAL-TRANSVERSAL. The main results were: there is a positive relationship between the variables of the company "TEXTIL CAMONES S.A" of the Puente Piedra district and the conclusion was that there is a positive between variable 1 and variable 2.

Keywords: Management, human talent, organizational climate

I. INTRODUCCIÓN

La investigación presentada denominada de gestión del talento humano (GTH) y clima organizacional (CO) es de vital importancia, pues según estudios y teorías han demostrado que toda organización debe comprender y valorar el talento, habilidades, destrezas y la satisfacción de motivación en cada uno de los colaboradores con los cuales forme parte su empresa.

Según Chiavenato (2012) define, “GTH es la ocupación que afirma la contribución poderosa de los individuos para conseguir los objetivos organizacionales e individuales” (p.6)

En el entorno internacional, se puede inferir que las organizaciones son más cambiantes en el contexto socioeconómico debido a los grandes cambios tecnológicos, esto estimula que toda organización se preocupe por retener el personal con múltiples habilidades para poder subsistir frente a su competencia. En el mundo de las compañías empresariales está lleno de retos y desafíos para adaptarse a nuevos desafíos y poder enfrentarlos con éxito.

La misión de una aptitud humana debe ser considerada por toda organización como una fuente primordial de captación del personal con un gran potencial de habilidades y conocimientos que puedan transformar en ideas innovadoras y productivas en beneficio de la organización, siendo su principal objetivo la satisfacción laboral y motivación para su rendimiento y mejora continua en cada actividad a llevar a cabo, afín de consolidar una sola idea de desarrollo empresarial que le permita competir con productos innovadores.

Lavarello y Gonzales (2015) puntualizan que “clima organizacional son percepciones que el colaborador posee respecto a su trabajo, produciendo satisfacción o insatisfacción en el trabajo”.

De lo precisado por el autor, el CO es el ambiente en el contexto interno de la organización que se relaciona con el desempeño laboral, como también la producción o cuota de trabajo de cada colaborador, la incidencia de la rotación del personal y muy particularmente la satisfacción desarrollada en el puesto de trabajo. Cabe precisar la atmósfera negativa en cuanto al clima organizacional afecta la parte emocional del trabajador porque perjudica en grandes aspectos a la organización como la productividad y rendimiento dentro de toda organización.

A nivel nacional la el talento humano tiene una relación muy precisa con el clima organizacional, pues existen muchos estudios y teorías que afirman que ambos temas abordados van de la mano porque ambos miden la satisfacción y estimulación del personal dentro de la organización, con el objetivo de generar un ambiente grato y cómodo, lo que permitirá brindar un rendimiento emocional de pertinencia y seguridad por parte de la compañía hacia el trabajador, esto permitirá que toda organización pueda retener a su mejor talento humano para poder innovar y adaptarse a la globalización.

En la actualidad grandes compañías están utilizando instrumentos hacia sus colaboradores relacionado al clima organizacional para analizar las falencias y realizar mejoras al servicio del colaborador, así lograr en ellos un óptimo desempeño con un ambiente laboral saludable y beneficioso para toda la empresa.

A nivel local, algunas MYPES, PYMES están aplicando una incorrecta gestión del talento humano generando un clima organizacional inapropiado causando a sus colaboradores insatisfacción laboral, creando en ellos resistencia y trabajo monótono a atreves de desarrollo de sus funciones a cambio de un salario con el propósito de cubrir sus necesidades básicas, estas deficiencias pueden generar conflictos y obstáculos en el rendimiento y productividad organizacional, generando incumplimiento de los objetivos organizacionales.

La empresa Textil Camones S.A, hoy en día después de alcanzar un nivel de crecimiento a nivel internacional, no solo debe enfocarse en la comunicación organizacional como parte de estrategia para captar clientes, sino también debe enfocarse en aplicar instrumentos de retención de personal para afianzar una organización empresarial de calidad generando en sus colaboradores una reacción favorable al cambio.

La realidad problemática expresada en el trabajo de investigación admitirá conocer la necesidad de ajustar un modo de GTH para la compañía, por lo que se formuló lo siguiente para la empresa Textil Camones, ¿Qué relación existe entre la GTH y EL CO en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019? y como problemas Específicos, a) ¿Qué relación existe entre selección de personal y comunicación interpersonal en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?, b) ¿Qué relación existe entre

capacitación de personal y motivación laboral en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?, c) ¿Qué relación existe entre remuneración y compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?, d) ¿Qué relación existe entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?

En este trabajo de investigación se consideraron investigaciones similares para afianzar nuestra información lo que permitirá determinar la viabilidad de nuestra investigación, a fin de constatar el estudio que se aplicará en relación a nuestras variables de estudio. De modo que, se le informara a la Empresa Camones S.A. sobre los resultados obtenidos en dicha indagación demostrando que deben implementar estrategias que prioricen la gestión del talento humano y la importancia de un clima organizacional en los colaboradores con el objetivo de implementar estrategias en el recurso humano que vayan alineadas a la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estos resultados se podrán en conocimiento al jefe de recursos humanos el mismo que será responsable de ejecutar las gestiones de implementación de un clima organizacional y retención del talento humano para ser la empresa más pudiente al nivel nacional con respecto a la contratación de personal altamente capacitado dentro de la organización.

El presente trabajo buscó lograr los objetivos planteados, teniendo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019 y como objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre selección de personal y comunicación interpersonal en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, b) Establecer la relación que existe entre capacitación y motivación laboral en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, c) Establecer la relación que existe entre remuneración y compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, d) Establecer la relación que existe entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019.

Por otra parte, se planteó como hipótesis general si se percibe o Existe relación positiva entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019 y como

hipótesis específicas: a) Existe relación positiva entre selección de personal y comunicación interpersonal en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, b) Existe relación positiva entre capacitación personal y motivación laboral en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, c) Existe relación positiva entre remuneración y compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, d) Existe relación positiva entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019. La investigación presentada denominada GTH y CO es de vital importancia, pues según estudios y teorías han demostrado que toda organización debe comprender y valorar el talento, habilidades, destrezas y la satisfacción de motivación en cada uno de los colaboradores con los cuales forme parte su empresa.

Según Chiavenato (2012) define a la “GTH cómo la ocupación que afirma la contribución poderosa de los individuos para conseguir los objetivos organizacionales e individuales” (p.6).

Internacionalmente, las organizaciones son más cambiantes en el contexto socioeconómico debido a los grandes cambios tecnológicos, esto estimula que toda organización se preocupe por retener el personal con múltiples habilidades para poder subsistir frente a su competencia. En el mundo de las compañías empresariales está lleno de retos y desafíos para adaptarse a nuevos desafíos y poder enfrentarlos con éxito.

La misión de una aptitud humana debe ser considerada por toda organización como una fuente primordial de captación del personal con un gran potencial de habilidades y conocimientos que puedan transformar en ideas innovadoras y productivas en beneficio de la empresa organizada, siendo su principal objetivo la satisfacción laboral y motivación para su rendimiento y mejora continua en cada actividad a llevar a cabo, afín de consolidar una sola idea de desarrollo empresarial que le permita competir con productos innovadores.

Lavarello y Gonzales (2015) puntualiza que “CO son percepciones que el colaborador posee respecto a su trabajo, produciendo satisfacción o insatisfacción en el trabajo”. De lo precisado por el autor, el CO es el ambiente interno del ente empresarial que se relaciona con el desempeño, productividad,

rotación del personal y satisfacción laboral. Cabe precisar que un CO negativo afecta la parte emocional del trabajador porque perjudica en grandes aspectos a la organización como la productividad y rendimiento dentro de toda organización.

A nivel nacional, el talento humano tiene una relación muy precisa con el clima organizacional, pues existen muchos estudios y teorías que afirman que ambos temas abordados van de la mano porque ambos miden la satisfacción y motivación de los trabajadores dentro de la organización, con el objetivo de generar un ambiente grato y cómodo, lo que permitirá brindar un rendimiento emocional de pertinencia y seguridad por parte de la compañía hacia el trabajador, esto permitirá que toda organización pueda retener a su mejor talento humano para poder innovar y adaptarse a la globalización.

En las grandes compañías están utilizando instrumentos hacia sus colaboradores relacionado al clima organizacional para analizar las falencias y realizar mejoras al servicio del colaborador, así lograr en ellos un óptimo desempeño con un ambiente laboral saludable y beneficioso para toda la empresa.

A nivel local, algunas MYPES, PYMES están aplicando una incorrecta gestión del talento humano generando un clima organizacional inapropiado causando a sus colaboradores insatisfacción laboral, creando en ellos resistencia y trabajo monótono a atreves de desarrollo de sus funciones a cambio de un salario únicamente para cubrir sus necesidades básicas. Las deficiencias de recursos económicos generan conflictos y obstáculos en las organizaciones en rendimiento y productividad que conlleva incumplimiento de los objetivos empresariales.

La empresa Textil Camones S.A, hoy en día después de alcanzar un nivel de crecimiento a nivel internacional, no solo debe enfocarse en la comunicación organizacional como parte de estrategia para captar clientes, sino también debe enfocarse en aplicar instrumentos de retención de personal para afianzar una organización empresarial de calidad generando en sus colaboradores una reacción favorable al cambio.

La realidad problemática expresada en el trabajo de investigación admitirá conocer la necesidad de ajustar un modelo de GTH para la compañía, por lo que se formuló lo siguiente para la empresa Textil Camones, ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa

Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019? y como problemas Específicos, a) ¿Qué relación existe entre selección de personal y comunicación interpersonal en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?, b) ¿Qué relación existe entre capacitación de personal y motivación laboral en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?, c) ¿Qué relación existe entre remuneración y compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?, d) ¿Qué relación existe entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra - 2019?

En este trabajo de investigación se consideraron investigaciones similares para afianzar la información, que permitió determinar la viabilidad de la investigación, a fin de contrastar el estudio que se aplicó en relación con las variables de estudio. De modo que, se le informó a la Empresa Camones S.A. sobre los resultados obtenidos en dicha indagación demostrando que deben implementar estrategias que prioricen la GTH y la importancia de un CO en los colaboradores con el objetivo de implementar estrategias en el recurso humano que vayan alineadas a la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Los resultados se pusieron en conocimiento al jefe de recursos humanos el mismo que será responsable de ejecutar las gestiones de implementación de un clima organizacional y retención del talento humano para ser la empresa más pudiente al nivel nacional con respecto a la contratación de personal altamente capacitado dentro de la organización.

El presente trabajo de Investigación buscó lograr los objetivos planteados, teniendo como objetivo general, determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019 y como objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre selección de personal y comunicación interpersonal en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, b) Establecer la relación que existe entre capacitación y motivación laboral en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, c) Establecer la relación que existe entre remuneración y compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, d) Establecer la relación que existe entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019.

Por otra parte, se planteó como hipótesis general: Existe relación positiva entre gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019 y como hipótesis específicas: a) Existe relación positiva entre selección de personal y comunicación interpersonal en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, b) Existe relación positiva entre capacitación personal y motivación laboral en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, c) Existe relación positiva entre remuneración y compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019, d) Existe relación positiva entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

La realidad problemática expresada en el trabajo de investigación admitirá conocer la necesidad de ajustar un modelo de gestionar talento humano para la compañía, cuyo fin será la retención y satisfacción del mejor talento humano generando un rendimiento óptimo y eficiente en el desarrollo de la actividad laboral asignada, promoviendo integración, valores y pautas de gestión que acompañen el desarrollo organizacional.

Al respecto de las variables de estudio presentadas, se ha mencionado algunos trabajos previos y teorías por autores, con el fin de reforzar la información, los mismos que se presentaron a lo largo de este trabajo de investigación.

Asencio (2016) propuso comprobar la analogía entre ambas variables de estudio, detallando el nivel correlacional y el enfoque aplicado fue el cuantitativo, los datos fueron tomados en un solo espacio de tiempo, usó el diseño no experimental, la población fue de 135 colaboradores y su muestra de 100 trabajadores, su técnica fue la encuesta con una confiabilidad (alfa de Cronbach KR-22).

Según Gonzales (2015) estableció determinar el nivel de dependencia entre las variables antes indicadas, utilizando como diseño no experimental, de corte transversal – correlacional, con una muestra de 40 colaboradores del lugar de estudio.

Por su parte, Machaca (2015) estableció determinar la relación entre las variables de investigación, con un estudio de tipo cuantitativo y sus resultados sirvieron para demostrar el nivel de relación en su estudio abordado por el autor.

Por otro lado, Sarmiento y Torres (2017) propusieron determinar cómo influye el clima laboral en la rotación del personal, afín de crear habilidades entre los participantes para conseguir un clima laboral óptimo para el Call Center International.

Marín (2014) buscó describir el CO de tal modo que se logre manifestar una idea de injerencia en la IPS en ocupación de esparcir las murallas y restar agotamientos, a través del estudio de la conducta de las dimensiones del CO que plantea la Organización Panamericana de la Salud (protagonismo en el liderazgo, impulso a la motivación, búsqueda de la reciprocidad y sobre todo

poner énfasis en la participación) y las variables sociales y demográficas de la población objeto del estudio.

Valladolid (2011) investigó acerca de inspeccionar la contribución de la GTH en mejora de resultados organizacionales, asumiendo la importancia sobre la conservación del capital humano emparentado a los empleados valiosos de la organización. La muestra utilizada fue de 239 empresas españolas de categoría innovadoras. En conclusión, las experiencias de recursos humanos más influyentes en la retención de empleados valiosos y en el estudio de los métodos utilizados en los efectos organizativos.

Cuestas (2010) afirmó que la GTH tiene por objeto gestionar personas que contribuyen en los objetivos organizacionales como parte importante y con conocimiento que potencia el desarrollo de las actividades empresariales (p.19).

Según Chiavenato (2012) refiere que la GTH es el proceso que consiste en gestionar la incorporación de talento humano a la empresa, compensación del personal, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas (p. 22).

La historia de evolución de la GTH proporciona mejoras de estrategia empresariales que impulsan a las organizaciones a crecer y a mantenerse en el mercado adaptándose a los cambios que se den por la globalización. Por ello la formación y el conocimiento de los trabajadores proporcionan un valor empresarial y ventajas competitivas que contribuyen al desarrollo de la compañía.

Respecto a la variable antes citada se precisa como un conjunto de estrategias determinadas a buscar la dirección e integración de los colaboradores para que puedan desarrollar sus ocupaciones de manera eficiente y poderosa, generando una ventaja competitiva. El talento humano que puedan captar, esto se logra implementando las prácticas de gestión humana a través de las funciones de atraer, desarrollar y retener al talento humano.

Así mismo Toro y Sanin (2013) en su libro clima organizacional señaló que el CO es el grado de satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores generando productividad que se manifiesta en la como se sienten los trabajadores desarrollando sus actividades diarias y la imagen de la empresa (p.18).

El CO influye mucho en el nivel de satisfacción que pueda sentir el trabajador respecto a sus actividades realizadas generando en cada uno de ellos

sentido de pertinencia e identificación, lo que permitirá mantener al personal alegre y motivado para contribuir en el logro de las metas institucionales.

Por su parte Méndez (2006) puntualizó el origen sobre clima laboral se encuentra estrechamente relacionado con el termino de sociología debido a que enfatiza la importancia del hombre de acuerdo al nivel de aprendizaje y convivencia en el entorno social mediante culturas y valores que pueden ser expresados de forma positiva o adversa en el comportamiento visible del ser humano ante la sociedad (p.30).

Brunet (1889) concreta correspondiente a las actitudes como los rasgos innatos de cada persona o individuo que aflora a través del conocimiento, la personalidad desarrollada, valores, estimulaciones internas y/o externas y el nivel de estrés que puedan considerar sobre su conducta y sobre el ambiente al interior de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque: Cuantitativo

Según Bernal (2010), “la investigación cuantitativa involucra aspectos descriptivos y explicativos del tema al objeto de estudio, basado en un marco teórico para reafirmar la información recolectada” (p. 116).

Nivel: descriptivo-correlacional

Al respecto, Bernal (2010), la indagación de tipo correlacional evalúa el nivel de relación entre variables de estudio, sin explicar las causas o consecuencias de la investigación (p.120).

Diseño metodológico: no experimental/corte transversal

Hernández et al. (2014) indican que la denominación de investigación no experimental no existe manipulación de las variables de estudio (p.152). Asimismo, Bernal (2010), puntualiza que una investigación transversal es aquella que se da en un periodo determinado del fenómeno de estudio (p.118).

Tipo de Investigación: Aplicada

Behar (2008) “la indagación aplicada se halla emparentada a la indagación primordial porque demanda un marco teórico” (p.20). por otro la investigación aplicada actúa como soporte de la actividad de una comunidad y sus contribuciones es aportar soluciones integradoras que la sociedad requiere.

Método de investigación: Hipotético deductivo

Bernal (2010) define que el procedimiento hipotético–deductivo reside en un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de suposición y busca desmentir los términos que deben cotejar con los hechos (p.60).

3.2. Variables y operacionalización

VARIABLE X: Gestión del talento humano (GTH)

Chiavenato (2012) la GTH es el proceso que consiste en gestionar la recepción de personas, indemnización de las personas, desarrollo profesional, sostenimiento del buen trabajo y evaluación de personas para desarrollar la proactividad al trabajo (p. 22).

Gestionar un talento humano consiste en un conjunto de estrategias que buscan la dirección e integración de los colaboradores para que puedan desarrollar sus empleos de manera comprometida, generando una ventaja competitiva para las empresas; hoy en día se diferencian por la calidad de talento humano que puedan captar, esto se logra implementando las prácticas de gestión humana a través de las funciones de atraer, desarrollar y retener al talento humano.

Dimensión1: Selección de personal

Según Gómez et al. (2008) es la captación de personas a través de concurso público que certifique la contratación en función a la capacidad y mérito profesional o técnico de cada aspirante, mediante instrucciones de evaluación y selección desarrolladas dentro del marco legal de cada organización (p.44).

Indicador 1: Reclutamiento

Gómez et al. (2008) conceptúan al reclutamiento como el proceso de elección de candidatos cualificados para un determinado puesto solicitado, para cubrir la necesidad de servicio de la organización (p.190).

Indicador 2: Evaluación curricular

Es la verificación de los requisitos establecidos en cuanto a la formación profesional o técnico con el cual la empresa desea adquirir para que el postulante forme parte de su equipo de trabajo.

Indicador 3: Entrevista

En esta etapa está orientada a evaluar con idoneidad y mayor compatibilidad por parte del empleador al postulante en la que se corrobora el conocimiento, habilidades y competencias solicitadas para captar al personal altamente calificado para formar parte del equipo dentro de la organización.

Dimensión 2: Capacitación del personal

Gómez et al. (2008) refieren que es la preparación del trabajador por parte de la entidad para reforzar su nivel de conocimiento y experiencias laboral para un mejor rendimiento laboral (p.283)

Indicador 1: Inversión por empleado

Las organizaciones deben implementar un presupuesto que debe ser utilizado en la capacitación de su personal para poder preparar a sus empleados mediante convenios o estudios que incentiven al trabajador a esforzarse por el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Indicador 2: Inteligencia emocional

Según Goleman concreta que la inteligencia emocional es el conocimiento y dominio de las emociones, reconociendo el sentimiento en el momento en que ocurre y la habilidad para controlar los propios sentimientos para materializarlos de forma apropiada, en la está presente la motivación para ser más productivos en las actividades a realizar.

Indicador 3: Efectividad

Es la correlación entre metas establecidas y resultados alcanzados bajo propósitos organizacionales hacia el éxito que conlleven al mejor resultado, a través de un mínimo costo para un máximo de beneficios a través del conocimiento y habilidades para ejecutar las actividades de la organización.

Dimensión 3: Remuneración

Gómez et al. (2008) concreta con referencia a la remuneración como el pago percibido por un trabajador como fruto de su trabajo (p.34).

Indicador 1: Responsabilidad

Es el cumplimiento de obligaciones o decisiones a tomar al momento de realizar una obligación o tarea, también la responsabilidad obedece a cuestiones éticas y morales que tiene cada persona para responder frente a las obligaciones o compromisos ante la sociedad.

Indicador 2: Compromiso

Según Toro y Sanin (2013) el compromiso es sentido de pertinencia, responsabilidad de pertenecer a un equipo de trabajo que promueve el cumplimiento de patrones colectivos de actuación en la empresa o trabajo (p. 109)

Indicador 3: Cooperación

Es el conjunto de valores mutuos, con la capacidad de entender y preocuparse por los demás, se fundamenta en el respeto mutuo de las personas en búsqueda de alcanzar un objetivo común, el valor de la cooperación reside en renacer la importancia de cada persona con sinceridad.

Dimensión 3: Desarrollo personal

Es el proceso de auto transformación mediante estrategias para alcanzar nuestro potencial en diferentes áreas de nuestra vida, comenzando por luchar por metas establecidas, nivel de superación haciendo uso del factor tiempo para adquirir nuevos conocimientos que permitan al ser humano estar más preparado frente a los cambios tecnológicos.

Indicador 1: Liderazgo

Según la teoría del liderazgo transformacional, el líder intenta provocar permutaciones fructíferas en la destreza para ablandar la creación de productos o tecnología afirmando en una visión clara y valores cooperados entre el líder y los discípulos en beneficio de toda la organización, generando la iluminación del grupo, genera influencia mediante carisma y estimulación intelectual para una exitosa gestión gerencial.

Indicador 2: Habilidad

Por su parte Whetten y Cameron (2011), indica que las destrezas interpersonales verdaderas contribuyen a la voluntad de crear importantes resultados a nivel fisiológico, emocional, intelectual y social (p.238).

Indicador 3: Eficacia

Es la correspondencia de cumplimiento existente entre el resultado y la planeación concreta que se conoce en el mercado como una organización con la que está comprometida desde sus inicios hasta el final de las negociaciones. Por lo tanto, un proceso eficaz es una organización que cumple con sus clientes, empleados y a todos los grupos de interés generando una gestión de calidad.

VARIABLE Y: Clima organizacional (CO)

Toro y Sanín (2013) libro de clima organizacional señalo que el clima organizacional es el grado de satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores generando productividad y que esto se ve reflejado en la calidad de vida y la imagen de la empresa (p.18).

El CO influye mucho en la elevación de satisfacción que pueda sentir el trabajador respecto a sus actividades realizadas generando en cada uno de ellos sentido de pertinencia e identificación, lo que permitirá mantener al personal alegre y motivado para el beneficio de los objetivos institucionales de una organización.

Dimensión 1: comunicación interpersonal

Chiavenato (2011) indica que: la comunicación es una habilidad para transferir información de una persona a otra, con la intención de intercambiar sentimientos e instrucciones, que percibe negocios entre ellas; razón por el cual las organizaciones sin comunicación no existen. El citado autor menciona que la comunicación es parte fundamental entre los miembros de una organización para que se pueda llevar una buena comprensión de los objetivos de manera clara y precisa dentro de la empresa, generando mayor valor de producción dentro de la misma.

Indicador 1: Igualdad de oportunidades

Es el derecho de tener las mismas posibilidades de superación, mediante el aprendizaje y conocimiento para lograr un proyecto de vida con el deseo firme de querer hacerlo y tomar la iniciativa de igualdad de condiciones, reconocimiento, goce y ejercicio, incidiendo en la toma de decisiones para internalizarse en todos los ámbitos de la vida pública o privada.

Indicador 2: Ética

Según Cortina (2013) filósofa española en su libro titulado ¿para qué sirve la ética?, indica que la ética sirve para que la ciudadanía viva de manera transparente e integra mediante principios morales contribuyendo a la reconstrucción de una sociedad más ecuánime y educada.

Indicador 3: Valores

Al respecto la teoría de Max Scheler sobre los valores puntualiza como la cualidad que confiere sobre las cosas, sucesos, hechos o personas que incide en la estimación positiva o negativa, clasificando los valores en religiosos (valores de santidad), espirituales (estéticos, morales y teóricos), vitales (salud, e instinto) y hedonísticos (dolor, desagrado y tristeza).

Dimensión 2: Motivación laboral

Gonzales y Bretones (2009), señalan que la motivación es una reflexión que impulsa al ser humano a efectuar una sucesión de conductas laborales que examinan la satisfacción de sus necesidades, expectativas y/ o intereses internos o externos (p. 26). Los citados autores mencionan que la motivación influye en la mejora de las actividades a realizar dentro de una organización, porque es el estado de ánimo y el nivel de identidad del empleado con la organización mediante incentivos que le permitan crecer y explorar todos sus conocimientos.

Indicador 1: Motivación intrínseca

Según Ryan y Deci (2000) es definida como una tendencia inherente que busca novedades y desafíos para extender y ejercitar sus capacidades, explorar y aprender sin necesidad de estímulos externos.

Indicador 2: Motivación extrínseca

Es el comportamiento ocasionado por el deseo de obtener algo anhelado o evadir un efecto desfavorable, incluso puede hacer que algunas personas sean más competitivas y provocadoras con los demás cuando estos buscan la misma recompensa.

Indicador 3: Conducta

Bleger menciona que la conducta es un conjunto de fenómenos observables, basado en el comportamiento del individuo a través de manifestaciones psicológicas que tuviera la mente, ya que toda conducta es siempre de carácter psicológico.

Dimensión 3: Compromiso organizacional

Zeus (2002) menciona que el termino antes citado es la fidelización de los colaboradores reformando el clima organizacional. Este instrumento se perfecciona con otros instrumentales que aprueban una valoración integral del trabajo de la mano de obra que operan en la organización. El citado autor menciona que un compromiso organizacional es la manera de identificarse del colaborador con la organización para el perfeccionamiento efectivo de las tareas empresariales para alcanzar el objetivo planeado.

Indicador 1: Identidad

Es el compromiso que posee el trabajador manifestando un una satisfacción personal y profesional en el logro de los objetivos, sentimiento de integración como parte fundamental de la organización

Indicador 2: Lealtad

Es un sentimiento de respeto y fidelidad basándose en los principios morales en base al comportamiento del ser humano, creando un sentido de confianza y respeto, el compromiso que desarrolla el ser humano frente a situaciones cambiantes o adversas que generan sentimiento de libertad.

Indicador 3: Seguridad

Es la satisfacción de confianza y certeza de bienestar que percibe el ser humano dentro del ambiente laboral, en la cual le permitirá desarrollarse de manera eficiente en el desempeño de sus funciones cuyo resultado será reflejado en cumplimiento óptimo de sus funciones.

Dimensión 3: Actitudes

Brunet (1889) define a las actitudes como los rasgos de cada ser humano mediante el conocimiento, la personalidad, los valores, las motivaciones y el nivel de estrés que puedan considerar sobre su conducta y sobre el ambiente al interior de la organización. El citado autor menciona que las actitudes son comportamientos del ser humano posee para desarrollar su coeficiente intelectual dentro de una organización.

3.3. Población y muestra

Población

Hernández et al. (2010) es el conjunto de individuos a realizar el estudio en un determinado espacio y lugar (p.235).

La población está conformada por 3000 trabajadores de la empresa Textil Camones de la empresa Textil Camones S.A distrito de Puente Piedra, Lima 2019.

Muestra

Hernández et al. (2014) hacen referencia que la muestra está conformada por una parte representativa de la población, la misma que se tomó como referencia para la confiabilidad de la información (p.175).

Criterios de selección

Criterios de inclusión: 170 trabajadores pertenecientes a las áreas: comercial, marketing y producción de la empresa "Textil Camones S.A".

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

Técnica: Encuesta

Según Hernández et al. (2014) la encuesta es una pericia para la busca de información y recolección de datos, manejadas en investigaciones no experimentales (p. 159).

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Según Hernández et al (2014) los instrumentos orientados a cuestionarios se realizan mediante encuestas elaboradas por interrogantes respecto al contenido de las variables que fueron medid (p. 217). La presente indagación consideró como herramienta de recopilación de datos el cuestionario de 40 ítems desarrolladas mediante los indicadores que midieron las variables.

Validez del Instrumento

Hernández et al. (2014) determinan respecto a “la validez es un instrumento que admite computar con claridad y exactitud el valor de seguridad de las variables” (p.204).

El cuestionario fue examinado por expertos que calificaron de acuerdo a su experiencia profesional y determinaron que el instrumento de medición midió lo que se pretendió medir (ver Anexo Tabla 1).

Confiabilidad

Para Hernández et al. (2014) define a la confiabilidad como el grado de comprobación para promover resultados sólidos y verídicos (p.197).

La confiabilidad fue desarrollada mediante la prueba piloto aplicada a 170 trabajadores de la empresa Textil Camones S.A, los mismos que fueron procesados a través del estadístico de SPSS versión 24, definiendo el grado de confiabilidad *del Alfa de Cronbach* de 0,781 para GTH y 0,881 para CO (ver Anexo Tabla 2 y Tabla 3).

3.5 Procedimiento

Se elaboró en herramienta de cuestionario y se solicitó el permiso correspondiente a la empresa Textil Camones S.A para la recolección de datos los que permitirá medir la viabilidad de mi investigación. Por otro lado, una vez realizada nuestra encuesta se procedió a procesar los datos en el estadístico de SPSS versión 24.

3.6 Método de análisis de datos

Análisis descriptivos

Los resultados logrados se manejaron y se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 24. El resultado fue el asiento de la averiguación correlacional, porque facilitó información acerca de las variables de estudio, mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios éticos estuvieron orientados al consentimiento informado por parte de la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra, informando a los colaboradores, que la información facilitada es confidencial y segura. Por lo tanto, los resultados mostrados son históricos y objetivos examinando la viabilidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Variable: GTH

Tabla 4

Variable de Gestión del talento humano

		Frec.	%
Válido	CN	95	55,9%
	CS	50	29,4%
	S	25	14,7%
	Total	170	100,0

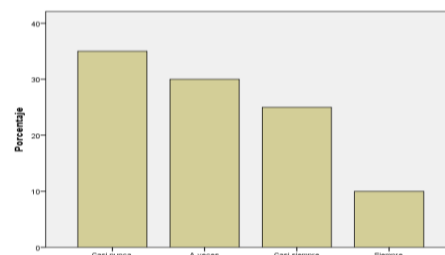


Figura 1. Variable: GTH

Interpretación: En la tabla 6, se afirma que en relación con la variable GTH, se evidencia que, de los 170 trabajadores encuestados, el 55,9%, (95) casi nunca, un 29,4% (50) casi siempre, mientras que un 14,7% (25) opinan siempre.

Tabla 5

Variable de CO

		Frec.	%
Válido	AV	68	40,0 %
	CS	66	38,8 %
	S	36	21,2 %
	Total	170	100,0

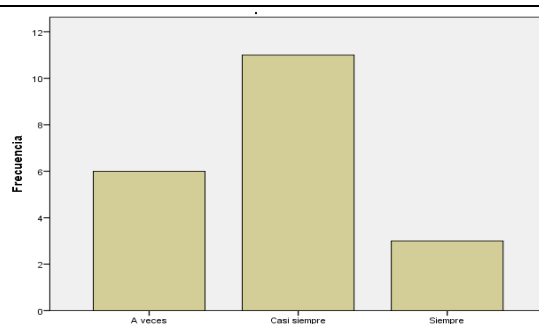


Figura 2. Variable: CO

Interpretación: En la tabla 7, con respecto a la variable Clima Organizacional en la empresa "Textil Camones S.A, se evidencia que, de los 170 trabajadores encuestados, el 40% (68) trabajadores evidencian que a veces existe un buen Clima Organizacional, el 38,8%, (66) trabajadores evidencian que casi siempre existe un buen Clima Organizacional y un 21,2% (36) opinan siempre.

4.2 Análisis Inferencial

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables GTH y CO - Kolmogorow-Smirnow

Pruebas de normalidad Kolmogorow-Smirnow			
Variables	Estad.	gl	Sig.
GTH	,160	170	,000
CO	,110	170	,000

Importante:

Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si $p > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

4.2.1 prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre GTH y el CO en la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

H_a : Existe relación significativa entre GTH y el CO en la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Tabla 8

Correlación de muestra no paramétrica, Rho Spearman de GTH y COI.

		GTH	CO
Rho de Spearman	GTH	Coef. de correlación	1,000
		Sign. (bilat.)	,585
		N	.
			,000
CO		170	170
		Coef. de correlación	,585
		Sign. (bilat.)	,000
		N	.
		170	170

Se puede apreciar en la tabla 10 la relación existente entre la GTH y CO encontrándose una correlación positiva regular (0,585), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre la selección de personal y la comunicación interpersonal en la empresa la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la selección de personal y la comunicación interpersonal en la empresa la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Tabla 9

Correlación de Rho Spearman entre la selección de personal y la comunicación interpersonal.

		Selección del personal	Comunicación Interpersonal
Rho de Spearman	Selección del personal	1,000	494
	Coef. de correlación		
	Sign. (bilat.)	.	,000
	N	170	170
	Comunicación Interpersonal	494	1,000
	Coef. de correlación		
	Sign. (bilat.)	,000	.
	N	170	170

El resultado del coef. de correlación del Rho de Spearman es igual a 494, por lo que se determina que existe una correlación positiva regular entre selección de personal y comunicación interpersonal. Asimismo, se demuestra que el nivel de signif. (sig = 0.000) siendo mayor que el p valor 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre la capacitación del personal y la motivación laboral en la empresa la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y la motivación laboral en la empresa la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre la capacitación del personal y la motivación laboral.

			Capacitación Personal	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Capacitación Personal	Coef. de correlación	1,000	353
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	170	170
	Motivación Laboral	Coef. de correlación	,353	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	170	170

En efecto el coef. de correlación de la muestra tomada de Rho de Spearman, tal como se aprecia en la tabla 12 es igual a 0,353, presentando una correlación positiva baja con un nivel Ho de signif. bilat. (sig=000) siendo menor (0.05), tomando la decisión de rechazar la Ho y aceptar la Ha, por lo que se concluye que si existe relación significativa entre capacitación de personal y motivación laboral hacia resultados en la empresa la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre la remuneración y el Compromiso organizacional en la empresa la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la remuneración y el Compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Tabla 11

El análisis del coefic. de correlación de Rho de Spearman entre la remuneración y el Compromiso organizacional.

		Remuneración	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coef. de correlación	1,000	,522
	Sign. (bilat.)	.	,000
	N	170	170
Rho de Spearman	Coef. de correlación	,522	1,000
	Sign. (bilat.)	,000	.
	N	170	170

De los resultados obtenidos del coefic. de correlación de Rho de Spearman, se aprecia que existe una relación entre la dimensión remuneración y compromiso organizacional, estableciéndose una correlación positiva regular de (0,522) con una significancia de 0,000, motivo por el cual siendo <0.005 , se toma la decisión de rechazar la Ho y aceptar la Ha. En ese sentido se afirma que existe relación entre remuneración y compromiso organizacional la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 4:

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo personal y las actitudes en la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Ha. Existe relación significativa entre el desarrollo personal y las actitudes en la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre el desarrollo personal y las actitudes

			Desarrollo personal	Actitudes
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coef. de correlación	1,000	,783
		Sign. (bilat.)	.	,000
		N	170	170
	Actitudes	Coef. de correlación	,783	1,000
		Sign. (bilat.)	,000	.
		N	170	170

Después de haber analizado los resultados conseguidos de correlación de Rho de Spearman se concluye que hay una correlación positiva aceptable (0,783), como se visualiza en la tabla 14 con un nivel de signif. bilat. (Sig = 0,000) siendo menor al valor (0.05); por lo que se toma la decisión de rechazar la Ho y aceptar la Ha. En conclusión, se cerciora que: Existe relación significativa entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

V. DISCUSIÓN

La investigación presentada acerca de talento humano y clima organizacional es de vital importancia, como se puede constatar en la investigación realizada en la sociedad Textil Camones S.A la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019, encontrándose una correlación positiva regular (0,585).

Chiavenato (2012) sostiene que la GTH es el proceso que consiste en gestionar la admisión de personas, del mismo modo gestionar la compensación del personal de la empresa, desarrollo de habilidades operativas e intelectuales y evaluación permanente para incrementar las capacidades para la actitud positiva al trabajo..Por lo que, las características observadas de 170 trabajadores encuestados en referencia a la gestión del talento humano: 55,9%, (95) respondieron que casi nunca, un 29,4% (50) casi siempre y, mientras que un 14.7% (25) opinan siempre.

Para demostrar la coincidencia con otras investigaciones se ha citado a un estudio realizado por Asencio (2016) que investigó la GTH y desempeño laboral en un centro hospitalario propuestas a la presente investigación coincidentemente con el objetivo, nivel correlacional (enfoque cuantitativo), y diseño no experimental con toma de datos transversalmente, con una muestra a 100 trabajadores (de 135 colaboradores), su técnica fue la encuesta con una confiabilidad (alfa de Cronbach KR-22).

El clima organizacional se consideró la teoría de Robbins (2010) referente a la cultura organizacional se denota los valores, haciendo hincapié de los principios, las tradiciones y las diferentes formas de hacer las cosas que se ven reflejados en la actuación de los miembros de una empresa/organización obteniéndose como resultados, de los 170 trabajadores encuestados, el 40% (68) trabajadores evidencian que a veces existe un buen Clima Organizacional, el 38,8%, (11) trabajadores evidencian que casi siempre existe un buen Clima Organizacional y un 21,2% (36) opinan siempre.

Para verificar la similitud con otros estudios se ha citado a Sarmiento y Toores (2017) presentó como objetivo determinar cómo influye el clima laboral en la rotación del personal, afín de crear habilidades entre los participantes para conseguir un clima laboral óptimo para el Call Center International.

Con respecto a la hipótesis específica 1: se concluyó con 0,494 el índice del coef. de correlación de Rho de Spearman denominándose una correlación positiva regular entre selección de personal y comunicación interpersonal.

En cuanto a la hipótesis 2: se aprecia una correlación positiva baja de 0,353 (sig=000; menor a 0.05), como resultado se rechazó la hipótesis Ho y en consecuencia se aceptó la hipótesis de trabajo, concluyendo que si existe relación significativa entre capacitación de personal y motivación laboral hacia resultados en la empresa Textil Camones S.A. la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Para la hipótesis 3: se determina que existe una relación entre la dimensión remuneración y compromiso organizacional, estableciéndose una correlación positiva regular de (0,522) con una significancia de 0,000, motivo por el cual siendo <0.005 , se acepta la hipótesis de trabajo. En ese sentido se confirma que existe relación entre la remuneración y el compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Para la hipótesis 4: Existe correlación positiva aceptable (0,783, Sig = 0,000 menor a 0.05); por lo que se acepta la hipótesis de trabajo. En conclusión, se cerciora que: Existe correlación significativa entre desarrollo personal y actitudes en la empresa Textil Camones S.A la empresa Textil Camones S.A, del distrito de Puente Piedra – 2019.

Finalmente, la coherente gestión del talento humano estratégico bien implementado y definido dentro de la organización genera una ventaja competitiva y dirección de calidad, esto a su vez reforzará el clima organizacional entre los colaboradores creando en ellos el sentido de compromiso e identificación con la organización para el cumplimiento de objetivos definidos y los que se espera alcanzar para el crecimiento empresarial.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

En cuanto a la hipótesis general, se demostró la relación entre GTH y CO (variables en estudio) generada en la empresa Textil Camones S.A ubicada en Puente Piedra - 2019.

Segunda.

Para la hipótesis específica 1, se demostró también la existencia de relación y sobre todo positiva para selección de personal y comunicación interpersonal en los colaboradores de la empresa Textil Camones S.A del del distrito de Puente Piedra – 2019.

Tercera.

La hipótesis específica 2, se precisa la correlación positiva baja (0,353) entre capacitación personal y motivación laboral.

Cuarta.

La hipótesis específica 3, se demostró estadísticamente correlación positiva entre remuneración y compromiso organizacional en la empresa Textil Camones S.A del distrito de Puente Piedra – 2019.

Quinta.

Finalmente, la hipótesis específica 4, desarrollo personal guarda relación directamente con actitudes, demostrada estadísticamente de 0,783 ($p < 0,000$) presentando una correlación positiva aceptable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Las organizaciones deben preocuparse en mantener coherencia y conformidad en la Gestión de Recursos Humanos que recaerá en beneficio del recurso humano para dar sostenibilidad empresarial y comercial. De lo contrario, el colaborador que no tiene seguimiento de su desempeño incurrirá en efecto negativo.

Segunda

Se recomienda implementar una línea de carrera que le permita desarrollarse a su personal para mejoras de capacitación en cuanto a conocimientos.

Tercera

La empresa Textil Camones S.A, Puente Piedra tiene una gran capacidad de reclutar a su personal puesto que cuenta con gran producción que genera que sus trabajadores trabajen horas extras y no sean capacitados.

Cuarta

Se recomienda que el gerente de recursos humanos implemente a futuro nuevos métodos de incentivos orientado a lo no económico donde se genere una cultura de involucramiento y motivación intrínseca en el colaborador.

Quinta

Se recomienda que el gerente de Recursos Humanos refuerce el CO debido a que se ve reflejado en el comportamiento y actitud del colaborador.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. USA: Edit. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México D.F. (México) Editorial Mc. Graw Hill.
- Dave Ulrich (1998). El futuro de la dirección de Recursos Humanos Barcelona (España), Ediciones Gestión 2000.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (11a ed.). México: Edit. Pearson.
- Flórez-Rodríguez, M. N. (2016). Selección del talento humano frente a la calidad de los servicios de salud en las empresas sociales del estado del departamento de sucre. *Clio America*, 10(19), 23-30. doi:<http://dx.doi.org/10.21676/23897848.1657>
- Gonzalez, D. (2004, Dec 21). Diana gonzalez / los 10 principios de la administracion del cambio:3].*Palabra*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/377579648?accountid=37408>.
- Guzmán, Claudia Patricia,Aquije Ni. (2019). HOME OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. *Palermo Business Review*, (18), 337-351. Retrieved from.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, 6ta. Edición.
- José Gregorio, N. S., Geovanny Javier Barrera, C. M., & Diana, R. T. (2019). relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. / relationship of the organizational climate with the job satisfaction in a company of the construction sector. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2229188196?accountid=37408>

- Kaplan, R. y Norton, D. (1996). Cuadro de Mando Integral. The Balanced Scorecard. Barcelona (España), Gestión 2000, 2° ed.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw- Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Raúl, C. E. (2006, Dec 12). Administración del cambio en la enseñanza universitaria. *Economista* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/336482256?accountid=37408>
- Reyes, A. (2004). Administración Moderna. México: Noriega Editores.
- Robbins, L. y Coulter, M. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (10a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Rumbo, Jorge (1995). Elementos para una Administración exitosa. Buenos Aires, Editorial C&C.
- Sherman, W. y Chruden, J. (2001). *Administración del personal*. (12a ed.). México: Edit Continental.
- Sobeida del Carmen, A. S., Yumaira Matilde, Q. R., & Merys, E. B. (2016). ESTILO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ESCUELAS BÁSICAS DEL MUNICIPIO MIRANDA. *Negotium*, 12(35), 56-79. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1911611653?accountid=37408>.
- Soto, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: impacto en las emociones*. Mexico: Thomson Learning.
- Taylor, Frederick Winslow (1969). The Principles of Scientific Management. New York, (Estados Unidos) - Londres (inglaterra), Harper & Brothers.
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2016). A teoria de valores refinada: Associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP*, 27(2), 341-356. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420150045>.

Anexo 01:

Matriz de Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Escala de medición
Chiavenato (2009, p.3) define que, "Gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño"	Se elaborará un cuestionario de 20 preguntas al estilo Likert. Estas estarán en relación a las dimensiones: selección de personal, capacitación del personal, remuneración y desarrollo personal	Selección de personal	Reclutamiento	La empresa "TEXTIL CAMONES S.A" hace un reclutamiento del personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita Usted cree que la habilidad y conocimiento es lo que la empresa valora al momento de revisar su CV	1. Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	ESCALA ORDINAL
			.Evaluación curricular	Cree Usted que la empresa evalúa la forma en que está redactado un currículo vitae como una fuente más rica de información del postulante Usted se encuentra satisfecho con la forma de evaluar un Currículo Vitae por parte de la empresa		
			.Entrevista	La empresa le da mayor importancia o valor a la entrevista personal que su experiencia laboral que haya consignado en sus documentos. La entrevista que realiza la empresa es su mayor debilidad para ocupar un puesto de trabajo		
			Inversión del empleado	La empresa le ofrece convenios y línea de carrera que son beneficiosos para usted Las capacitaciones que recibe por parte de la empresa son de acorde a las actividades que usted desempeña		
		Capacitación del personal	Inteligencia emocional	Gran parte de sus decisiones son influenciadas en menor o mayor grado por parte de la empresa para seguir trabajando para ellos. Cree que una persona con inteligencia emocional multiplica los resultados y la eficacia de la inteligencia intelectual		
			Efectividad	La empresa le brinda buenas comisiones por la eficiencia alcanzada en su producción. Considera que el trabajo que realiza dentro de la empresa logra las expectativas planteadas por la empresa		
			Remuneración	Responsabilidad		
		Compromiso		Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad Usted se siente orgulloso de su lugar de trabajo y en el área donde desempeña las actividades		
		Cooperación		La empresa durante la incorporación laboral fue efectiva y de gran ayuda para usted. Toma la palabra para comentar sugerencias o presentar reclamos dentro de su centro de trabajo.		
		Productividad.	Habilidad	Liderazgo		
Eficacia	La empresa lo incentiva a través de bonos, cuando logra hacer su trabajo en el menor tiempo posible y de calidad					

Nota. La columna de los ítems representa el número de preguntas por dimensiones.

Matriz de Operacionalización de la variable Clima organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Escala de medición
Cultura organizacional son: “valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de una organización” (Robbins, 2010,p.46)	Se elaborará un cuestionario de 20 preguntas al estilo Likert. Estas estarán en relación a las dimensiones: comunicación interpersonal, motivación laboral, compromiso organizacional y actitudes.	Comunicación Interpersonal	Igualdad	La empresa trata con justicia e igualdad a todos sus trabajadores que pertenecen a la organización Siente que las mujeres trabajen menos horas que los hombres en el ámbito formal La empresa crea una cultura de valores en los trabajadores para una buena comunicación entre sí	1. Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	ESCALA ORDINAL
			Ética	La empresa mantiene un grato ambiente laboral a su vez que comparte una buena cultural social. Se identifica con los valores que la empresa tiene para un mejor clima laboral entre sus trabajadores		
			Valores	Suele usted ofrecerse a trabajar sin retribución económica ante la necesidad inminente de la empresa en un día normal La superación personal es una motivación que usted aplica a diario en su trabajo. La empresa lo motiva a realizar cada vez mejor su desempeño laboral.		
			Motivación intrínseca	La empresa realiza actividades que promueven la interacción y la motivación laboral. Se integra fácilmente a los nuevos grupos de trabajo a los que se le asignen		
		Motivación Laboral	Motivación extrínseca	Acatas ordenes de superiores sin importar que estos vayan en contra de tus creencias y/u opinión. Prefieres llegar a tu meta del día y poder dar por culminada tu jornada laboral a quedarte a buscar alcanzar más ventas.		
			Conducta	Llega dentro del periodo de tolerancia o antes, a su jornada laboral. Participa en la creatividad de posibles alternativas de solución ante cualquier dificultad. Se siente estable laboralmente en la empresa TEXTIL CAMONES S.A.		
		Compromiso Organizacional	Identidad	La empresa le ofrece convenios y seguros que son beneficiosos para usted. Existe un nivel de calidad que usted ha podido percibir durante el período que lleva trabajando en la empresa “TEXTIL CAMONES S.A.” en cuanto al nuevo personal que se recluta y que pasa a formar parte del equipo de trabajo.		
			Lealtad	Manejas conflictos internos a pesar de no tener relevancia con tus labores. Se desarrolla sin inconvenientes en nuevos grupos y entornos laborales.		
			Seguridad	Qué nivel de compromiso posee usted para realizar de manera óptima sus funciones dentro de la organización.		
			Cognitivo			
		Actitudes.	Afectivo			
			conceptual			

Nota. La columna de los ítems representa el número de preguntas por dimensiones.

Anexo 02:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

ESCALA DE LIKERT DE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Señoras(es), colaboradores de la empresa “Textil Camones S.A” del distrito de Puente Piedra, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

La prueba tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y el Clima organizacional en la empresa “Textil Camones S.A”, Puente Piedra.

Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con “X” en una sola alternativa.

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Selección de personal	Indicador: Reclutamiento
----------------------------------	----------------------------------	--------------------------

1. La empresa “TEXTIL CAMONES S.A” hace un reclutamiento del personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Selección de personal	Indicador: Reclutamiento
----------------------------------	----------------------------------	--------------------------

2. Usted cree que la habilidad y conocimiento es lo que la empresa valora al momento de revisar su CV?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Selección de personal	Indicador: Evaluación curricular
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

3. ¿Cree Usted que la empresa evalúa la forma en que está redactado un currículum vitae como una fuente más rica de información del postulante?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Selección de personal	Indicador: Evaluación curricular
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

4. ¿Usted se encuentra satisfecho con la forma de evaluar un Currículo Vitae por parte de la empresa?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Selección de personal	Indicador: Entrevista
----------------------------------	----------------------------------	-----------------------

5. La empresa le da mayor importancia o valor a la entrevista personal que su experiencia laboral que haya consignado en sus documentos.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Selección de personal	Indicador: Entrevista
----------------------------------	----------------------------------	-----------------------

6. ¿La entrevista que realiza la empresa es su mayor debilidad para ocupar un puesto de trabajo?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Capacitación del personal	Indicador: Inversión por empleado
----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

7. ¿La empresa le ofrece convenios y línea de carrera que son beneficiosos para usted?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Capacitación del personal	Indicador: Inversión por empleado
----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

8. ¿Las capacitaciones que recibe por parte de la empresa son de acorde a las actividades que usted desempeña?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Capacitación del personal	Indicador: Inteligencia emocional
----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

9. Gran parte de sus decisiones son influenciadas en menor o mayor grado por parte de la empresa para seguir trabajando para ellos.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Capacitación del personal	Indicador: Inteligencia emocional
----------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

10. ¿Cree que una persona con inteligencia emocional multiplica los resultados y la eficacia de la inteligencia intelectual?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Capacitación del personal	Indicador: Efectividad
----------------------------------	--------------------------------------	------------------------

11. La empresa le brinda buenas comisiones por la eficiencia alcanzada en su producción.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Capacitación del personal	Indicador: Efectividad
----------------------------------	--------------------------------------	------------------------

12. ¿Considera que el trabajo que realiza dentro de la empresa logra las expectativas planteadas por la empresa?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Remuneración	Indicador: Responsabilidad
----------------------------------	-------------------------	----------------------------

13. La empresa es responsable con los beneficios y remuneraciones del trabajador.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Remuneración	Indicador: Responsabilidad
----------------------------------	-------------------------	----------------------------

14. ¿La empresa demuestra responsabilidad y seguridad a sus colaboradores para protegerlos ante cualquier peligro dentro de sus instalaciones?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Remuneración	Indicador: Compromiso
----------------------------------	-------------------------	-----------------------

15. ¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Remuneración	Indicador: Compromiso
----------------------------------	-------------------------	-----------------------

16. ¿Usted se siente orgulloso de su lugar de trabajo y en el área donde desempeña las actividades?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Remuneración	Indicador: Cooperación
----------------------------------	-------------------------	------------------------

17. La empresa durante la incorporación laboral fue efectiva y de gran ayuda para usted.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Desarrollo personal	Indicador: Liderazgo
----------------------------------	--------------------------------	----------------------

1. Toma la palabra para comentar sugerencias o presentar reclamos dentro de su centro de trabajo.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: Desarrollo Personal	Indicador: Habilidad
----------------------------------	--------------------------------	----------------------

18. ¿La empresa lo capacita constantemente para postular a mejores puestos de acorde a sus habilidades que usted posee?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.I: Gestión de Recursos Humanos	Dimensión: desarrollo Personal	Indicador: Eficacia
----------------------------------	--------------------------------	---------------------

19. ¿La empresa lo incentiva a través de bonos, cuando logra hacer su trabajo en el menor tiempo posible y de calidad?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

ESCALA DE LIKERT DE LA VARIABLE 02: CLIMA ORGANIZACIONAL

Señoras(es), colaboradores de la empresa “Textil Camones S.A” del distrito de Puente Piedra, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

La prueba tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y el Clima organizacional en la empresa “Textil Camones S.A”, Puente Piedra.

Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con “X” en una sola alternativa.

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Comunicación Interpersonal	Indicador: Igualdad
----------------------------	---------------------------------------	---------------------

1. ¿La empresa trata con justicia e igualdad a todos sus trabajadores que pertenecen a la organización?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Comunicación Interpersonal	Indicador: Igualdad
----------------------------	---------------------------------------	---------------------

2. ¿Siente que las mujeres trabajen menos horas que los hombres en el ámbito formal?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Comunicación Interpersonal	Indicador: Ética
----------------------------	---------------------------------------	------------------

3. ¿La empresa crea una cultura de valores en los trabajadores para una buena comunicación entre sí?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Comunicación Interpersonal	Indicador: Ética
----------------------------	---------------------------------------	------------------

4. La empresa mantiene un grato ambiente laboral a su vez que comparte una buena cultural social.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Comunicación Interpersonal	Indicador: Valores
----------------------------	---------------------------------------	--------------------

5. ¿Se identifica con los valores que la empresa tiene para un mejor clima laboral entre sus trabajadores?

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Motivación Laboral	Indicador: Motivación Intrínseca
----------------------------	-------------------------------	----------------------------------

6. Suele usted ofrecerse a trabajar sin retribución económica ante la necesidad inminente de la empresa normal en un día
- | | | |
|---|-------------------|-----|
| 5 | Siempre..... | () |
| 4 | Casi siempre..... | () |
| 3 | A veces..... | () |
| 2 | Casi nunca..... | () |
| 1 | Nunca..... | () |

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Motivación Laboral	Indicador: Motivación Intrínseca
----------------------------	-------------------------------	----------------------------------

7. La superación personal es una motivación que usted aplica a diario en su trabajo.

- | | | |
|---|-------------------|-----|
| 5 | Siempre..... | () |
| 4 | Casi siempre..... | () |
| 3 | A veces..... | () |
| 2 | Casi nunca..... | () |
| 1 | Nunca..... | () |

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Motivación Laboral	Indicador: Motivación Extrínseca
----------------------------	-------------------------------	----------------------------------

8. La empresa lo motiva a realizar cada vez mejor su desempeño laboral.

- | | | |
|---|-------------------|-----|
| 5 | Siempre..... | () |
| 4 | Casi siempre..... | () |
| 3 | A veces..... | () |
| 2 | Casi nunca..... | () |
| 1 | Nunca..... | () |

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Motivación Laboral	Indicador: Motivación Extrínseca
----------------------------	-------------------------------	----------------------------------

9. La empresa realiza actividades que promueven la interacción y la motivación laboral.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Motivación Laboral	Indicador: Conducta
----------------------------	-------------------------------	---------------------

10. Se integra fácilmente a los nuevos grupos de trabajo a los que se le asignen

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Motivación Laboral	Indicador: Conducta
----------------------------	-------------------------------	---------------------

11. Acatas ordenes de superiores sin importar que estos vayan en contra de tus creencias y/u opinión.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Compromiso Organizacional	Indicador: identidad
----------------------------	--------------------------------------	----------------------

12. Prefieres llegar a tu meta del día y poder dar por culminada tu jornada laboral a quedarte a buscar alcanzar más ventas.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Compromiso Organizacional	Indicador: identidad
----------------------------	--------------------------------------	----------------------

13. Llega dentro del periodo de tolerancia o antes, a su jornada laboral.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Compromiso Organizacional	Indicador: Lealtad
----------------------------	--------------------------------------	--------------------

14. Participa en la creatividad de posibles alternativas de solución ante cualquier dificultad.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Compromiso Organizacional	Indicador: Lealtad
----------------------------	--------------------------------------	--------------------

15. Se siente estable laboralmente en la empresa TEXTIL CAMONES S.A.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Compromiso Organizacional	Indicador: Seguridad
----------------------------	--------------------------------------	----------------------

16. La empresa le ofrece convenios y seguros que son beneficiosos para usted.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Compromiso Organizacional	Indicador: Seguridad
----------------------------	--------------------------------------	----------------------

17. Existe un nivel de calidad que usted ha podido percibir durante el período que lleva trabajando en la empresa "TEXTIL CAMONES S.A." en cuanto al nuevo personal que se recluta y que pasa a formar parte del equipo de trabajo.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Actitudes	Indicador: Cognitivo
----------------------------	----------------------	----------------------

18. Manejas conflictos internos a pesar de no tener relevancia con tus labores.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Actitudes	Indicador: Afectivo
----------------------------	----------------------	---------------------

19. Se desarrolla sin inconvenientes en nuevos grupos y entornos laborales.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

V.II: Clima Organizacional	Dimensión: Actitudes	Indicador: Conductual
----------------------------	----------------------	-----------------------

20. Qué nivel de compromiso posee usted para realizar de manera óptima sus funciones dentro de la organización.

- 5 Siempre..... ()
- 4 Casi siempre..... ()
- 3 A veces..... ()
- 2 Casi nunca..... ()
- 1 Nunca..... ()

Tabla 1
Validación de expertos

		Prueba binomial				
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
EXPERTO1	Grupo 1	SI	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		
EXPERTO2	Grupo 1	NO	1	,05	,50	,000
	Grupo 2	SI	19	,95		
	Total		20	1,00		
EXPERTO3	Grupo 1	NO	2	,10	,50	,000
	Grupo 2	SI	18	,90		
	Total		20	1,00		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

P promedio = 0,000

P promedio < 0.05

La prueba binomial fue aplicada al instrumento para medir la validez del contenido para la concordancia significativa detallada por los expertos en relación con la “pertinencia”.

Tabla 7
Escala de correlacion

Rango	Relación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.82	Correlación negativa elevada
-0.64	Correlación negativa aceptable
-0.46	Correlación negativa regular
-0.28	Correlación negativa baja
-0.10	Correlación negativa muy baja
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy baja
+0.28	Correlación positiva baja
+0.46	Correlación positiva regular
+0.64	Correlación positiva aceptable
+0.82	Correlación positiva elevada
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de Metodología de la Investigación, sexta edición por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 207).

Tabla 2.*Resumen de procesamiento de datos*

		N	%
casos	Valido	20	100,00
	Excluido	0	,0
	total	20	100,00

Fuente: Elaboración propia en el SPSS 24

Tabla 3*Coefficiente de Alfa de Cronbach,*

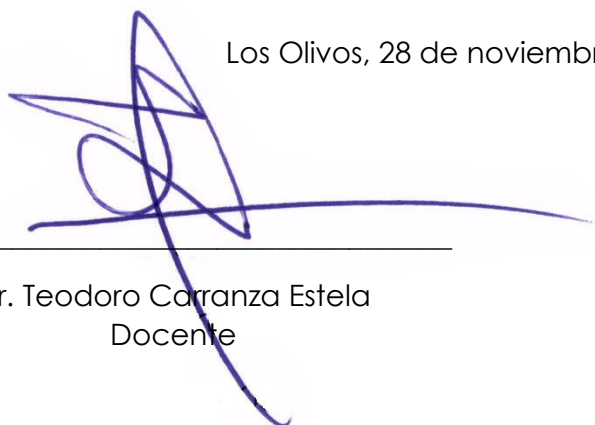
variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del Talento Humano	,781	20
Clima organizacional	,881	20

Yo, **Dr. Teodoro Carranza Estela**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TEXTIL CAMONES S.A, DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2019” de la estudiante **RIVERA HUAMÁN JANET**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 28 de noviembre de 2019



Dr. Teodoro Carranza Estela
Docente

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