



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TITULO DE INVESTIGACIÓN

**“Clima Laboral y su Relación en la Retención del Talento Humano en el
Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Bachiller en Administración y Dirección de Negocios

Bachiller en Dirección de Negocios Globales

PRESENTADO POR:

Gomez Maravi, Julio Antonio - Administración y Dirección de Negocios

Rojas Castro, Greace Tiffany - Administración y Dirección de Negocios

Tuncar Osorio, Angella Belen - Administración y Dirección de Negocios

Tutumi Lavado, Andrea Cristina - Dirección de Negocios Globales

ASESOR

DR. PEDRO ALFONSO VELÁSQUEZ TAPULLIMA

LIMA – PERÚ

2022

MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR (A)

Velásquez Tapullima, Pedro Alfonso

MIEMBROS DEL JURADO

Guevara Moscoso, Luis Pedro

Pera Fronda, Carla

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Angella Belen Tuncar Osorio Identificado (a) con DNI N° 74705651 perteneciente al Programa de Bachiller en Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Pedro Alfonso Velásquez Tapullima, identificado (a) con DNI N°: 44300506, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1966-3392.

Yo, Julio Antonio Gomez Maravi Identificado (a) con DNI N° 73857329 perteneciente al Programa de Programa de Bachiller en Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Pedro Alfonso Velásquez Tapullima, identificado (a) con DNI N°: 44300506, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1966-3392.

Yo, Andrea Cristina Tutumi Lavado Identificado (a) con DNI N° 72908411 perteneciente al Programa de Programa de Bachiller en Dirección de Negocios Globales, siendo mi asesor el Sr(a) Pedro Alfonso Velásquez Tapullima, identificado (a) con DNI N°: 44300506, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1966-3392.

Yo, Greace Tiffany Rojas Castro Identificado (a) con DNI N° 76221724 perteneciente al Programa de Programa de Bachiller en Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Pedro Alfonso Velásquez Tapullima, identificado (a) con DNI N°: 44300506, y cuyo código ORCID es 0000-0003-1966-3392.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

a) Somos los autores del documento académico titulado “Clima Laboral y su Relación En

La Retención Del Talento Humano En El Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla

2022”

b) El trabajo de investigación es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto, sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.

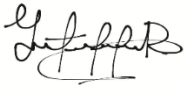
c) El trabajo de investigación cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual no excede del 25% de similitud. Se ha respetado el uso de las normas internacionales en cuanto a citas y referencias.

d) Declaramos conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411

del código penal y el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Fecha: 27, 12, 22.

Firmas de los autores

Nombres	Apellidos	Dni	Firma
Angella Belen	Tuncar Osorio	74705651	
Julio Antonio	Gomez Maravi	73857329	
Andrea Cristina	Tutumi Lavado	72908411	
Greace Tiffany	Rojas Castro	76221724	

Firma del asesor

Nombres	Apellidos	Dni	Firma
Pedro Alfonso	Velásquez Tapullima	44300506	

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es: “Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla”. Ello es posible gracias a la metodología que se utilizó la cual es de tipo aplicada y no experimental, es decir no se utilizó el resultado del análisis para implementarse dentro de la organización. Además, basada en un enfoque mixto, se pudo observar a partir de encuestas y entrevistas la relación que tiene ciertos aspectos dentro del ambiente laboral, con la permanencia del capital humano en la empresa. Para desarrollar este enfoque se obtuvo como unidad de análisis a 30 colaboradores quienes conforman la entera población de la empresa Grupo Corporativo Antilla SAC, se realizaron entrevistas a 4 colaboradores y se realizaron encuestas a todos los colaboradores, con la finalidad de comprobar el grado de relación entre el clima laboral y la retención de talento humano. El nivel de significancia fue de 0.000, lo que permitió confirmar el valor de la hipótesis y el análisis del coeficiente de correlación *Rho Spearman* fue de 0.954 el cual confirmó que efectivamente existe una relación significativa entre el clima laboral y la retención del talento humano. En conclusión, los indicadores observados dentro de la investigación, deberían de implementarse cuanto antes en la organización para disminuir el nivel de rotación de colaboradores y aumentar en gran manera su rendimiento el cual será además de gran beneficio para la empresa.

Palabras claves: Clima laboral; Retención del talento humano; Engagement laboral; Cultura organizacional; Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is: "To determine how the work environment is related to the retention of human talent in the Antilla Corporate Group". This is possible thanks to the methodology used, which is applied and non-experimental. That is to say, the result of the analysis was not used to be implemented within the organization. In addition, based on a mixed approach, it was possible to observe from surveys and interviews the relationship that certain aspects within the work environment have with the permanence of human capital in the company. To develop this approach, the unit of analysis was 30 employees who make up the entire population of the company Antilla Corporate Group SAC, interviews were conducted with 4 employees and surveys were conducted with all employees, in order to verify the degree of relationship between the work environment and the retention of human talent. The significance level was 0.000, which confirmed the value of the hypothesis, and the analysis of the Rho Spearman correlation coefficient was 0.954, which confirmed that there is indeed a significant relationship between the work environment and the retention of human talent. In conclusion, the indicators observed in the research should be implemented as soon as possible in the organization to reduce the level of employee turnover and greatly increase their performance, which will also be of great benefit to the company.

Keywords: Work climate; Human talent retention; Work engagement; Organizational culture; Job satisfaction; Job satisfaction.

ÍNDICE GENERAL

MIEMBROS DEL JURADO	2
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE GENERAL	7
ÍNDICE TABLAS	10
ÍNDICE FIGURAS	12
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL	13
1.1 Título del Proyecto	13
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	13
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación	14
1.4 Alcance de la solución	15
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	16
2.1 Justificación: problema que busca resolver, necesidad a satisfacer u oportunidad que se espera aprovechar	16
2.1.1 Planteamiento del problema	16
2.1.2 Formulación del problema	22
2.1.2.1 Problema general	22
2.1.2.2 Problemas específicos	22
2.1.3 Objetivos de investigación	23
2.1.3.1 Objetivo general	23
2.1.3.2 Objetivos específicos	23
2.1.4 Justificación de la investigación	23
2.1.4.1 Justificación teórica	23
2.1.4.2 Justificación metodológica	25
2.1.4.3 Justificación práctica	26
2.1.5 Limitaciones de la investigación	27
2.1.6 Viabilidad de la investigación	27
2.2 Marco referencial	28

2.1.1	Antecedentes nacionales	28
2.1.3	Marco teórico	36
2.1.3.1	Bases teóricas de la Variable Clima Laboral	36
2.1.3.2	Bases teóricas de la variable Retención del Talento Humano	55
2.3	Atributos del proyecto	75
2.4	Análisis comparativo de atributos	77
2.5	Plan de actividades del proyecto	79
CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA		82
3.1	Metodología del proyecto	82
3.1.1	Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	84
3.1.2	Validez y confiabilidad	86
3.1.3	Operacionalización de las variables	87
CAPÍTULO IV: ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO		89
CAPÍTULO V: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN		91
5.1	Alcance esperado	91
5.2	Descripción del mercado objetivo real	92
5.2.1	Muestra	92
5.2.1	Muestreo	93
5.3	Descripción de la propuesta de innovación	93
5.3.1	Análisis de los resultados descriptivos	93
5.3.1.1	Análisis de la confiabilidad	94
5.3.1.2	Análisis descriptivo de las variables y dimensiones	96
5.3.2	Análisis de los resultados inferenciales	126
5.3.3	Propuesta de valor del proyecto	136
5.3.4	Fuentes de ingreso del proyecto	137
5.3.5	Canales de distribución del proyecto	137
5.3.6	Estrategias de penetración del proyecto	138
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		140
6.1	Conclusiones	140
6.1.1	Conclusión general	140
6.1.2	Conclusiones específicas	141

6.2	Recomendaciones	142
6.2.1	Recomendación general	142
6.2.2	Recomendaciones específicas	143
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS		146
7.1	Fuentes de información	146
7.2	Anexos	157
7.2.1	Matriz de consistencia	157
7.2.2	Matriz de operacionalización de variables	159
7.2.3	Instrumentos de recopilación de datos	161
7.2.4	Validación de expertos	167
7.2.5	Otros que considere pertinentes	171

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1	Atributos y beneficios del Clima laboral.....	75
Tabla 2	Atributos y beneficios de la Retención del talento humano	76
Tabla 3	Análisis comparativo del Clima Laboral.....	77
Tabla 4	Análisis comparativo de la Retención del talento Humano	78
Tabla 5	Plan de actividades del proyecto de investigación	79
Tabla 6	Operacionalización de la variable Clima Laboral.....	87
Tabla 7	Operacionalización de la variable Retención del Talento Humano	88
Tabla 8	Estimación de Costos de proyecto	89
Tabla 9	Confiabilidad de los datos de la variable Clima Laboral	94
Tabla 10	Confiabilidad de datos de la variable Retención del Talento Humano	95
Tabla 11	Clima Laboral.....	96
Tabla 12	Recompensa.....	97
Tabla 13	Relaciones	99
Tabla 14	Cooperación	101
Tabla 15	Identidad	102
Tabla 16	Retención del Talento Humano	104
Tabla 17	Asignación atractiva y justa de remuneraciones	106
Tabla 18	Beneficios Laborales.....	107
Tabla 19	Condiciones Laborales.....	109
Tabla 20	Pregunta 1: ¿Cómo te sentirías si te reconocieran por tu buen desempeño laboral?.....	110
Tabla 21	Pregunta 2: ¿Cuál sería el sistema adecuado de recompensas que podrías recomendar?	111
Tabla 22	Pregunta 3: ¿Cómo consideras que es la relación de los colaboradores con los jefes de área?	113
Tabla 23	Pregunta 4: ¿Por qué es importante ser optimista en el ámbito laboral?	114
Tabla 24	Pregunta 5: ¿Por qué crees que sería importante trabajar en equipo para lograr las metas de la empresa?	115
Tabla 25	Pregunta 6: ¿Cómo te sientes emocionalmente laborando en la empresa?	117

Tabla 26 Pregunta 7: ¿Cómo consideras la retribución salarial que la empresa te brinda?	119
Tabla 27 Pregunta 8: ¿Cuál es tu opinión sobre la implementación de la línea de carrera en la empresa?	120
Tabla 28 Pregunta 9: ¿Cuáles son los beneficios que te brinda la empresa y cada cuanto tiempo lo percibes?	122
Tabla 29 Pregunta 10: ¿Cuáles son las condiciones laborales que te ofrece la empresa?	124
Tabla 30 Rho de Spearman para la hipótesis general	126
Tabla 31 Rho de Spearman para la hipótesis específica 1	129
Tabla 32 Rho de Spearman para la hipótesis específica 2	131
Tabla 33 Rho de Spearman para la hipótesis específica 3	134

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 Clima Laboral	96
Figura 2 Recompensa	98
Figura 3 Relaciones	100
Figura 4 Cooperación	101
Figura 5 Identidad	103
Figura 6 Retención del Talento Humano	104
Figura 7 Asignación atractiva y justa de remuneraciones	106
Figura 8 Beneficios Laborales	108
Figura 9 Condiciones Laborales	109
Figura 10 Correlación de Clima Laboral y Retención del Talento Humano	127
Figura 11 Correlación de Clima Laboral y Asignación Atractiva y Justa de Remuneraciones	130
Figura 12 Correlación de Clima Laboral y Beneficios Laborales	132
Figura 13 Correlación de Clima Laboral y Condiciones laborales	134
Figura 14 Propuesta de valor del Clima Laboral y su Relación en la Retención del Talento Humano	136

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto

Clima laboral y su relación en la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla 2022.

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

La investigación se desarrolla en la relación del clima laboral y la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla que se ubica en Cieneguilla, 2022.

La presente investigación tendrá una línea de Hábitat y Desarrollo Humano aplicada sobre el Clima laboral y La Retención del Talento Humano, porque se busca comprender procesos sociales entre individuos, buscando una mejora continua y eficiente dentro del ambiente laboral de la empresa, ya que al ser pequeña, aún sigue en el proceso de crecimiento y desarrollo, por ese motivo se busca fortalecer a su equipo de trabajo, creando mayor valor para ellos; asimismo, generar un crecimiento en todas las áreas de la empresa, satisfacción laboral, lo cual conduce a una mejora del trabajo, más productividad, aumento de ventas, más clientes corporativos y que esta pueda posicionarse en el mercado.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación

Programas de estudio: Administración y dirección de Negocios y Dirección de Negocios Globales.

El eje temático de la presente investigación es la Gestión del talento humano. Según Chiavenato (2008) le llaman talento humano cuando las personas tienen un gran valor para organización, por lo que, ya no son trabajadores que son remunerados por el cumplimiento de sus horarios de trabajo, sino más bien como asociados. Por consiguiente, determina que la gestión del talento es un conjunto de prácticas y políticas inminentes para poder tener un buen manejo administrativo del recurso humano, los cuales constan del reclutamiento, la selección de personal, la formación, remuneraciones y la evaluación de desempeño. Además, detalla que su aplicación efectiva, cuida y retiene al capital humano, dado que es la base de su éxito. Por lo tanto, el estudio de las variables Clima Laboral y su relación en la Retención del talento humano, mediante una buena administración y dirección, aporta conocimientos sobre la gestión de cada uno de los colaboradores dentro de la empresa, esto tiene como resultado una buena administración de personal y el fortalecimiento del negocio.

Además, destacar que esta investigación aporta conocimientos en cuanto a la dirección de negocios globales, ya que, a través del crecimiento de la organización mediante el buen clima laboral y la gestión del talento humano, se

podría ascender a un buen gobierno corporativo, así poder trabajar en nuevos mercados, como la exportación de sus principales productos. Todo ello basado en los conocimientos previos y el estudio de mercado, evaluando la capacidad de respuesta que podemos ofrecer a nuestros clientes, ello implica mucho a nuestros colaboradores, en cuanto al área de producción. Además, el presente estudio permitirá identificar el grado de correlación entre el clima laboral y la retención del talento humano, teniendo la capacidad de un buen líder para dirigir adecuadamente al socio clave dentro de la organización, así como conseguir resultados efectivos por parte de cada colaborador y en cada negociación.

1.4 Alcance de la solución

La presente investigación se llevará a cabo en el distrito de Cieneguilla, con un enfoque en la empresa Grupo Corporativo Antilla. Se estima identificar la relación del clima laboral y su relación en la retención del talento humano, con el fin de brindar estrategias de mejora continua, y la valorización de su capital humano.

Población: Todos los trabajadores del Grupo Corporativo Antilla.

Lugar: Cieneguilla, Lima – Perú

Año: Abril hasta noviembre 2022.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1 Justificación: problema que busca resolver, necesidad a satisfacer u oportunidad que se espera aprovechar

2.1.1 Planteamiento del problema

Durante la pandemia, las empresas han sabido sobreponerse al cambio y a la alteración de los procesos que desarrollan continuamente, para pasar a la nueva normalidad. En este contexto, mundialmente salieron a flote muchos problemas dentro del clima laboral de las empresas.

Las personas en el mundo, no estaban pensando en cambiarse de empleo, porque saben que en el mundo exterior a su empresa existe una gran inseguridad laboral cargada de mucha incertidumbre (Vaquerano et al., 2020). Aquello, hizo que muchos colaboradores por la necesidad de mantener sus ingresos, se mantengan en sus centros laborales a pesar de los problemas, y el estrés que les pueda generar.

Según Prieto (2013), cuando se presentan dificultades laborales, primeramente, se identifican las causas que han dado inicio a la renuncia del personal. Dentro de esta, la inexperiencia y falta de interés con la estrategia de retención del talento, termina con desmotivación e insatisfacción del personal, manifestando la falta de compromiso que se tiene con los indicadores de permanencia del personal.

La directora de la Federación Colombiana Gestión Humana, señala que anualmente el 70% de trabajadores puede llegar a rotar dentro de las organizaciones, eso ocasiona una baja en la productividad, problemas en la cultura y clima laboral. (Vega, como se citó en Bernal, 2022).

Según Mendoza (2018) se estima que a nivel global el 17% de postulantes que se contratan, dejan su puesto a los tres meses de asumirlo. Eso deriva a un sobre costo del 30% en cada nueva entrevista, contratación e inducción que deben realizar, muy aparte del tiempo invertido en el proceso de capacitación de cada nuevo ingresante.

Es por ello, que se toman en cuenta factores importantes como la relación con los supervisores, el clima laboral, ambiente de trabajo, salario y reconocimiento, es decir, cuando los factores mencionados se presentan de forma negativa, ocasionan costos elevados por el constante cambio de personal, desmotivación, retraso en actividades y una tasa de rotación que va en crecimiento, ya que se tiene una percepción amenazadora para la efectividad de los objetivos planteados (Meneses, 2019).

En el presente panorama, las empresas peruanas pierden el 30% de sus trabajadores al año, ello puede deberse al contexto tan versátil en el que se encuentra la sociedad, donde la competencia cada vez va en aumento y la lealtad del colaborador para con la empresa se vuelve más frágil. Este bajo sentido de pertenencia puede ser ocasionado por la escasez de

herramientas cruciales para mantener la motivación del colaborador, optando por retirarse a otra entidad donde puedan ofrecer mejores condiciones laborales concordantes con sus objetivos personales y sobre todo con su desarrollo profesional (Díaz, como se citó en Gil, 2017).

Actualmente, el talento relaciona su productividad con el bienestar personal y familiar, es por ello que el ambiente laboral debe ser el adecuado para quienes trabajan de forma presencial. Asimismo, los líderes deben contar con competencias que se adecuen al trabajo en equipo post pandemia, mejorando los indicadores de productividad, creando o fortaleciendo la cultura al interior de las organizaciones (Pretell, 2022).

Es por ello que, las empresas altamente competitivas se enfocan mayormente en alinear sus esfuerzos hacia una cultura que fomente un complaciente ambiente laboral, creando políticas que permitan mantener activas e incentivadas las competencias laborales y propiciar un grato bienestar laboral, con la finalidad de usar al máximo todos los recursos para el rendimiento deseado, así como garantizar la retención del talento.

Además, frente a la acelerada deserción de talentos hoy en día, se alega la necesidad de implementación de estrategias convenientes que ayuden a forjar ambientes codiciados y esenciales para el colaborador, de modo que puedan desarrollar sus habilidades y labores con esmero, siendo este un componente con predominante en las providencias de dimisión por

descontento e insatisfacción demostrados en el lugar de trabajo, el cual impacta en los beneficios del crecimiento de la organización.

En el entorno actual, la retención del talento dentro de las empresas, es un reto para los CEO, ya que antes no se le daba mucha importancia a crear estrategias de retención, puesto que los colaboradores se mantenían estables y hacían una línea de carrera. En cambio, actualmente, los jóvenes cambian de trabajo continuamente, eligiendo a la que le ofrezca un ambiente ameno, con buena cultura y un planeamiento estratégico que lo represente y se adecue a sus necesidades; si las organizaciones no ejecutan estrategias para que se sientan felices y motivados, los jóvenes optaran por retirarse y buscar una empresa que esté alineado a lo que necesita; generando un retraso en sus actividades y en la sostenibilidad de la empresa (Cubas, como se citó en Gonzáles, 2022).

Asimismo, tomamos como ejemplo y centro de investigación a la empresa Grupo Corporativo Antilla, siendo esta una empresa productora y distribuidora, la cual está dedicada al rubro de consumos masivos con productos de calidad, conformada por 20 colaboradores, a quienes se analizará, ya que al ser una micro empresa se puede profundizar aún más sobre el tema de investigación. No obstante, se analizarán dos variables importantes que son el clima laboral y la retención del talento humano, que como bien se mencionan anteriormente deben ser fortalecidas para un óptimo desarrollo en el mercado y generando un agregado a la empresa.

La empresa menciona en el párrafo anterior; presenta un alto índice de rotabilidad en su personal, los colaboradores de la empresa no tienen una permanencia duradera, ya que presentan insatisfacciones con el trabajo, problemas con el clima laboral, inconformidad con el salario y falta de derivar las funciones de cada área, pero aún no se ha llegado a estudiar la causa-efecto del problema.

Es posible que los jefes de las áreas de la empresa Antilla no hayan detectado la problemática que presenta su empresa, no realizaron un testeo ante la alta rotabilidad de su personal. Así mismo, no cuentan con las herramientas necesarias para poder solucionar el problema. Ello puede conllevar al incremento de gastos para la empresa; ya que, en cada uno de los procesos para el ingreso de un nuevo personal hay una inversión de por medio tanto monetaria como el tiempo de adaptabilidad; probablemente las personas que ingresan a la empresa Antilla no tengan tanto tiempo de permanencia por lo que no son bien remunerados, no cuentan con todos los beneficios de ley, no tienen un buen clima laboral, entre otros aspectos negativos que se presentan en la organización.

A lo mejor, no solo la alta rotabilidad de personal sea por el clima laboral, la remuneración, los beneficios con los que cuentan o algún aspecto negativo de la empresa; también; puede ser por la distancia del trabajo a su domicilio, los problemas personales o el crecimiento profesional con una empresa más grande. Por ello, el no brindarles las facilidades de trabajo a

los colaboradores, el no tener una buena comunicación entre las jerarquías y el no poder crecer como empresa para poder darles línea de carrera a los colaboradores puede conllevar a la renuncia de los involucrados, así mismo el tener una mala cultura laboral puede afectar a la empresa. Además, al no detectar a tiempo esta problemática puede generar otros problemas más a la empresa como no lograr expandirse a nivel nacional, el no poder crecer como organización imposibilitando ser un potencial cliente para organizaciones grandes que requieran de ellos, dejar de ser una amenaza para sus competidores directos e indirectos y no poder llegar a cumplir con su visión ni misión, esto implicaría ya no solo en la rotación de personal, sino puede traer como consecuencia también, que los mismos profesionales no quieran ingresar a esa empresa por su mala reputación laboral y esto conllevaba a que la empresa se quede sin personal para laborar en la misma perjudicando su producción, ganancia y hasta la permanencia en el mercado.

Considerando que los problemas presentados se relacionan directamente con el clima laboral y la retención del talento humano en el grupo corporativo Antilla 2022, esta investigación tiene como principal objetivo, mejorar la calidad de trato a los colaboradores, proporcionar herramientas que permitan explotar los nuevos talentos dentro del grupo corporativo Antilla. Las diferentes opciones para evitar la pérdida de capital humano dentro del trabajo sería tratar de priorizar objetivos semanales o mensuales, ofreciendo incentivos para que cada una de las personas que trabajen

dentro del área se sienta motivada a mejorar dentro de su área laboral, esto con el fin de tener una mayor predisposición dentro del área de trabajo.

2.1.2 Formulación del problema

2.1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?

2.1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con la asignación atractiva y justa de remuneraciones en el grupo corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con las prestaciones sociales en el grupo corporativo Antilla- Cieneguilla, 2022?

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con la identidad organizacional en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?

2.1.3 Objetivos de investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022

2.1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral con la asignación atractiva y justa de remuneraciones dentro del Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022

Establecer de qué manera se relaciona el clima laboral con las prestaciones sociales en el grupo corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022

Identificar de qué manera se relaciona el clima laboral con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022

Describir de qué manera se relaciona el clima laboral con la identidad organizacional en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.1 Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el clima laboral y su relación en la retención del talento humano. Los resultados con las encuestas realizadas brindarán mayor información de cómo se sienten o cual es el punto de vista del colaborador dentro del Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla 2022. Además, las entrevistas que también serán aplicadas permiten tener un enfoque más profundo al poder observar cómo las personas reaccionan al momento de hacerles cada pregunta, esto ayudará también a analizar el aspecto psicológico de cada una de ellas.

Según, Bin, Jasimuddin y Ling (2017) el clima laboral dentro de un ambiente de trabajo se define como un conjunto de sucesos, prácticas y conductas que son compensados.

Mantener a cada uno de los colaboradores motivados a seguir trabajando con en la mejora ambiente laboral permitirá que no solo el are de trabajo mejore, si no también cada uno de los procesos que este conlleva, ya sea en producción, logística y gerencias.

Todo este análisis será con la finalidad de tener datos más reales para nuestra investigación y también para poder mejorar la retención de colaboradores dentro de cualquier empresa será necesaria una amplia investigación con todas las herramientas ya existentes que no dan una

información más detallada para poder solventar este problema que se enfrentan en diferentes empresas a nivel nacional.

2.1.4.2 Justificación metodológica

Esta recolección de datos se realizará de forma global dentro de la empresa desde externos hasta alta gerencia, ello con la finalidad de conseguir la relación entre colaboradores, conocer la cultura y sistema organizacional existente dentro de la empresa. No obstante, esta investigación será de tipo mixta realizado bajo el tipo de investigación mixta, para lo cual se toma como referencia la escala de Likert y entrevistas, es decir, que aplicaremos la investigación cuantitativa y cualitativa, para tener información más detallada, lo cual contribuirá para tener conclusiones y recomendaciones más concretas.

Esta investigación tiene dos partes, la primera de ellas se basará en la recopilación de datos cualitativos para conocer cómo el ambiente laboral dentro del Grupo corporativo Antilla es percibido y así poder tener un análisis que nos permita mejorar, dentro de las encuestas también se sabrá el nivel de satisfacción de cada uno de los colaboradores para así poder tener respuestas más precisas.

1. Recolección de datos cualitativos:

- Observación: se realizará investigación dentro de la planta para conocer cuáles son los métodos utilizados dentro de la empresa, tanto en el área administrativa, producción y área logística.
- Entrevistas: Se pondrá en marcha las entrevistas a cada una de las personas que laboran dentro del grupo corporativo Antilla, esto incluye área administrativa área de producción, esto para tener información de primera mano y poder saber cómo reaccionan a cada pregunta realizada.

2. Recolección de datos cuantitativos:

- En las encuestas, todo el personal que labora dentro del presente año en el grupo corporativo Antilla, realizará una encuesta la cual nos dará como resultado el nivel de satisfacción de su clima laboral.

2.1.4.3 Justificación práctica

Al realizar esta investigación, se conseguirá identificar y crear soluciones efectivas para la alta rotación de personal existente dentro de la organización Grupo Corporativo Antilla. Este estudio permitirá conseguir el nivel de satisfacción ideal para el colaborador dentro de la empresa y una mejora en la relación con los demás integrantes, identificando manera

óptima el centro del problema y la relación existente entre el clima laboral y la retención del talento humano.

Asimismo, este estudio permitirá a la empresa identificar aquellos problemas que se deba corregir o puntos por mejorar, el cuál será de gran beneficio tanto para la empresa como para el colaborador.

2.1.5 Limitaciones de la investigación

La presente investigación está enfocada en la población de la empresa Grupo Corporativo Antilla, Cieneguilla.

La principal limitante del estudio es el acceso a la muestra de estudio, ya que existen limitaciones físicas, que comprometen el tiempo libre que puede brindar cada colaborador para dedicar tiempo a resolver las encuestas y realizar las entrevistas pertinentes. Así como el fácil acceso para encuestar a gerencia y colaboradores externos.

.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

Se considera viable el estudio de esta investigación, puesto que, se centra en un problema muy actual y común que les sucede a las empresas hoy en día. Además, la problemática de nuestra investigación radica en el estudio a nivel nacional acerca de la alta rotación de personal en las empresas.

Un factor importante para la realización de la presente investigación, es la población de la empresa Grupo Corporativo Antilla, quienes brindarán sus opiniones a través de encuestas y entrevistas de manera personalizada, con preguntas estructuradas para lograr identificar a través de la presente investigación, de qué manera se relaciona el clima laboral y la retención del talento humano.

En cuanto al periodo de tiempo otorgado por ISIL, el estudio se podrá concretar satisfactoriamente, ya que se cuenta con la disponibilidad para realizar el presente estudio.

2.2 Marco referencial

2.1.1 Antecedentes nacionales

Gonzales y Grados (2020). Lleva como título de investigación: “Salario emocional y retención de talento humano” en la empresa COAG S.A.C – Proyecto Oyon - Lima, 2019. Cuyo objetivo fue: Determinar de qué manera se relaciona el salario emocional y la retención del talento humano en la empresa de construcción COAG S.A.C- Proyecto Oyon en la ciudad de Lima en el 2019. En referencia a la variable de estudio Salario emocional, se conceptualiza como la retribución económica que se brinda al personal para poder satisfacer sus necesidades psicosociales y afectivas (Gómez,

2011). No obstante, la Retención del talento Humano se fundamentó que es un proceso en el cual se mantiene al colaborador incentivado, generando una permanencia Prieto (2013). En cuanto a la metodología utilizada se optó por: Encuesta presencial, entregada a cada uno de los colaboradores, mediante cuestionario y guía de entrevista, a una población compuesta por: Todos los colaboradores de la empresa COAG S.A.C. Una muestra de 30 colaboradores que representaron a la cantidad total de encuestados. Los resultados mostraron que: En la presente investigación se identificó que la situación del Salario Emocional fue considerada por los encuestados como deficiente. Por otro lado, la totalidad de la muestra no reconoce el clima organizacional como bueno, y que la empresa no cuenta con las cualidades necesarias para sobresalir entre la competencia, en términos de contratación del mejor personal.

Delgado y Soto (2020). Lleva como título de investigación: "Clima organizacional como política de retención de colaboradores de nivel operativo en una empresa de logística peruana: estudio de caso SCHARFF" y como objetivo de investigación: Analizar el clima organizacional como política de retención de colaboradores de nivel operativo en una empresa operadora logística peruana en el año 2018. La variable de estudio clima organizacional lleva como concepto el reflejo cognitivo de los colaboradores sobre la experiencia de pertenecer a un determinado ambiente laboral (Okurame, 2013). Por otra parte, respecto a la retención laboral, esta es conceptualizada como la habilidad de poder

conservar el capital humano valioso e imprescindible para el éxito de la empresa (Jarradi, 2001). La metodología empleada para esta investigación fue de enfoque mixto, es decir, se tendrá en cuenta tanto el método cualitativo como cuantitativo, realizado a través de *Focus group*, entrevistas y encuestas con una muestra de 45 operarios. Como conclusión, los resultados de la investigación demostraron que Scharff es una empresa consolidada dentro del sector logístico a nivel nacional; no obstante, cuenta con una insuficiencia en la gestión del personal, lo cual dentro del área operativa dio a conocer que presenta una alta tasa de rotación, el identificar una importante debilidad en el clima laboral, ayuda a que esta tome precauciones y actúe inmediatamente generando estrategias de solución, rápidas y efectivas para disminuir su tasa de rotación de capital humano.

Balareso et al., (2014), en su investigación de título: “Retención del talento humano en empresas de mediana minería”, Lima 2014. El objetivo general de esta investigación fue identificar cuáles son las prácticas para la gestión del talento que determinan la retención de los trabajadores en empresas mineras. En referencia a la variable de retención del talento humano, se puede observar que las estrategias utilizadas engloban un conjunto de premisas en las cuales la empresa trata de conservar personas que puedan aportar valor a la empresa esto resulta beneficioso, buscando también influir el compromiso organizativo adicionalmente los componentes de estos son tales como afectivo, de continuidad y normativo esto resalta la gestión del talento humano y también relacionadas con la retribución y

participación de cada uno de los colaboradores. La población de estudio fue conformada por los gestores de talento y trabajadores de las mineras La Arena SAC, Goldfield SA y Volcan S.A.A, a quienes se les hizo entrevistas para poder conocerlos y tener resultados más exactos. Se pudo concluir que: Las empresas mineras deben emplear modelos de retención en el ámbito laboral para poder obtener un compromiso afectivo y continuo de mayor nivel, por parte del colaborador dentro de la empresa.

Martínez et al., (2018). Tiene como título de investigación: “Estrategias de retención de personal para la organización explora valle sagrado”. Donde tiene como objetivo de su investigación: Proponer estrategias de retención de personal, sobre la base de los motivos de rotación identificados, para disminuirla en Explora Valle Sagrado. En referencia a la variable de estudio Retención de Personal, se conceptualiza que es un conjunto de acciones que fomenta que el colaborador que se ubique en un puesto estratégico y permanezca en ella (Gonzales, 2009). Con respecto a la rotación de personal está promovida por factores internos o externos de la organización Chruden y Sherman (1993). Usaron la metodología cualitativa. Realizando entrevistas a 6 personas de la organización siendo 4 de ellas colaboradores y 2 ex colaboradores, así mismo se dio el análisis con 2 mujeres entrevistadas y 4 varones entrevistados. Lo que busca comprender esta investigación es saber los aspectos fundamentales de la alta rotación en la organización Explora Valle Sagrado. El resultado que demostró el estudio es que los colaboradores de la organización Explora Valle Sagrado

muestran esa alta rotabilidad por la falta de especificaciones en sus perfiles de trabajo, la sobrecarga laboral, procesos de ejecución desestructuradas, la deficiencia en la comunicación entre jerarquías, la falta de motivación o compensación a los colaboradores y la tardía respuesta en decisiones importante que deben de tomar los jefes para la solución de un problema presentado en la organización; por consiguiente esto conlleva a que se presenten conflicto entre áreas y colaboradores, la empresa pierda el prestigio ante sus *Stakeholders* los colaboradores busquen mejores ofertas laborales y salariales. Para concluir se determinó que una gran parte de los colaboradores no se encuentran satisfechos con el clima organizacional de la empresa y con las retribuciones presentadas por la misma, por consiguiente, la organización Explora Valle Sagrado debe de implementar estrategias de retención para disminuir sus costos en la alta rotabilidad presentada por el personal y así poder mejorar su rentabilidad.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Tapasco et al (2020). En su investigación de título: La Atracción del Talento Humano y su relación en el Clima Laboral en la Organización COOMEVA Cooperativa Eje Cafetero. Cuyo objetivo fue: Determinar la relación del proceso de atracción de la empresa COOMEVA Cooperativa Eje Cafetero y su efecto en el clima organizacional. En referencia a la variable de estudio según Lewin (1951) el clima Laboral, se conceptualiza este se enfoca en la percepción del colaborador frente a la empresa ya el entorno acorde a las

condiciones brindadas. Con respecto a la atracción según Jericó (2011) se basa en motivar y hacer prevalecer el compromiso con los trabajadores a través de la buena cultura, valores y clima organizacional dentro de la inducción al contratar los colaboradores. En cuanto a la metodología utilizada se optó por: una encuesta virtual y cuestionario de preguntas, a una población compuesta por: Colaboradores emparentados a la empresa a nivel regional Eje Cafetero. Una muestra de 88 colaboradores que representaron a la cantidad total de encuestados. Los resultados mostraron que: El presente estudio de las variables, determino que los colaboradores de la empresa se identifican y gustan de hacer parte de Coomeva.

Enríquez y Calderón (2017), en su investigación de título: El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de Educación Básica en Ecuador, investigación publicada en la Revista PODIUM, Guayaquil, Ecuador. El estudio se desarrolló con un tipo investigativo mixto. En referencia a la variable del clima laboral, independientemente de las actividades realizadas por la empresa, ya que este tiene una continua evaluación de estándares. La satisfacción laboral es generada por las actitudes y el compromiso de los trabajadores, mientras más positivos sean, mayor será su satisfacción" (Luthans, 2008, p. 35). Martinez (2001, p. 4) agrega que: El clima laboral es un conjunto de factores afines a la seguridad y salud del colaborador, preservando su calidad de vida en la empresa. Los resultados mostraron que: Esta investigación da como resultado que la mayor parte de docentes no son asistidos con los

requerimientos necesarios; no obstante, en lo personal se puede evidenciar fallas en la comunicación con el personal de nivel superior. Los datos compilados nos muestran que el aporte de los docentes no es ni el mínimo requerido por el gobierno, ello por el motivo de un pésimo clima laboral, lo cual evita el normal desarrollo de actividades. En conclusión, se deben tomar acciones inmediatas de prevención y solución a los problemas ya mencionados para crear un mejor ambiente laboral, debido a que influye directamente en el desempeño del docente.

López (2021). Lleva como título de investigación: "Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la universidad politécnica Salesiana sede Guayaquil" y como objetivo de investigación: Determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. La variable de estudio clima organizacional es descrita como percepciones del capital humano sobre los procesos de acción social, creencias y actitudes presentes dentro del ambiente de trabajo (Méndez, 2006). Asimismo, respecto al desempeño laboral se tomó como referencia Toro quien afirma que el desempeño laboral es el resultado del trabajo elaborado. La metodología empleada para esta investigación fue el enfoque cuantitativo, en donde las encuestas fueron la principal herramienta utilizada para la extracción de datos objetivos con una muestra de 51 colaboradores del personal administrativo operativo de la UPS sede Guayaquil. Como conclusión, los resultados de la investigación demuestran que el clima

organizacional incide de manera directa y positiva en el desempeño laboral, así mismo se ha identificado que, la presencia de factores como la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo aportan considerablemente con el alto desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil.

Zúñiga (2020). Presenta como título de investigación: “Plan de retención de talento para una empresa chilena de telecomunicaciones con operaciones en sector minero”. Presentando como objetivo de investigación: Descubrir los principales factores de renuncia de los ex colaboradores entre enero del 2019 y marzo del 2020; donde creará un plan de retención para los colaboradores actuales. En referencia a la variable de estudio Retención de Personal, se conceptualiza en que una organización no sólo se debe tener talentos que sean eficiente, sino que también deben ser retenidos mediante la motivación (Chiavenato, 2017). Utilizaron la metodología cualitativa. Donde tuvieron como primera etapa la presentación de encuestas de retiro a los colaboradores que dejaban a la empresa en los periodos determinados de estudio, la segunda etapa fue la creación de grupos focales donde se agrupaban a los colaboradores para que puedan dar su percepción de las posibles causas que presenta la empresa para que sea uno de sus motivos de renuncia, para la última etapa fueron la entrevista a 3 máximas jefaturas con preguntas semiestructuradas. Ya que en ese periodo tuvieron a 40 colaboradores desvinculándose de la empresa. El estudio demuestra que los principales factores de renuncia de los colaboradores es la inexistencia de

poder desarrollar una línea de carrera dentro de la organización, el que no se desarrolla procesos de capacitación y no tienen establecido dentro de su plan operacional el poder brindarles un *feedback* en las deficiencias que pueda presentar cada colaborador en las distintas áreas, donde también se percibe la escasez de liderazgo en los altos mandos de la organización donde solo son jefes mas no líderes de su área, esto se manifiesta tanto en la parte operacional como en la administrativa. Para finalizar el estudio se plantío nuevas estrategias de implementación para la retención del talento humano en la empresa chilena de telecomunicaciones en el sector minero que deben de empezar a valorar más las habilidades y capacidades de los colaboradores para que así puedan desarrollar nuevos talentos, complementarlo con un cronograma de visitas de sus familiares para que puedan tener una mayor satisfacción y motivación de seguir desempeñándose de la mejor manera en la empresa, por último pero no menos importante empezar a potenciar a los líderes de la organización o empresa a explorar nuevos talentos que pueden llegar a ser mejores líderes que los jefes actuales.

2.1.3 Marco teórico

2.1.3.1 Bases teóricas de la Variable Clima Laboral

Concepto de clima laboral

Se define como el conjunto de actividades tanto formales como informales que influyen en el comportamiento humano y determinan la manera en que un individuo percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción dentro de una empresa. Asimismo, Olaz (2013) menciona que las grandes percepciones que recibe el colaborador tienen una repercusión en diversas pequeñas actitudes reflejadas en su comportamiento y que estas pueden ser de gran influencia dentro de un área o comunidad laboral, relacionándose o conectándose con términos como el “ambiente”, el “aire” o la “atmósfera” que se percibe dentro de la organización.

Asimismo, Patterson et al (2005) menciona que el clima laboral es una variable que se encuentra relacionado a la unión de sensaciones que los individuos, dentro de una organización, experimentan mientras desarrollan sus actividades en el entorno laboral y que son racionalizadas mediante la observación del comportamiento que presenta cada miembro de la comunidad laboral. Además, Ruiz (2021) afirma que el clima laboral es igual a la respuesta que se obtiene a partir de sensaciones que reciben dentro del ambiente de trabajo y que condiciona el comportamiento y actitudes en el colaborador. Ello implica que mientras se perciba situaciones positivas, el resultado influirá en la satisfacción y por tanto en la productividad del colaborador.

En otras palabras, ello indica que el clima laboral es un regulador que, a partir de propiedades percibidas indirecta o directamente, se obtienen las distintas sensaciones, emociones y comportamiento del colaborador expresados dentro de su ambiente de trabajo. Además, es importante reconocer que mientras las propiedades sean adecuadas y favorables para el colaborador, esta se verá reflejada en su rendimiento laboral, puesto que todas conforman una fuerza altamente influyente para el comportamiento del colaborador.

Características del buen clima laboral

Para Servir (2017), el clima laboral debe ser caracterizado por mantener o incrementar la percepción conjunta de satisfacción del capital humano sobre el entorno laboral.

Asimismo, se puede concretar que el clima laboral se encuentra fuertemente relacionado con el índice de motivación o estado de ánimo del capital humano dentro de su entorno o ambiente de trabajo. Esto quiere decir, que cuanto más esfuerzos y medidas se utilicen para la mejora del clima laboral, más alta será la percepción de buen clima dentro de la empresa, puesto que factores como relaciones de satisfacción, cooperación e interés, contribuyen altamente con el grado de motivación y rendimiento del colaborador. El manejo adecuado de los recursos y beneficios para el colaborador, supondrá la medida en que ellos tiendan a realizar sus actividades, pues a más beneficios, la probabilidad de que incremente su participación y rendimiento es proporcionalmente directa.

Según la OMS, las características del entorno laboral y contar con un ambiente sano influye en gran manera en la salud mental y física de los colaboradores además de su rendimiento. Es por ello que ha establecido bajo estudio 4 factores que afectan el ambiente de trabajo directamente para el bienestar o malestar del capital humano.

1.1. Ambiente psicosocial

Este ambiente comprende todo factor que implique actitudes y/o emociones como la comunicación efectiva, muestras de gratitud, flexibilidad, la relación entre colegas o entre diferentes posiciones de la empresa, comprende también los valores que posee la compañía y la cultura que se maneja dentro de ella. Contar con una debilidad en alguna de ellas puede producir un riesgo para el buen clima pues el colaborador podría desencadenar estrés emocional y mental, muy perjudicial para él, así como también para la empresa.

1.2. Ambiente físico

Dentro de este factor se abarca todo tipo de aspectos, tales como la estructura, el espacio, ruido, nivel de purificación del aire, higiene y salubridad de las instalaciones. Esto implica que es necesario asimismo brindarle al colaborador una calidad de vida laboral justa que vaya acorde con su nivel de rendimiento, pues de lo contrario, la falta

de alguno de estos elementos podría ocasionar problemas en la salud, seguridad, bienestar físico y/o mental del colaborador.

1.3 Recursos personales de salud

Este factor abarca la necesidad de brindar a los colaboradores la flexibilidad para con sus horarios de trabajo o tiempos de refrigerio. Crear espacios de descanso es otro método que influiría positivamente en el colaborador y contribuiría con el disfrute de sus asignaciones y buen rendimiento. Darles este tipo de atención mediante el interés y preocupación hacia ellos puede ser de gran beneficio para elevar el grado de percepción en cuanto a clima laboral.

1.4 Participación de la empresa en la comunidad

Para lograr cumplir con este factor es necesario envolver al capital humano dentro de actividades en beneficio para la sociedad; asimismo, crear políticas de igualdad de género y lucha contra la discriminación. Realizar este tipo de participaciones contribuirá con el respeto, la unión y buena reputación de la empresa, así como un fuerte sentido de pertenencia de parte de los colaboradores.

Dimensiones del clima laboral

Según Ruíz (2021), definir dimensiones o elementos presentes dentro del clima laboral, implica el hecho de abarcar una serie de composiciones donde

el principal sujeto sea el capital humano o colaborador, estas composiciones pueden abarcar tipos de personalidad, actitudes dentro de la empresa, el aprendizaje continuo, valores y políticas hasta incluso el grado de estrés que pueda sentir.

Asimismo, Sandoval (2004) afirma: “Las dimensiones del clima organizacional son las determinantes que serán medidas e influyen en el comportamiento de las personas” (p.85). No obstante, las dimensiones implican todo lo que el colaborador pueda percibir en la organización y que afecte verdaderamente en su conducta.

Con la finalidad de comprender a mayor cabalidad el concepto o aquello que conforma el clima laboral, se le han atribuido ciertas características o dimensiones medibles y capaces de poder evaluar el ambiente laboral y la situación de una organización en un lapso determinado mediante un objetivo diagnóstico. De ese modo, se comprende que una dimensión puede a su vez engloba de forma teórica y lógica un grupo de definiciones. En el año 1978, Litwin y Stringer conceptualizan un modelo de tipo explicativo sobre el sujeto de clima laboral donde expresan nueve dimensiones, las cuales conforman pieza clave para la medición del clima laboral en un tiempo establecido dentro de la empresa.

1.1. Estructura

Dentro de estructura se incluye todo lo que corresponde a la formación o niveles jerárquicos existentes dentro de la empresa, las diferentes normas o políticas con las que se identifique la empresa y la dirección que se tome para con los colaboradores, influirá en el grado de percepción que ellos sienten respecto a su ambiente de trabajo.

Es imprescindible que los colaboradores de la empresa tengan conocimiento del diseño y estructura de la organización, al igual que el nivel jerárquico que se maneja dentro de ella, puesto que solo de esa forma podrán obtener una clara visión de lo que implica la realización de sus funciones y responsabilidades.

1.2. Responsabilidad

Esta dimensión describe el nivel de autodirección que tienen los colaboradores para desempeñar su función dentro de la empresa, donde se incluye factores importantes como la supervisión estratégica y desarrollo de objetivos adecuados para incrementar el grado de compromiso dentro de cada colaborador con la finalidad de desarrollar su autonomía y buen rendimiento.

1.3. Recompensa

Implica toda aquella motivación física o emocional que perciba en base al grado de esfuerzo o desempeño al realizar sus labores. Esto puede

estar conformado por palabras de ánimo o reconocimiento, incentivos monetarios o de línea de carrera, un salario justo, que le permita al colaborador percibir un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus funciones.

Es de suma importancia que las compañías elaboren una política de reconocimiento para sus colaboradores según el cumplimiento de objetivos requeridos y alto rendimiento de la empresa, puesto que se impulsa el desarrollo de desempeño con la finalidad de lograr un impacto positivo en la motivación del colaborador, generando un control del comportamiento adecuado para el cumplimiento de la función.

1.4. Desafío

Este factor abarca la importancia de contribuir con un ambiente sano de competitividad que genere a su vez un crecimiento en el rendimiento laboral y en el alcance de los objetivos desarrollados dentro de la empresa. Con esto propuesto, la finalidad es conseguir que el trabajador desarrolle el deseo de realizar más por su área e incremente sus capacidades de desenvolverse dentro de la empresa.

1.5. Relaciones

Esta dimensión consiste en la determinación de aspectos como el respeto, el buen trato y trabajo en equipo de parte de parte de cada

integrante que conforma la organización. Estos factores serán totalmente influyentes en la productividad, crecimiento personal y laboral, pero sobre todo contribuirá con la calidad de vida laboral existente en la empresa.

Es importante a su vez, el conservar y controlar una adecuada relación con todo integrante del ambiente de trabajo pues de ello dependerá la calidad de ambiente que se obtendrá, si se cultivan buenos valores y trato amable, el clima será positivo, de lo contrario el ambiente podrá tornarse lleno de conflictos y tensión. Además, se recalca que fomentar las buenas relaciones no solo contribuirá con el correcto desempeño de funciones sino también con el grado de responsabilidad y pertenencia.

1.6. Cooperación

Implica el grado de apoyo y asistencia por parte de cada integrante en la empresa, que genere un sentimiento de unión o conjunto que beneficie y otorgue la capacidad de impulsar el cumplimiento de los objetivos.

1.7. Estándares

Esto abarca el grado de percepción con el que cuenta el capital humano dentro de la empresa, respecto a las exigencias requeridas para cada área, es decir, que aquello que se les pida, vaya acorde con sus

capacidades y remuneraciones correspondientes, de manera que denoten equidad y justicia con las medidas tomadas.

1.8. Conflictos

Esta dimensión conceptualiza, el hecho de examinar la capacidad resolutive que tiene la empresa y cada jefe de área dentro de ella respecto a problemas generales o específicos, en otro modo, ello quiere decir que la manera en que se controlen estas discrepancias o inconvenientes, influirá en la percepción que tienen los colaboradores con la resolución de conflictos que lleva la empresa.

1.9. Identidad

Esta última dimensión, abarca el concepto de pertenencia de parte de cada integrante que conforma la empresa, examinar la manera en cómo están involucrados con los objetivos y metas a corto o largo plazo, es el equivalente a el grado de identidad que perciben al formar parte de la empresa.

Asimismo, De la Torre (2001) afirma: “La identidad es considerada como un fenómeno de elaboración personal, que se construye en interacción con otros. La identidad personal presenta un sentido de pertenencia a distintos grupos socio-culturales con los que se considera comparten cosas en común” (p.47). Para lograr ello, es de suma necesidad que la parte gerencial encargada de administrar la

organización, facilite los recursos implicados para la construcción de identidad, mediante emociones que refuercen su autoestima y desarrollo personal.

Importancia del clima laboral

Para Reyes (2010), se entiende por clima laboral: «Es el entorno humano y físico en el que se desarrollan las actividades de la organización. Afecta tanto a la satisfacción como a la productividad» (p.1) El lugar de trabajo se relaciona con la disciplina de “conocer” las acciones percibidas por los empleados, su estilo de trabajo, relaciones, su relación con la organización, etc.

1.1. Satisfacción laboral

Según Fritzsche y Parrish (2005). Se puede dar a entender: «La satisfacción laboral es identificada mediante el grado en que a los empleados les gusta su trabajo». Ello quiere decir que cada uno de los colaboradores tiene una perspectiva de satisfacción laboral por cómo se sienten trabajando en eso.

“La satisfacción laboral es probablemente la forma más antigua y común de felicidad en el trabajo” (Wright & Bonett, 2007).

Las organizaciones existen desde hace mucho tiempo, evolucionando en respuesta a los cambios globales en calidad, sociedad, economía, política y cultura.

El interés de las organizaciones está centrado entorno a cómo incrementar la productividad de la empresa, teniendo como principal pilar el bienestar de cada uno de los colaboradores. Muchas personas pasan parte de su vida en la empresa, la cual tiene una influencia de gran tamaño en cada uno de sus comportamientos y acciones.

1.2. Bienestar personal

Este punto es reflejado por cómo los colaboradores se sienten cada vez que llegan al trabajo, si su estado anímico es óptimo y se siente conforme con todos los beneficios brindados y si tiene un excelente ambiente para trabajar se sentirá a gusto.

Existen diversas fuentes las cuales pueden crear emociones positivas para los colaboradores, entre esas están la felicidad y satisfacción también sentirse bien anímicamente permite que cada una de las personas tengan mayor compromiso y mejoren las relaciones laborales así logrando una mejor comunicación entre ellos.

Repercusiones de un clima laboral tóxico

Según Mercedes (2021). se puede concretar que: «Trabajar en un clima laboral tóxico significa un malestar diario, trabajar en un ambiente competitivo que es negativo y donde los intereses individuales están por encima de los intereses de los colaboradores. Es convivir con estrés constante y con

comportamientos que pueden ser contados como acoso» Esto quiere decir que las personas buscan su propio beneficio antes de lograr el objetivo en conjunto para una mejora continua del grupo de trabajo.

Un Mal clima laboral puede ser provocado por diferentes factores. La mala relación entre los colaboradores es uno de los principales motivos por los cuales existe un mal clima laboral, Otro de los principales errores que se cometen es la poca importancia que los encargados le dan a los colaboradores, es decir el sentimiento generado por cada persona que obtiene algún reconocimiento laboral a veces es casi nulo o no existe por parte de los encargados.

1.1. En el individuo

Los efectos secundarios de un clima laboral tóxico son diferentes, ya que todas las personas perciben todas las situaciones de una manera diferente, esto da a entender que para cada uno de los colaboradores podría afectar el rendimiento en el ámbito laboral, también la falta de motivación a pesar de que la mayoría de colaboradores son conscientes de que el trabajo es la forma más segura de recibir un pago económico , con el tiempo las personas se dan cuenta que el dinero ya no es su principal fuente de motivación para que esto mejore la empresa tiene que empezar a ser más flexible , conciliar más brindar oportunidades de crecimiento o brindarles mejores capacitaciones y formación y si no se aplican estas cosas en poco tiempo el estrés ,

frustración y el ya no se productivo de la misma manera que se empezó se notara mucho más , esto Puede que también genere una experiencia al cliente negativa , las diferentes acciones que cada uno de los colaboradores realiza se verá afectada en como tratan a los clientes.

1.2. En conjunto

Para los grupos de trabajo dentro de las diferentes áreas, tienden a no generar un compromiso con el equipo y también la falta de unanimidad para las ideas que se puedan presentar para cada uno de los participantes de los diferentes proyecto o trabajo esto afectará a corto plazo a cada una de las partes involucradas en los temas relacionados con el trabajo , cabe resaltar que solo una persona puede generar disturbios entre un solo grupo de trabajo y además perjudicar las diferentes áreas las cuales están involucradas en las diferentes toma de decisiones para futuros proyectos.

1.3 En la entera organización

Un clima laboral tóxico, es uno de los peores ya que se pueden encontrar los falsos líderes que son autoritarios, irrespetuoso y que no saben comunicar las ideas al equipo de trabajo, tampoco saben cómo controlar sus emociones que en ocasiones continuas solo llegara a perjudicar a todos los proyectos a futuro de la organización teniendo así limitación para el crecimiento potencial de la empresa.

Para que la organización tenga éxito, necesita que su líder sea eficaz y logre que sus colaboradores tengan la mejor percepción del ambiente laboral, debe tener una relación muy fuerte entre el rendimiento y el clima laboral.

Así mismo, el clima laboral saludable está directamente conectado con el compromiso de cada uno de los colaboradores y esto a su vez se refleja con tres factores identificados como Desempeño, retención y servicio al cliente.

Además de limitar la capacidad de un equipo de trabajo, un mal clima laboral afecta la capacidad productiva para el negocio , si esto no se identifica a tiempo , es muy probable que sea difícil de eliminarlo de la raíz , existe también la fricción entre compañeros , esto se debe a la falta de sentido de pertenencia con el equipo de trabajo , los trabajadores son poco valoradores , y esto ocurre por la falta de comunicación entre todos, el estrés laboral puede hacer que las personas tengan hasta problemas de salud tales como depresión , ansiedad , migrañas hasta problemas estomacales.

***Engagement* laboral y cultura organizacional**

Demerouti et al. (2001), a través del proceso de motivación, los empleados crean y aumentan la eficacia de los empleados y, a través de esto, producen resultados positivos para la organización. El siguiente proyecto de desarrollo partirá de la necesidad de trabajar en los empleados de la organización, especialmente en la cultura de la organización, para lograr el objetivo de mejorar el nivel de compromiso. Este método tiene mucho apoyo de poder.

1.1. Funciones del *engagement* laboral

Según las diferentes investigaciones realizadas, se identificó que existen tres ideas principales de *engagement* sindical que pueden ser diferentes según el período de proceso que tenga con los aspectos individuales y organizacionales en la crítica a través del cual se genera *engagement* (Harter et al. 2002, Schaufeli y Bakker 2010). Las definiciones del *engagement* podrían ser analizadas de forma diferente, unilateral y a través de la combinación de las mismas (Macey y Schneider 2008). Estas perspectivas consideran al *engagement*, en primer lugar, como un mito de las condiciones laborales, donde las personas trabajan, en segundo lugar, como un resultado de su conducta relacionada con el desempeño, lo cual incluye el cumplimiento de sus actividades, la proactividad y la iniciativa, en tercer lugar, como una sagacidad psicológica, por su nivel de involucramiento, compromiso y la motivación del mismo.

1.2. Funciones de la cultura organizacional

Para la cultura organizacional, existen muchas definiciones y relacionadas con este constructo (Griffith-Kranenburg 2013, Schein 1985, 1990). Muchas definiciones enfatizan los aspectos psicológicos de la cultura tales como ideas, creencias y valores. Por otro lado, hay definiciones que aumentan la comprensión del valor de la organización al agregar métodos e incluso productos. De ahí la distinción entre aspectos tangibles e intangibles de la cultura organizacional (Schaufeli y Bakker 2004, Daft y Lane 2005, Shane 1990).

Mejora del clima laboral

El clima laboral, es un término extenso que tiene relación con diferentes componentes, ya sean individuales, ambientales y organizacionales, estos afectan al bienestar de cada uno de los colaboradores, que pueden afectar el ejercicio de sus labores. El clima laboral genera sentido de pertenencia en el área de recursos humanos, ya que se preocupa por el bienestar de su personal a cargo, brindándoles las mejores herramientas que existen para un clima positivo y una buena comunicación.

1.1. Atmósfera productiva

Para este punto se hará énfasis en que la empresa con un clima laboral positivo, se preocupa por cada uno de sus colaboradores, para que se sientan valorados en cada momento desde el primer día de trabajo,

esto mejorará su productividad y cada una de las metas planteadas por la empresa serán más fáciles de lograr sin tener temor, acoso o intimidación por parte de sus superiores.

1.2. Comunicación abierta

Para lograr cada uno de los objetivos planteados , es necesario realizar diversas acciones , dentro de la comunicación abierta , ser asertivo y claro con los colaboradores , de esta manera serán capaces de incrementar los niveles de productividad , la confianza mejora la motivación y satisfacción entre cada uno de los colaboradores por que hace sentir que cada parte de su vida es importante como su desempeño profesional y personal , el balance entre la vida personal y laboral , mejora la creatividad y mejorar todos sus aspectos generales para la empresa y las mejora para la competitividad en el mundo de hoy.

1.3. Equipos empáticos

Cada área de trabajo tiene su equipo la cual tiene que lidiar con cada problema dentro de la empresa, la empatía laboral, ayuda a lidiar con los clientes, proveedores, socios y demás. Fomentar esta cualidad hace más sencillo lograr las metas en conjunto, mejorar las metas personales de cada colaborador, aumenta la productividad y estimula la creatividad, esto mejorará ampliamente el área de trabajo.

1.4. Optimismo

La gran ventaja del optimismo dentro del trabajo es que esta actitud permite afrontar diferentes situaciones y dificultades, esto permite poder afrontar cualquier tipo de adversidad con resiliencia, que es la capacidad que cada uno de los colaboradores tendrá para seguir adelante dentro de los grupos de trabajo. Teniendo en cuenta los diferentes estudios, para el año 2019 solo el 71% de personas que tenían un puesto de trabajo fijo eran felices, 3% menos que el año anterior. Para ello es necesario capacitar más a los líderes sobre la importancia de crear un ambiente optimista en las organizaciones, mejorando su desempeño y sacando lo mejor de cada situación durante cada jornada laboral y siempre estando más comprometidos, productivos y dinámicos.

1.5. Oportunidades de crecimiento

El crecimiento laboral, es un pilar base tanto como para el colaborador y la empresa, es decir, aceptar que los miembros del equipo puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras están laborando, esto ayuda a tener un gran equipo de trabajo que pueda afrontar todos los retos que se puedan presentar en el ámbito laboral. En el puesto de trabajo mejorando su desempeño, permite poder analizar las necesidades a nivel productivo que se requiere para que cada uno de ellos tenga las mismas oportunidades de escalar puestos dentro de la empresa.

2.1.3.2 Bases teóricas de la variable Retención del Talento Humano

Concepto de Retención del Talento Humano

Según Chiavenato (2008). La retención del talento humano exige a las organizaciones a poner atención a sus socios clave que son los colaboradores, con ello al conjunto de políticas y procesos que se desarrollan para la atracción y retención de talentos. La buena gestión de estos, resaltan los estilos que tiene el área para gestionar, la relación que se pueda tener con la persona, y los programas que ofrezcan calidad de vida a los colaboradores.

Además, las relaciones con los empleados, programas de higiene y seguridad aseveran la calidad de vida de los colaboradores dentro de la organización, los cuales son de suma importancia para ellos porque demuestra el valor que se le tiene a cada uno de ellos, velando por su salud.

Todo lo mencionado atiende a las necesidades físicas, psicológicas y sociales del colaborador, buscando que el colaborador se sienta bien en su ambiente de trabajo y que se le esté brindando oportunidades. Asimismo, este se encuentre cumpliendo paralelamente sus metas, garantizando su desarrollo personal. Por otro lado, se busca un buen clima laboral con todos los que

forman parte de la organización, subrayando la libertad y autonomía de cada integrante.

Talento Humano

Para Moreno y Godoy (2012). El talento humano viene a ser un capital que genera valor a una organización, este se caracteriza por la diversidad de profesiones, conocimientos y habilidades, dando a conocer con facilidad su potencial individual. Además, este se caracteriza por querer superarse y tener mayor dominio de su entorno, volviéndolo más productivo, competente y solicitado por las empresas. Por último, para que las empresas logren captarlo, deben alinearse a sus necesidades y conocer sus metas a futuro para invertir en el talento con la finalidad de que este siga produciendo valor para su empresa durante la relación laboral, cumpliendo con los resultados anhelados.

Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2008). La gestión del talento humano es el como una organización se enfoca las personas que forman parte de una empresa donde ya no los ven como recursos y vienen a ser considerandos socios clave con

inteligencia que aportan sus conocimientos a la empresa. Además, en ellos se evalúa como se viene realizando reclutamiento de personal, la inducción, si la remuneración está siendo la adecuada, entre otros.

Atracción y Retención del Talento

Según Mina (2015). Actualmente en este mundo globalizado existen actividades, demanda y oportunidades laborales. No obstante, el mercado tiene talentos muy capacitados, pero pocos profesionales y con disponibilidad para trabajar de forma inmediata; es por ello, que la atracción y retención de un colaborador es esencial en el crecimiento de la empresa.

Proceso para Retener el Talento Humano

Según Chiavenato (2008). Estos procesos, tienen como esencia mantener a los colaboradores motivados, generando una cultura con la que se comprometan y asegurando las condiciones físicas, psicológicas y sociales.

1.1. Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo

Dentro de las empresas, es primordial salvaguardar la vida de cada colaborador, esto implica el brindarles excelentes condiciones

laborales, que respeten su salud física y mental, ofreciéndoles uniformes, máquinas totalmente operativas, seguros de vida, ambiente trabajo organizado, con la ventilación e iluminación necesaria desentendiendo el área en el que desempeñen. Estos cubrirán sus necesidades dentro del trabajo y evitarán riesgos que podrían ser letales de no ser tomados en cuenta.

1.2. Relaciones con los sindicatos

Establecer lazos amigables y de cooperación con los grupos sindicales, mediante una buena comunicación donde las dos partes expongan sus conformidades e inconformidades, ya que del buen clima que se maneje con los sindicatos dependerá la productividad y permanencia del personal de trabajo. Además, se tiene la responsabilidad de escuchar activamente sus necesidades y atenderlas conjuntamente con ellos, para no crear un clima de tensión que puede afectar a otros colaboradores.

Evolución de la Retención del Talento Humano

Según Vidal et al (2015). La visión y forma de gestionar la retención ha evolucionado con el pasar del tiempo, de ser esta rutinaria, la retribución actualmente se considera estratégica, no solamente por lo económico sino por su involucramiento en otros aspectos, presentando diversas características y

anhelos de las organizaciones y colaboradores. Además, según Gatica (2022). Actualmente las generaciones que están ingresando al mercado, presentan una alta rotación por los siguientes motivos: Mejores ofertas laborales, evalúan el mercado y no tienen buenos salarios; no se adaptan a sus puestos, ya que son muy dinámicos; el clima es muy complejo, lo cual causa desmotivación; no se siente parte de la cultura de la empresa; entre otros.

Pilares de la Retención del Talento Humano

Nolazco y Rodríguez (2020) indican que empresas peruanas vienen desarrollando una incorrecta selección del talento; por lo cual, las empresas se encuentran luchando por disminuir la rotación, ofreciendo mejoras en el ámbito laboral; es por ello, que estos pilares fueron conceptualizados para minimizar la rotación del talento humano en las organizaciones, mediante tres pilares para una futura mejora en la satisfacción laboral, integración y fidelización del colaborador con la empresa.

1.1. Creación del perfil de puestos de trabajo

Este primer pilar comprende la implementación del perfil de puestos de trabajo, monitoreo y evaluación de resultados considerando la opinión del personal.

1.2. Diseño de proceso de contratación

El segundo pilar analiza, fundamenta y expone los procesos de contratación que se implementaran, esto conlleva al control, monitoreo y evaluación de resultados para revisar que no se tenga deficiencias.

1.3. Elevar el involucramiento del personal

Este último pilar involucra directamente al personal al cual se busca sensibilizar y realizar la inducción como nuevo ingresante; además, brindar talleres sobre la misión, visión, valores y cultura de la empresa; como esta ha ido evolucionando en el proceso de crecimiento y el aporte que realizan para que esta consiga el éxito. Por otro lado, el instrumento modelo Canvas, brindará un panorama más claro de cuál es el modelo de negocio de la organización.

Beneficios de la Retención del Talento Humano

Según Ortega (2017). La retención del talento forma parte fundamental de la organización, en cuanto a crecimiento, competitividad, desarrollo e innovación, el saber manejarlo y tener una estabilidad del talento brindará mejoras en todos los procesos de la empresa; además de un impacto en la

economía de la empresa por la reducción de presupuesto y tiempo que le toma las entrevistas al área correspondiente, ya que, si valora a su talento, lo evaluará y retendrá.

Falta de Retención del Talento Humano en las empresas

1.1. Efectos psicológicos

Según Di Trolío (2019). En una organización, la falta de retención, causa una insatisfacción laboral, la cual puede afectar psicológicamente al grupo de colaboradores. En efecto, ello genera un impacto negativo aún mayor si sucede por un extenso periodo de tiempo, por lo cual, podría llegar a generar depresión, ansiedad y estrés. Además, si el colaborador se encuentra sometido a su trabajo continuo, y rutinario, sin motivación, desarrolla el Síndrome de Burnout, el cual se expresa como un estrés laboral que afecta física y psicológicamente al colaborador que conlleva a un cambio en la productividad, tanto conductual, emocional, mental, conductual y laboral que aborda otras enfermedades y malestares.

1.2. Efectos profesionales

En una organización donde no se viene desarrollando un buen clima y por ende no haya retención del personal puede significar mucho para un colaborador y perjudicar su desenvolvimiento profesional a base de las expectativas que tenía al ingresar a su área. Existen muchos casos en los que no se les da línea de carrera, no se les brinda feedback del trabajo que vienen desarrollando y tampoco lo capacitan, lo cual hace que el personal no tenga un desarrollo dentro de la organización, sino solo se enfoque a su rutina y deje de lado los nuevos conocimientos que demanda el mercado en su carrera profesional. Ello tiene como resultado falta de productividad, personal desanimado y una alta rentabilidad, lo cual genera costos elevados que se podrían prevenir si se invirtiera tiempo y dinero en los aspectos que se mencionaron anteriormente.

1.3. Efecto personal

Las personas tienen varios factores personales para poder tomar la decisión de renunciar a su trabajo, donde muchas veces las empresas no comprenden o no cuentan con la empatía necesaria para poder darle facilidades o poder negociar su permanencia y no les brinda alternativas de solución necesarias para dichos problemas. Uno de esos motivos es la sobrecarga laboral, ya que muchas empresas por

reducir personal y maximizar sus ganancias ejecuta sus operaciones con menor porcentaje de colaboradores de lo que necesita, ahí es donde las personas se sienten más tensionadas y provocan enfermedades como el estrés. Así mismo, a los colaboradores se les puede presentar situaciones de urgencia por parte de su familia donde pueden necesitar permiso para retirarse antes de turno, tener alguna enfermedad o dolencia que necesiten ir a descansar con urgencia a sus hogares, tener que faltar al trabajo porque se le presento un inconveniente con su familia y otros motivos que muchas de las empresas no anteponen ello, siendo así no cuentan con estrategias de solución necesarias para poder resolver de manera inmediata dichas situaciones que no son planificadas ni planeadas.

1.4. Efecto social

Tener una relación social involucra el compartir en el centro de labores, la buena comunicación con los clientes, poder brindar compañerismo y trabajo en equipo; saber tácticas de liderazgo, poder emplear técnicas de comunicación y contar con empatía hacia los compañeros.

Los colaboradores de las empresas tienen muchas influencias externas donde son pilares importantes para la decisión de la permanencia en las empresas o la renuncia de la misma. Es por ello que las personas

se definen mucho con la relación que tienen con los compañeros que muchas veces se convierten en amigos y entablan lazos más fuertes dentro de la misma empresa eso beneficia a la organización ya que muchas veces las personas permanecen en las empresas por la amistad que tienen entre ellos; otro pilar es la relación o el trato que puedan tener con los clientes si tuvieran contacto directo con ellos donde los clientes en muchas ocasiones les recomiendan otras organizaciones que no tengan las deficiencias de su organización o donde les puedan brindar mejores beneficios.

Estrategias de Retención del Talento Humano

1.1. Compensación

La compensación es la retribución de la empresa hacia el colaborador por el cumplimiento de funciones, tareas y horas de trabajo. Donde se pueden presentar dos maneras de realizar dicha compensación la monetaria y la no monetaria.

Monetaria

La compensación monetaria se da en cuanto la empresa pone un precio a tu tiempo de desarrollo laboral en su empresa a cambio de que tú le brindes un servicio sea físico o mental, a base de conocimientos o experiencia previa con la que debes de contar; donde se desarrolla a través de un sueldo mensual de

acuerdo a los requerimientos y oportunidades que la empresa requiera de cada uno de los colaboradores; así mismo ese salario dependerá del cargo y de la capacidad que tienes para desempeñarse en dicho puesto, en consecuente este también será afecto a los cambios gubernamentales que se de en base a la retribución salarial mínimo vital.

a. No monetaria

La compensación no monetaria se puede dar de diversas maneras como darle reconocimientos por los logros obtenidos a los colaboradores, poder brindarles horarios flexibles o beneficios de horas a su favor por el cumplimiento de la meta dada, brindarles capacitaciones en los temas donde cuenten con deficiencias, darles charlas de empoderamiento y liderazgo a todos los colaboradores sin importar su cargo, darle bono por antigüedad y permanencia en la empresa, agregarles a seguros privados sin cobros adicionales, darles premios y condecoraciones por lo logrado en ese periodo, por el desempeño y compromiso mostrado hacia la empresa; el celebrarles sus cumpleaños a cada uno de los colaboradores y darles el día libre por ser un día especial para ellos hace que las personas se identifiquen con la empresa. Además, se le puede

brindar siempre descuentos en la organización por ser parte de la empresa.

1.1. Incentivos

Según Palomino (2018). Los incentivos forman parte de un aspecto importante para el buen desarrollo de los colaboradores, esto los mantiene motivados, ya que, sin incentivo, no se logra obtener resultados positivos en cuanto al desempeño del colaborador y su retención. Dentro de ella se proponen incentivos económicos y no económicos, porque muchas veces las organizaciones por conocimientos ambiguos, solo brindan dinero como incentivo.

Incentivos económicos

a. Comisiones

Acorde a su desempeño laboral y el cumplimiento de la meta de sus indicadores que le propone la empresa, se ofrece al colaborador un porcentaje de dinero por su productividad.

b. Bonos de descuento

Las empresas como parte de los incentivos hacia sus colaboradores pueden brindar descuentos en los productos que

comercializan para que el colaborador pueda beneficiarse en cuanto a los precios exclusivos por formar parte de la empresa.

c. Sueldos

En una organización, mediante el control del desenvolvimiento de un colaborador que va laborando en la empresa durante un tiempo determinado, que viene presentando un constante cumplimiento de sus metas, se le brinda un aumento de sueldo perenne para que este se motive y mejore su productividad.

Incentivos no económicos

a. Formación

La formación en las empresas presenta un impacto positivo ya que se podrían ahorrar gastos de contratación de nuevo personal, ya que el colaborador interno contará con mayores conocimientos al ser formado para que cubra otro puesto de trabajo. Un ejemplo aplicado por las empresas son los convenios con organizaciones dedicadas al rubro educativo, contando con descuentos en cursos que fortalezcan sus conocimientos y desarrollen sus habilidades.

b. Ocio

Los colaboradores se sienten incentivados cuando se les brinda espacios de trabajo que puedan emplear para realizar actividades recreativas y puedan descansar, donde no sean interrumpidos por el trabajo. Además, el organizar actividades de integración fuera del trabajo, donde puedan despejar su mente aporta un descanso de sus obligaciones y ayuda al colaborador a interactuar con sus compañeros.

c. Tiempo

Otro incentivo beneficioso para los trabajadores es brindar el reconocimiento con días libres a su elección, este se le daría por el cumplimiento de algún proyecto, metas y/o por su buen desenvolvimiento en equipo.

1.3. Clima laboral

Según Mendez (2006), el clima laboral es el ambiente que la organización muestra a sus colaboradores, dado que ellos pueden estar de acuerdo con ello como no lo pueden estar; la organización mediante esta mostrara las condiciones ante la interacción entre los colaboradores, su estructura propia de la organización, mediante ella

mostrarán los valores, creencias, el involucramiento que cada colaborador tiene y demuestra en la empresa.

Así mismo el clima laboral es el ambiente donde los colaboradores desempeñan sus funciones y tienen relación con los demás colaboradores, siendo influenciados por la buena o mala relación que hayan creado entre sí. También el clima laboral es influenciado por la relación que las jerarquías puedan tener entre sí, los limitantes que pueden establecer entre áreas, rangos o jefaturas. Este resultado puede ser beneficioso o perjudicial para la empresa, ya que si no hay un buen clima laboral las personas generan una alta rotación por el desagrado del ambiente donde se están desempeñando, caso contrario de que si el clima laboral es grato las personas no querrán desligarse de la empresa y más bien buscarán una permanencia segura dentro de dicha organización.

a. Cultura Organizacional

La cultura organizacional tiene como eje principal las normas, valores, reglamentos y parámetros limitantes establecidos por la empresa para el desempeño de los colaboradores; donde este puede ser favorable para ellos o desfavorables, siendo ello se puede generar un buen clima laboral o también se puede producir un ambiente laboral no tan agradable.

b. Satisfacción laboral

Se refiere a satisfacción laboral a la conformidad de un buen ambiente de trabajo, donde la persona se siente feliz, cómoda, contenta e identificada con la organización. Donde esta satisfacción es influenciada por diversos factores como la buena relación que hay entre colaboradores, la buena retribución salarial que tienen establecidas, los beneficios proporcionados a los colaboradores, los incentivos brindados por la empresa, darle los reconocimientos por logros obtenidos para que sientan que son importantes, fidelizarlos con la marca, darle las facilidades de desempeño en la organización, ser flexibles con sus horarios y el poder compensarle con descansos justos después de cada jornada laboral.

c. Motivación

Robbins (1999), confirma que la motivación son aspectos mentales y físicos, donde las personas se sienten satisfechas con ello, brindando así nuevos comportamientos positivos en su expresión o comportamiento. También refiere que la motivación es propicio para que se esfuercen por alcanzar metas organizacionales y que está condicionado por satisfacer una necesidad individual.

La motivación es un eje importante para el buen clima laboral, este depende mucho del compromiso que tiene la empresa para tener retenido y satisfecho a sus colaboradores. Puesto que, si la empresa motiva constantemente a sus colaboradores, ellos demostraran más eficiencia y eficacia en corto tiempo, logrando así más sus objetivos y metas más rápidas dentro de su organización. donde se encuentran 2 tipos de motivación: la extrínseca y la intrínseca.

Motivación Extrínseca

Este tipo de motivación se dirige al impulso externo que les motiva para que puedan demostrar un mejor desempeño; sus principales factores serían las recompensas, el que le brinden un reconocimiento, cuando pueden obtener un ascenso, las cosas monetarias que les puedan favorecer a los colaboradores. Además, puede implicar al desempeño o comportamiento que pueda tener el colaborador para obtener ese beneficio. (Deci y Ryan, 2000). Donde los trabajadores se sienten super contentos y gratos por recibir estos tipos de motivaciones, siendo ellos mejoran su productividad y disminuyen el tiempo para el logro de sus metas.

Motivación Intrínseca

A diferencia de la anterior motivación, la motivación intrínseca se dirige a las ganas que las personas puedan tener desde su interior, donde puede ser por el que deseen crecer de manera profesional, profesional o simplemente que brinden su mejor desempeño dentro de la organización. Siendo ello presentan un mayor compromiso, una mayor identidad con la organización donde ayudarán a mejorar su productividad y mejorarán su eficacia de la misma. (Deci y Ryan, 2000). Aquí es cuando las personas están automotivadas que no solo esperan que los jefes les dé exigencias, no se conforman con cumplir solo lo requerido si no que ellos entregan más del 100% de su productividad y demuestran un desempeño más íntegro en el desarrollo de su puesto y tareas.

d. Beneficios

Los colaboradores esperan que las empresas puedan retribuirles con beneficios extraordinarios más de lo que se les puede dar por ley de cada país y de acuerdo a su régimen, si no que den la diferencia con algún plus en sus beneficios de

colaboradores como el integrarlos en seguros particulares no solo al colaborador sino también a su familia sin incrementarse los descuentos de ello; así mismo que las horas de laborar sean reducidas para poder brindarles más descanso y puedan pasar tiempo de óseo o con su familia sin necesidad de sentirse sobrecargados por el trabajo y complementar su salario con *giftcard* de alimentos con un monto razonable para poder ayudar con sus necesidades de alimentos del hogar.

e. Línea de carrera

Los colaboradores hoy en día buscan crecimiento profesional y personal en su centro de labores, por ello es que siempre son más atraídos por las empresas que puedan brindarles línea de carrera o ascensos de acuerdo a su desempeño y capacidad dentro de la empresa. Siendo beneficiados la empresa, ya que a través de ello los colaboradores tienen más tiempo de permanencia y no necesitan hacer reclutamiento externo por lo contrario sólo hacen evaluaciones y reclutamiento interno para los nuevos puestos laborales que requiera su organización, siendo ello minimizan sus gastos y costos en el reclutamiento de nuevo personal, solo potenciando en ellos para una mejora continua y mayor desempeño dentro de la organización.

Medición de la retención del talento humano

Para calcular la retención laboral deberán de tener en cuenta el periodo que se desea medir, donde puede ser anual, semestral, trimestral o mensual, va a depender de los requerimientos que la empresa presente. primero debemos considerar el período. Dado esto pueden considerar un tiempo no tan largo para que puedan obtener resultados más exactos y en la realidad que están atravesando.

Por consiguiente, después de que definan el periodo de estudio deberán de dividir el número de colaboradores finales con el número de colaboradores iniciales y por último el resultado deberán de multiplicarlo por cien. Calsina (2021).

2.3 Atributos del proyecto

Tabla 1

Atributos y beneficios del Clima laboral

Atributos	Beneficios
Recompensa	Permite que la empresa brinde una gratificación material o inmaterial, no solo para agradecer el trabajo del colaborador si no para mostrar su capacidad de crecimiento que se le puede otorgar dentro de la empresa.
Relaciones	Aportan a la empresa el desarrollo de un ambiente laboral más agradable que facilitara el trabajo y actividades, reduciendo riesgos y estableciendo prioridades para cada uno de los colaboradores.
Cooperación	Permite la mejora de la eficiencia dentro de la empresa, terminando con proyectos importantes y también permite la mejora y desarrollo de capacidades del colaborador.
Identidad	Permite que cada uno de los colaboradores se distinga del resto por que se sienten identificados con la misión y visión de la empresa.

Nota: Se analizaron los atributos y beneficios de transformación del Clima Laboral

Tabla 2**Atributos y beneficios de la Retención del talento humano**

Atributos	Beneficios
Asignación atractiva y justa de remuneraciones	Permite que los colaboradores puedan tener un ingreso seguro con el cual puedan subsistir dignamente conjuntamente con su familia. Además, deben contar con un salario equitativo y justo acorde al mercado y sin ninguna distinción.
Beneficios Laborales	Permiten que los colaboradores se sientan seguros del lugar donde trabajan, brindado les diferentes cosas que harán que cada uno de ellos se sienta valorado dentro de la empresa y se sientan identificados con esta.
Condiciones Laborales	Permite que el colaborador pueda desenvolver sus actividades y tareas de a forma correcta, teniendo todos sus implementos, materiales e instrumentos de trabajo para ser productivo y tener un producto final sin defectos y teniendo al colaborador cómodo en su ambiente de trabajo.

Nota: Se analizaron los atributos y beneficios de la variable Retención del Talento Humano.

2.4 Análisis comparativo de atributos

Tabla 3

Análisis comparativo del Clima Laboral

Atributos	Antes	Después
Recompensa	Su mayor objetivo es que puedan invertir menos en las recompensas que puedan brindar a sus colaboradores por su desempeño, estando por debajo de sus competidores.	Buscan mejorar la forma de recompensar a sus colaboradores por su desempeño, donde brindan más apoyo económico y nuevas oportunidades de crecimiento.
Relaciones	Las gerencias o jefes se mostraban de manera arrogante y déspota ante los colaboradores, donde no les brindaban apoyo para que puedan tener un mejor desempeño.	Su principal motivo de la empresa es tener una mejor relación entre todos los colaboradores donde no interfiere su rango, todos deben de mostrar su solidaridad y compañerismo por el otro; así obtendrán un mejor ambiente de trabajo.
Cooperación	Cada uno de los colaboradores solo ve por sus tareas propias que se encuentran dentro de sus funciones, no colaboraban con alguna función extra, ni ayudaba a su compañero en alguna labor que le faltara o requiera de su apoyo.	Los colaboradores asumen con funciones o tareas extras de las que estén asignadas a su cargo, ayudan a sus compañeros con las necesidades que presenten y tienen mayor compromiso con la empresa.
Identidad	La empresa no brinda compromiso de identidad a sus colaboradores, cada uno solo cumple con sus funciones y no toma en cuenta el crecimiento de la empresa, solo tiene como prioridad su remuneración y cumplir con lo pactado en su contrato.	La empresa está comprometida con que cada uno de los colaboradores tengan identidad con la marca, para que mediante ello puedan crecer y ayudar a que las personas conozcan más de la empresa y así la recomienden. Donde cada uno de los colaboradores tiene mentalizado ser una pieza clave para la organización.

Nota: Se analizaron los atributos comparativos del Clima Laboral.

Tabla 4**Análisis comparativo de la Retención del talento Humano**

Retención del Talento Humano		
Atributos	Antes	Después
Asignación atractiva y justa de remuneraciones	Tienen como objetivo principal tener mayor liquidez para la empresa, aumentar sus ganancias y capitalizarse para su expansión; descuidan mucho las compensaciones de sus colaboradores y sus retribuciones por su trabajo.	Tienen como objetivo tener una remuneración atractiva y superior al mercado, donde priorizan el bienestar y satisfacción de los colaboradores para su fidelización y mayor desempeño.
Beneficios laborales	Brindan solo los beneficios exigidos por ley de acuerdo a su régimen y tamaño de la empresa.	Su prioridad es tener a sus colaboradores satisfechos por ello les dan beneficios adicionales a los que la ley les exige como extensión de vacaciones, seguros privados, bonos y gratificaciones completas.
Condiciones Laborales	No tenían tanta consideración a que sus colaboradores se sientan identificados con su marca o con su empresa, solo les importaba su productividad y que genere rentabilidad a la empresa.	Trabajan arduamente en que todos los colaboradores de la empresa se sientan involucrados en la organización, estén orgullosos de la empresa donde trabajan y generen mayor identidad de su marca en cada uno de ellos.

Nota: Se analizaron los atributos comparativos de la Retención del Talento Humano.

2.5 Plan de actividades del proyecto

Tabla 5

Plan de actividades del proyecto de investigación

Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Setiembre	Octubre	Noviembre
Definición del tema de la investigación							
Definición del título de la investigación							
Definición del alcance que se desarrollara este trabajo de investigación							
Plantear la problemática existente en la empresa Antilla SAC							
Formular el planteamiento del problema general y específico							
Formulación de los objetivos generales y específicos							
Identificar la metodología del proyecto							
Desarrollar las técnicas e instrumentos de recopilación de datos							
Elaborar cuestionario para las entrevistas							
Definir la Validez y confiabilidad							
Realizar la operalización de las variables							
Estimación del costo del proyecto							
Seleccionar el capital humano para la elaboración de entrevistas							

Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Setiembre	Octubre	Noviembre
Realizar la muestra y muestreo d ella investigación							
Análisis de resultados de nuestras encuestas							
Análisis de confiabilidad							
Pruebas de hipótesis							
Conclusiones y reconocimientos							
Elaborar la justificación teórica							
Elaborar la justificación metodológica							
Elaborar la justificación practica							
Analizar las limitaciones que presenta el proyecto							
Reconocer las limitaciones							
Desarrollar el proyecto con las limitaciones identificadas							
Estudiar la viabilidad del proyecto							
Analizar si el proyecto es viable							
Implementar los antecedentes nacionales							
Implementar los antecedentes internacionales							
Realizar el marco teórico del proyecto							
Seleccionar los atributos de comparación del proyecto							
Reformulación de la hipótesis acorde a los cambios realizados							
Revisión final de la metodología de la investigación							
Revisión final de la recolección de datos							
Revisión final del procesamiento de datos e interpretación							

Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Setiembre	Octubre	Noviembre
Revisión final de las ideas finales de la investigación							
Revisión final de la redacción académica							
Defensa del trabajo de investigación.							
Aprobación del trabajo de investigación.							

CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

3.1 Metodología del proyecto

Tipo de investigación

El estudio que se realizará será de tipo aplicada, esto estará enfocado en la gestión administrativa y a la mejora continua en cuanto al clima laboral y su relación en la retención del talento humano en la empresa Grupo Corporativo Antilla, utilizando el conocimiento existente para la solución del problema que tiene esta empresa en la alta rotación de personal y su desmotivación laboral en el ambiente de trabajo.

Según Esteban (2018), la orientación de tipo aplicada, pretende solucionar los problemas que pueden presentar procesos dentro de la empresa, entre ellos las falencias en las diversas áreas como administración, ventas, producción, distribución, en el presente caso, aplicada a una empresa que se encarga de todo lo mencionado anteriormente, con su producto final que es el carbón.

En conclusión, según la orientación del proyecto, el tipo de investigación aplicada es la idónea, porque se tiene el problema establecido y es de conocimiento, es por ello, que se puede dar una respuesta efectiva orientada a

la resolución de problemas en cuanto al personal de trabajo en la empresa Grupo Corporativo Antilla.

Enfoque de investigación:

En la presente investigación, se busca estudiar sobre el clima laboral y retención del talento humano dentro del Grupo Corporativo Antilla 2022, por lo que es fundamental tener datos específicos sobre qué piensan cada uno de los colaboradores dentro del área laboral. Para ello, se desarrolla un enfoque mixto en la presente investigación.

Según Baptista (2014), el enfoque mixto surge de la recolección de datos bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo en el mismo estudio para poder responder al problema planteado.

Se concluye que el enfoque a realizar será el de tipo mixto puesto que es de suma importancia para la presente investigación, el establecer datos numéricos y opiniones de cada colaborador respecto a su ambiente de trabajo y cómo es percibido para el desarrollo de sus funciones y permanencia en la empresa.

Nivel de investigación

El nivel desarrollado es correlacional porque analiza la relación estadística que está entre las variables las cuales son “El clima laboral y su relación en la retención del talento humano”.

La investigación aplicada busca generar más conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo (Lozada, 2014).

En conclusión, el enfoque cuantitativo recolecta y analiza datos numéricos para poder responder a nuestras dudas sobre la investigación correlacional de nuestras dos variables ya establecidas.

Diseño de investigación

En la mencionada investigación, el diseño aplicado es no experimental, por lo que no se está realizando experimentos, dado que se está trabajando en base a la propuesta del clima laboral y su relación en la retención del talento humano. Por otro lado, es transversal porque se está aplicando el uso de los instrumentos en un solo momento.

3.1.1 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Encuestas

Según Arias (2020), la encuesta es un instrumento destinado únicamente a individuos, el cuál brinda información sobre sus sentimientos, su actuar o discernimientos. Asimismo, se puede obtener resultados cuantitativos o cualitativos y se enfoca en preguntas establecidas previamente, manteniendo un orden lógico y un sistema de respuestas en escala.

Mediante lo mencionado anteriormente, dichos puntos son muy relevantes, ya que elevan la investigación a un nivel más específico. Logrando profundizar en segmentos de edad, género y opiniones dirigido 30 trabajadores que conforman parte de la empresa Grupo Corporativo Antilla S.A.C.

Entrevistas

Idalberto (2007), determina que las entrevistas son un método de estimación amplio que, además de brindar un diagnóstico del desenvolvimiento del empleado, puede ofrecer un mejor desarrollo del puesto de trabajo y generalmente en la empresa, con las cuales se controla, evalúa, se registran las causas y motivos de los buenos o malos resultados obtenidos, acorde al análisis que se pueda realizar de las situaciones.

A través de lo presentado en líneas anteriores se desarrollará la entrevista a 4 colaboradores de la empresa Grupo Corporativo Antilla S.A.C para que mediante este estudio se pueda recolectar más información sobre su punto de vista ante la problemática de manera libre, donde se llevará a cabo la entrevista semiestructurada, donde será guiada por una serie de preguntas relativas de forma oral.

3.1.2 Validez y confiabilidad

Según Carbajal (2012), la validez y confiabilidad de un informe de resultados de investigación es indispensable para analizar sobre los inicios y las características psicométricas de las herramientas o técnicas de medición utilizados. Por otro lado, el uso de instrumentos con falta de confiabilidad o sin validez, llevando a la investigación a ser deficiente en la medición de aspectos teóricos y también implica el progreso del desarrollo teórico y de la práctica efectiva, alterando la correspondencia entre los resultados obtenidos y la realidad del estudio.

3.1.3 Operacionalización de las variables

Tabla 6

Operacionalización de la variable Clima Laboral

Operacionalización de la variable Clima Laboral				
Variable: Clima Laboral				
Definición conceptual: El concepto de Clima Organizacional como propiedades medibles del medio ambiente laboral. (Litwin y Stringer,1968)				
Instrumento: Cuestionario de preguntas y Entrevista				
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	Litwin y Stringer definen el concepto de Clima laboral como propiedades medibles del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento. (Venegas & Acosta, 2010, p.166, como se citó en Litwin & Stringer, 1968)	1. Recompensa	Incentivos Promoción y reconocimiento	Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
		2. Relaciones	Ambiente amical Interacción jefes-colaboradores	
		3. Cooperación	Ayuda mutua	
		4. Identidad	Desempeño Orgullo de permanencia Grado de identificación	

Tabla 7

Operacionalización de la variable Retención del Talento Humano

Operacionalización de la variable Retención del Talento Humano				
Variable: Retención del talento humano				
Definición conceptual: La Retención del talento humano en las organizaciones. (Chiavenato, 2008)				
Instrumento: Cuestionario de preguntas y entrevistas				
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Retención Del Talento Humano	La retención del talento en las empresas es entendida como un conjunto de acciones realizadas para el mantenimiento de los colaboradores a partir de la asignación atractiva y justa de remuneraciones, beneficios y condiciones laborales que conduzcan a las personas a querer permanecer e identificarse con la organización (Chiavenato, 2008)	1. Asignación atractiva y justa de remuneraciones	Se otorga una retribución justa	Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
			Se otorga incentivos	
		2. Beneficios laborales	CTS/gratificación	
			Capacitaciones	
		3. Condiciones laborales	Condiciones ambientales y materiales	
			Acciones en el ámbito laboral	

CAPÍTULO IV: ESTIMACIÓN DEL COSTO DEL PROYECTO

Tabla 8

Estimación de Costos de proyecto

Recursos Humanos	
Analista de datos	S/. 1,000.00
Consultor	S/. 550.00
Subtotal	S/. 1550.00
Bienes	
Libros bibliográficos	S/. 300.00
Artículos de trabajo	S/. 500.00
Subtotal	S/. 800.00
Servicios	
Conexión de Red (Internet)	S/. 250.00
Electricidad	S/. 500.00
Subtotal	S/. 750.00
Administrativo	
Expedientes	S/. 400.00
Grado bachiller	S/. 2,100.00
Subtotal	S/. 2,500
TOTAL	S/.5,600.00

Nota: Se realizó la estimación de los costos necesarios para la investigación.

Interpretación:

Para este proceso de cálculo de los costos generales del proyecto realizado, se tuvo un analista de datos que analizó los datos recolectados cuantitativamente mediante la encuesta realizada y un consultor para absolver dudas de esta investigación. Además, se tiene la adquisición de diferentes revistas, libros digitales para la búsqueda y profundización de cierta información considerada en el material bibliográfico. Además, por la coyuntura actual, se realizaron reuniones mediante la plataforma *Google Meet*, exonerando los gastos de movilidad, con un mínimo de consumo de servicios como la conexión de red y electricidad. Por último, los costos administrativos para la obtención del grado de bachiller.

CAPÍTULO V: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

5.1 Alcance esperado

Hernandez et al, (2014). Indican que la población consiste en un conjunto de temas, que están acorde de ciertas especificaciones. Además, indican que una investigación no es mejor por su mayor cantidad de población, sino por la calidad del trabajo que se realice, donde se pueda conseguir la mayor información posible sobre ella, identificando los problemas para proceder a dar las soluciones.

Tomando dicho concepto, para el Grupo corporativo Antilla se manifiesta que la población es un conjunto de objetivos específicos para el bien común de la empresa. Asimismo, la población está formada por los propios colaboradores del Grupo Corporativo Antilla, y estos ascienden a un total de 30 personas, que se distribuyen de esta manera. Por otro lado, teniendo en cuenta que la presente investigación es mixta, la parte cualitativa comprenderá una entrevista a las principales áreas de la empresa; en cuanto al estudio cuantitativo, todos los colaboradores de la empresa serán parte del estudio donde se identificara las falencias, y oportunidades de mejora mediante una encuesta.

En conclusión, la población delimitada son todos los colaboradores del Grupo Corporativo Antilla S.A.C. y la unidad de análisis es un colaborador de esta

empresa, en ellos aplicaremos nuestros métodos de estudio para recolectar la mayor información posible y sea exacta.

5.2 Descripción del mercado objetivo real

5.2.1 Muestra

Hernandez et al. (2006). Indican que una muestra no es necesariamente representativa de la población, pero se considera un grupo de personas, eventos y comunidades para los cuales se recopilan muchos datos. Además, afirman que la población encuestada se designa como censal, población y muestra.

Dado que la población del Grupo Corporativo Antilla, contiene las características de ser pequeña y finita, la muestra es considerada censal; por lo que, aborda la recolección de datos a toda la población de estudio.

En conclusión, los instrumentos de investigación a utilizar, como lo son las encuestas, serán aplicadas a la población, en otras palabras, a los 30 colaboradores del Grupo Corporativo Antilla.

5.2.1 Muestreo

El muestreo es no probabilístico porque no se emplea alguna fórmula para hallar la parte muestral e intencionado porque necesariamente se realizará la aplicación en el contexto de la empresa, ya que se reconoce a la muestra como la totalidad del Grupo Corporativo Antilla.

La muestra es una parte representativa de una población donde sus elementos comparten características comunes o similares (Zara Lugo 2014).

Se utiliza para estudiar a la población de una forma más factible, debido a que se puede contabilizar fácilmente. Cuando se va a realizar algún estudio sobre el comportamiento, propiedades o gustos del total de una población específica, se suelen extraer muestras.

En pocas palabras, el muestreo que se aplicará es no probabilístico porque se utilizará a toda la población como muestra e intencionado porque se aplicará el instrumento de investigación a los 30 colaboradores del Grupo Corporativo Antilla.

5.3 Descripción de la propuesta de innovación

5.3.1 Análisis de los resultados descriptivos

5.3.1.1 Análisis de la confiabilidad

En el siguiente estudio, se iniciará con el análisis de resultados estadísticos, el cual en primer lugar contiene el análisis de confiabilidad de datos, de tal manera que los resultados puedan ser más consistentes y confiables para realizar todo el proceso de investigación.

Tabla 9

Confiabilidad de los datos de la variable Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,978	24

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima Laboral a los trabajadores de la empresa Grupo Corporativo Antilla S.A.C.

Interpretación:

En la Tabla 5 luego de realizar el procesamiento estadístico de datos en la variable Clima Laboral, la cual consta de 24 preguntas y acorde al procedimiento de confiabilidad del Alfa de Cronbach, se ha obtenido un valor de 0.98, cuya interpretación según las escalas de confianza, representa un valor bastante aceptable, puesto que se encuentra en el rango de 0.72 a 0.99, lo cual es que tiene una excelente confiabilidad. Por lo tanto, se puede confirmar que el instrumento es válido para el desarrollo

del actual estudio de investigación y consta de excelente confiabilidad debido al valor obtenido.

Tabla 10

Confiabilidad de datos de la variable Retención del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	18

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre la Retención del Talento Humano a los trabajadores de la empresa Grupo Corporativo Antilla S.A.C.

Interpretación:

En la Tabla 6 luego de realizar el procesamiento estadístico de datos en la variable Retención del Talento Humano, la cual consta de 18 preguntas, acorde con el procedimiento de confiabilidad Alfa de Cronbach, que como resultado obtuvo un valor de 0,96, cuya interpretación según las escalas de confianza, representa un valor bastante aceptable. Por lo tanto, se puede confirmar que el instrumento que se ha diseñado para el presente estudio es válido y de excelente confiabilidad.

5.3.1.2 Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Análisis Cuantitativo

Tabla 11

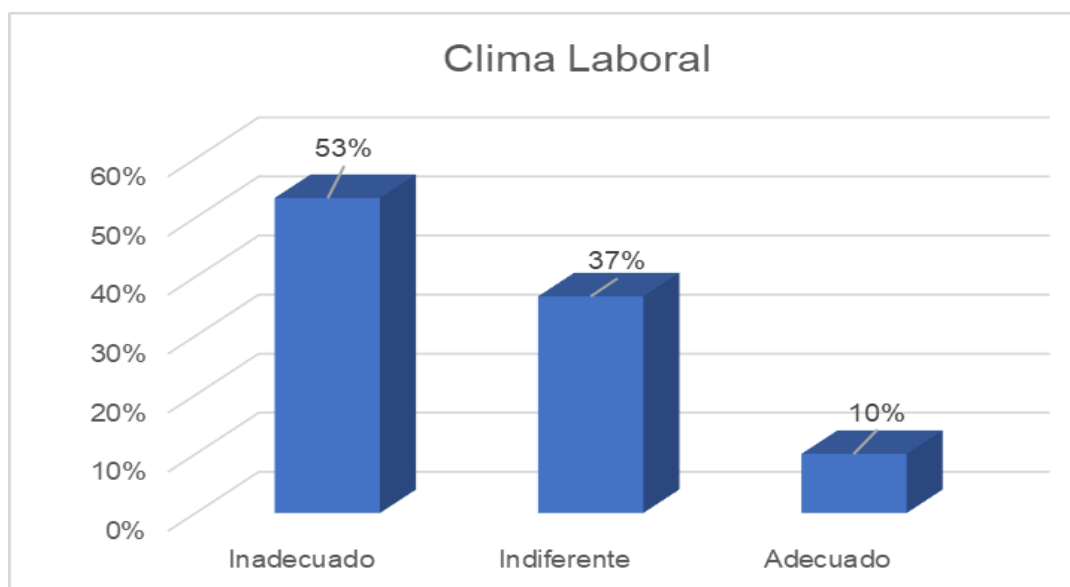
Clima Laboral

Escala	f	%
Inadecuado	16	53%
Indiferente	11	37%
Adecuado	3	10%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Figura 1

Clima Laboral



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima

laboral y su relación en la retención del talento humano.

Interpretación:

Se observa, en la tabla 3 y la figura 1, que el 53% de los colaboradores del Grupo Corporativo Antilla consideran como inadecuada la implicancia que tienen las dimensiones como recompensa, relaciones, identidad y cooperación dentro de la empresa el cual se tiene como factor esencial para medir el clima laboral. De ello se puede destacar que los colaboradores necesitan percibir dentro de la empresa el trabajo en equipo y el ambiente amical entre compañeros de trabajo. Asimismo, se encuentra que el 10% está totalmente de acuerdo con los indicadores que se muestran para la medición del clima laboral existente en la empresa, ello significa que solo ese porcentaje de colaboradores son los perciben en gran manera valores como el respeto y cooperación mutua dentro de la empresa. Finalmente, se puede observar que un 37% del total de trabajadores es indiferente con las dimensiones tomadas para el cuestionario. En conclusión, se tiene como resultado que la mayoría de los trabajadores no percibe sea de forma indirecta o directa los indicadores medibles para el clima laboral, que influyen en su comportamiento y motivación.

Tabla 12

Recompensa

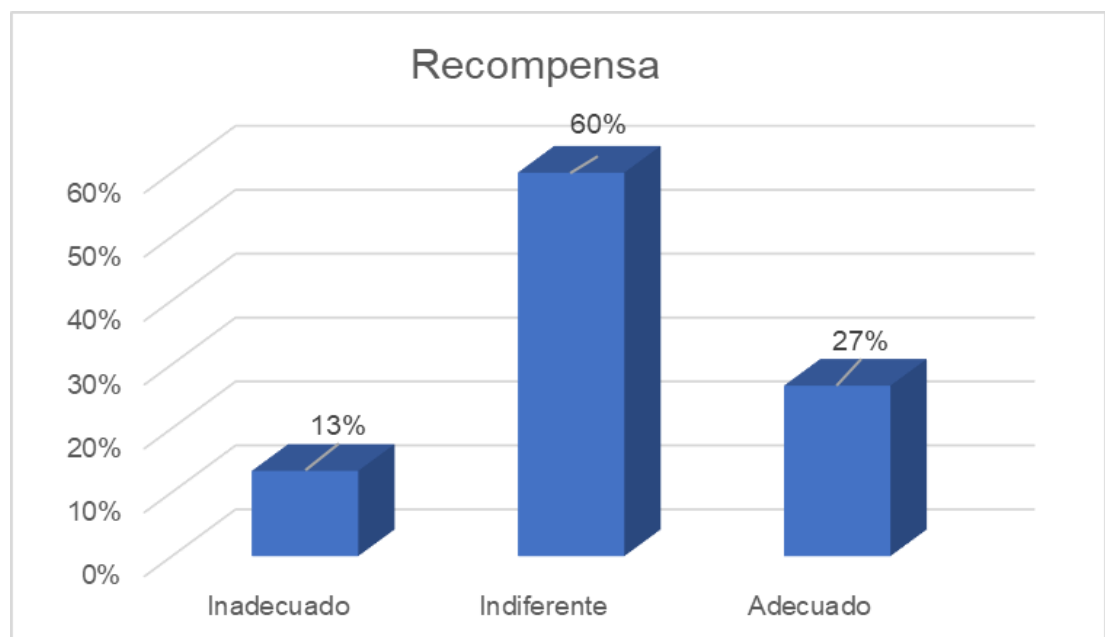
Escala	f	%
--------	---	---

Inadecuado	4	13%
Indiferente	18	60%
Adecuado	8	27%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la retención del talento humano.

Figura 2

Recompensa



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la retención del talento humano.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 4 figura 2, que el 27% de colaboradores considera adecuadas las recompensas brindadas por el grupo corporativo

Antilla, pero por otro lado podemos encontrar que un 13% del total no está de acuerdo con las recompensas brindadas, pues consideran que está no es justa entre todos los colaboradores. por último, se tiene que un 60% se muestra indiferente con las variables implicadas para la dimensión recompensa, esto quiere decir que para el colaborador no es esencial una motivación económica o reconocimiento público para incrementar su desempeño sino más bien un ambiente amical y relaciones estrechas.

Tabla 13

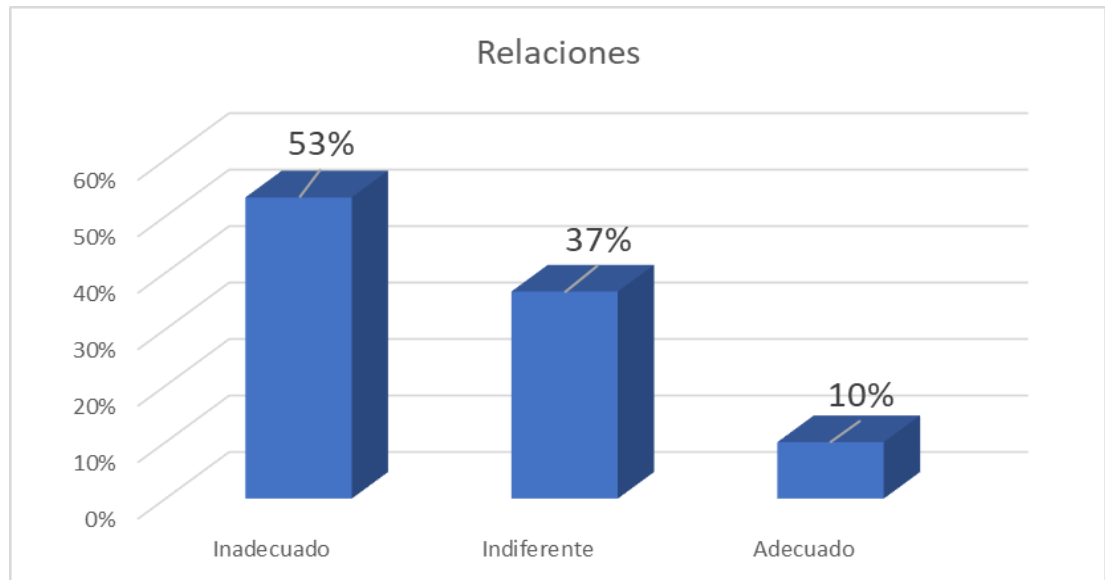
Relaciones

Escala	f	%
Inadecuado	16	53%
Indiferente	11	37%
Adecuado	3	10%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la retención del talento humano.

Figura 3

Relaciones



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la retención del talento humano.

Interpretación:

Se observa que en la tabla 5 figura 3, el 53% de las personas encuestadas consideran totalmente inadecuadas las relaciones laborales existentes, esto quiere decir que el ambiente necesitar ser óptimo para la mejora continua del grupo corporativo Antilla, sin embargo, el 37% le es indiferente lo que hace suponer que no tienen ningún tipo de relación o relación con sus relaciones laborales y este no es afectado en su desempeño, en conclusión el resultado obtenido se debe al declive del ambiente amical y a la escasa interacción con los jefes.

Tabla 14

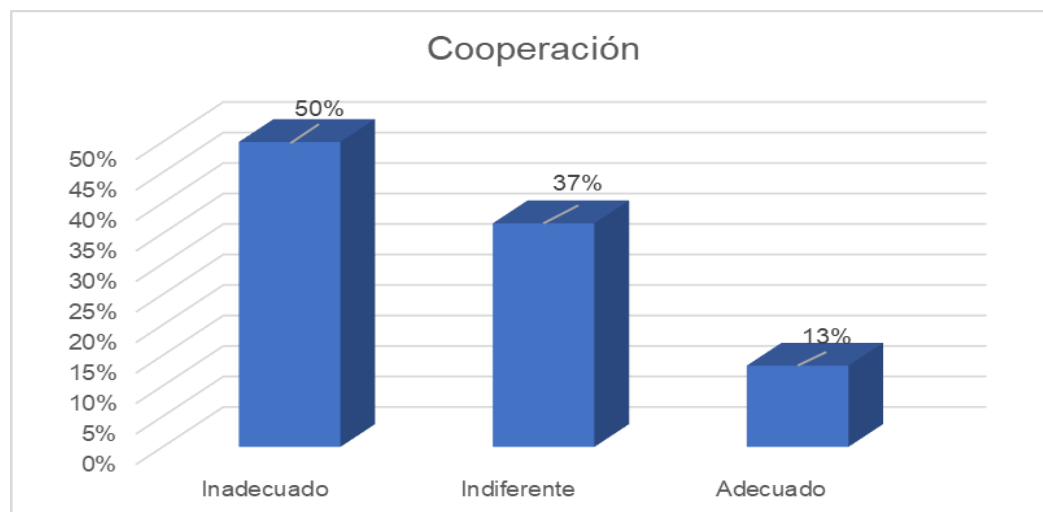
Cooperación

Escala	f	%
Inadecuado	15	50%
Indiferente	11	37%
Adecuado	4	13%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la retención del talento humano.

Figura 4

Cooperación



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la retención del talento humano.

Interpretación:

Se observa en la tabla 6 y la figura 4 que el 50% de todas las personas encuestadas opina que es inadecuada o no hay presencia de variables que la dimensión cooperación implica, lo que quiere decir que el trabajo en equipo o compañerismo es nulo o bajo dentro del grupo corporativo Antilla, el 37% restante le es indiferente, pero se trabajara para mejorar más el aspecto mencionado, esto es necesario corregir pues tiene mucho que ver con la ayuda mutua que se genera entre colaboradores y esto mejora el desempeño de cada uno de ellos.

Tabla 15

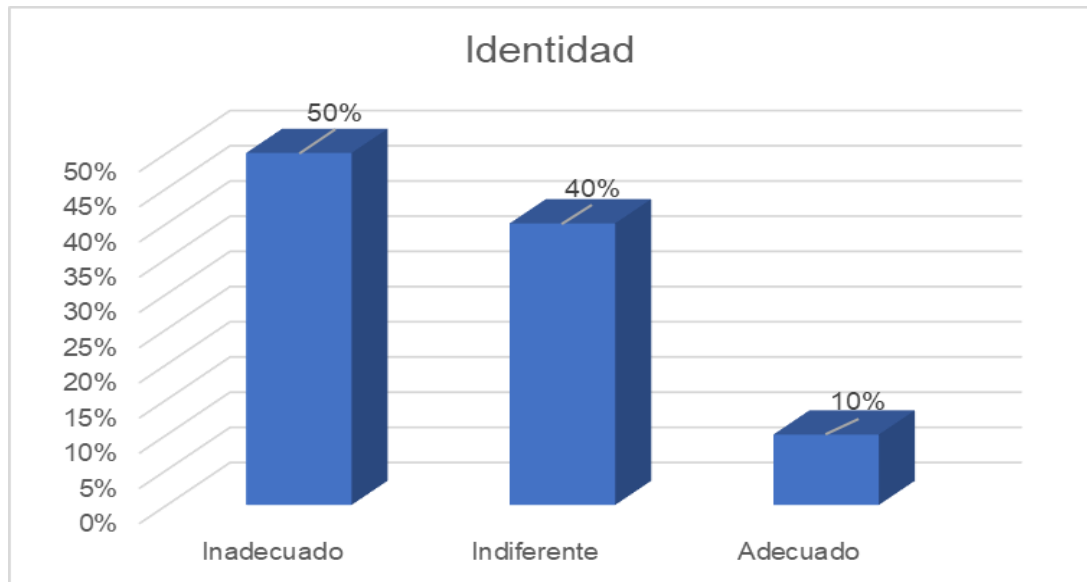
Identidad

Escala	f	%
Inadecuado	15	50%
Indiferente	12	40%
Adecuado	3	10%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Figura 5

Identidad



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Interpretación:

Se observa en la tabla 7 figura 5, que el 40% de encuestados se siente indiferente en cuanto a la identidad con el Grupo corporativo Antilla, y un 50% considera inadecuado sus métodos para conseguir crear fomentar la identidad o sentido de pertenencia en los colaboradores, de ello se puede recalcar que es necesario incluir estrategias para hacer que todos los colaboradores se sientan identificados con el objetivo que se ha propuesto desde la creación del negocio ayuda a que todos se sientan parte del proyecto.

Tabla 16

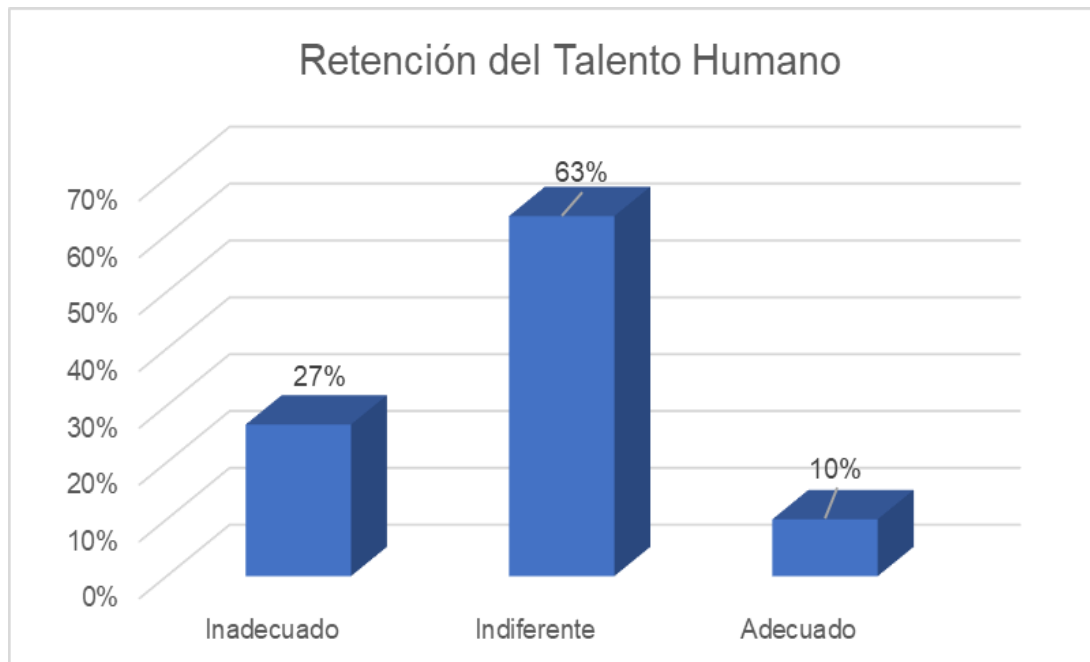
Retención del Talento Humano

Escala	f	%
Inadecuado	8	27%
Indiferente	19	63%
Adecuado	3	10%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Figura 6

Retención del Talento Humano



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima

laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Interpretación:

Se observa, en la tabla 8 y la figura 6, que solo el 10% de los colaboradores del Grupo Corporativo Antilla están de acuerdo con la presencia de dimensiones como asignación de remuneraciones, beneficios laborales e identidad organizacional dentro de la empresa. Asimismo, se encuentra que el 63% de los trabajadores se muestran indiferentes con los indicadores colocados para la medición de la Retención del Talento Humano existente en la empresa. Por último, un 27% del personal del Grupo Corporativo Antilla considera que no percibe una asignación justa de remuneraciones y beneficios laborales que contribuyen con la retención del Talento. Por otra el 4 indiferente significa que no considera necesaria el aumento de capacitaciones o gratificaciones que influyan en su desempeño laboral dentro de la empresa. En conclusión, se tiene como resultado del análisis de estos datos que la mayoría de los colaboradores consideran necesaria la presencia de factores como retribución justa, incentivos, capacitaciones, para su permanencia e identificación con la empresa.

Tabla 17

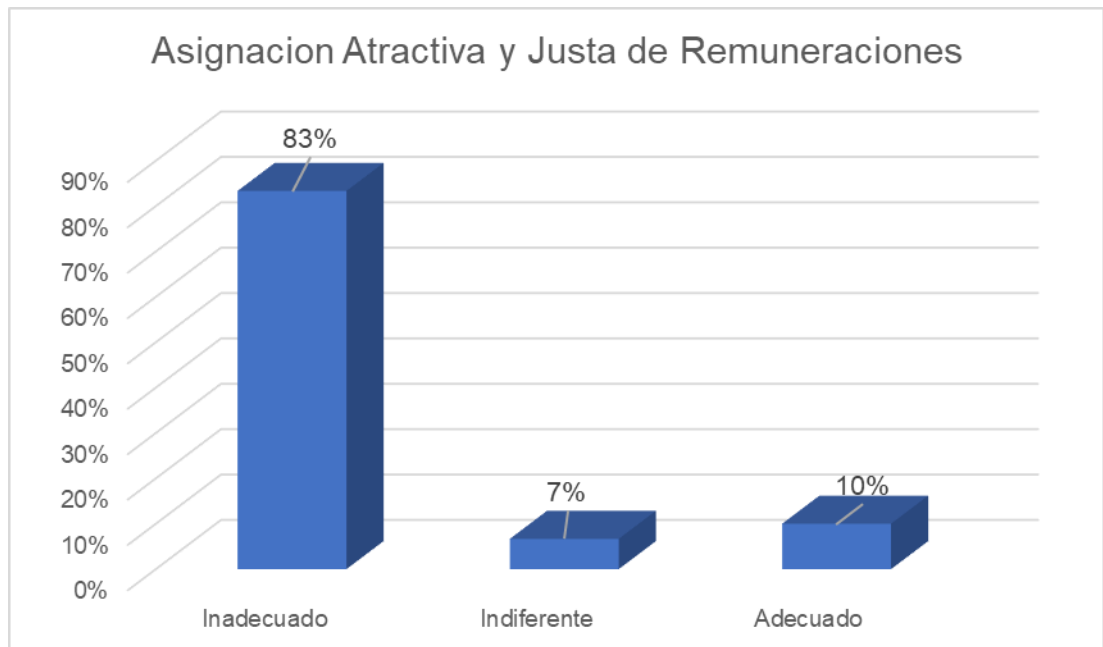
Asignación atractiva y justa de remuneraciones

Escala	f	%
Inadecuado	25	83%
Indiferente	2	7%
Adecuado	3	10%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Figura 7

Asignación atractiva y justa de remuneraciones



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima

laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Interpretación:

Se observa que en la tabla figura , Que el 83 % de todas las personas encuestadas encuentra inadecuada su remuneración actual, esperan tal vez una mejora salarial o talvez un reajuste del mismo, también al 40% les es totalmente indiferente el pago que se le realiza por los servicios prestados al grupo corporativo Antilla, también se puede observar que un 20% está de acuerdo en cómo los gerentes han distribuido los pagos para cada colaborador, y un 25% está totalmente de acuerdo en cómo se paga dentro de la empresa por el trabajo realizado.

Tabla 18

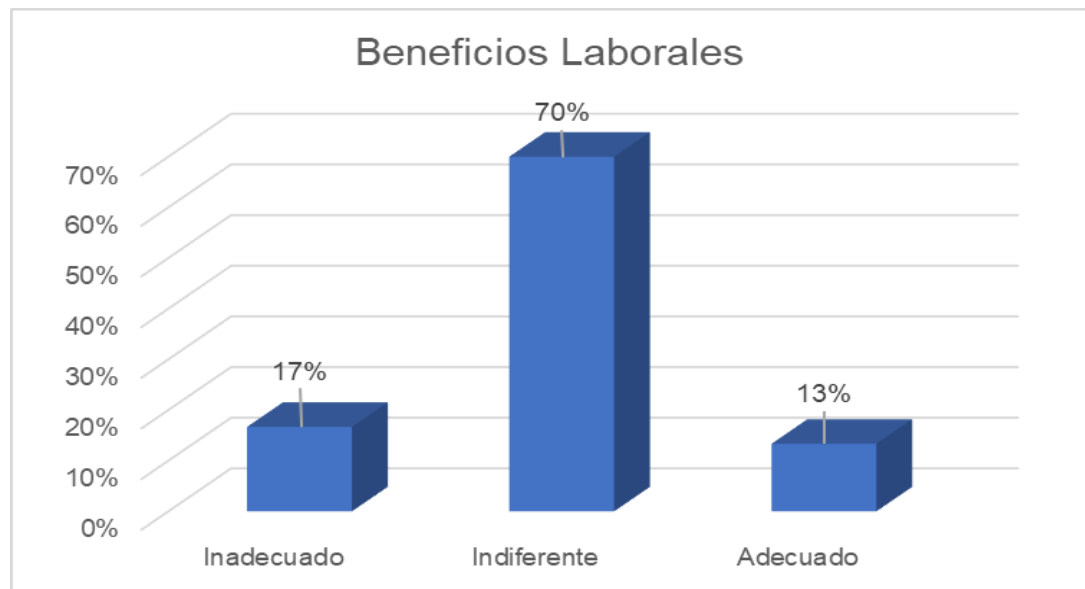
Beneficios Laborales

Escala	f	%
Inadecuado	5	17%
Indiferente	21	70%
Adecuado	4	13%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Figura 8

Beneficios Laborales



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 10 figura 8 , que no hay personas que estén en total desacuerdo o en desacuerdo de como los beneficios laborales son gestionados por los altos cargos de la empresa, se les otorga CTS y gratificaciones , capacitaciones y más sin embargo hay un 25% que le es indiferente no necesariamente el hecho de no percibir un beneficio, si no que tal vez no usan estos, podemos observar también que hay un 35% que de acuerdo con todos los beneficios que son brindados por el grupo corporativo Antilla, y un 40% da la aprobación de su total conformidad en que los beneficios laborales brindados son los mejores.

Tabla 19

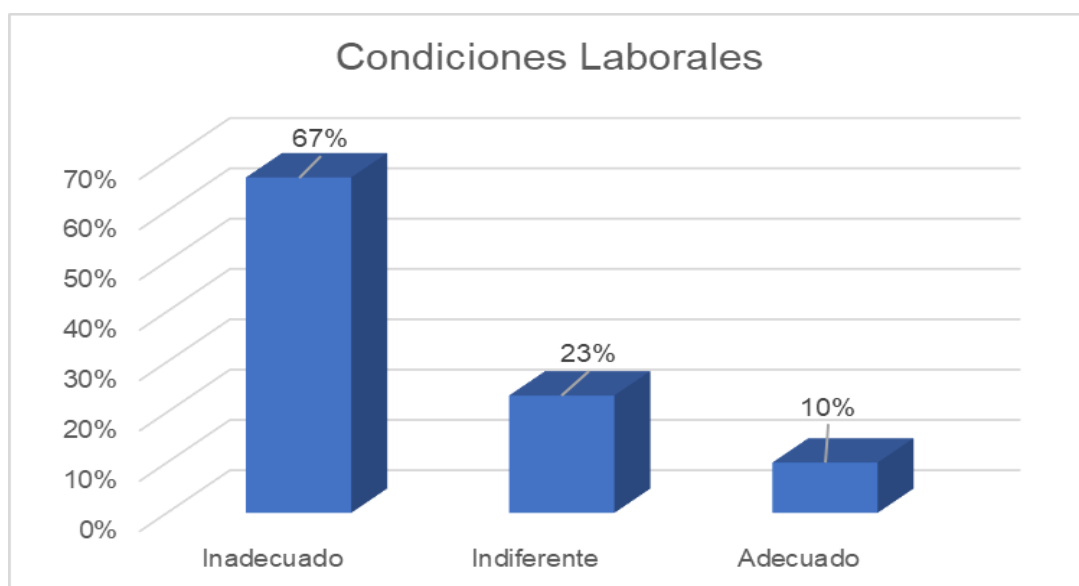
Condiciones Laborales

Escala	f	%
Inadecuado	20	67%
Indiferente	7	23%
Adecuado	3	10%
Total	30	100%

Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Figura 9

Condiciones Laborales



Nota: Procesamiento de datos a partir del cuestionario sobre el Clima laboral y su relación en la Retención del Talento Humano.

Interpretación:

Se observa que en la tabla y la figura , el 23% de las personas encuestadas le es indiferente sentirse identificado con la organización , ya sea que tal vez los colaboradores no le presten demasiada importancia a este tema, también se puede observar que solo hay un 10% que considera adecuada e importante la condición organizacional para lograr el objetivo en conjunto que es presentado por los gerentes , y con la mayoría de respuestas de desaprobación un 60% de colaboradores que perciben una inadecuada condición laboral sea debido al ambiente o espacio de trabajo, asimismo creen que contar con una buena condición laboral es primordial para la mejora continua dentro del ambiente laboral.

Análisis cualitativo

Tabla 20

Pregunta 1: ¿Cómo te sentirías si te reconocieran por tu buen desempeño laboral?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Bueno respecto a tu pregunta, yo me sentiría más motivada para poder realizar mi trabajo, porque si me incentivan puedo mejorar cada día.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Me sentiría contento, si verdaderamente me dan un reconocimiento porque cada avance que se da en la empresa, es importante la felicitación, más allá del dinero.

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	Bueno, mi respuesta es la siguiente, en el caso de cómo me sentiría, pues me sentiría satisfecha porque me están felicitando.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Me sentiría bien, porque sentiría que están valorando mi esfuerzo y mi trabajo, no solo eso también porque mi trabajo está siendo recompensado y el tiempo que trabajó en ello también.

Interpretación:

En cuanto a las respuestas de los entrevistados, se puede rescatar que todos se sentirían bien porque el hecho que los feliciten y les agradezcan por su buen desempeño, los motivaría para poder mejorar cada día. Además, que consideran que más allá del dinero es muy importante porque te hace sentir feliz, y alegra tu día, por lo cual eres más productivo.

Tabla 21

Pregunta 2: ¿Cuál sería el sistema adecuado de recompensas que podrías recomendar?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Me gustaría que me dieran bonificaciones, por haber cumplido alguna meta, nos den una compensación, algo significativo para el colaborador.

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Lo primordial que solicite, es un bono de producción, porque como bien sabemos se viene la campaña navideña, se le ha mencionado al colaborador el bono, pero aún no se pone en práctica, porque motiva siempre al colaborador, también sería bonito tener un viaje, como valoración del esfuerzo de llegar a la meta.
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	El sistema que yo recomiendo, es un sistema monetario, también brindándole una motivación, puesto que con ello los trabajadores se sentirán más satisfechos y los colaboradores se desarrollaron un poco más.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	A bueno una de las alternativas sería en primer lugar me brinden la seguridad, bueno me brinden cierto apoyo como aparte del incentivo monetario, me brinden algunos cursos para yo realizar adecuadamente mi trabajo y también ciertos talleres para cuidar mi integridad física. Dado a que mi trabajo al elaborar la leña puedo cortarme y como o me brindan las herramientas suficientes no podría sentirme segura al realizarlo.

Interpretación:

Lo solicitado por el personal por un lado es el recibir bonificaciones por las metas logradas y un viaje o estadía en el hotel o casa de campo de alguno de los clientes, lo cual los motivaría y retendría, generando un buen clima entre compañeros de trabajo y más aún en la temporada navideña que se aproxima. Por otro lado, más allá de un sistema monetario, se orientan por el recibir más seguridad mediante los implementos de EPPS, entregadas en las fechas indicadas; también es necesario y solicitado los talleres de

integridad física y salud, para evitar futuras enfermedades que afecten a los pulmones de los trabajadores, que como bien sabemos, al trabajar con carbón estos son afectados con ello.

Tabla 22

Pregunta 3: ¿Cómo consideras que es la relación de los colaboradores con los jefes de área?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Pienso que es más o menos, porque nos faltaría un poco más de comunicación, se encuentran mejorando.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Es relativamente malo, porque muchas veces no nos escucha, tiene la mente cerrada nuestro jefe directo, que es el gerente, que está a cargo de mí, y pues, aunque le damos buenas ideas respecto a mi área, él no cede.
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	En este caso, actualmente estamos con la problemática, todavía nos falta comunicación con el jefe general, ya que, aunque estemos logrando un poco más de eso, el poder llegar a tener más confianza con el jefe, pero aún no podemos. Las limitantes, son que el jefe se encuentra ausente, por temas de negocios y familiares, no viene a oficina y no se encuentra participante en la producción.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Bueno los jefes de cada área si bien es cierto son personas profesionales y todo eso, son déspotas y poco comprensibles con nosotros, con las personas que estamos detrás del área de producción o personas de menor cargo, no nos brindan el apoyo suficiente y sentimos presión de parte de ellos.

Interpretación:

La relación entre colaboradores y jefes es algo distante y pésima, desde el punto de vista de los trabajadores, ya que si bien, ellos y sus compañeros se llevan bien, los altos mandos y colaboradores, tienen problemas de comunicación y al tener cierta jerarquía en la empresa, siente algunas veces que tienen malos tratos, porque el jefe directo de cada uno de ellos, muchas veces no los escucha y no cede ante algunas observaciones que les pueden dar los colaboradores. Por otro lado, la falta de presencia del gerente hace que no esté muy al tanto de algunas situaciones por las que pasan los colaboradores, afectando su estado de ánimo cuando les llaman la atención por algún error, sin saber que paso o cual fue el motivo por el cual no se realizó lo que se esperaba.

Tabla 23

Pregunta 4: ¿Por qué es importante ser optimista en el ámbito laboral?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Nos ayuda a tener un clima más cálido, para que los colaboradores se sientan más tranquilos, y tener la mentalidad de que estaremos en la empresa más tiempo.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Porque generó un buen clima mis compañeros lo cual hará que ellos estén contentos al trabajar y sean más productivos.
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	El optimismo trae resultados positivos para la empresa, llegando a tener un mejor control en lo que es el trabajo. Por ende, mayor productividad, trayendo nuevos resultados,

Colaboradores	Respuestas
	produciendo más y teniendo más comunicación entre compañeros.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Yo creo que es importante para poder realizar bien nuestro trabajo y poder cumplir las cantidades necesarias que debo hacer de leña y ser optimista también me ayuda prácticamente a llegar a la meta de la cantidad que debo de realizar de leña.

Interpretación:

Para los colaboradores, según lo mencionado en la entrevista, es importante ser optimista puesto que generan un clima más cálido, que trae resultados positivos, porque trabajan más contentos y son, más productivos, cumpliendo con las metas que les propone la empresa. Algo muy importante, porque a pesar de no tener una buena comunicación con el gerente general, o jefes directos, el que algún líder que este en el área sea optimista, y los motive, para que se sientan más tranquilos, hace que estos colaboradores sean retenidos y piense en quedarse más tiempo en la empresa.

Tabla 24

Pregunta 5: ¿Por qué crees que sería importante trabajar en equipo para lograr las metas de la empresa?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de	Primeramente, se me viene a la mente "la unión hace la

Colaboradores	Respuestas
administración Sexo: Femenino	fuerza" puesto que, mis conocimientos son diferente a los de mis compañeros y cuando trabajamos en equipo cada uno brinda sus aportes, para ir mejorando como colaboradores, en nuestras áreas y en la empresa.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Trabajo conjuntamente con el jefe de producción, y aunque a veces se nos compliquen algunas cosas, estamos intentando cumplir las metas, ya que se evidencia en el área de producción que cuando uno ya acabo su producción, le va a ayudando a su compañero, y la comunicación entre yo área logística con el área de distribución es óptima y tenemos un buen clima laboral.
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	Es importante, porque a través de ello, trabajar en equipo trae resultados positivos, intercambiamos ideas y podemos llegar a una conclusión concreta. Por ejemplo, tengo una idea y mis compañeros van a tratar de desarrollarla, teniendo un mejor resultado.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Bueno para empezar yo creo que sería importante el trabajo en equipo no solo en el área de producción también en el área de las jefaturas, de nuestros jefes y líderes. Por ejemplo, realizamos un trabajo en equipo, el fruto o el producto va a ser mejor porque incluso podríamos mejorar como empresa y menorar el tiempo tal vez o crear mayor materia prima de lo que vendemos por lo tanto aumentaría los ingresos de la empresa.

Interpretación:

Trabajar en equipo es sumamente importante para las organizaciones y más para estos colaboradores, ya que su trabajo es concadenado, y necesitan del otro para lograr sus metas. El trabajar en equipo y comunicados mutuamente hace que sean más productivos, ya que se

apoyan del compañero para lograr tener mejores resultados. Además, se puede evidenciar que, si alguno tiene una idea, lo comenta al equipo y este empieza a trabajarla y darle forma para poder aplicarla, complementando con sus conocimientos. Por otro lado, es necesario para el crecimiento de la empresa que todos estén alineados al mismo objetivo, para ello la empresa debe tener muy clara la cultura e impartirla en sus colaboradores.

Tabla 25

Pregunta 6: ¿Cómo te sientes emocionalmente laborando en la empresa?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Bueno, considero que del 1 al 10, me encuentro orgullosa un 8, porque sé que falta mucha comunicación con mi jefe directo, porque con el personal que tengo a cargo si me encuentro trabajando bien, igual la comunicación y el ser comprensivos es algo que debemos fortalecer. En cuanto al trajín de nuestra área es entendible.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Actualmente me siento muy cansado, ya que empiezo a sentir el peso de trabajo porque aún no salgo de vacaciones, me levanto muy temprano y ayudo a las áreas que estan a mi cargo, además de cosas personales, debo estar pendiente a la producción y el enviar la ruta de distribución temprano. Se me complican algunas cosas, porque se me van las horas de trabajo, ya voy un año, me he esforzado y me dijeron que me compensarían, pero aun nada, además me han reducido el sueldo porque antes me pagaban u poco más por tener carro, y a veces ayudaba a llevar pedidos con ello, pero ahora empleo solo una moto y me han reducido el sueldo, lo cual me ha desmotivado.
Cargo: Asistente	Actualmente hay mucho ajeteo porque empieza la campaña

Colaboradores	Respuestas
Administrativa Sexo: Femenino	navideña, y pues hay colaboradores que no son muy eficientes, y al yo encargarme de algunas cosas de RR.HH. Me retrasa que me envíen tarde la información. Hay días en que estamos muy a full, porque debemos enviar información al contador. Tenemos estrés laboral, ya que hay personas que no son eficientes y pues llegamos muy tarde a nuestras casas por el retraso que tenemos en el trabajo.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Bueno me siento presionada por la presión que hacen los jefes sobre nosotros; además, por el trato que algunos nos dan se podría decir que es un ambiente de tensión y prácticamente se podría decir que me siento mal cada vez que realizo mi trabajo.

Interpretación:

Acorde a las entrevistas actualmente los colaboradores se sienten algo sobrecargados por el trabajo que va aumentando en esta campaña navideña que se acerca. En muchos de los casos, trabajan horas extras, la cuales sienten que no son muy valoradas, ya que no las remuneran, porque lo toman como parte de su trabajo. El hecho de que otras áreas no trabajen organizadamente hace que otras se atrasen o tengan problemas, lo cual resulta incómodo para los colaboradores. Por otro lado, sienten mucha presión en el trabajo, y que presentan un ambiente de tensión cuando los jefes directos los están supervisando y controlando.

Tabla 26

Pregunta 7: ¿Cómo consideras la retribución salarial que la empresa te brinda?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Según en el área que trabajo, no tenemos un horario establecido, porque trabajamos acorde a nuestras responsabilidades, considero que podría ser un poco más, ya que si nos esforzamos en poder dar lo mejor de cada uno.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	El tema monetario es muy importante para todos los trabajadores, mi persona se encuentra disconforme, porque mi salario no está llegando a la demanda del mercado, sé que lo que me pagan es menor a lo que debería ser, además que actualmente me han hecho un descuento y con ello me han desmotivado más. Tenía planeado muchas cosas con mi tema salarial, pero ahora estoy descontento, además, me prometieron dar un bono adicional, para mejorar algunos propuestos, pero no me lo brindaron y nos han desalentado. Además, me quedaba hasta muy tarde, me exigen mucho, pero mi horario de trabajo se excede. Si bien el jefe me dijo que debía llegar antes que todos, lo hice, pero no me pagaron las horas extras, y ello literalmente me está cansando. El tema de remuneraciones es un tema importante, porque no estoy conforme con mi salario, y tampoco estoy de acuerdo con que no me remuneren las horas extras.
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	En este caso no estamos muy satisfechos ya que actualmente estamos con un sueldo mínimo y mi idea es que deberíamos ganar un poquito más y por ello no estamos satisfechos con la remuneración
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Considero que es muy baja, más que todo por el trabajo que realizó porque el sueldo que me brindan es el mínimo a pesar que mi trabajo es un poco cansado y un poco riesgoso y

Colaboradores	Respuestas
	considero que es mínimo para el trabajo que realizó; considero que es poco.

Interpretación:

La retribución salarial actualmente es muy valorada para los trabajadores, puesto que los precios de la canasta familiar han incrementado debido a la crisis económica que atraviesa el país. En la presente entrevista, los colaboradores mencionan que no se encuentran de acuerdo con sus salarios, puesto que, no van acorde a las funciones realizadas diariamente. No obstante, indican que se esfuerzan mucho en sus respectivos puesto de trabajos, pero el salario, los desmotiva para que puedan pensar en seguir en la empresa.

Tabla 27

Pregunta 8: ¿Cuál es tu opinión sobre la implementación de la línea de carrera en la empresa?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	La empresa Antilla, es una pequeña empresa, por ende, las áreas son limitadas, y en el puesto que estoy yo, podría avanzar un poco más, sería el puesto de Gerente, pero de allí a más, es algo poco posible, porque no hay muchas áreas. Me gustaría que se implemente porque me beneficiaría a mí, en cuanto a mi conocimiento, y poder aportar a esa área.
Cargo: Encargado de logística	Mi opinión respecto a la línea de carrera, sería muy bonito que haya este tipo de cosas, porque tendrían una mejor motivación

Colaboradores	Respuestas
Sexo: Masculino	salarial. Además, si en algún momento me retiro de la empresa y esa persona está preparada para ascender a mi puesto de trabajo, el hecho es que sea valorado su trabajo y que tengan un aumento de sueldo.
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	En este caso, no tenemos muchas opciones de tener una línea de carrera, porque bien sabemos que la empresa es una micro empresa, todavía somos un grupo reducido, y no tenemos la opción de subir a otro cargo más fuerte. Bueno para mí sería muy importante, porque es un paso más, ganar un poco más de experiencia porque estoy creciendo profesionalmente.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Bueno considero que sería muy beneficioso para todo nosotros que no contamos con estudios superiores solo estudios secundarios, ya que nos ayudaría a mejorar y tal vez con el tiempo poder realizarnos mejor en nuestro trabajo o poder seguir creciendo profesionalmente.

Interpretación:

La línea de carrera dentro de las empresas, motiva mucho a los colaboradores, ya que, si bien la empresa para cubrir una vacante de puesto de trabajo debe realizar una búsqueda de personal externamente, este le genera un costo elevado, en cambio, si busca dentro de sus colaboradores, alguno que cumpla con los requerimientos del puesto de trabajo, podría ser entrevistado y lograr ascender a otro puesto mejor, donde pueda aplicar todos sus conocimientos y brindar un valor agregado. Es por ello, que los entrevistados comentan que a pesar de que la empresa

sea pequeña y los puestos sean limitados, les gustaría que conforme vaya creciendo, puedan lograr tener un mejor puesto y una remuneración mayor.

Tabla 28

Pregunta 9: ¿Cuáles son los beneficios que te brinda la empresa y cada cuanto tiempo lo percibes?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Me encuentro en planilla, ello comprende, las gratificaciones, vacaciones y descuentos en ciertos productos, lo cual nos ayuda. Presenta una problemática, respecto a mi área que es en las vacaciones, ya que no hay quien cubra mi puesto, y este año me tomé una semana de vacaciones, las cuales no fueron como yo esperaba, porque me llamaban constantemente, porque no me sentía tranquila de haber dejado mi puesto, estaba con una preocupación de las acciones que podía realizar la persona que se quedó en mi puesto. Por parte del jefe directo, no hay la importancia de cumplir con ello, solo se enfoca en cumplir nuestras responsabilidades, y pues para él está bien, pero nos llega a cansar, esto es algo que comparto con mis compañeros, sobre el cansancio.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Los beneficios son las vacaciones, seguro de salud, y gratificaciones, en este caso tengo una limitante en cuanto a las vacaciones, ya que no me las están brindando y me indican que no las podré ejercer hasta el próximo año. Porque yo tenía planeado algo, pero no estoy llegando a un acuerdo con la empresa, me sorprendió esa noticia porque no está especificado en mi contrato, el hecho que no pueda salir en ciertas fechas.
Cargo: Asistente Administrativa	Los beneficios que nos brindan, es gratificación, vacaciones, donde las gratificaciones son en julio y diciembre. En cuanto a

Colaboradores	Respuestas
Sexo: Femenino	vacaciones se presenta una problemática, porque como bien sabemos, no hay quien cubra nuestra área, y solo podemos salir por una semana, y las personas no se encuentran, esa semana, pasando bien porque no hay una persona que la reemplace al 100% su área de trabajo.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Bueno los únicos beneficios que me brinda la empresa son los que están declarados por el estado como es el seguro ESSALUD y las gratificaciones de Julio y diciembre, eso son los únicos beneficios no hay más y las gratificaciones también son mínimas.

Interpretación:

Los beneficios laborales dentro de la empresa, son cumplidos según la ley hasta cierto punto, debido a que las vacaciones han tenido una variación por la campaña navideña y la de playas. Los colaboradores argumentan que se sienten muy incómodos al no poder salir los 15 días corridos, ya que al no tener colaboradores que los cubran en sus puestos no se encuentran tranquilos, porque cuando salieron al menos por una semana, vivieron con la presión de que en cualquier momento los llamen por algún problema que pueda suceder. Por otro lado, las vacaciones han sido negadas hasta abril del próximo año aproximadamente, que la campaña va disminuyendo, lo cual a algunos los ha tomado por sorpresa y les está empezando a incomodar porque en su contrato no está detallada esa observación.

Tabla 29

Pregunta 10: ¿Cuáles son las condiciones laborales que te ofrece la empresa?

Colaboradores	Respuestas
Cargo: Encargado de administración Sexo: Femenino	Respecto a ello, si tengo todos los materiales en mi área, nos encontramos en un proceso de mejora, con el tema de orden administrativo y los sistemas, me encuentro intentando ordenar toda el área, ya que en otros años no hubo un control adecuado, y pues estamos mejorando en el área de finanzas.
Cargo: Encargado de logística Sexo: Masculino	Siempre nos faltan cosas por comprar, el trabajador se encuentra algo disconforme porque se demoran mucho en hacer las mejoras que se sugieren. Actualmente, la principal es el techo porque están expuestos al sol, hay mayas en el techo, pero están muy deficientes y rotas. Nos demoraron mucho tiempo para solo cambiarlas, mas no realizar un nuevo techo mejor. Además, no siempre se tienen los materiales eficientes, esto comprende las máquinas y lo que necesita el colaborador para mejorar.
Cargo: Asistente Administrativa Sexo: Femenino	Actualmente, no hay problema con el tema de materiales, porque estamos mejorando en ello, pero si quisiéramos que se implemente un comedor, porque actualmente no contamos con ello y almorzamos en nuestra oficina, y pues es un gran problema porque quisiéramos sentirnos más libres del estrés, porque estar en oficina es el estar rodeado de 4 paredes, y con un comedor podemos sentirnos mejor en el trabajo.
Cargo: Operaria Sexo: Femenino	Bueno como te he mencionado antes las condiciones que me da la empresa, siento que no me brindan la seguridad para realizar mi trabajo no me brindan los lentes para cubrir mis ojos para que cuando yo tal vez elaboré la leña ningún pedazo o espiga caiga dentro de mis ojos, nos brindan guantes pero muchas veces estos se rompen y lo que ocasiona que nuestras manos en ciertas oportunidades reciban pequeños cortes, no

Colaboradores	Respuestas
	nos brindan la mascarilla lo que también se podría decir que es riesgoso para nuestra salud por la inhalación del polvillo del carbón.

Interpretación:

Las condiciones laborales son sumamente importantes para los colaboradores, ya que, si tienen todos sus materiales, sus áreas de trabajo definidas y un ambiente organizado pueden desenvolverse de una forma muy optima sin incomodidades. En el caso de las personas que trabajan en oficina como el área administrativa, desean se implemente un espacio fuera de su oficina, el cual sea de ocio y puedan comer tranquilas, despejándose del trabajo; por otro lado, argumentan que tiene todos sus materiales, lo cual no es el caso del área de producción, puesto que, muchas veces no se les entregan los materiales a tiempo, algunos argumentan que ese hecho es perjudicial para su salud, ya que trabajan con carbón y leña, el no tener ciertos materiales puede traerles problemas futuros. Por otro lado, comentan que las condiciones de su ambiente de trabajo no son de lo mejor ya que trabajan expuestos al sol, por problemas en los techos que aún no solucionan por completo por falta de presupuesto brindado, lo cual los incomoda. Además, ante algunas sugerencias de implementación y mejoras en esta área, les dan limitantes, o demoran en evaluar.

5.3.2 Análisis de los resultados inferenciales

Hipótesis general

En este apartado se contrastará la hipótesis, tanto la general como las específicas. En este caso presentamos todas las pruebas de correlación con los cinco pasos que incluyen las pruebas de hipótesis.

Prueba hipótesis general

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: El clima laboral se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022

H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022

Paso 2: Selección del valor crítico

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Tabla 30

Rho de Spearman para la hipótesis general

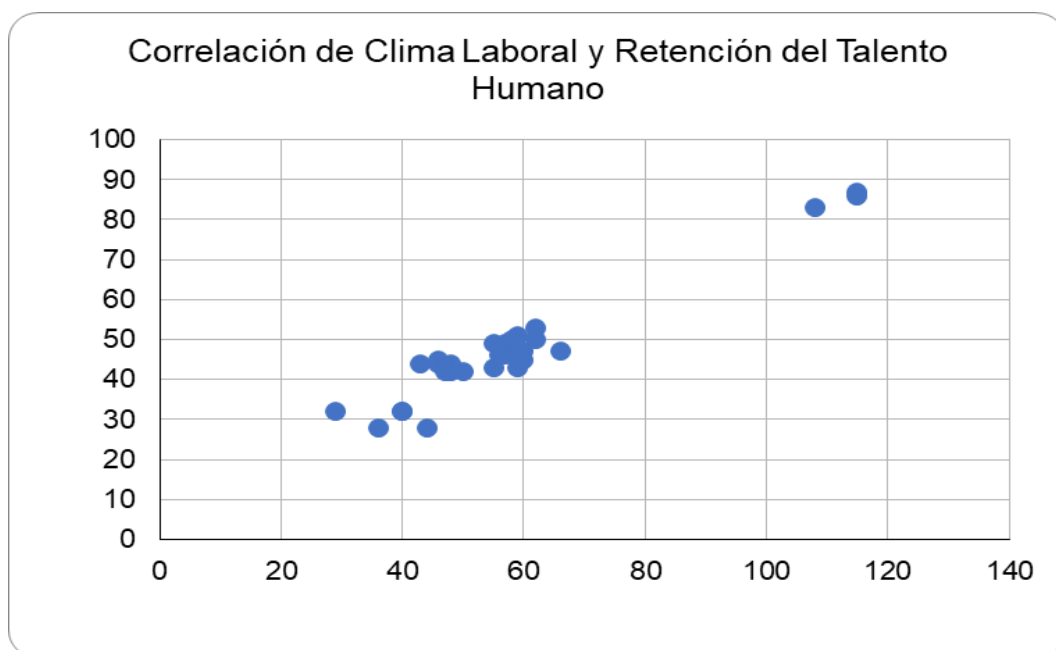
		Clima laboral	Retención del talento
Rho Superman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.954
			0.000

	N	30	30
Retención del talento	Coeficiente de correlación	0.954	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	30	30

Nota: Procedimiento estadístico *Rho de Spearman* para medir la correlación entre las variables Clima Laboral en su relación en la retención del talento humano.

Figura 10

Correlación de Clima Laboral y Retención del Talento Humano



Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor (Sig) < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1

Si p-valor (Sig) > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza H1

Dado que el valor de Sig = 0.000; entonces Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1.

Paso 5: *Interpretación*

El procedimiento estadístico de *Rho Spearman*, brinda como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación de valor de 0.954, permite afirmar que existe una correlación positiva muy alta. Estos resultados permiten concluir que: El clima laboral se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla.

Hipótesis específica 1

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: El clima laboral se relaciona significativamente con la asignación atractiva y justa de remuneraciones dentro del Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022.

H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con la asignación atractiva y justa de remuneraciones dentro del Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022.

Paso 2: Selección del valor crítico.

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%.

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico.

Tabla 31

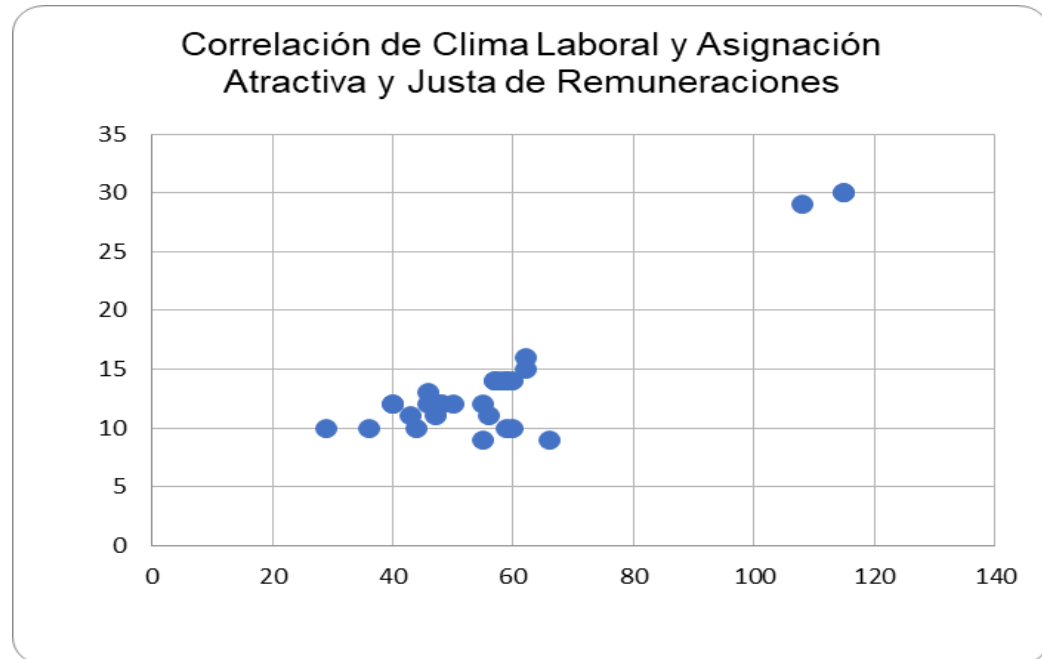
Rho de Spearman para la hipótesis específica 1

		Clima laboral	Asignación atractiva y justa de remuneraciones
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Asignación atractiva y justa de remuneraciones	Coeficiente de correlación	0.851
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota: Procedimiento estadístico *Rho de Spearman* para medir la correlación, si el clima laboral se relaciona significativamente con la asignación atractiva y justa de remuneraciones dentro del Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022

Figura 11

Correlación de Clima Laboral y Asignación Atractiva y Justa de Remuneraciones



Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si $p\text{-valor (Sig)} < 0.05$ - Se rechaza H_0 y en consecuencia se acepta H_1

Si $p\text{-valor (Sig)} > 0.05$ - Se acepta H_0 y en consecuencia se rechaza H_1

Dado que el valor de $\text{Sig} = 0.000$; entonces Se rechaza H_0 y en consecuencia se acepta H_1 .

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de *Rho Spearman*, dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada.

Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.851, permite

afirmar que existe una correlación positiva alta. Estos resultados permiten concluir que: El clima laboral se relaciona significativamente con la asignación atractiva y justa de remuneraciones dentro del Grupo Corporativo Antilla.

Hipótesis específica 2

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: El clima laboral se relaciona significativamente con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

Paso 2: Selección del valor crítico

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Tabla 32

Rho de Spearman para la hipótesis específica 2

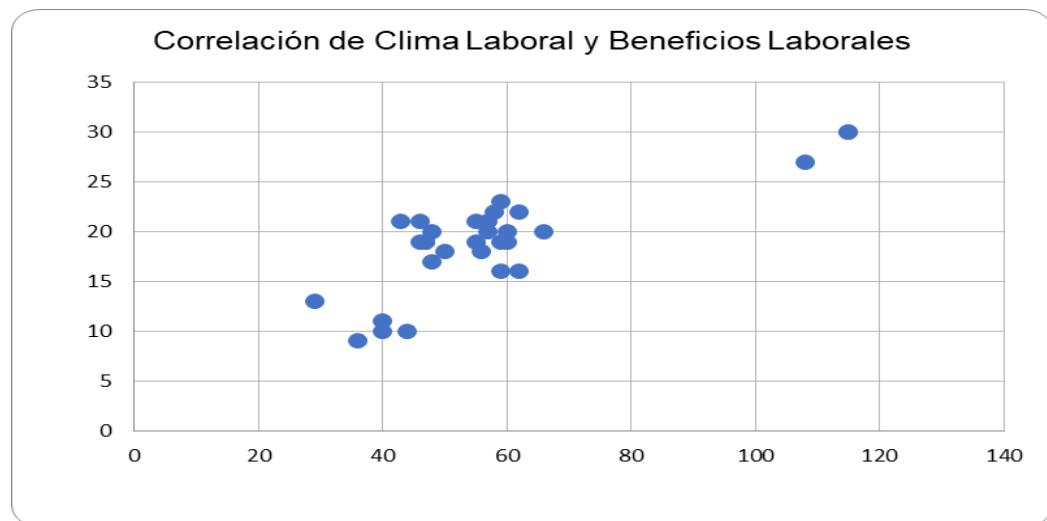
		Clima laboral	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.834
		N	30

Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	0.834	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	30	30

Nota: Procedimiento estadístico *Rho de Spearman* para medir la correlación, si el clima laboral se relaciona significativamente con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

Figura 12

Correlación de Clima Laboral y Beneficios Laborales



Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor (Sig) < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1.

Si p-valor (Sig) > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza H1.

Dado que el valor de Sig = 0.000; entonces Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1.

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico *Rho de Spearman*, dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.834, permite afirmar que existe una correlación positiva alta. Estos resultados permiten concluir que: El clima laboral se relaciona significativamente con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

Hipótesis específica 3

Paso 1: Planteo de hipótesis

H1: El clima laboral se relaciona significativamente con las condiciones laborales de la organización en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

H0: El clima laboral no se relaciona significativamente con las condiciones laborales de la organización en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

Paso 2: Selección del valor crítico

Nivel de confianza: 95%, error de estimación: 5%.

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico.

Tabla 33

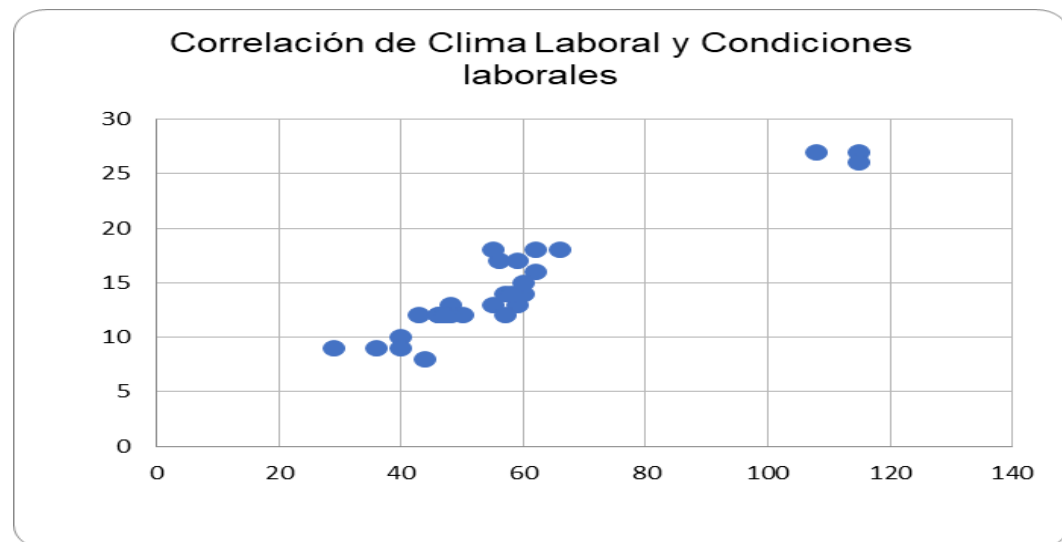
Rho de Spearman para la hipótesis específica 3

		Clima laboral	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	0.972
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota: Procedimiento estadístico *Rho de Spearman* para medir la correlación, si el clima laboral se relaciona significativamente con las condiciones laborales de la organización en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

Figura 13

Correlación de Clima Laboral y Condiciones laborales



Paso 4: Toma de decisión

Regla de decisión

Si p-valor (Sig) < 0.05 - Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1.

Si p-valor (Sig) > 0.05 - Se acepta H0 y en consecuencia se rechaza H1.

Dado que el valor de Sig = 0.000; entonces Se rechaza H0 y en consecuencia se acepta H1.

Paso 5: Interpretación

El procedimiento estadístico de *Rho Spearman*, dio como resultado un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.972, permite afirmar que existe una correlación positiva muy alta. Estos resultados permiten concluir que: El clima laboral se relaciona significativamente con las condiciones laborales de la organización en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022.

5.3.3 Propuesta de valor del proyecto

Figura 14

Propuesta de valor del Clima Laboral y su Relación en la Retención del Talento Humano



Nota: Propuesta de valor de la empresa Grupo Corporativo Antilla, aplicado a la investigación Clima laboral y su relación en la retención del talento humano.

5.3.4 Fuentes de ingreso del proyecto

A partir del estudio realizado los beneficios con los que contará la empresa examinada es en el ahorro en cuanto a inversión que genera los procesos de selección, debido a que se implementarán las mejoras propuestas al final del estudio con la finalidad de obtener un resultado notorio para el clima laboral y los ingresos financieros.

Asimismo, otro ingreso a percibir la empresa será gracias al excelente desempeño que logrará una vez implementadas las mejoras referentes al clima laboral, por ende, al conseguir un mejor desempeño del colaborador los resultados a efectuar serán mucho más altos en comparación a los años anteriores al cambio.

En este apartado se mencionarán qué factores permitirán la generación de ingresos o qué beneficios se obtendrán a partir del análisis realizado. Se tendría que precisar el análisis de las dos variables.

5.3.5 Canales de distribución del proyecto

Los canales de comunicación utilizados para la implementación de la mejora realizada a partir del análisis, será a través de correos, comunicados por parte de cada jefe de área, y dentro de capacitaciones y/o reuniones generales.

Asimismo, cada colaborador podrá percibir la nueva propuesta por medio de cambios en la nueva imagen de la empresa, contar con un nuevo logo o protocolo de bienvenida o políticas que incluya la importancia de la integración y compromiso dentro de la organización.

5.3.6 Estrategias de penetración del proyecto

Con la finalidad de conseguir penetrar las nuevas políticas para la empresa esta se realizará por secuencias o etapas de adaptación, debido que un cambio repentino solo generaría una complicada situación y estrés para el colaborador o un rechazo total de los cambios.

Como primera etapa está el brindar informes sobre la grave situación que ha pasado la empresa, y las fallas encontradas a través de un feedback general interno de la empresa. Esto permitirá que el colaborador cuente con el conocimiento de lo perjudicial que han sido las acciones tomadas en la empresa y reconocer que es necesario un cambio.

Como segunda parte está el proponer las soluciones obtenidas a través del análisis, brindar las soluciones y los beneficios que obtendrá cada colaborador permitirá que puedan adaptarse fácilmente. La cual será presentada como una nueva era o generación dentro de la empresa, a través del cambio de logo, reunión de bienvenida al nuevo formato mejorado y enfocado en el bienestar

del capital humano, permitiendo que el colaborador perciba el nuevo cambio favorable que tendrá a partir de ahora.

Por último, mantener un seguimiento a cada cambio efectuado con la finalidad de que este sea implementado correctamente y se vea resultados en la retención del talento humano.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

6.1.1 Conclusión general

Se logro comprobar, mediante el procedimiento estadístico de Rho Spearman, un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.954, permitió afirmar que existe una correlación positiva muy alta. Esto significa que, las acciones tomadas en la empresa son percibidas de manera directa por las personas que laboran en la organización, ello influye en su comportamiento y se relaciona significativamente con la retención del talento humano. Asimismo, se evidencia que la dimensión Asignación atractiva y justa de remuneraciones es la más relevante para el manejo del clima laboral en la retención del talento humano, debido a que su mejora influirá mucho en el desarrollo y desempeño del colaborador, ya que todos están en desacuerdo con el actual manejo que se está llevando de este; además, mucho contribuye el reconocimiento del jefe inmediato hacia los equipos de trabajo para alcanzar mayor motivación y las relaciones que se tienen de jefe a colaborador, pues es esencial que exista una buena comunicación entre ambas partes para el buen rendimiento del equipo o área de trabajo. Por otro lado, se tiene que las condiciones laborales otorgadas por la empresa son inadecuadas según la percepción del colaborador, esto quiere decir que es esencial contar con todas las herramientas adecuadas para el perfecto desarrollo de funciones, así como darles el espacio y equipos adecuados.

6.1.2 Conclusiones específicas

Conclusión específica 01

Se logró comprobar, mediante el procedimiento estadístico de Rho Spearman, un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.851, permitió afirmar que existe una correlación positiva alta. Estos resultados permiten concluir que la presencia de incentivos, retribución justa o acciones similares que engloben la asignación atractiva y justa de remuneraciones, se relacionará significativamente con el clima laboral dentro del Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla.

Conclusión específica 02

Se logró comprobar, mediante el procedimiento estadístico de Rho Spearman, un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.834, permitió afirmar que existe una correlación positiva alta. Estos resultados permiten concluir que la entrega de capacitaciones CTS o gratificaciones, como parte de los beneficios laborales hacia los colaboradores, estará relacionado significativamente con el clima laboral en el Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla.

Conclusión específica 03

Se logró comprobar, mediante el procedimiento estadístico de Rho Spearman, un valor de Sig. Bilateral de 0.000, por lo tanto, la hipótesis general es aceptada. Asimismo, el coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.972, permitió afirmar que existe una correlación positiva muy alta. Estos resultados permiten concluir que fomentar el compromiso y conocimiento de la cultura organizacional como parte esencial de la identidad laboral, estará relacionada significativamente con el clima laboral dentro del Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla.

6.2 Recomendaciones

6.2.1 Recomendación general

Teniendo claro que las acciones tomadas en la empresa son percibidas de manera directa por las personas que laboran en la organización. Se deben tener en cuenta el fortalecimiento de la recompensa a cada colaborador; la cooperación entre equipos de trabajo, brindando asesorías y capacitaciones de ayuda mutua para un mejor desempeño; generar una mejor identidad dando inducciones sobre la cultura, misión y visión de la empresa, además de compartir los logros con cada miembro involucrado directa o indirectamente en el proceso.

Evaluar la dimensión recompensa y la dimensión asignación atractiva y justa de remuneraciones; puesto que son las más relevantes en las variables Clima laboral

en la Retención del talento humano, ya que, si bien Grupo Corporativo Antilla, tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y se identifican con la empresa, tienen brechas por resolver en los incentivos monetarios que reciben. Es por ello que se debe evaluar conjuntamente con las correlaciones resultantes de las hipótesis las medidas inmediatas a tomar por cada dimisión relacionada con el clima laboral.

6.2.2 Recomendaciones específicas

Recomendaciones específicas 01

Realizar evaluaciones constantes al personal, con el fin de asignar mejores remuneraciones a los colaboradores; y que estas tengan un crecimiento acorde al mercado y al de la empresa, para generar una más alta satisfacción laboral lo cual contribuirá a la motivación y buen rendimiento.

Mantener un buen sistema de promoción del empleo, mediante el control de crecimiento de cada puesto de trabajo, e identificando quienes son los colaboradores que han aportado más en el área, para que tengan una línea de carrera ubicándolos en mejores puestos de trabajo, lo cual generara satisfacción personal, retención y crecimiento conjunto con la empresa.

Por último, tomar acciones correctivas acorde a lo analizado anteriormente, para convertir las deficiencias en fortalezas, estableciendo medidas correctivas para la mejora continua y un mejor clima laboral.

Recomendaciones específicas 02

Realizar los pagos respetando las fechas programadas y fijas hacia los colaboradores, esto demostrara el respeto a la normativa que se tiene en la empresa y el cumplimiento de ella.

Fortalecer cada puesto con capacitaciones acorde al área empezando por capacitaciones de trabajo en equipo, motivación, y liderazgo, buscando nuevas formas de brindarlas sin que sean poco atractivas para ellos, sino que se muestren muy interesados en aprender algo nuevo. Los reconocimientos por el cumplimiento de estas capacitaciones también serán como un incentivo para ellos y se mostrarán agradecidos por lo aprendido. Establecer que la mejora y aprendizaje continuo los llevara al crecimiento laboral. Por otro lado, capacitarlos en otras áreas de la empresa, ya que al ser Grupo Corporativo Antilla una empresa enfocada en la producción y ventas, se debe tener un conocimiento 360 de todas las áreas de trabajo, así para aportar, contribuir y entender el valor de cada una de ellas que cumplen con funciones específicas las cuales conllevan a la consecución y aporte de los procesos de diversas áreas.

Recomendaciones específicas 03

Dar a conocer y compartir el planeamiento estratégico de la empresa como inducción, así se obtendrá un mayor compromiso y conocimiento de la

cultura organizacional del colaborador con a la empresa, haciéndolos participe del cumplimiento de cada acción establecida.

Fortalecer la confianza y comunicación de todos los trabajadores de forma transversal brindando un feedback adecuado y acorde a sus resultados. No obstante, los altos mandos directivos deben ser parte de esta comunicación, involucrándose entre ellos e identificando cuáles son sus necesidades; brindar las felicitaciones acordes a los logros; motivándolos; demostrándoles su satisfacción o inconveniente por el trabajo que realizan para llegar a un consenso y posible mejora; sobre todo, estar abiertos a escucharlos en todo momento, ante dudas, malestares, alegrías, etc.

Todo lo mencionado anteriormente concluirá en una mejor relación entre la identidad organización con a la empresa Grupo Corporativo Antilla.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

7.1 Fuentes de información

- Acosta, B. & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*, Vol. 13 - N.º 1 – 2010, 163 – 172
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Andina. (2018). Empresas: ¿Cuáles son las claves para retener los talentos? Noticias Agencia Peruana de Noticias Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-cuales-son-las-claves-para-retener-los-talentos-704811.aspx>
- Arias. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Bakker, A.B. y Demerouti, E. (2013). “La teoría de las demandas y los recursos laborales”. *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, p.107-115.
<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia; Schaufeli, Wilmar B. y Xanthopoulou, Desponia (2007). *The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model*. *International Journal of Stress Management*, vol. 14, p.121-141. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/270.pdf>

Balarezo, R.; Ramos, I.; Rendón, W.; Rey, R. (2020). Retención del talento humano en empresas de mediana minería. [Tesis de Magíster en Organización y Dirección de Personas]. Universidad ESAN.
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/660/2015_MA_ODP_13-1_02_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bravo, M. E., & Salazar, J. C. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. PODIUM, 131–143.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>

Beatriz y Venegas (2010). Clima Organizacional En Una Empresa Cervecera: Un Estudio Exploratorio - Universidad del Papaloapan.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>

Bernal, C. (2022). ¿Por qué a las empresas se les hace tan difícil retener el talento?. Forbes Colombia, mayo. <https://forbes.co/2022/07/13/capital-humano/por-que-a-las-empresas-se-les-hace-tan-dificil-retener-el-talento>

Benavides, B., Fabricio, M., Asesor, A., Aitken, W., & Guillermo, H. (2020). Factores de retención del talento humano en los niveles gerenciales y jefaturas de la empresa AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. – 2018.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7185/Benavides%20Mu%C3%B1oz%20Fabricio%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bin, K., Jasimuddin, A., & Ling, W. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral: ¿importa la personalidad de los empleados?. *Emerald Group Publishing Limited*, 56 (2).

https://www.researchgate.net/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees'_personalities_matter

Calcina, G. (12 de agosto del 2021). Calcular la retención laboral. Mandu.pe.
<https://www.mandu.pe/blog/calcular-la-retencion-laboral/>

Carbajal, G. (2012). Medición de fenómenos de enfermería: el reto de validez y confiabilidad en la investigación cuantitativa.
<https://www.redalyc.org/pdf/741/74124091001.pdf>

Catillo, R. (2017). Selección de la muestra
https://castillodcuire.files.wordpress.com/2017/05/resumen2_hs.pdf

Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos parte 1- Interacción entre personas y organizaciones. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano, Editorial The McGraw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2008) Gestión del talento humano.
<https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Delgado y Soto. (2020). Clima Organizacional como política de retención de colaboradores de nivel operativo en una empresa operadora logística peruana: estudio de caso SCHARFF. [Tesis de pregrado no publicada]. Universidad PUCP.
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16599/D](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16599/DELGADO_PEREZ_SOTO_REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[ELGADO_PEREZ_SOTO_REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16599/D/ELGADO_PEREZ_SOTO_REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Di Trolío, G. (2019). Gestión del Talento y Liderazgo, Ideas para la mejora en Pymes argentinas [Licenciado en Administración, Universidad de Palermo].
https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_07.pdf

Díaz, D. (2019) Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo 2018. Universidad del Pacífico.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaDante.pdf

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. PODIUM, 131–143. Recuperado a partir de
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>

Ernesto, R., Gustavo, I., Fabrizio, W. (2014). “retención del talento humano en empresas de mediana minería.” [Tesis de magíster, Universidad de Esan].

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/660/2015_MA_ODP_13-1_02_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y/download

Esteban, N. (2018) Tipos De Investigación - CORE.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Gatica, L. (27 de septiembre de 2022). Cómo combatir la alta rotación laboral en los jóvenes talentos. Emol.
<https://www.emol.com/noticias/Economia/2022/09/27/1073979/combater-rotacion-laboral-jovenes.html>

Gil, F. (26 de abril de 2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué?. Empleo y Management, *Gestión.pe*.
<https://archivo.gestion.pe/empleo-management/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que-2188291>

Guerra, S. (2020). Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlitec S.A.C., Lima 2019.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3198/Sandra%20Guerra_Nestor%20Galvez_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, E.; Grados, M. (2020) Salario emocional y retención de talento humano en la empresa COAG S.A.C – Proyecto Oyon - Lima, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44459/Gonzales_VER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, V. (14 de septiembre, 2022). Retención del talento y propósito corporativo como factores críticos para el CEO. América Retail. <https://www.america-retail.com/opinion/retencion-del-talento-y-proposito-corporativo-como-factores-criticos-para-el-ceo/>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Jara, A., Asmar, N., Alberca, N., Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23, 740-758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Lozada, J. (2014) Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria - C entro de Investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos, Universidad Tecnológica Indoamérica. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf>

López, A. (2021). Clima Organizacional y desempeño laboral propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. [Tesis de pregrado no publicada]. Universidad UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organisational climate. Division of Research, Harvard Business School, Boston.*

Lugo, Z. (2014) Población y muestra. <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>

Martínez L., Paredes K. y Peralta M. (2018) Estrategia de retención de personal para la organización Explora Valle Sagrado. [Trabajo de Investigación de Magíster] Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2475/Luciana_Tesis_materia_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marivel, B., Mendoza, C., Jesús, E. (2021). Clima Laboral y Percepción de la Imagen Institucional en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia. Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco [Tesis pregrado]. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5952/253T2_0210232_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, M. (26 de septiembre de 2018). Alto nivel de deserción laboral genera un sobrecosto de 30%. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/desercion-laboral-genera-costo-30-contratacion-personal-noticia-561462-noticia/>

Meneses, K. (2019). Estrategias de Atracción y Retención del Talento Humano para Disminuir la Rotación de Personal. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohanna2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mina, P. (2001). Atracción y Retención del Talento Problemática en Empresas IT de Argentina. [Tesis De Maestría, Instituto Tecnológico de Buenos Aires].
<https://ri.itba.edu.ar/server/api/core/bitstreams/c3354607-f7c1-4beb-b5f2-0015d8ba17e6/content>
- Moreno, B.; Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *International Journal of Good Conscience*. 7(1) 57-67.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/EITalentoHumanoUnCapitalIntangiblequeOtorgaValorenlasOrganizaciones.pdf>
- Nolazco, F. & Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, Vol. 5, No.1 pp. 255-266.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1240/1676>
- Norma, P., Paredes, R., Pilar, M., & Muchotrigo, G. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima *Values and Organizational Climate in Professors of a Higher-Education Institution in Lima*. Ciencias Psicológicas.
<https://di.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Ortega, R. (2017). Diseño Organizacional y Su Efecto en la Retención Del Capital Humano: El Caso De Pyme Familiar Librería Universitaria [Tesis de Maestría en Administración, Universidad Autónoma De Baja California].
<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/3333/1/FCA019057.pdf>

- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Revista de Ciencias Sociales, núm. 56, 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Pretell, C. (29 de Agosto del 2022). La gestión del talento en tiempos de pospandemia. RPP Noticias. <https://rpp.pe/columnistas/carolinapretell/la-gestion-del-talento-en-tiempos-de-pospandemia-noticia-1427611>
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, especialización gestión humana y productividad cohorte 32 Medellín. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%c3%b3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruíz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-essalud, Lambayeque-Perú, 2019. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Obtenido de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_m aestria_2021.pdf?sequence=1
- Sandoval, N. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. [Archivo PDF]. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf

- Santamaría, M. (2019). Influencia Del Clima Organizacional En La Retención Del Talento Humano En La Empresa Ab, Lima 2018. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2226/1/TL_SantamariaArba%
c3%b1ilMilagros.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2226/1/TL_SantamariaArba%c3%b1ilMilagros.pdf)
- Schaufeli, Wilmar B. y Bakker, Arnold B. (2010). "The Conceptualization and Measurement of Work Engagement". En A. B. Bakker y M. P. Leiter (Eds.), Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press, p. 10-24. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_206.pdf
- Tapasco, P., Pacheco, J., Serna, A. (2020) La Atracción del Talento Humano y su relación en el Clima Laboral en la Organización COOMEVA Cooperativa Eje Cafetero. [Tesis de especialización, Universidad de Manizales]. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5874/Pacheco_%20Serna_%20Tapasco_%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vaquerano, J., Flores, M.& Morán, M. (2020). Una Aproximación al Clima Organizacional en las Empresas de El Salvador Bajo el Contexto de la Pandemia Covid-19. <http://repositorio.uca.edu.sv/jspui/bitstream/11674/4250/1/Informe%20final%20%2828%20de%20septiembre%20de%202020%29.pdf>
- Vidal, M.; Córdón, E.; De la Torre, J. (2015). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, Nº 46, 1698-5117. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/116-659-PB.pdf>

Zuñiga R., (2020) Plan de retención de talento para una empresa chilena de telecomunicaciones con operaciones en sector minero. [Tesis de magíster, Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179490/Tesis%20-%20Roberto%20Z%c3%ba%c3%b1iga%20-%20PARTE%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wright, T. y Bonett, D. (2007). *Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. Journal of Management*, 33, pp. 141-160.

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Job_Satisfaction_and_Psychological_Well-Being_as_N.pdf

7.2 Anexos

7.2.1 Matriz de consistencia

ANEXO NO. 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera se relaciona el clima laboral con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?	Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022	El clima laboral se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022	V1:	D1: Recompensa D2: Relaciones D3: Cooperación D4: Identidad	• Enfoque: Mixto —
			Clima Laboral		• Tipo: Aplicada —
					• Alcance: Descriptivo —
					• Diseño: No experimental - —
			V2:	D1: Asignación atractiva y justa de remuneraciones	Transversal —
			Retención del talento humano	D2: Beneficios laborales D3: Condiciones laborales	• Unidad de análisis: Grupo Corporativo Antilla S.A.C. —
					—
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Indicadores		Medios de Certificación (Técnica / Instrumento)
¿De qué manera se relaciona el clima laboral con la asignación atractiva y justa de remuneraciones en el grupo corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?	Determinar de qué manera se relaciona el clima laboral con la asignación atractiva y justa de remuneraciones dentro del Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022	El clima laboral se relaciona significativamente con la asignación atractiva y justa de remuneraciones dentro del Grupo Corporativo Antilla – Cieneguilla, 2022	Se otorga una retribución justa		—
			Asignación atractiva y justa de remuneraciones		—
			Se otorga incentivos		Encuesta - Cuestionario de preguntas / Entrevista - Acciones en el ámbito laboral —
					—

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?	Identificar de qué manera se relaciona el clima laboral con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022	El clima laboral se relaciona significativamente con los beneficios laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022	Beneficios laborales	CTS/gratificación	—
				Capacitaciones	—
					—
¿De qué manera se relaciona el clima laboral con las condiciones laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022?	Describir de qué manera se relaciona el clima laboral con las condiciones laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022	El clima laboral se relaciona significativamente con las condiciones laborales en el Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla, 2022	Condiciones laborales	Condiciones ambientales y materiales	—
				Acciones en el ámbito laboral	—
					—

7.2.2 Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Clima Laboral

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1				
Variable: Clima Laboral				
Definición conceptual: El concepto de Clima Laboral como propiedades medibles del medio ambiente laboral. (Litwin y Stringer,1968)				
Instrumento: Cuestionario de preguntas y Entrevista				
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	Litwin y Stringer definen el concepto de Clima Laboral como propiedades medibles del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento. (Venegas & Acosta, 2010, p.166, como se citó en Litwin & Stringer, 1968)	1. Recompensa	Incentivos Promoción y reconocimiento	Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
		2. Relaciones	Ambiente amical Interacción jefes-colaboradores	
		3. Cooperación	Ayuda mutua Desempeño	
		4. Identidad	Orgullo de permanencia Grado de identificación	

Operacionalización de la variable Retención del talento humano

Tabla 2
Operacionalización de la variable 2

Variable: Retención del talento humano

Definición conceptual: La Retención del talento humano en las organizaciones.
(Chiavenato, 2010)

Instrumento: Cuestionario de preguntas y entrevistas

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Retención Del Talento Humano	La retención del talento en las empresas es entendida como un conjunto de acciones realizadas para el mantenimiento de los colaboradores a partir de la asignación atractiva y justa de remuneraciones, beneficios y condiciones laborales que conduzcan a las personas a querer permanecer e identificarse con la organización. (Chiavenato, 2008)	1. Asignación atractiva y justa de remuneraciones	Se otorga una retribución justa Se otorga incentivos	Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
		2. Beneficios laborales	CTS/gratificación	
		3. Condiciones laborales	Capacitaciones	
			Condiciones ambientales y materiales	
			Acciones en el ámbito laboral	

7.2.3 Instrumentos de recopilación de datos

ANEXO No. 02 CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

PREGUNTAS VARIABLE CLIMA LABORAL	ESCALA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1 Los bonos adicionales estan de acuerdo con mi desempeño laboral					
2 Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros)					
3 La empresa me brinda capacitaciones especializadas para un mejor desempeño laboral					
4 En la empresa se acostumbra hacer el reconocimiento público al esfuerzo que hacen los colaboradores					
5 Recibo algún tipo de reconocimiento de acuerdo a las funciones que cumpla en la organización					
6 He tenido la oportunidad de brindar algún tipo de reconocimiento por el buen desempeño de algún compañero de trabajo.					
7 He encontrado amigos en esta empresa					
8 Los compañeros de trabajo se tratan con respeto					
9 Tengo buena relación laboral con mis compañeros de trabajo					
10 Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones					

11	Los altos directivos y los empleados se tienen confianza mutua
12	Tengo una buena comunicación con los altos directivos de la empresa
13	Estoy de acuerdo con el desempeño que brindan mis compañeros en el trabajo
14	Recibo asesoría o ayuda de los miembros de otras áreas cuando lo solicito
15	Percibo cooperación y ayuda de parte de mis compañeros cuando lo es necesario
16	La organización considera fundamental la cooperación para incrementar mi desempeño laboral
17	Influye altamente el grado de cooperación con mi desempeño laboral
18	Comunico abiertamente a mis colegas como mejorar su desempeño laboral
19	Estoy satisfecho con la condición laboral que me brinda la organización
20	Me considero parte fundamental dentro de la empresa
21	La empresa es considerada como una de las mejores en su rubro
22	Me preocupo y comprometo con el cumplimiento de objetivos y metas de la empresa
23	Conozco y me esmero por cumplir con la misión y visión de la empresa

24 Conozco perfectamente mis
funciones y deberes dentro de la
organización

PREGUNTAS VARIABLE RETENCION DEL TALENTO HUMANO	ESCALA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1 Estoy satisfecho con la remuneración que percibo					
2 La organización otorga cargos y ascensos de acuerdo al rendimiento y desempeño laboral					
3 Es adecuada la remuneración que se imparte a cada área de la empresa					
4 Los incentivos brindados por la organización contribuyen con la motivación y mi buen rendimiento					
5 Existe un buen sistema de promoción que ayuda a los mejores colaboradores a tener línea de carrera					
6 En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo					
7 En la organización las gratificaciones son para todos los colaboradores					
8 Estoy de acuerdo que las gratificaciones deberían ser otorgadas a todos los colaboradores					
9 Estoy de acuerdo con las fechas de pago de las gratificaciones que la organización le brinda					

10	Estoy conforme con la información que les brindan en cada capacitación
11	Estoy de acuerdo que la organización nos capacite más seguido
12	Estoy de acuerdo que la organización busque nuevas formas para brindar las capacitaciones
13	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia con la empresa
14	Considero que la organización tiene un gran sentido de valor personal
15	Considero como propios los problemas que enfrente la organización
16	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización
17	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles

ANEXO No. 03 GUIA DE ENTREVISTA

Reciba usted un cordial saludo, agradeciendo de antemano por el tiempo brindado para el desarrollo de la presente entrevista. La entrevista será para fines netamente académicos para el curso de Taller de investigación aplicada e innovación, de la carrera de Administración y dirección de negocios y la carrera de Dirección de negocios globales.

Cabe precisar que las respuestas brindadas servirán para el desarrollo de la investigación: Clima Laboral Y Su Relación En La Retención Del Talento Humano En El Grupo Corporativo Antilla - Cieneguilla 2022

Variable Clima Laboral	Preguntas
Recompensa	¿Cómo te sentirías si te reconocieran por tu buen desempeño laboral?
	¿Cuál sería el sistema adecuado de recompensas que podrías recomendar?
Relaciones	¿Cómo consideras que es la relación de los colaboradores con los jefes de área?
	¿Por qué es importante ser optimista en el ámbito laboral?
Cooperación	¿Por qué crees que sería importante trabajar en equipo para lograr las metas de la empresa?
Identidad	¿Cómo te sientes emocionalmente laborando en la empresa?

Variable Retención del Talento	Preguntas
Asignación atractiva y justa de remuneraciones	¿Cómo consideras la retribución salarial que la empresa te brinda? ¿Cuál es tu opinión sobre la implementación de la línea de carrera en la empresa?
Beneficios laborales	¿Cuáles son los beneficios que te brinda la empresa y cada cuanto tiempo lo percibes?
Condiciones laborales	¿Cuáles son las condiciones laborales que te ofrece la empresa?

7.2.4 Validación de expertos



INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Pedro Alfonso Velásquez Tapullima
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente de la línea de investigación – Instituto San Ignacio de Loyola
3. Nombre del instrumento:	Cuestionario de retención del talento humano
1.4. Autor del instrumento:	
1.5. Especialidad	Investigación empresarial
1.6. Título de la investigación	CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GRUPO CORPORATIVO ANTILLA - CIENEGUILLA, 2022

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 82-100%
11.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
12.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					x
13.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
14.ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
15.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
16.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
17.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x
18.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					x
19.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
20.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						83%

**PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 1 O
INDEPENDIENTE**

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____ 80 ____%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 11.07.2022

DNI. N° 44300506

Firma del experto informante.



Pedro Alfonso Velásquez Tapullima
Doctor en educación
CORLAD 34241
ORCID ORCID - 0000-0003-1966-3392



INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Pedro Alfonso Velásquez Tapullima
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente de la línea de investigación – Instituto San Ignacio de Loyola
1.3. Nombre del instrumento:	Cuestionario de clima laboral
1.4. Autor del instrumento:	
1.5. Especialidad	Investigación empresarial
1.6. Título de la investigación	CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GRUPO CORPORATIVO ANTILLA - CIENEGUILLA, 2022

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 82-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						80%

**PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 2 O
DEPENDIENTE**

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 11.07.2022

DNI. N° 44300506

Firma del experto informante.



Pedro Alfonso Velásquez Tapullima
Doctor en educación
CORLAD 34241
ORCID - 0000-0003-1966-3392

7.2.5 Otros que considere pertinentes

Link de las entrevistas:

Entrevista 1, realizada a Nayely Quispe que labora en el área administrativa y de finanzas.

<https://youtu.be/vFIJhTWyl-4>

Entrevista 2, realizada a Axel Canchari que labora en el área logística encargado de las áreas de producción y distribución.

<https://youtu.be/U0qHISMW5Vc>

Entrevista 3, realizada a Herlinda Nizam que labora en el área de asistente administrativo y recursos humanos.

<https://youtu.be/5yKjWT8-DHE>

Entrevista 4, realizada a la señora Martha Chuquipiondo que labora en el área de producción.

<https://youtu.be/IO15cjP1QWo>

Link de las encuestas:

<https://forms.gle/gEKEMhCL9gqdZh5W6>