

# Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020

*por* Helen Edy Cristóbal Jiménez

---

**Fecha de entrega:** 07-nov-2022 12:55p.m. (UTC-0500)

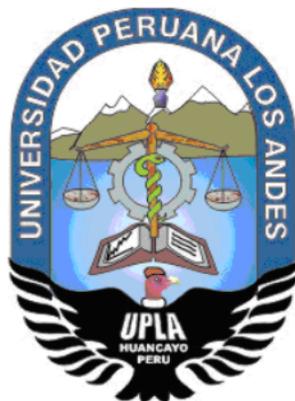
**Identificador de la entrega:** 1947332893

**Nombre del archivo:** JIM\_NEZ\_HELEN\_EDY\_Y\_JES\_S\_CALLUPE\_MILAGROS\_DIANA\_FCAC\_2022.docx (3.54M)

**Total de palabras:** 22795

**Total de caracteres:** 130925

<sup>2</sup>  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020**

Para optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor (es) : Bach. Helen Edy Cristóbal Jiménez  
Bach. Milagros Diana Jesús Callupe

Asesor : M<sup>2</sup>tra. Rocío Mirella Gutarra Elías

Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 03-01-21 al 25-04-<sup>1</sup>2022

Huancayo – Perú

2021

**HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

**“Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020”**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Helen Edy Cristóbal Jiménez

Bach. Milagros Diana Jesús Callupe

**1**

**PARA OPTAR EL TITULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

**APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:**

**PRESIDENTE**

.....  
: Dr. Wilber Vásquez Vásquez

**PRIMER  
MIEMBRO**

.....  
:

**SEGUNDO  
MIEMBRO**

.....  
:

**TERCER  
MIEMBRO**

.....  
:

**Huancayo, .... De..... de 2021**

**Asesor**

**Mstra. Rocío Mirella Gutarra Elías**

**Dedicatoria**

A todos nuestros familiares, quienes han sido el soporte y cimiento constante de apoyo moral y espiritual en la construcción de nuestras carreras profesionales; por lo que, hoy en día la ejercemos con responsabilidad y pasión.

Helen y Miagros

### **Agradecimiento**

Nuestra eterna gratitud, a nuestros catedráticos y compañeros de aula de la <sup>2</sup> Escuela profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes de esta ciudad de Huancayo., por habernos brindado las mejores lecciones de educación, compañerismo y de valores que hoy en día lo profesamos en el desarrollo de nuestras actividades profesionales.

Nuestra gratitud a la Mg. Rocío Mirella Gutarra Elías por su excelente orientación y conocimiento compartido en la formulación de la presente investigación, que hace posible el cumplimiento de una de nuestras más importantes metas que es obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

A los Directivos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción – Jauja, por las facilidades

brindadas en el desarrollo del presente estudio.

Helen y Miagos

## **1** Contenido

	<b>Pág.</b>
<b>Portada</b>	
Hoja de jurados	ii
Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Contenido	vi
Contenido de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

## **CAPÍTULO I**

### **Planteamiento del problema**

1.1.Descripción de realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema	20
1.2.1. Delimitación Espacial	20
1.2.2. Delimitación Temporal	20
1.2.3. Delimitación Conceptual o temática	20
<b>8</b> 1.3.2. Problemas Específicos	21
1.4. Justificación de la Investigación	21
1.4.1. Justificación Social	21
1.4.2. Justificación Teórica	21
1.4.3. Justificación Metodológica	22
1.5. Objetivos de la Investigación	22
1.5.1. Objetivo General	22

	7
1.5.2. Objetivos Específicos	22
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>Marco teórico</b>	
2.1. Antecedentes del estudio	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2 Antecedentes nacionales	28
2.2. Bases teóricas o científicas:	34
2.2.1. Motivación	34
2.2.2.Rendimiento laboral.....	41
2.3. Marco Conceptual	47
<b>CAPITULO III</b>	
<b>Hipótesis</b>	
3.1. Hipótesis General:	49
3.2. Hipótesis Específicas:	49
3.3. Variables de la Investigación y operacionalización:	50
3.3.1. Definición conceptual	50
3.3.2. Matriz de Operacionalización de variables	51
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>Metodología</b>	
4.1. Método de investigación	52
4.2. Tipo de la investigación	53
4.3. Nivel de investigación	53
4.4. Diseño de la investigación	54
4.5. Población y muestra	55
4.5.1. Población:	55
4.5.2. Muestra:	55
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos	56
4.6.3. Validez del Instrumento:	57
4.6.4. Confiabilidad del Instrumento:	57
4.6.5. Procedimiento de recolección de datos.	60

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	61
4.8. Aspectos éticos de la investigación	61

## **TÍTULO V**

### **Resultados de la investigación**

5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio	63
5.2. Contratación de Hipótesis	78
Análisis y discusión de resultados	91
Conclusiones	99
Recomendaciones	101
Referencias Bibliográficas	104
<b>ANEXOS</b>	107
Anexo 1: Matriz de Consistencia	109
Anexo 2: Matriz de Operacionalización del instrumento.	111
Anexo 4: Instrumento de Investigación	125
Anexo 5: Validación del instrumento	113
Anexo 6: Confiabilidad del Instrumento.	125
Anexo 7: Base de procesamiento de Datos	131
Anexo 8: Consentimiento informado	132
Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento	133

**Contenido de tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Población- colaboradores del INIA 2019	55
Tabla 2. Técnica de investigación	56
Tabla 3. Instrumentos de investigación	57
Tabla 4. Baremo de Interpretación del Alfa de Crombrach	58
Tabla 5. Variable Gestión del talento humano	63
Tabla 6. Dimensión incorporación del personal	65
Tabla 7. Dimensión colocación del personal	66
Tabla 8. Dimensión recompensas del personal	67
Tabla 9. Dimensión desarrollo del personal	68
Tabla 10. Dimensión retención del personal	69
Tabla 11. Variable Clima organizacional	70
Tabla 12. Dimensión metas, objetivos	71
Tabla 13. Dimensión trabajo coordinado	72

Tabla 14. Dimensión liderazgo	73
Tabla 15. Dimensión toma de decisión	74
Tabla 16. Dimensión relación interpersonal	75
Tabla 17. Dimensión motivación	76
Tabla 18. Dimensión supervisión	77
Tabla 19. Cálculo estadístico entre la gestión del talento humano y clima organizacional	79
Tabla 20. Calculo Estadístico entre incorporación de personal y clima organizacional e	81
Tabla 21. Estadístico de prueba entre la colocación del personal y clima organizacional	83
Tabla 22. Estadístico de prueba entre recompensas del personal y clima organizacional	85
Tabla 23. Estadístico de prueba entre el desarrollo del personal y clima organizacional	87
Tabla 24. Estadístico de prueba entre la retención del personal y clima organizacional	89

### Contenido de figuras

	Pág.
Figura 1. Elementos claves de la gestión del talento humano	17
Figura 2. Variable Motivación	9
Figura 3. Incorporación del personal	9
Figura 4. Colocación del personal	9
Figura 5. Recompensas del personal	9
Figura 6. Dimensión desarrollo del personal	9
Figura 7. Retención del personal	9
Figura 8. Clima organizacional	9
Figura 9. Clima organizacional	9

Figura 10. Trabajo coordinado	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 11. Trabajo coordinado	<b>17</b> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 12. Toma de decisión	<b>17</b> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 13. Relación interpersonal	<b>17</b> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 14. Motivación	<b>17</b> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 15. Supervisión	<b>9</b> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 16. Variable gestión del talento humano	<b>9</b> <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 17. Hipótesis específica: incorporación de personal y clima organizacional	81
Figura 18. La colocación del personal y clima organizacional	83
Figura 19. Las recompensas del personal y clima organizacional	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 20. Desarrollo del personal y clima organizacional	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Figura 21. Retención del personal y clima organizacional	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

### Resumen

Para la investigación presente, se consideró como objetivo general: Determinar **4** cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020., y cómo método general de investigación al método científico y como específicos al hipotético – deductivo, analítico, y estadístico, de enfoque cuantitativo, de tipo Básica o pura, de diseño no experimental-correlacional y de corte transeccional. Por lo que, considero a diecisiete (17) colaboradores del Programa de Desarrollo

Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja; a quienes se les aplicó los instrumentos de recopilación de información (cuestionarios) de cuyo procesamiento se <sup>2</sup>concluyó: que la gestión del talento humano presenta una relación **significativamente alta con el clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja; por cuanto el <sup>1</sup>Rho Spearman hallado fue de 0.854., con un 5% de probabilidad de error; por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación (H1). concluyendo que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.**

<sup>3</sup>**Palabras clave:** Gestión del talento humano y Clima organizacional.

### **Abstract**

For the present research, it was considered as a general objective: To determine how the Human Talent Management and the Organizational Climate of the Rural Agrarian Productive Development Program Concepción-Jauja 2020 is related, and as a general research <sup>2</sup>method to

the scientific method and as specific to the hypothetical – deductive, analytical, and statistical, of quantitative approach, of Basic or pure type, of non-experimental-correlational and transitional design. Therefore, I consider seventeen (17) collaborators of the Rural Agrarian Productive Development Program of the Concepción-Jauja Zonal Agency; to whom the information collection instruments (questionnaires) were applied, from whose processing it was concluded: that the management of human talent presents a significantly high relationship with the organizational climate in the Concepción-Jauja Rural Agrarian Productive Development Program; because the Rho Spearman found was 0.854., with a 5% chance of error; so the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis of the research (H1) is accepted. concluding that Human Talent Management is significantly related to the organizational climate of the Concepción-Jauja 2020 Rural Agrarian Productive Development Program.

**Keywords:** Human talent management and organizational climate.

### Introducción

El desarrollo del presente trabajo de investigación intitulado “*Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural*”

*Concepción-Jauja 2020*”; cuyo objetivo investigativo a seguir fue: Determinar como la <sup>4</sup> **Gestión del Talento Humano se relaciona con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020**. En tal sentido, para el caso puntual de la investigación se consideró al <sup>6</sup> **Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja**; en el que, <sup>2</sup> **a través de adecuados procesos de gestión de talento Humano**, se buscó alcanzar los objetivos y metas institucionales establecidos, mediante el involucramiento y buen desempeño laboral de todo el personal que presta servicios en esta importante entidad del Estado; en contraste a un adecuado Clima Organizacional que favorezca al adecuado rendimiento funcional, éxito y buen prestigio institucional; muy a pesar de los problemas y dificultades que se vienen enfrentando, debido a las brechas y deficiencias del ambiente o clima organizacional en el que se desenvuelven y cumplen sus funciones todo el personal de la Agencia Zonal Concepción – Jauja; como son: el individualismo, débil trabajo en equipo, inadecuada comunicación organizacional, insatisfacción, brechas en los servicios y en la calidad, entre otros.

Se consideró al <sup>2</sup> **método científico, de enfoque Cuantitativo; de tipo básica o pura; de nivel correlacional** y de **diseño** investigativo **No experimental** de corte transversal; y como técnica investigativa a la Encuesta cuyo <sup>2</sup> **instrumento de acopio de información** fue el **cuestionario** estructurado en consideración **a la** escala tipo Likert; debidamente validada y confiabilizados <sup>3</sup> **con el estadístico Alfa de Combrach**; previa aplicación **a la muestra** censal representada por 17 colaboradores que prestaron sus servicios en AGRO RURAL de la Agencia Zonal de Concepción – Jauja; extraída de un universo conformado por la misma cantidad de elementos de la muestra.

<sup>1</sup> **En el procesamiento** de data, **se utilizó el programa estadístico SPSS. V. 23** y la hoja de cálculo Excel para la posterior <sup>1</sup> **presentación de la data mediante figuras, tablas, y gráficos**

estadísticos, con la finalidad de contrastar las hipótesis y establecer la relación entre ambas variables de investigación.

Para lo que, las investigadoras cumplieron en considerar la estructura establecida para proyectos investigativos de enfoque cuantitativos, en conformidad <sup>1</sup> al Reglamento general de grados y títulos de pre grado vigente, consignando VI capítulos:

En el Capítulo I, se desarrolló, todo lo concerniente a la descripción de la realidad problemática de la investigación planteada, así mismo, los problemas específicos como general, las delimitaciones investigativas del trabajo, <sup>1</sup> el objetivo general y los específicos; además de las justificaciones.

<sup>5</sup> En el Capítulo II, corresponde al desarrollo del marco teórico que sustenta a la investigación; por lo que se consideró a antecedentes existentes y publicados por medios físicos y virtuales relacionados al tema de estudio; posteriormente se hizo un desarrollo puntual de las bases teóricas y del marco conceptual del estudio.

En el Capítulo III, se realizó la presentación de Hipótesis de la investigación, las variables de estudio, sus dimensiones y posteriormente la operacionalización respectiva de las variables teniendo en cuenta sus indicadores y escala de medición.

<sup>2</sup> El Capítulo IV, se desarrolló lo concerniente a la metodología de investigación, considerando enfoque, la tipología, el nivel investigativo, diseño, y el universo poblacional, con su muestra y sus técnicas de recopilación de información e instrumentos que se aplicaron; y las consideraciones éticas.

<sup>1</sup> En el Capítulo V, se presentaron los resultados de la investigación, en tablas, y figuras estadísticas.

Capítulo VI, se consideró las referencias bibliográficas apeladas para dar el sustento teórico y metodológico del trabajo de investigación.

Como parte final se anexó lo solicitado según el reglamento referido: matriz de consistencia; matriz de Operacionalización de variables, matrices de operacionalización del instrumento, validación y los instrumentos de investigación, confiabilidad instrumental, entre otros.

## <sup>2</sup> CAPÍTULO I

### Planteamiento del problema

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Los modelos actuales de Gestión de Talento Humano que han implementado las mejores organizaciones a nivel mundial les permite garantizar el éxito en sus procesos de gestión, desarrollo, motivación y retención de sus mejores socios estratégicos vale decir de sus colaboradores, haciendo de estas organizaciones posicionadas y diferenciadas; por cuanto han estructurado de manera planificada un buen clima organizacional en el que se desenvuelven y alcanzan sus mejores niveles de desempeño como resultado del compromiso, satisfacción e identificación de estos con sus empresas empleadoras, lo que sin duda conlleva al cumplimiento óptimo de los propósitos establecidos. Pastor Muñoz, A. M., & Pastor Muñoz, R. E. (2018, p. 78).

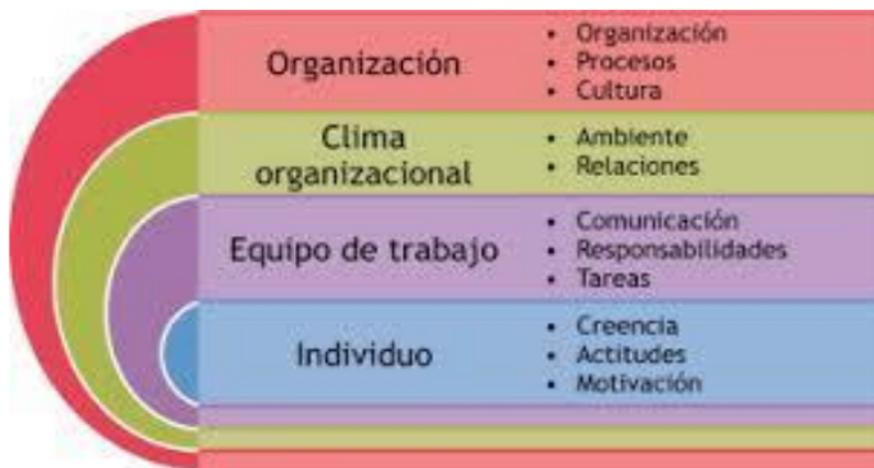
Contrariamente sucede en aquellas organizaciones que no han sabido planificar, estructurar y ofrecer un adecuado Clima organizacional en favor de sus clientes internos, por

lo que se han visto perjudicados como resultado del poco valor y compromiso que tienen con su personal, donde los índices de ausentismo, insatisfacción, mala calidad de servicios ofrecidos, son altísimos; lo que afecta negativamente a la imagen institucional, al producto y a la marca; debido al poco valor que algunas gestiones de manera irresponsable le dan al contexto o ambiente en donde los colaboradores se desenvuelven en el día a día del cumplimiento de sus funciones o sencillamente porque no han sabido darles la debida importancia y porque desconocen que la clave para el éxito de una empresa son sus colaboradores satisfechos y comprometidos. Pinedo Mendoza, E. R. (2016, p. 89).

De lo anterior resulta que, es de importancia que en las organizaciones se generen el mejor ambiente o clima organizacional para el crecimiento y desarrollo de sus trabajadores y sobre todo para generar altos niveles de desempeño laboral y productividad; en ese sentido se entiende por clima organizacional a las percepciones generadas por un colaborador como resultado de la interacción con su entorno organizacional; sobre el cual se generaran percepciones favorables o desfavorables; que influyen en su conducta, situación y rendimiento dentro de la empresa; tal cual se puede apreciar en la figura donde se resalta la importancia del clima organizacional entre otros como factor clave en el desarrollo organizacional.

Figura 1.

*Elementos claves de la gestión del talento humano*



Fuente: *Diario Gestión 2020*

En el Perú, la Gestión del Talento Humano (GTH); se ha convertido en uno de los pilares más trascendentales que influyen en todas las Instituciones del sector público y privado, debido a la importancia de desarrollar procesos que conllevan al éxito organizacional como el suministro e incorporación de nuevo personal por el cual se garantiza la calidad y el alto potencial laboral con el que contara una empresa; así como también construir el clima organizacional como factor estratégico para el crecimiento y desarrollo de las instituciones, el cual está basada en el correcto ambiente reflejado del comportamiento y de las emociones de los trabajadores. Uribe, (2015, p. 99)

De modo que, para la presente investigación se considera a una de las agencias de AGRO RURAL ente del Ministerio de Agricultura y riego; cuya finalidad es la de prestar las asistencias técnicas, capacitaciones y gestión de información destinada al impulso del sector Agro Rural; del cual específicamente consideraremos al <sup>6</sup> Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal de la provincia de Concepción-Jauja; como institución encargada de <sup>6</sup> formular e implementar políticas y estrategias para la gestión del desarrollo rural,

sanidad agraria, y pecuaria en zonas de pobreza; además de facilitar <sup>6</sup> a los productores rurales el acceso a los mercados locales, regionales, nacionales e internacionales.

En ese sentido, considerando la importancia y trascendencia de las funciones de dicha institución; esta debe de garantizar la calidad en todos sus actividades y procesos de gestión de talento Humano para alcanzar óptimamente los objetivos y metas institucionales a través del involucramiento y buen desempeño laboral de todo el personal que presta servicios en esta importante entidad del Estado; sobre la base de desarrollar sus funciones en un adecuado ambiente o clima Organizacional que favorezca al éxito y buen prestigio institucional. Sin embargo, el análisis a la realidad institucional ha ventilado algunos problemas, en el departamento de <sup>4</sup> gestión del talento humano y en el Clima organizacional de la institución; de no darse pronta solución estaría favoreciendo al individualismo, más no así al trabajo en equipo y coordinado que es una brecha más en la institución, de igual manera se tiene una débil comunicación organizacional, e insatisfacción en los colaboradores, y por ende problemas en la prestación y la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios; entre otros.

Entre las posibles causas que vienen generando estas discrepancias que no contribuyen al crecimiento y desarrollo de esta institución se tiene a <sup>2</sup> los inadecuados procesos de selección y reclutamiento de funcionarios y servidores, ausencia de capacitaciones, falta de políticas de incentivo y motivación, insatisfacción con los sueldos y salarios, inadecuado ambiente laboral que no les favorece en su desenvolvimiento social y laboral, menos en el trabajo coordinado y en equipo influyendo en sus comportamientos de manera negativa y también en su desempeño, fomentando el individualismo y ausentismo.

En consecuencia, de no superar estas brechas se ira agudizando la problemática en dicha entidad, y afectando a la reputación y a los servicios que se prestan; del cual nace la imperiosa necesidad de garantizar la calidad de gestión y clima organizacional; siempre que los

responsables de la gestión consideren respetar, valorar, escuchar, comunicar y tratar como corresponde a sus colaboradores; previo conocimiento de sus percepciones y expectativas que tienen de la gestión y de que es lo que desean y buscan de manera personal y en equipo; por lo que urge superar estratégicamente todos los puntos débiles de AGRO RURAL Agencia Zonal Concepción – Jauja; más aun considerando la importancia y lo vital de las funciones y actividades agroindustriales ya que es una labor que siempre solicitara de una adecuada administración pública descentralizada y eficiente, y sobre todo que cuente con colaboradores eficientes con alta vocación de servicio sobre la base del mejor Clima organizacional. <sup>1</sup> Por lo que mediante este trabajo investigativo se pretende establecer precisamente cuál es la asociatividad entre ambas variables de estudio: Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional.

## <sup>2</sup> 1.2. Delimitación del problema

### *1.2.1. Delimitación Espacial*

El presente trabajo investigativo, se desarrolló en las instalaciones de AGRO RURAL Agencia Zonal Concepción – Jauja, sito en Av. Mariscal Cáceres N° 329 – Provincia de Concepción del Departamento de Junín.

### <sup>2</sup> 1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo establecido para el desarrollo de cada una de las etapas de investigación fue el año 2020.

### ***1.2.3. Delimitación Conceptual o temática***

Se determinó en el desarrollo investigativo un dominio teórico de la temática y categorías del problema; abarcando <sup>2</sup> conceptos relacionados a las variables de investigación, de sus dimensiones e indicadores que corresponden:

<sup>13</sup> 1ra variable. - Gestión del Talento Humano: Fase de incorporación de personal, fase de colocación del personal, fase de desarrollo del personal, fase de retención del personal.

2da variable. – Clima Organizacional, meta, objetivos, trabajo coordinado, liderazgo, toma de decisión, relación interpersonal, motivación, supervisión.

## **<sup>4</sup> 1.3. Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema General***

¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020?

### **1** 1.3.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la Incorporación de personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020? **6**
- b. ¿Cómo se relaciona la Colocación del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020? **3**
- c. ¿Cómo se relaciona las recompensas del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020? **6**
- d. ¿Cómo se relaciona el Desarrollo del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020? **6**
- e. ¿Cómo se relaciona la retención del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020? **3**

### **2** 1.4. Justificación de la Investigación

#### 1.4.1. Justificación Social

El beneficio social de la investigación, se justifica por cuanto los resultados favorecen a los agricultores de la jurisdicción que acceden a los servicios de AGRORURAL Agencia Zonal Concepción - Jauja; debido a que las recomendaciones irán a mejorar los niveles de desempeño y calidad de servicios a los que acceden; y también el público consumidor de la ciudad de Huancayo., lugar donde se expenden los productos agrícolas; también beneficia a otras instituciones interesadas en fortalecer la gestión del talento humano y el clima organizacional. Así mismo, es de utilidad extensiva para toda persona interesada en desarrollar investigaciones similares. **3**

### **1.4.2. Justificación Teórica**

Teóricamente se justifica, por cuanto el fin de la investigación es aportar al bagaje investigativo el conocimiento de la GTH., y su relación con el Clima Organizacional en la entidad objeto de estudio; además de proponer crear nuevos conocimientos en la Gestión del Talento Humano, al demostrarse la relación entre las variables objeto de estudio.

De igual manera, se valida la teoría propuesta por las variables lo que enriquece y llena los vacíos cognitivos del bagaje teórico.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Para responder a los propósitos investigativos del presente proyecto se estructuró un diseño investigativo fraccionado por la operatividad y problematización con el propósito de generar elementos de mejora y solución al problema consignado, además de diseñar los instrumentos de recopilación de datos relacionados a cada variable de estudio, en consideración a sus dimensiones e indicadores; para utilidad en trabajos similares a fin de afianzar los conocimientos en el área de GTH y Clima organizacional.

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

a. Determinar cómo se la relaciona la Incorporación de personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

- b. Determinar <sup>4</sup> cómo se relaciona la Colocación del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
- c. Determinar cómo se relaciona las recompensas <sup>4</sup> del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
- d. Determinar <sup>2</sup> cómo se relaciona el Desarrollo del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
- e. Determinar <sup>4</sup> cómo se relaciona la retención del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

## CAPÍTULO II

### Marco teórico

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Rodríguez, L. & Santofimio, A. (2018) en su investigación “*Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*”; trabajo realizado por las autoras para obtener la Maestría en Educación; de la Universidad Libre de Bogotá - Colombia; cuyo fin general: Utilizar un

<sup>12</sup> modelo de gestión estratégica del talento humano para incentivar el salario emocional en la mejora del clima organizacional en la entidad mencionada, para lo que adoptó la metodología de enfoque Cuantitativo, de tipo descriptivo. La población de estudio se representó por 10 colaboradores del jardín infantil Alcalá Muzú; con quienes se trabajó en la recolecta de información mediante instrumentos validados como el cuestionario y la observación indirecta que permitieron llegar a las conclusiones sobre la base del análisis, procesamiento y discusión de resultados:

- La implementación estratégica del modelo de gestión del talento humano fue exitosa debido a que los beneficios se reflejaron en la parte administrativa, académica y docente, de la entidad educativa; quienes se beneficiaron de los talleres, estudios, con la participación del gestor ético como responsable de la interacción entre quienes participaban.
- Que, existe la posibilidad de instituir el <sup>4</sup> modelo de gestión estratégica del talento humano en el ámbito local con la finalidad de generar mejoras en los servicios educativos de todos los jardines de la jurisdicción; por cuanto asocia la parte administrativa y la parte humana; favoreciendo a la empresa, colaboradores y usuarios y padres de familia en el Jardín mencionado.
- Que, uno de los motivantes del buen clima laboral es el sueldo moral que la empresa y directivos pueden ofrecer a sus colaboradores sobre la base de su buen desempeño laboral en favor de la organización.
- Que, las realizaciones de talleres de integración laboral incentivan emocionalmente a los colaboradores como resultado de implementar el <sup>4</sup> modelo de gestión estratégica del talento humano, favoreciendo a las acciones que se realizan para cumplieron los propósitos empresariales que se persiguen.

Parada, M. & Cerda, H. (2018) en su trabajo investigativo titulado “*Clima laboral y Engagement aplicado en la Empresa Coopelan LTDA*”, desarrollado y presentado para optar el título de Ingeniero comercial de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles de Chile; en donde planteo como propósito general: Determinar <sup>2</sup> las dimensiones del Clima laboral que afectan el Engagement en la empresa Coopelan Ltda.; utilizando el método científico, de enfoque cuantitativo. Se aplicó a una muestra representada por (47) personales de la organización objeto de estudio, se aplicó el instrumento cuestionario de Litwin y Stringer; con el cual se acopio la información que conllevara a las conclusiones principales de la investigación:

- De los resultados obtenidos se determinó que la empresa Coopelan Ltda., debería de mejorar los niveles presentados de su Clima organizacional, en consideración a la percepción de las trabajadoras del género femenino que se han visto afectadas en su desempeño y motivación. Respecto al Engagement o compromiso de los colaboradores para con su trabajo se ha obtenido niveles altos y favorables.
- Concluyentemente se afirma que <sup>2</sup> las dimensiones de la variable Clima organizacional no inciden en el compromiso o Engagement del personal de Coopelan Ltda.

Farra, A. & Jauge, C. (2018) en su trabajo investigativo titulado “*Clima Laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los Recursos Humanos. Periodo 2017-2018*”, desarrollado y presentado para optar la Licenciatura en Gestión de recursos Humanos de la Universidad Nacional del Comahue - Argentina; con el propósito general: Analizar los factores que inciden en el clima organizacional del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.; para lo que apelo a la investigación exploratoria-descriptiva, de enfoque

cuantitativo. Por lo que en el estudio de campo se aplicó un instrumento de medición con la escala de Likert vale decir a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento debidamente confiabilizado y validado para su posterior aplicación en consideración al universo conformado por 578 personales de las 23 jurisdicciones, más 27 directivos; quienes participaran en el llenado de los instrumentos; llegando a la siguiente conclusión:

- Que, los resultados generados con la aplicación del instrumento han permitido conocer de manera objetiva las percepciones y sentimientos reales del personal respecto al Clima Organizacional sobre el cual cumplen sus funciones y se desarrollan laboral y profesionalmente.
- Que, en relación a las condiciones laborales se sienten cómodos y satisfechos por cuanto sienten tener los equipos y recursos para cumplir con sus funciones; pero respecto al ambiente físico existe un rechazo por cuanto no lo consideran apropiado y estimulante como para desenvolverse laboralmente.

Bravo, N. (2018) en su tesis intitulada “*La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones*”; <sup>3</sup> para optar el Título de Psicóloga Industrial de la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador; cuyo objetivo: identificar la <sup>23</sup> gestión del área de talento humano y determinar como el clima laboral incide en las organizaciones. Utilizando el enfoque cualitativo, de alcance Explicativo, de método teórico, analítico sintético, cuya muestra se conformó por 37 trabajadores en quienes se aplicó el instrumento cuestionario a fin de recopilar la data para el procesamiento y su posterior presentación y discusión de resultados; llegando el autor a concluir:

- Se estableció, <sup>18</sup> que el clima laboral influye positivamente en el comportamiento y desenvolvimiento laboral de los trabajadores.

- Se determinó, que las empresas del sector público a través de la dirección de talento humano aplican proyectos y estrategias destinadas al fortalecimiento del clima laboral de sus trabajadores.
- Además, se determinó mediante la bibliografía utilizada que el clima laboral influye en la productividad de los trabajadores de una organización, siempre en cuando el Clima laboral sea el adecuado y garantice el buen desenvolvimiento laboral de sus empleados, favoreciendo en el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Bustillos, L. (2016) en su tesis intitulada “*El Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo*”; <sup>3</sup> para optar el Título de Psicóloga Industrial de la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador; cuyo objetivo: <sup>18</sup> Determinar cómo incide el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la empresa referida.

Utilizando el enfoque cuantitativo y cualitativo (mixto); con las modalidades: bibliográfica, investigación de campo, de nivel descriptivo, correlacional, cuya muestra censal se conformó por 20 personas entre varones y damas; a quienes se les aplicara el instrumento <sup>2</sup> cuestionario por cada variable de estudio a fin de recopilar la data para el procesamiento y su posterior presentación y discusión; llegando el autor a concluir:

- Se determinó la asociatividad entre las variables de estudio: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la empresa mencionada; por lo que se un clima favorable influye en la maximización de los niveles de desempeño del personal y contrariamente un inadecuado clima laboral perjudica en su comportamiento, conducta y desempeño, afectando a la organización, producto, prestigio y marca.

- Que, el inadecuado nivel de <sup>4</sup> desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A., es como resultado del débil Clima laboral reinante en la organización por lo que los responsables de su gestión deben motivar, valorar y preocuparse un poco más por sus colaboradores a fin de que estos mejoren su desempeño laboral en favor de la empresa, de ellos mismos y de los clientes.
- También el bajo nivel de desempeño laboral es como consecuencia del tipo de liderazgo autoritario, lo que limita y cohibe a sus trabajadores por lo que se sienten poco valorados y desmotivados lo que afecta a su labor <sup>13</sup> en la organización.

### ***2.1.2 Antecedentes nacionales***

Vela, L. (2019) en su tesis “*Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018*”; a fin de que opte el grado de Maestra en Gestión Pública de la Universidad César vallejo de Chiclayo – Perú; con el <sup>10</sup> objetivo general: implementar un modelo de Gestión del Talento humano para mejorar el clima organizacional en la I.E referida; Investigación de enfoque cuantitativo, No experimental, de corte transaccional; descriptivo propositivo. Para el trabajo de campo utilizaron como técnica de investigación a la <sup>3</sup> encuesta y la revisión documental, con sus instrumentos el cuestionario y la ficha de análisis documental; en el procesamiento de data se usó el SPSS. V.24; cuya población se representó por 72 individuos mediante muestra censal; llegando a concluir posteriormente que:

- Que, el 90% de encuestados indica que el Clima Organizacional es inadecuado en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, lo que resulta desfavorable en el comportamiento y desenvolvimiento profesional docente.

- Que, el factor a considerar del inadecuado Clima organizacional en la entidad educativa se debe a que no se fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos de la entidad educativa por lo que los responsables de la GTH., deben proponer las mejoras correspondientes a fin de superar el descontento en relación al clima organizacional.
- Que, la estructura y diseño del modelo de GTH propuesto se ejecutaran mediante talleres direccionados tendientes a superar los puntos débiles mediante la concientización y sensibilización del personal, evaluación de los procesos; dirigidos a maximizar el buen <sup>4</sup> desempeño laboral de los trabajadores en favor de la entidad; esto debido a que su propuesta del modelo de gestión está debidamente validada por especialistas y expertos del tema.

Chávez, A. (2018) en su tesis intitulada *“La Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017”*; <sup>3</sup> tesis de maestría, de la Universidad Cesar Vallejo – Perú; <sup>1</sup> por lo que presentó como fin principal: determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional. En la parte metodológica consideró a la investigación de enfoque cuantitativo, con metodología empírico analítico, de tipo correlacional, utilizando como población de 138 servidores de siete unidades orgánicas del área funcional de Gestión de Recursos Humanos y una muestra probabilística de 102 quienes rellenaron los cuestionarios de acopio de data, de la técnica encuesta debidamente confiable y valida; llegando a concluir que:

- Se logró determinar que la <sup>7</sup> Gestión del Talento Humano se relaciona directa y significativamente con el Clima Organizacional en el área funcional de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.
- Se logró determinar que la productividad de la gestión del <sup>5</sup> Talento humano tiene relación directa y significativamente alta con la variable Clima Organizacional en el área funcional objeto de estudio.
- Se logró determinar la eficiencia de la <sup>5</sup> gestión del talento humano tiene relación directa y significativamente alta con la variable Clima Organizacional en el área funcional estudiada.
- Se logró determinar <sup>3</sup> que la eficacia de la gestión del Talento humano se relaciona positivamente con el Clima Organizacional en la en el área funcional de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.
- <sup>3</sup> Se determinó que el liderazgo de la gestión del Talento humano se relaciona positivamente con el Clima organizacional en el área funcional referido.

Pastor, A. y Pastor, R. (2018) en su trabajo de investigación titulada “*Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná - 2018*”, tesis de maestría de <sup>1</sup> Universidad nacional de San Martín – Tarapoto; en <sup>3</sup> cual considero como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de las I.E. públicas de Camaná - 2018. En la <sup>23</sup> investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental, con método deductivo; por lo que considero el autor a una muestra de 150 profesores, en representación del universo conformado por 190; para recoger los datos relacionados a las variables de estudio se consideró a la encuesta y al cuestionario como

instrumento, el cual fue diseñado en consideración a cada variable, dimensiones e indicadores; la data se procesó con el Excel y SPSS versión 23, pudiendo concluir:

- Que, se estableció la correlación débil entre la GTH., y el clima organizacional en las entidades educativas públicas de Camaná, al obtener una correlación valor  $r=0.314^{**}$ . Por lo que se aceptó la Hipótesis investigativa planteada, aceptando la relación positiva entre ambas variables, vale decir que de mejorar el nivel de Talento Humano se ira a maximizar nivel del Clima Organizacional en las entidades educativas públicas de Camana.

Goicochea, A. (2017) en su trabajo investigativo titulado “*Propuesta de Modelo de gestión Estratégica del Talento Humano para mejorar el Clima Organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima-Chachapoyas, 2016*”, cuyo objetivo general diseñado fue: Implementar un Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano que mejore el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, trabajo investigativo desarrollado para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública de gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo Chiclayo - Perú., el autor considero como tipo de estudio a la investigación propositiva, de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo propositivo.

Por lo que su universo poblacional estuvo conformado por 178 colaboradores del área funcional de enfermería “Virgen de Fátima”, de quienes se consideró una muestra por conveniencia de 84 colaboradores; a quienes se aplicó las técnicas para recoger datos: el fichaje, la observación y las técnicas de lectura; con las cuales mediante sus instrumentos validados y confiables se acopio data para su posterior tabulación, análisis, y discusión y contrastación; por lo que el autor llevo a las siguientes conclusiones:

- De los resultados obtenidos se estableció que la dotación del personal de enfermería para cubrir las 24 horas del día para los servicios de salud es ineficiente por lo que los servicios y las necesidades de atención presentan puntos débiles en los distintos servicios.
- Se estableció también que solo un 53.57% de colaboradores enfermeros tienen la condición de nombrados y un 46.43% son únicamente contratados, por lo que se ha generado condiciones de inestabilidad laboral reflejada en la desmotivación que presentan.
- Solo un 9.52% que representan a 8 enfermeros han accedido al grado académico de Maestro, por lo que es un claro indicador, que la mayoría no está actualizado académicamente con data científica y tecnológica de su especialidad. Respecto a los años de servicio y experiencia está representado por la mayoría entre uno a diez años lo que se considera un punto a favor para el servicio y la entidad.
- Con relación al clima organizacional del departamento de enfermería del nosocomio referido se obtuvo al 89.29% de participantes en la encuesta mencionando que se debe de mejorar; por lo que esto incide negativamente en los enfermeros ocasionando bajo nivel de desempeño, insatisfacción, ausentismo, estrés, apatía, lo que se refleja en la productividad y en la calidad de sus servicios que prestan.
- Frente a resultados como los consignados se ha validado el Modelo de Gestión estratégico de GTH., lo que permitirá mejorar y fortalecer el Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima” a fin de incidir positivamente en el desempeño, satisfacción y productividad laboral.

Soto, F. (2016); en su tesis intitulada *“Manejo del Talento Humano y el Clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el*

*Tambo – Huancayo, 2014*”; tesis de maestría de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima – Perú; por lo que presentó como fin principal: Determinar como el <sup>8</sup> manejo del talento humano se relaciona con el clima laboral en las I. E. Politécnico Regional del Centrol y Mariscal Castillal del distrito de El Tambo - Huancayo, año 2014.

En la parte metodológica consideró a la investigación básica, descriptiva, y con diseño correlacional por cuanto relaciona a <sup>1</sup> las variables de estudio; de corte transversal; Considerando que la investigación se desarrolló en 2 entidades educativas públicas de la provincia de Huancayo, la muestra se consideró de manera intencional <sup>1</sup> no probabilística, conformada por los profesores a quienes se les aplicó el instrumento cuestionario para ambas variables; de la técnica encuesta debidamente confiable y valida mediante juicio de expertos obteniendo un promedio de 83%; arribando a las conclusiones siguientes:

- Se determinó <sup>5</sup> que no existe correlación entre ambas variables investigativas al obtener un  $r = 0,062$  donde  $p < 0,05$ ; (relación débil) por lo que se entiende que el clima organizacional que se presenta en las dos entidades educativas no están ligadas al manejo del talento humano; lo que también se refleja en la <sup>8</sup> variable Manejo del talento humano y la dimensión: Ambiente de trabajo por cuanto se ha obtenido un  $r = 0,018$  y respecto a su dimensión: Motivación por el trabajo se obtuvo un resultado de  $r = -0,020$ , demostrándose la no existencia de correlación.

## <sup>2</sup> 2.2. Bases teóricas o científicas:

### 2.2.1. Gestión del Talento Humano

#### 2.2.1.1. Definiciones:

Jaramillo, L. (2016); enfatiza que la Gestión del Talento Humano, “es aquel conjunto de procesos destinados a dirigir al activo más importante de una empresa, de quienes se

debe de garantizar su calidad mediante procesos serios de reclutamiento, selección, capacitaciones, recompensas, evaluaciones de desempeño laboral, para generar el valor agregado en favor de la organización y los clientes. (p. 16)

Para Rodríguez (2015), la Gestión del talento humano “Es un punto de vista estratégica de parte de la dirección que tiene como fin la maximización de la creación de valor en beneficio de la organización; mediante acciones que tienden a dar uso a las aptitudes, habilidades, conocimientos y capacidades para obtener resultados que lleven a la organización a ser competitiva en el mercado” (p. 5)

Chiavenato, I. (2012); considera que la GTH., es el área de mayor sensibilidad respecto a la filosofía que se sobrepone en una organización; por lo tanto, depende de variables como la estructura funcional, el entorno ambiental, la cultura empresarial y actividades organizacionales, el uso de las tecnologías entre otras”. (p. 5)

Concluyentemente la presencia del capital humano en las organizaciones es vital debido a que el éxito o fracaso es como consecuencia de la buena o mala gestión; es allí donde es determinante que quienes lo gestionan deben tener las mejores destrezas, habilidades, competencias, y capacidades. Es bueno mencionar que el área funcional de recursos humanos ha sido la que más cambios ha venido experimentando con el correr del tiempo por el que hoy en día se le ha sustituido por gestión de talento humano, gestión del capital humano, gestión del capital intelectual entre otros.

8

#### **2.2.1.2. Importancia de la Gestión del Talento Humano**

Respecto a la importancia de la GTH., Chiavenato, I. (2012); refiere que, en toda organización sin distinción alguna, necesita de los recursos y del talento humano debido a que es a través de estos que se concretizan las metas, objetivos, logros, políticas pre

establecidas; allí la importancia de que estos sean competentes, eficientes, de calidad y con un fuerte compromiso con su organización y sus propósitos a corto, mediano y largo plazo. (p. 112)

De igual manera Cabrera, G. (2016) nos dice “que, en el mundo organizacional actual, la importancia de la GTH., radica en que esta se ha convertido en un efectivo mecanismo que permite el cambio y adaptación organizacional a las exigencias del entorno empresarial”. (p. 45)

<sup>3</sup> Por lo que la gestión del talento humano es parte de la gestión moderna del ápice estratégico cuyo propósito es fomentar el crecimiento de sus conocimientos y competencias del personal como resultado del trabajo coordinado y estratégico de mejoramiento continuo de los conocimientos, habilidades, competencia del talento humano.

La importancia de la GTH., para Robbins y Coulter (2015) se sustenta por lo siguiente:

- Una GTH., adecuada se convierte en una fuente sobre el cual la organización empieza a generar ventajas competitivas respecto a la competencia, debido a que en investigaciones realizadas en organizaciones donde se determinó que están orientadas a sus colaboradores generan valor a todas sus actividades incluyendo a los accionistas.
- La GTH se ha convertido en una estrategia organizacional sobre el que los gestores deben de trabajar coordinadamente y armoniosamente con los colaboradores y no considerarlos como recursos reemplazables o costos que se tienen que minimizar.
- La GTH., ha demostrado que si una organización le da valor, importancia y buen trato a su personal entonces esto afectara en su desempeño laboral y por ende en la organizacional. (p. 105).

12

### 2.2.1.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato, I. (2012); indica que la GTH., tiene los siguientes objetivos en una organización:

- Garantizar la cooperación y coordinación laboral entre trabajadores evitando predomine las jerarquías.
- Contribuir con el cumplimiento de los propósitos y metas propuestas por la organización.
- Suministrar de colaboradores de calidad y bien motivados de calidad a la organizacional.
- Contribuir al cumplimiento de los fines individuales y favorecer al buen desempeño laboral.
- Debe ayudar a alcanzar la eficacia organizacional.
- Realizar su misión y alcanzar la visión organizacional mediante el trabajo adecuado de los colaboradores.
- Aportar competitividad a la empresa.

### 2.2.1.4. Consideraciones fundamentales de un gestor del talento humano:

Chiavenato, I. (2012); manifiesta que un responsable en una organización de la gestión del personal debe tener en consideración lo siguiente:

- Que, están tratando y gestionando seres humanos con todas sus dimensiones y personalidad los cuales tienen conocimientos adquiridos, experiencia, capacidades, habilidades, y destrezas para dar uso racional y adecuado a los recursos institucionales.

- Que, los colaboradores son fuentes dinamizadoras por ende el éxito organizacional depende en gran manera de ellos, no son agentes estáticos.
- Que, los accionistas de una empresa invierten para ganar utilidades y hacer crecer a su empresa por ende es necesario conseguirlo a través de sus socios estratégicos (personal) para lo que se les debe de dedicar tiempo, inversión, buenos salarios, compromiso, premiarlos y asumir riesgos; a fin de obtener un buen retorno. (p. 17).

12

#### **2.2.1.5. Teorías de la Gestión del Talento Humano:**

Fernández, C. (2015, p. 93); refiere las siguientes teorías que fundamentan a la GTH., como:

- Teoría científica del comportamiento organizacional.- esta teoría esta enfatizada en las conductas que se pueden observar en la organización sobre las acciones que realizan los colaboradores como: las comunicaciones con el personal, el trabajo coordinado en equipo y con participación del colaborador, elaboración de documentos; así como también se ocupa de los estados internos del gestor como la percepción, la toma de decisiones, y sus pensamientos; además de hacer un estudio comportamental de todo el personal de manera individual como en equipo. (p. 95)
- Teoría clásica (Fayol): Enfatizada más en la estructura organizacional que en las personas; considerándolos únicamente como un ente económico a quien se le tiene que retribuir económicamente por su trabajo (p. 96)
- Teoría de la administración científica (Taylor): Enfatizo a las tareas organizativas y su ejecución mediante el estudio de los tiempos y movimientos buscando la eficiencia y la especialización del obrero considerándolo un engranaje útil para la producción mas no así los considero en su amplio contexto de seres humanos. (p. 47)

- Teoría de las relaciones humanas (Elton Mayo): Sobresalta la importancia del factor humano en todo su contexto por ende en la <sup>7</sup> toma de decisiones y en la comunicación interna haciendo de que los trabajadores se generen confianza y seguridad sobre la motivación, atención, trabajo en equipo, haciéndoles más productivos. (p. 48)
- Teoría de los sistemas: Por el cual consideraban a la organización como un todo compuesto por elementos que interactúan y se interrelacionan entre sí para cumplir con propósitos en común. (p.50)
- Teoría contingencial: Enfatiza en que no todo es absoluto en una organización, sino que es relativo debido a que se influye de fuerzas internas y externas como la tecnología, las políticas, las culturas, el medio ambiente entre otros. (p. 63)

#### <sup>1</sup> 2.2.1.6. Dimensiones de la motivación

Según Chiavenato (2012) tenemos a las siguientes dimensiones a considerar para realizar una buena gestión.

**Incorporación de personal:** A través del cual se incorpora candidatos con un perfil solicitado para ocupar los puestos de trabajo ofrecidos; por lo que existen diferentes técnicas y métodos de reclutamiento o filtración para escoger a los mejores prospectos este reclutamiento de personal es <sup>7</sup> un puente entre el mercado laboral y el mercado de los recursos humanos (p. 107)

El autor indica 2 importantes fuentes de reclutamiento:

- Reclutamiento interno. - Consiste en promocionar o transferir a cargos de mayor jerarquía y responsabilidad de manera interna dentro de la organización priorizando a los colaboradores que ya vienen trabajando.

- Reclutamiento externo. - Consiste en reclutar a los mejores prospectos de fuera de la organización, que presenten los mejores perfiles para que mediante un proceso de selección de personal se adjudiquen como ganadores y ocupen los puestos laborales en la organización.
- Fase de Selección del personal: Mediante el cual se permite ingresar a las personas indicadas que cumplan con las características solicitadas para el puesto, esta fase permite incrementar el capital humano en la organización mediante procesos de entrevistas, pruebas de conocimiento y psicotécnicas, psicológicas entre otros.

**Colocación del personal:** Consiste en integrar y ubicar al personal contratado debidamente inducido y culturizado a fin de facilitar su incorporación a la organización y se integre a la cultura y <sup>1</sup> el cumplimiento de sus funciones y objetivos individuales e institucionales. Incluye el desempeño laboral que es una evaluación sistemática del desempeño de cada colaborador.

**Recompensas del personal:** Refiere a la necesidad de motivar e incentivar a los colaboradores que logren <sup>1</sup> el cumplimiento eficiente de sus funciones y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales; las recompensas son elementos retributivos de carácter económicos y no económicos al buen desempeño en la organización.

**Desarrollo del personal:** El desarrollo de los colaboradores no solo consiste en ofrecer información que mejore sus conocimientos, habilidades y destrezas sino también hacer de que interioricen nuevas ideas, formas de pensar, a reinventarse, nuevas actitudes, capacidades para solucionar entre otros; de tal manera <sup>7</sup> que modifiquen positivamente sus hábitos y comportamientos para que sean más eficientes en sus funciones, mediante capacitaciones, cursos, entrenamientos e inducciones.

**Retención del personal:** Consiste en generar el mejor contexto sobre el cual el colaborador debe sentirse satisfecho y sobre todo ser productivo y presentar un buen desempeño laboral; la retención es propio de organizaciones maduras y muy serias que saben valorar a sus mejores talentos.

### **2.2.2. Clima Organizacional (CO)**

#### **2.2.2.1. Definiciones:**

Chiavenato (2012) nos dice que el clima organizacional “son las cualidades que identifican al ambiente de una organización percibidos por los colaboradores el cual tiene una influencia directa en su comportamiento individual y en equipo”. (p.65)

Méndez, C. (2016) define al CO., como “aquel ambiente propio que caracteriza a una organización, el cual es producida por la misma empresa y sobre el cual el personal se genera una percepción en base a su propia experiencia de interacción social, percepción, y comportamiento, y nivel de eficiencia laboral”. (p. 107)

Uribe, (2015) refiere que el clima laboral “lo componen variables que afectan en la conducta laboral de los miembros de una comunidad organizacional y que lo condicionan dos dimensiones, las internas o propias de la organización y las externas pertenecientes al entorno como las económicas, políticas, socio culturales, tecnológicas, clientes, distribuidores, clientes, competidores, proveedores, etc. (p.15)

En conclusión, podemos mencionar que el Clima organizacional es aquel ambiente donde un trabajador realiza sus funciones de manera diaria, en un contexto donde los directivos tratan con sus colaboradores, donde los colaboradores establecen y fortalecen relaciones con los clientes y proveedores, donde también se comunican entre

ellos de manera horizontal y vertical con sus superiores, donde comparten el diseño de ambiente de las oficinas e infraestructuras; en suma es la expresión personal de la percepción de todos los colaboradores y ejecutivos que tienen de organización el cual influye en su desempeño.

#### **2.2.2.2. El Clima organizacional y su importancia en las organizaciones**

Méndez, C. (2016); Es importante porque reflejan lo cálido o frío del contexto en el cual laboran los trabajadores; en ese sentido es de importancia para los gestores analizarlas y hacer diagnósticos por los siguientes motivos:

- Permiten determinar las fuentes de insatisfacción, conflictos, estrés, ausentismo que perjudican a una empresa.
- Permiten generar cambios en aquellas evidencias que necesitan ser intervenidas y corregidas.
- Permiten hacer seguimiento del desenvolvimiento de los colaboradores y de la organización, previendo las posibles problemáticas que puedan aparecer, a fin de que el administrador ejerza control del clima laboral y gestionar eficientemente. (p. 75)

#### **2.2.2.3. Factores influyentes del Clima organizacional**

Según Méndez, C. (2016, pp. 83-86); tenemos a los siguientes factores influyentes de un buen clima organizacional:

- La cultura y filosofía organizacional. - Toda organización posee una particular cultura organizacional en donde se establecen sus valores, reglas, hábitos, creencias el cual establece los linderos y responsabilidades de los trabajadores percibidos como la personalidad de la organización frente a sus usuarios y clientes y la opinión pública.

- Horarios laborales flexibles. - Actualmente existe una tendencia de trabajo remoto desde casa con el cual se le busca cargar con un 70% de su labor y presencialmente un 30% para cumplirlo en la organización, lo que significa para la empresa disminución de costos y colaboradores satisfechos.
- Políticas organizacionales. – Son el resultado de la filosofía organizacional, por ende, están dadas mediante normas, reglas, guías, que influyen en los trabajadores por lo tanto deben ser lo más uniformes posible de tal manera que sean percibidas con imparcialidad y de cumplimiento obligatorio, como por ejemplo las políticas de personal que de ser cumplidas ameritan premios caso contrario sanciones.
- Rol gerencial. - Es importante que el rol gerencial se cumpla con bastante habilidad, sabiduría y mucha experticia a fin de conquistar armoniosamente a su personal y no tener actitudes arrogantes que dañan las relaciones con los trabajadores y generan un clima laboral hostil.
- Condiciones laborales apropiadas. - Todo colaborador desean un contexto laboral con las mejores condiciones laborales expresadas en seguridad y salud laboral, prestaciones de salud, políticas de incentivo, vacaciones, lactarios, guarderías, becas, flexibilidad horaria, promociones. Relaciones informales entre otros.
- Insourcing. - Debe ser una práctica constante de la GTH el dar valor a los clientes internos de la organización, vale decir buscar constantemente a los mejores talentos y retenerlos puesto que estos son fuentes de ideas, recomendaciones, sugerencias, innovadoras que llevaran al mejoramiento de las actividades y procesos.
- Programas para reconocimiento. - Es una necesidad que los mejores colaboradores sean reconocidos de diferente manera por parte de quienes gestionan una organización; retenerlos y ponerlos como referentes por su buen desempeño.

Compromiso y entrega con la organización frente a sus colegas de trabajo es ideal para fomentar una sana competencia y mejorar el desempeño laboral; generalmente estos programas se ejecutan posterior a una evaluación de desempeño laboral a fin de reorientar los puntos débiles y mejorarlos y premiar a los más sobresalientes trabajadores.

- Sistemas de compensación. - El justiprecio ofrecido a cambio de los servicios que ofrecen los colaboradores en la organización es importante; el cual se debe de garantizar considerando la capacidad de los trabajadores; por lo que es necesario que existan políticas salariales en las empresas.
- Empoderamiento del personal. - Cuando se empodera al personal se comprometen e identifican mejor con la organización de lo contrario se sienten indiferentes y opacados.
- Las familias de los colaboradores deben de estar incluidos en los planes organizacionales. - esto se debe a la trilogía moderna entre organización, clientes internos y familia toda vez que son el motor y motivo por el cual laboran y se esfuerzan en las organizaciones, por lo que considerar en los planes de una empresa es un motivante emocional y psicológico muy influyente en el desempeño de un trabajador.

#### **2.2.2.4. Tipos de Clima Organizacional**

Según Likert; (2015, p. 112); manifiesta que existen los siguientes tipos de climas organizacionales:

- Clima laboral autoritario y explotador. - Se caracteriza porque los gestores son desconfiados y centralistas; por lo que generan un ambiente de temor, de sanciones

frente a cualquier indicio de falta o infracción; donde se cumplen las ordenes sin dudas, y se le da poca importancia a lo que puedan aportar los colaboradores; además de exigir superen las horas establecidas de trabajo sin recompensa alguna.

- Clima laboral autoritario paternalista. – Contrariamente aquí los gestores profesan una fe en los colaboradores, por lo que se permite la participación en extremo del personal en las decisiones estratégicas, se aplican estímulos y también sanciones para impulsar al personal.
- Clima laboral participativa y consultiva. - Se presentan las mejores formas de liderazgo por el cual los gestores se inspiran en el trabajo coordinado, consultivo y participativo; fomentando el compañerismo y la confianza entre jefes y subordinados.

#### **2.2.2.5. Clima organizacional y sus enfoques teóricos:**

A lo largo de la historia organizacional se han realizado investigaciones y estudios al Clima laboral para determinar las causas por el cual una empresa es rentable y productiva y también porque contrariamente no lo son; es así que presentaremos las dos teorías de los dos Factores de Herzberg:

- Los factores extrínsecos o higiénicos: Estos factores están localizados en el entorno que rodea a los colaboradores y en el que cumplen o realizan sus funciones. Estos factores están dados por la organización por lo que no son controladas por el personal sin embargo influyen en sus niveles de satisfacción; tenemos a los sueldos, beneficios de todo tipo, condiciones ambientales y salubres, lineamientos y directrices organizacionales, las relaciones entre trabajadores, reglamentos, estatus y prestigio corporativo, entre otros.

- Factores intrínsecos o motivacionales: Se relacionan con los niveles de satisfacción relacionados al cargo y puesto que ostentan los colaboradores en la empresa y con las funciones que estos cumplen; a diferencia de los otros factores aquí los colaboradores tienen el control debido a que se orientan al crecimiento y desarrollo profesional, personal, a sus necesidades de autorrealización, entre otras.

#### **2.2.2.4. Dimensiones del Clima organizacional**

Méndez, C. (2016, p. 118); evalúa al CO., en consideración a las siguientes dimensiones:

- **Las metas y objetivos.** – referidas al nivel de conocimiento por parte de los trabajadores y los objetivos como también las metas de la organización y sobre todo como se identifican con estos; a fin de generar equipos que estén orientados al cumplimiento óptimo de los objetivos de la empresa. Es una necesidad de que el colaborador ayude a los gestores a lograr sus propios propósitos de desempeño.
- **Trabajo coordinado.** – Es de necesidad organizacional que se institucionalice en una empresa la ayuda entre colaboradores frente a la realización y cumplimiento funcional; este proceso social es medular para integrar al capital humano y fortalecer las relaciones laborales entre ellos, sobre el cual se puede medir los niveles de cooperación entre trabajadores. Resulta muy saludable que se fomente un espíritu de cooperación y trabajo en equipo desde el ápice estratégico hasta los niveles o jerarquías menores.
- **Liderazgo.** – Esta acción de guiar, conducir, solucionar problemas y asumir responsabilidades permite medir, observar y aplicar los tipos de liderazgo para establecer nexos adecuados entre gestores y subordinados para favorecer en el cumplimiento de los propósitos organizacionales; mediante toma de decisiones y

conductas observables de quienes gestionan. Este proceso o acción permite motivar a los colaboradores para que cooperen en favor de la empresa.

- **Toma de decisiones.** – En la organización es una función directiva que va de la mano con el tipo de dirección y liderazgo a través de los cuales se establecen políticas, lineamientos, acciones, para cumplir con los fines organizacionales. Sin embargo, también los colaboradores toman decisiones relacionadas a sus actos funcionales y por ende asumen consecuencias; la toma de decisiones en el personal se orienta a su autonomía por lo que es bueno fortalecer este aspecto que puede tener muchos beneficios como también consecuencias.
- **Relación interpersonal.** – Este proceso de socialización e interacción informal entre los integrantes de una organización tiene como resultado las buenas y fortalecidas relaciones sociales, que se reflejan favorablemente en lo laboral, son acciones mediante el cual un trabajador establece relaciones interpersonales de carácter informal con sus colegas de trabajo; esto genera y mejora los ambientes laborales haciéndolas más amenas y gratos donde sincronizan las buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Motivación.** – Generar colaboradores motivados es una tarea desafiante para los administradores de las organizaciones por cuanto mantenerlos motivados significa crear un buen clima laboral, generar altos niveles de desempeño, fortalecer la identificación, compromiso e involucramiento como resultado de adecuadas políticas de incentivo. Este reto debe asumir la gerencia para lo que deben de implementar un buen plan de incentivos motivacionales como reconocimiento a las conductas y actitudes de los buenos colaboradores; que benefician a la organización.

- **Supervisión.** - Una organización supervisada adecuada y periódicamente se sobrepone en el mercado, como resultado de hacer bien las cosas tal cual se planifican; como resultado de la satisfacción de los clientes internos y externos. La supervisión y los procesos de control permiten medir el nivel de cumplimiento de las tareas desarrolladas por un colaborador en un plazo establecido definiendo las actitudes que el personal manifiesta en consideración al cómo percibe el control de sus actividades.

### 2.3. Marco Conceptual

- Organización: Es un sistema estructurado que tiene como fin alcanzar propósitos pre establecidos y a la vez están compuestos por otros sub sistemas que se interrelaciona e interactúan para dar cumplimiento a funciones específicas y contribuir a los objetivos generales”.
- Clima organizacional: Se orienta al ambiente que se genera como resultado de las percepciones y emociones del personal de una empresa respecto al entorno físico, mental y emocional, asociado a la motivación de los trabajadores.
- Colaboradores: Son personas involucradas en procesos de trabajos y que interactúan con sus semejantes de manera coordinada a fin de cumplir metas como una práctica propia de toda sociedad humana.
- Cultura organizacional: Es el cumulo de hábitos, creencias, costumbres, valores, actitudes, entre otros que practican en común todos los integrantes de una organización.
- Diseño organizacional: Estructurada por los integrantes del ápice estratégico de la organización sobre el cual toman decisiones y diseñan las mejores estrategias para que los colaboradores ejecuten y cumplan con las metas establecidas o diseñadas.

- Identidad: Refiere al sentimiento de pertenencia de un colaborador por su entidad empleadora y sobre el cual se identifica laboralmente; esta sensación es muy favorable y permite compartir los fines individuales con los de la empresa.
- Recompensas: Estímulos e incentivos económicos y no económicos que se otorgan a quienes presentan un buen desempeño laboral.

## <sup>12</sup> CAPITULO III

### Hipótesis

#### 3.1. Hipótesis General:

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

#### <sup>1</sup> 3.2. Hipótesis Específicas:

- a. La Incorporación de personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
- b. La Colocación del personal <sup>19</sup> se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

- c. Las recompensas del personal se relacionan significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
- d. El Desarrollo del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
- e. La Retención del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

### **3.3. Variables de la Investigación y operacionalización:**

#### ***3.3.1. Definición conceptual***

##### **V1 = Gestión del talento Humano**

Chiavenato (2008, p. 5). La GTH., es aquella área considerada la más sensible a la mentalidad predominante en las empresas. Es contingente y situacional, pues depende de su cultura, estructura organizacional, entorno ambiental, filosofía de negocio, tecnología y de sus procesos internos y otras variables.

##### **V2 = Clima organizacional:**

Méndez, C. (2016, p. 108), refiere que el Clima organizacional “es aquel ambiente que caracteriza a una organización, el cual es percibido por sus colaboradores el cual influye en su interacción social además de orientar en sus creencias, percepciones y actitudes determinando su satisfacción, desempeño, comportamiento, y eficiencia laboral.

### 3.3.2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1 Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2008, 210. 5). La GTH., es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las Organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de su cultura, estructura organizacional, entorno ambiental, filosofía de negocio, tecnología y de sus procesos internos y otra infinidad de variables importantes.	1 Es la determinación, mediante la encuesta, referente a la GTH en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción- Jauja., cuestionario de encuesta que 1 medirá los ítems medidos por la escala de Likert y se distribuirán en 5 dimensiones; 13 incorporación de personal, colocación del personal, recompensas del	- Incorporación de personal.  - Colocación del personal.  - Recompensas del personal.  - Desarrollo del personal.	1. Reclutamiento. 2. Selección. 3. Contratación.  4. Inducción al personal. 5. Orientación al personal. 6. Evaluación del desempeño laboral.  7. Incentivos económicos. 8. Políticas remunerativas. 9. Políticas de motivación.  10. Capacitaciones para el personal. 11. Crecimiento y desarrollo profesional. 12. Superación personal.  13. Capacidades y habilidades.	Ordinal  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

		personal, desarrollo del personal, retención del personal.	- Retención del personal.	14. Trabajo valorado. 15. Adecuada relación laboral.	
<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>		<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>V2 Clima organizacional</b>	Méndez, C. (2016, p. 108), refiere que el Clima organizacional "es aquel ambiente que caracteriza a una organización, el cual es percibido por sus colaboradores el cual influye en su interacción social además de orientar en sus creencias, percepciones y actitudes determinando su satisfacción, desempeño, comportamiento, y eficiencia laboral.	Es la determinación, mediante la encuesta, referente al Clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja., cuestionario de encuesta que medirá los ítems medidos por la escala de Likert y se distribuirán en 7 dimensiones; metas, objetivos, trabajo coordinado, relación interpersonal, motivación, supervisión.	- Metas, objetivos.  - Trabajo coordinado.  - Liderazgo.  - Toma de decisión  - Relación interpersonal.	1. Sentimiento de pertenencia. 2. Comportamiento laboral. 3. Involucramiento y compromiso. 4. Trabajo en equipo. 5. Integración. 6. Resolución de conflictos. 7. Proceso de toma de decisiones. 8. Aprobación. 9. Independencia para decidir. 10. Participación en las decisiones organizacionales. 11. Relaciones con sus colegas.	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

				12. Relaciones informales.	
			- Motivación	13. Plan de motivación e Incentivos.	
			- Supervisión.	14. Evaluación del desempeño. 15. Frecuencia de la supervisión laboral.	

## CAPÍTULO IV

### Metodología

#### 4.1. Método de investigación

##### *4.1.1. Método general:*

Se consideró al **método científico**; por lo que se utilizaron procedimientos y técnicas validadas para obtener los conocimientos relacionados al diagnóstico y problemas suscitados en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

Del cual el investigador Sánchez H & Reyes, C. (2018) manifiesta “que este método se desarrolla a través de operaciones y procedimientos para dar tratativa a un cumulo de problemas, utilizando la sistematización y el uso del pensamiento hipotético, reflexivo, y deductivo” (p. 22, 23)

#### **4.1.2. Métodos específicos:**

Método de investigación hipotético-deductivo. –Desde el punto de vista de Sánchez H & Reyes, C. (2018) este método permite “plantear hipótesis relacionadas a la problemática planteada, las que serán comprobadas con la información recopilada”. (p. 103)

Método analítico. – Según Sánchez H & Reyes, C. (2018) este método permite “hacer una descomposición del fenómeno para ser estudiada y analizada de manera individual cada parte”. (p. 105)

Método estadístico. – Según Sánchez H & Reyes, C. (2018) son “técnicas destinadas al acopio de la información, además de organizarlas y analizarlas, para posteriormente tomar decisiones en contextos inciertos”. (p. 109)

#### **4.2. Tipo de la investigación**

De tipología investigativa: Básica o pura

Sánchez H & Reyes, C. (2018) nos dice que este tipo de investigación “el investigador se esfuerza por saber y entender mucho más algún problema, sin la necesidad de estar preocupado por su aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos” (p. 37)

Con **enfoque Cuantitativo**, que según Sánchez H & Reyes, C. (2018) permite “la interpretación numérica de la información recogida, y el uso de la estadística para comprobar hipótesis, estableciendo patrones de comportamiento”. (p. 34)

#### 4.3. Nivel de investigación

Se consideró el nivel **Correlacional** por cuanto se establece el nivel existente de relación entre ambas variables de estudio, en una única muestra de elementos sujetos” (p. 187).

Sánchez, H & Reyes, C. (2018) manifiesta que este nivel “Implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos” (p. 111)

24

#### 4.4. Diseño de la investigación

No experimental; de corte transversal:

##### **No experimental:**

Pino, R. (2018) refiere que el desarrollo del diseño No experimental “es sin la manipulación deliberada de ninguna variable considerada en la investigación; limitándose únicamente a observar el comportamiento de los fenómenos y hechos en su contexto natural, para luego ser objeto de análisis”. (p. 93).

Este mismo autor enfatiza también que los trabajos investigativos que se desarrollan en el ámbito de las ciencias económicas, administrativas, y sociales, corresponde utilizar el diseño No experimental, como ocurre en la presente investigación.

##### **Transversal:**

Para Sánchez, H & Reyes, C. (2018) este tipo de diseño de corte transversal se caracteriza “porque la recolección de información se desarrolla en un solo momento o tiempo único; para luego ser analizadas, descritas y establecer la asociatividad entre variables”. (p. 173)

Esquema del diseño correlacional:

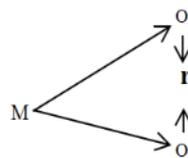
**Donde:**

M = Muestra.

**2** O1 = Variable 1: Gestión del Talento Humano.

O2 = Variable 2: Clima Organizacional.

r = Relación entre las variables – coeficiente de correlación.



## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población:

Pino, R. (2018) refiere que “es aquel conjunto representado por elementos conocidos como individuos que se pueden estudiar; del cual no necesariamente tienen que ser personas sino también elementos, familias, un negocio, un día, etc.” (p. 149)

El universo poblacional en el presente trabajo de investigación consideró a 17 colaboradores del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja; periodo 2020.

Tabla 1.

*Población- colaboradores del INIA 2019*

Nro.	Población y muestra	Cantidad
1	Personal administrativo	10
2	Personal operativo (de campo)	7

	<b>Total</b>	<b>17</b>
--	--------------	-----------

Fuente: *Propia*

#### **1** 4.5.2. *Muestra:*

Pino, R. (2018); manifiesta que la muestra “es una parte representativa extraída del universo poblacional; si la muestra extraída representa y coincide con el total de la población, entonces recibirá el nombre de muestra censal”

En ese sentido, en nuestra investigación se utilizó al muestreo censal debido a que el total de elementos que lo conforman también representan al total de elementos del universo poblacional; por lo que, se consideró a 17 colaboradores administrativos y operativos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja; periodo 2020. (p. 150)

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La calidad de una investigación depende en gran medida de la calidad de los instrumentos y técnicas utilizadas por el investigador. Sánchez, H & Reyes, C. (2018, p. 138)

##### **1** 4.6.1. *Técnicas de recolección de datos*

En la recopilación de data se utilizó la técnica de la Encuesta; al respecto Sánchez, H & Reyes, C. (2018); nos dice “que las técnicas de investigación utilizadas para recoger

información por los investigadores son herramientas útiles en la estructuración de una base de datos. (p. 138)

Tabla 2.

*Técnica de investigación*

Técnica	Ventajas
Encuesta	Permite medir niveles de conocimientos y actitudes de los participantes de la muestra.

4.6.2. *Instrumentos de Recolección de Datos*

Para el acopio de información del presente trabajo investigativo se apelará a la utilización de un cuestionario por variable de estudio:

- 15 items para el instrumento de la variable Gestión del Talento humano, otras 15 items para el instrumento de la variable Clima organizacional; ambos cuestionarios toman en cuenta al instrumento psicométrico tipo Likert.
- Para procesar la información recopilada con los cuestionarios formulados se utilizó el programa Excel.
- Para el análisis estadístico de la información acopiada se utilizó el paquete estadístico SPSS. versión 25.

Tabla 3.

*Instrumentos de investigación*

Instrumento	Ventajas
-------------	----------

<p>Cuestionario de encuesta</p> <p>30 reactivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 reactivos para la V1.</li> <li>• 15 reactivos para la V2.</li> </ul> <p>Escala de Likert</p>	<p>Es flexible para recopilar datos, utilizada por medios físicos o virtuales para responderse en un tiempo establecido; considerando una estructura lógica y coherente.</p>
---	--

#### 4.6.3. Validez del Instrumento:

La <sup>3</sup> validez de los instrumentos de recopilación de información se realizó con el juicio de expertos, quienes validaron el contenido, criterio y redacción de los reactivos.

Sánchez, H & Reyes, C. (2018) considera que <sup>1</sup> la validez del instrumento “es el grado de exactitud con el cual un instrumento seleccionado por el investigador mide el constructo teórico que pretende medir, entonces solo así será; es decir que la validez es una de las cualidades más importantes en un instrumento” (p. 140)

#### 4.6.4. Confiabilidad del Instrumento:

En la <sup>2</sup> confiabilidad de los dos instrumentos de acopio de data se utilizó el estadístico Alfa de Cron Bach; a fin de determinar <sup>1</sup> la confiabilidad instrumental para medir las veces que se quiera medir.

Al respecto Sánchez H & Reyes, C. (2018); nos dice: “que la confiabilidad instrumental guarda relación con el grado de consistencia y precisión en que el instrumento mida aquello que pretende medir, ofreciendo confianza y seguridad para ser usado las veces que se requiera hacerlo”. (p.200)

Tabla 4.

*Baremo de Interpretación del Alfa de Crombrach*

0,53 a menos	Confiable nula
0,54 a 0,59	Confiable baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiable
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera Aura (1999)

#### 4.6.4.1. Confiabilidad del Instrumento: Gestión del talento humano

Se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombrach, evaluando los puntajes obtenidos mediante el instrumento aplicado a las unidades de análisis (colaboradores) de la muestra de estudio.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

##### Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombrach	Nº de elementos
0,913	15

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO DE	7,0000	0,72150	15
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO	7,5000	0,71425	15
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	7,0000	0,72150	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	7,5000	0,71425	15

**1** Para el caso del valor de confiabilidad instrumental: La Gestión del talento humano fue hallada considerando a la muestra de análisis (17 colaboradores), se consideró **1** 15 reactivos en el instrumento.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,9$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). Resultando el valor del alfa de Crombrach es 0.913. Siendo mayor a 0,90: **1** el instrumento tiene confiabilidad muy alta.

#### 4.6.4.2. Confiabilidad del Instrumento: Clima organizacional

Se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombrach, evaluando los puntajes obtenidos mediante el instrumento aplicado a las unidades de análisis (colaboradores) de **1** la muestra de estudio.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad			
Resumen de procesamiento de casos			
		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0

Total	17	100,0
-------	----	-------

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombrach	Nº de elementos
0,818	12

#### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	6,0000	0,64593	15
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO	6,5000	0,65745	15
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	6,0000	0,64593	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,65745	15

**1** Para el caso del valor de confiabilidad instrumental: Clima organizacional, se obtuvo en consideración a la muestra de 17 colaboradores del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, **1** el instrumento consideró 15 preguntas.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,8$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). obteniendo un valor del Alfa de Crombrach es 0.868. Siendo una confiabilidad instrumental alta, por cuanto **1** los resultados son mayores a 0,80.

#### **4.6.5. Procedimiento de recolección de datos.**

- Con el permiso y autorización consentida, se estableció las metas, recursos y tiempos para la recolecta de la información.
- Se aplicó a la muestra seleccionada los dos instrumentos de acopio de datos: cuestionarios de encuesta con los que se recogieron la información para su procesamiento respectivo.
- Posteriormente se expusieron los resultados con figuras y tablas estadísticas, que ilustrarán descriptiva e inferencialmente los resultados.

5

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

- Para el procesamiento y análisis de datos se formuló una matriz de tabulación con la ayuda de la hoja de cálculo Excel.
- Con la base y data recopilada se realizó el análisis estadístico descriptivo y su respectiva presentación de resultados mediante frecuencias, porcentajes, gráficos de barras, con ayuda del paquete estadístico SPSS versión 23.
- De igual manera se utilizó a la estadística inferencial para contratar las hipótesis; mediante tablas de coeficientes de correlación, gráficos de barras, decisiones y conclusiones estadísticas.
- Posterior se realizó la interpretación y discusión de los resultados, con ayuda del método inductivo, analítico, de manera que se formulen las recomendaciones y el método deductivo para realizar las inferencias y proponer mejoras.

#### 4.8. Aspectos éticos de la investigación

En el desarrollo del estudio se tomó en consideración al <sup>1</sup>Reglamento General de Investigación - UPLA, Capítulo IV y Art. 27° de la <sup>5</sup>Ética de Investigación, según los principios siguientes:

- Protección de la persona, grupos étnicos y socio culturales.
- Se considera a la persona como fin y no como medio, respetando su dignidad, identidad, libertad, diversidad, derecho a su confidencialidad y privacidad, durante todo el proceso de investigación.
- Consentimiento informado y expreso del representante de la entidad donde se realizara el estudio.
- <sup>1</sup>Debe asegurarse el bienestar e integridad de las personas, minimizando cualquier efecto contrario.
- <sup>1</sup>Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad.
- Se debe de garantizar la veracidad en cada una de las fases del estudio.
- Cumplir estrictamente con el <sup>1</sup>código de ética y el reglamento de propiedad intelectual.

## TÍTULO V

### Resultados de la investigación

#### 5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las variables de estudio. El origen de estos resultados son los instrumentos aplicados a 17 colaboradores del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja; periodo 2020.

##### 5.1.1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

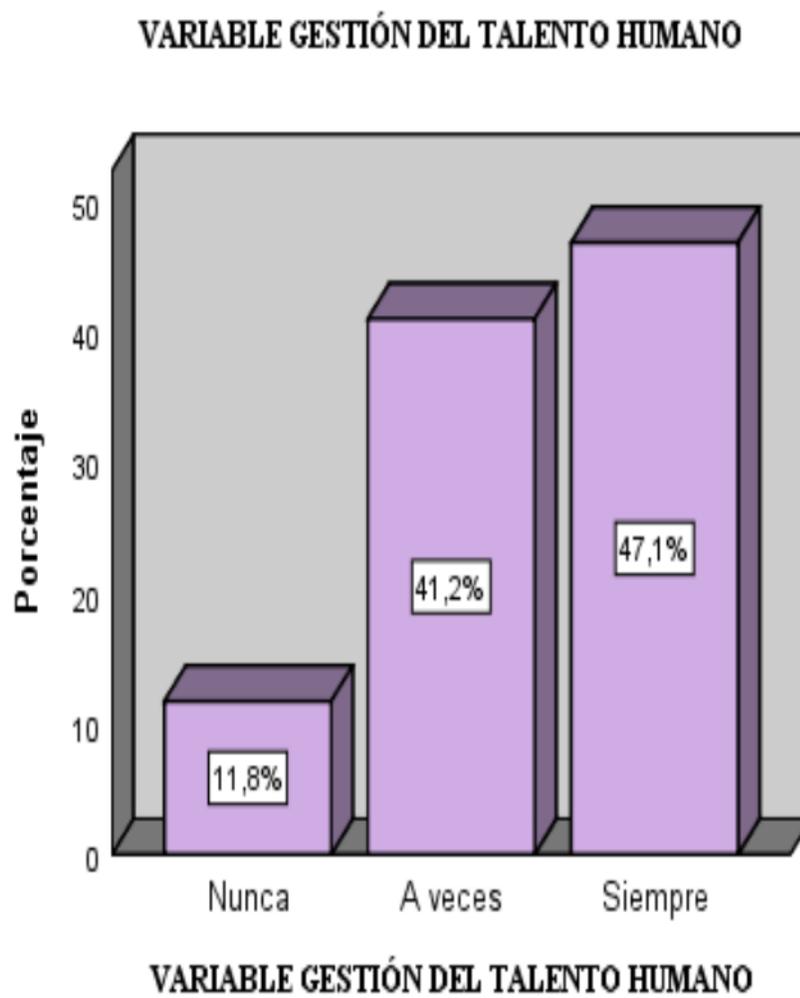
Tabla 5.

*Variable Gestión del talento humano*

		16	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	2	11,8	11,8	11,8
	A veces	7	7	41,2	41,2	52,9
	Siempre	8	8	47,1	47,1	100,00
	Total	17	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 2.

*Variable Motivación*



## <sup>2</sup> Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa a <sup>1</sup> 17 colaboradores, en quienes se aplicó la escala de medición de la variable, de quienes contestaron, <sup>2</sup> que siempre se da la Gestión del talento humano (47,1%), es decir 8 colaboradores, y un (41,2%) <sup>2</sup> contestó que a veces se da la Gestión del talento humano, lo que representa a 7 colaboradores. Por otro lado, sólo el <sup>2</sup> 11.8% indicó que nunca se da la Gestión del talento humano.

### <sup>2</sup> 5.1.2. Frecuencia de la dimensión incorporación del personal <sup>3</sup> en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

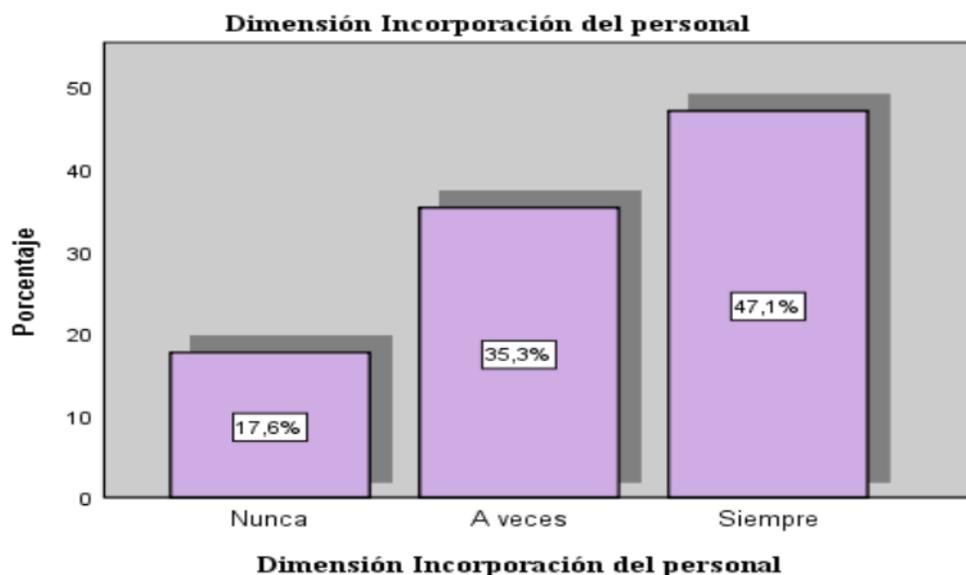
<sup>1</sup> Tabla 6.

*Dimensión incorporación del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	3	17,6	17,6	17,6
A veces	6	35,3	35,3	52,9
Siempre	8	47,1	47,1	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 3.

*Incorporación <sup>2</sup> del personal*



**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se observa a <sup>1</sup> 17 colaboradores, en quienes se aplicó la escala de medición de la dimensión, de quienes 8 colaboradores contestaron, que siempre se da la Incorporación del personal (47.1%), otros 6 colaboradores contestaron que a veces se da la Incorporación del personal (35.3%). Por otro lado, un <sup>2</sup> 17.6% indicó que nunca se da la Incorporación del personal.

**5.1.3. Frecuencia de la dimensión colocación del personal <sup>3</sup> en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.**

Tabla 7.

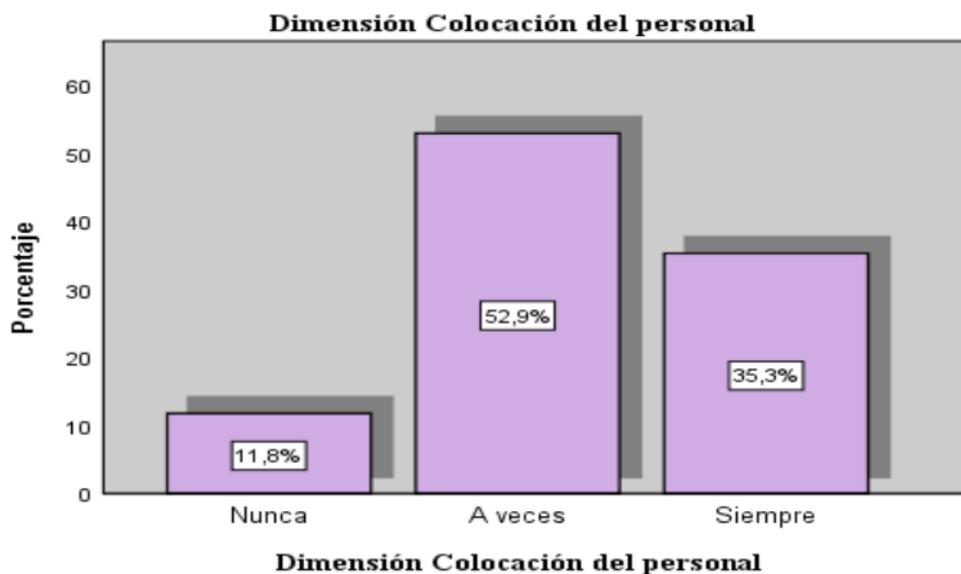
*Dimensión colocación del personal*

	<sup>16</sup> Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	11,8	11,8

A veces	9	52,9	52,9	64,7
Siempre	6	35,3	35,3	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 4.

*Colocación del personal*



<sup>2</sup>

**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se observa a <sup>1</sup> 17 colaboradores, en quienes se aplicó la escala de medición de la dimensión, de quienes 9 colaboradores contestaron, que a veces se da la Colocación del personal (52.9%), y otros 6 colaboradores, contestaron que siempre se da la Colocación del personal (35.3%). Por otro lado, un <sup>2</sup> 11.8% indicó que nunca se da la Colocación del personal.

**5.1.4. Frecuencia de la dimensión recompensas del personal <sup>3</sup> en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.**

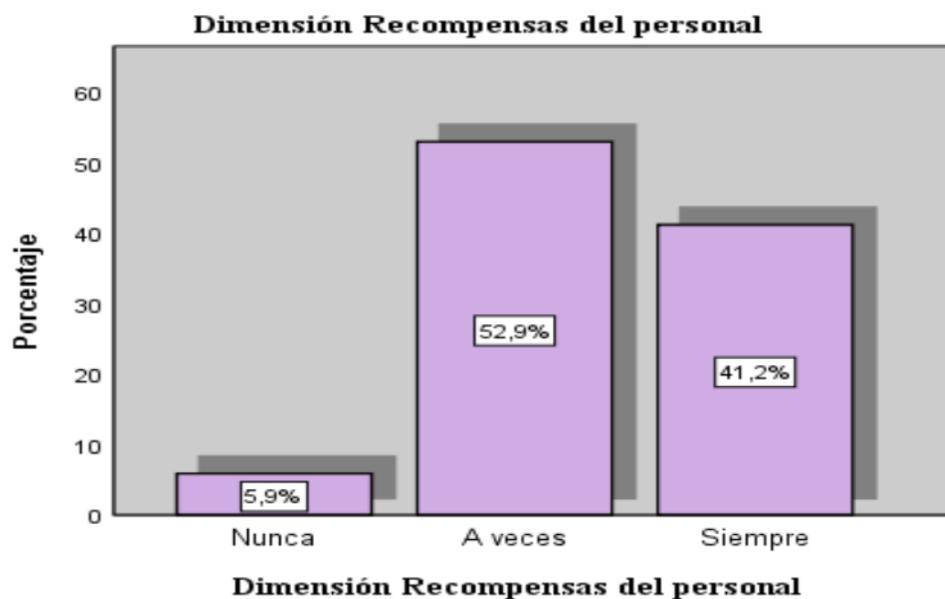
5  
Tabla 8.

*Dimensión recompensas del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,9	5,9	5,9
A veces	9	52,9	52,9	58,8
Siempre	7	41,2	41,2	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 5.

2  
*Recompensas del personal*



**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se observa a 17 colaboradores, en quienes se aplicó la escala de medición de la dimensión, de quienes 9 colaboradores contestaron, que a veces se dan las Recompensas del personal (52.9%), otros 7 colaboradores, contestaron que siempre se dan las Recompensas del personal (41.2%). Por otro lado, sólo el 5.9% indicó que nunca se dan las Recompensas del personal.

5.1.5. Frecuencia de la dimensión desarrollo del personal en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

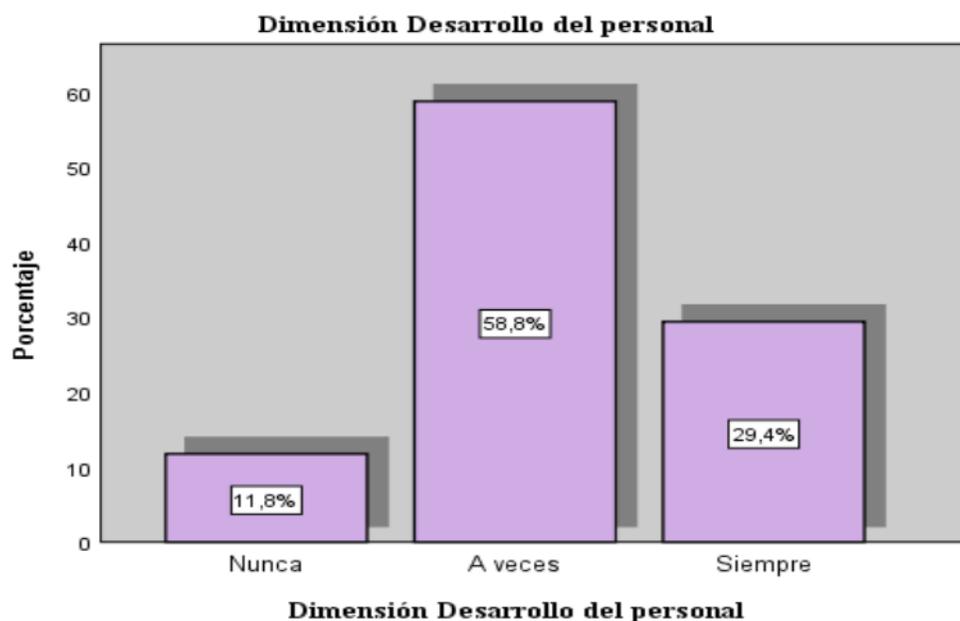
Tabla 9.

Dimensión desarrollo del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	11,8	11,8
	A veces	10	58,8	70,6
	Siempre	5	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 6.

Dimensión desarrollo del personal



**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se observa a 17 colaboradores, en quienes se aplicó la escala de medición de la dimensión, de quienes 10 colaboradores contestaron, que a veces se da el Desarrollo del personal (58.8%), otros 5 colaboradores contestaron que siempre se da el

Desarrollo del personal (29.4%). Por otro lado, sólo el 11.8% indicó que nunca se da el Desarrollo del personal.

### 5.1.6. Frecuencia de la dimensión retención del personal en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

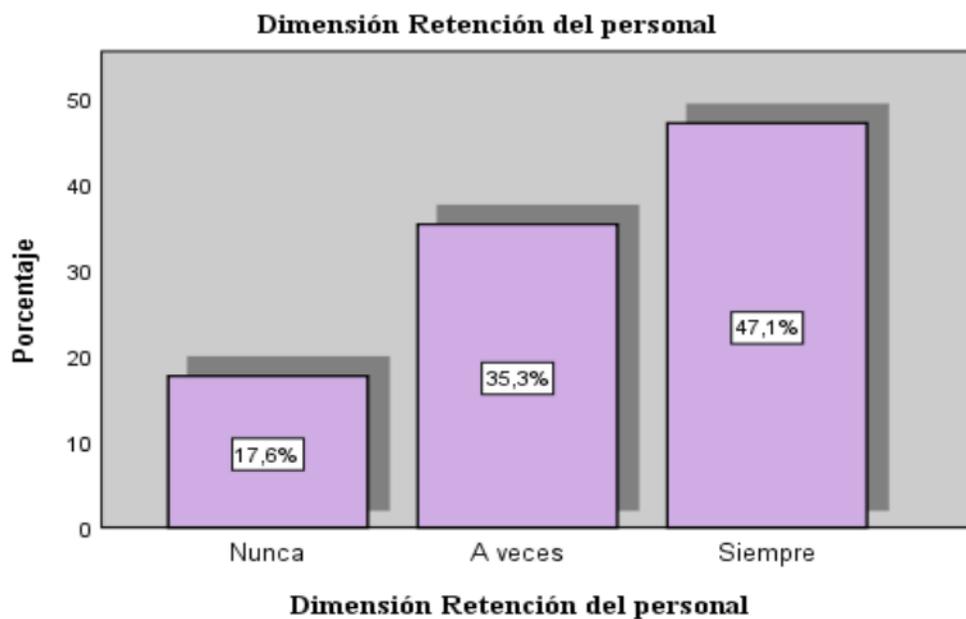
Tabla 10.

Dimensión retención del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	17,6	17,6	17,6
A veces	6	35,3	35,3	52,9
Siempre	8	47,1	47,1	100,0
Total	417	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 7.

Retención del personal



**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se observa a 17<sup>1</sup> colaboradores, en quienes se aplicó la escala de medición de la dimensión, de quienes 8 colaboradores contestaron, que siempre se da la Retención del personal (47.1%), otros 6 colaboradores contestaron que a veces se da la Retención del personal (35.3%). Por otro lado, sólo el 17.6% indicó que nunca se da la Retención del personal.

5.1.7. Frecuencia de la variable clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.<sup>3</sup>

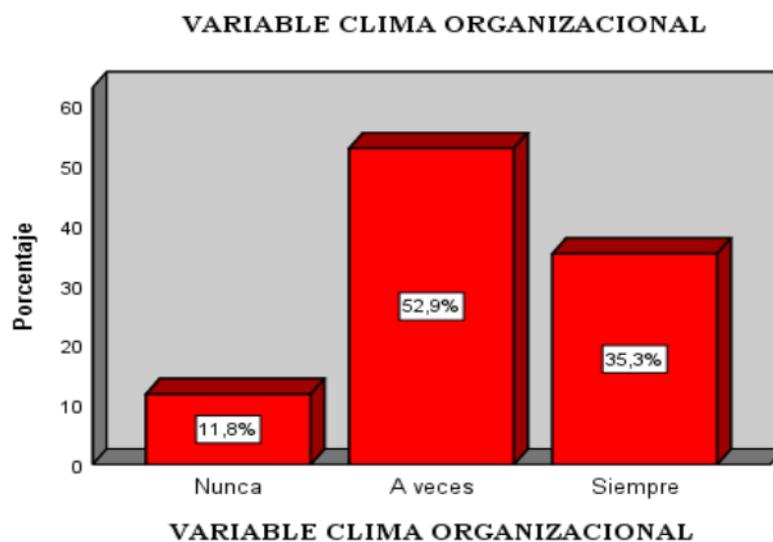
Tabla 11.

Variable Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	11,8	11,8	11,8
A veces	9	52,9	52,9	64,7
Siempre	6	35,3	35,3	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 8.

Clima organizacional



### 1 Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, 9 colaboradores contestaron que a veces se da el Clima organizacional (52.9%), otros 6 colaboradores contestaron que siempre se da el Clima organizacional 35.3%. Por otro lado, sólo el 11.8% indicó que nunca se da el Clima organizacional.

### 3 5.1.8. Frecuencia de la dimensión metas, objetivos en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

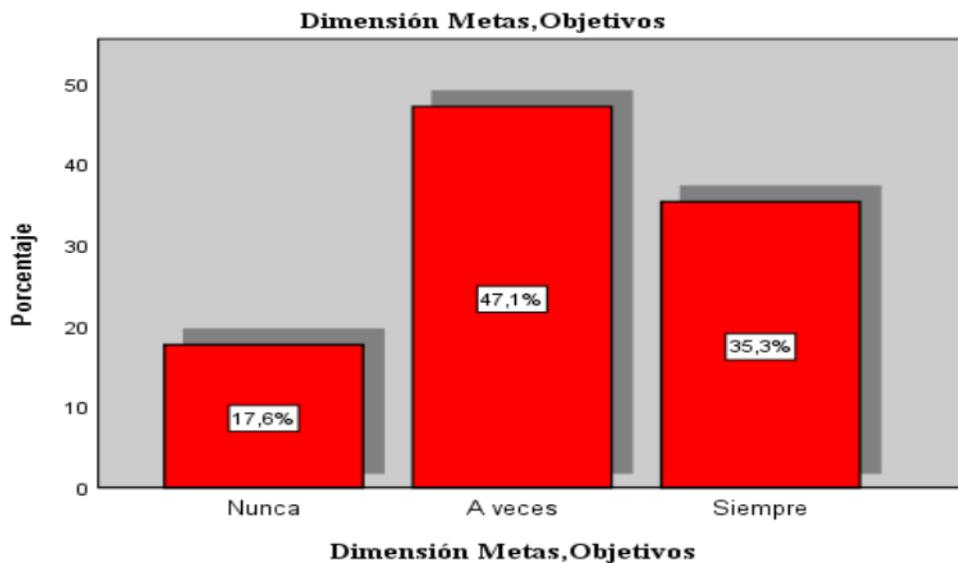
#### 5 Tabla 12.

#### Dimensión metas, objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	17,6	17,6	17,6
A veces	8	47,1	47,1	64,7
Siempre	6	35,3	35,3	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 9.

Metas, objetivos



### **1 Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, 8 colaboradores contestaron que a veces se dan las Metas, objetivos (47,1%), otros 6 colaboradores contestaron que siempre se dan las Metas, objetivos (35,3%). Por otro lado, sólo el 17,6% indicó que nunca se dan las Metas, objetivos.

### **3 5.1.9. Frecuencia de la dimensión trabajo coordinado en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.**

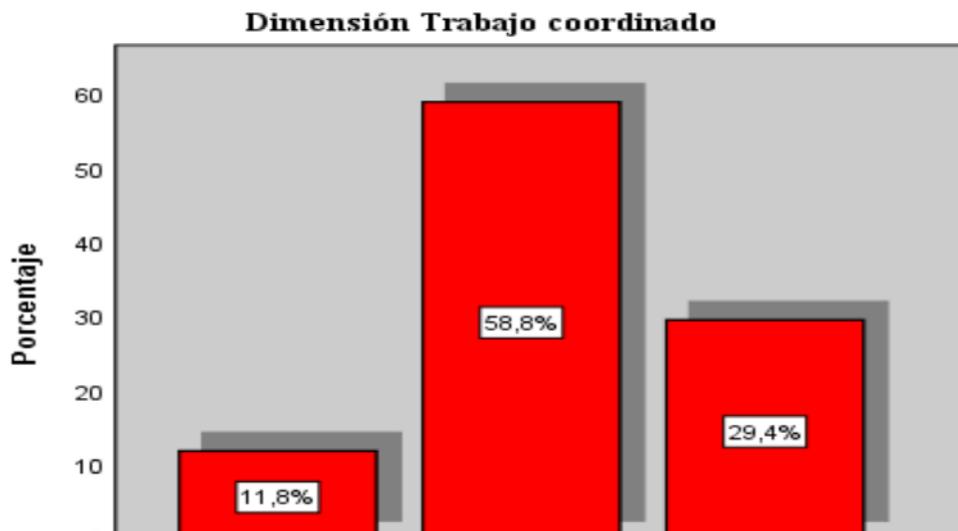
Tabla 13.

#### **2 Dimensión trabajo coordinado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	11,8	11,8	11,8
	A veces	10	58,8	58,8	70,6
	Siempre	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 10.

#### *Trabajo coordinado*



### **1 Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, 10 colaboradores contestaron que a veces se da el Trabajo coordinado (58,8%), otros 5 colaboradores contestaron que siempre se da el Trabajo coordinado (29,4%). Por otro lado, sólo el 11,8% indicó que nunca se da el Trabajo coordinado.

### **1 5.1.10. Frecuencia de la dimensión liderazgo en el Programa de Desarrollo Productivo**

#### *Agrario Rural Concepción-Jauja.*

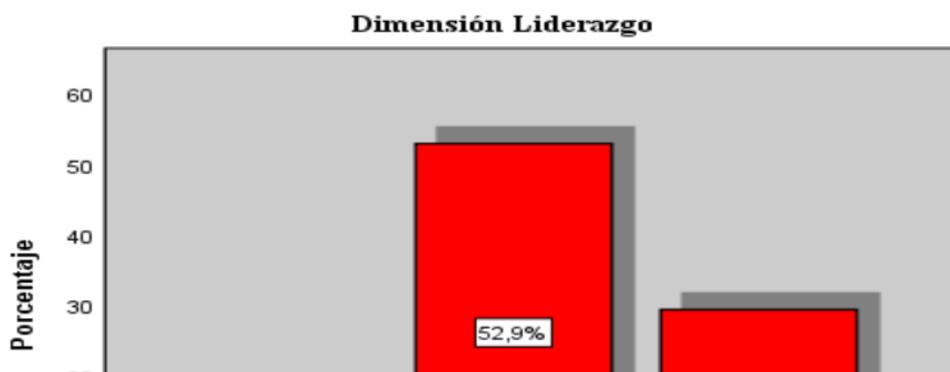
Tabla 14.

#### *Dimensión liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	17,6	17,6	17,6
	A veces	9	52,9	52,9	70,6
	Siempre	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 11.

#### *Liderazgo*



**1 Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, 9 colaboradores contestaron que a veces se da el Liderazgo (52,9%), otros 5 colaboradores contestaron que siempre se da el Liderazgo (29,4%). Por otro lado, sólo el 17,6% indicó que nunca se da el Liderazgo.

**3 5.1.11. Frecuencia de la dimensión toma de decisión en el Programa de Desarrollo**

**Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.**

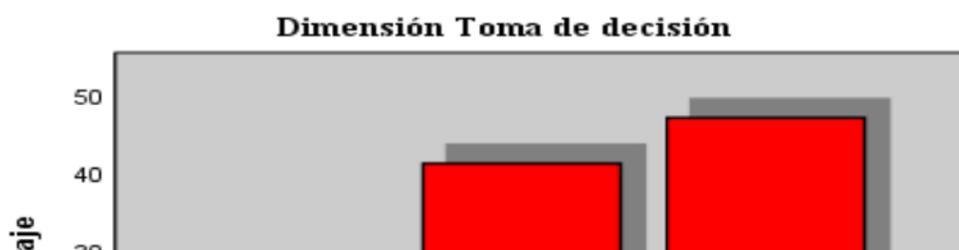
Tabla 15.

**11** Dimensión toma de decisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	11,8	11,8	11,8
	A veces	7	41,2	41,2	52,9
	Siempre	8	47,1	47,1	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 12.

Toma de decisión



**1**  
**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, 8 colaboradores contestaron que siempre se da la Toma de decisión (47,1%), otros 7 colaboradores contestaron que a veces se da la Toma de decisión (41,2%). Por otro lado, sólo el 11.8% indicó que nunca se da la Toma de decisión.

**3**  
**5.1.12. Frecuencia de la dimensión relación interpersonal en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.**

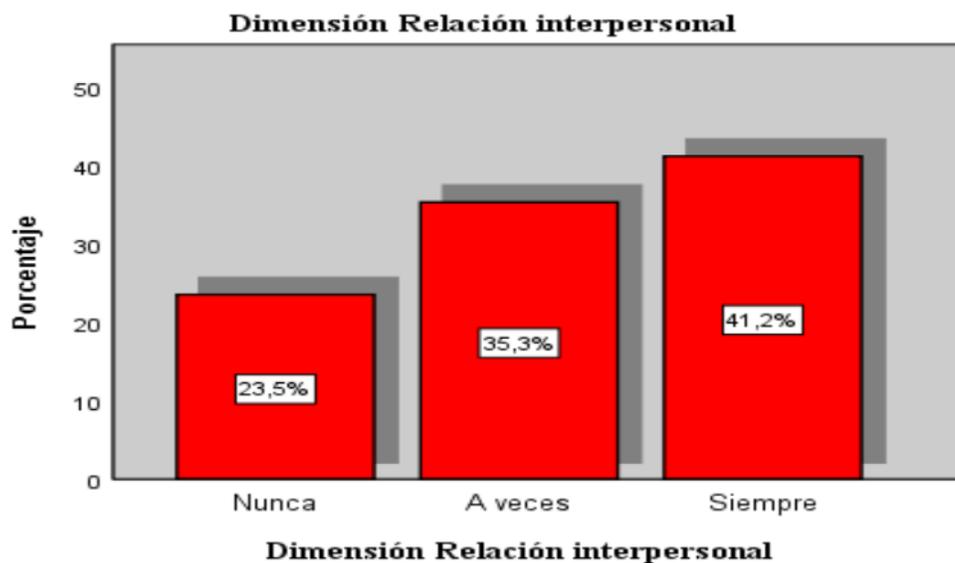
Tabla 16.

*Dimensión relación interpersonal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	23,5	23,5	23,5
A veces	6	35,3	35,3	58,8
Siempre	7	41,2	41,2	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 13.

*Relación interpersonal*



1

#### **Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, 7 colaboradores contestaron, que siempre se da la Relación interpersonal (41,2%), otros 6 colaboradores contestaron que a veces se da la Relación interpersonal (35,3%). Por otro lado, sólo el 23,5% indicó que nunca se da la Relación interpersonal.

3

#### **5.1.13. Frecuencia de la dimensión motivación en el Programa de Desarrollo Productivo**

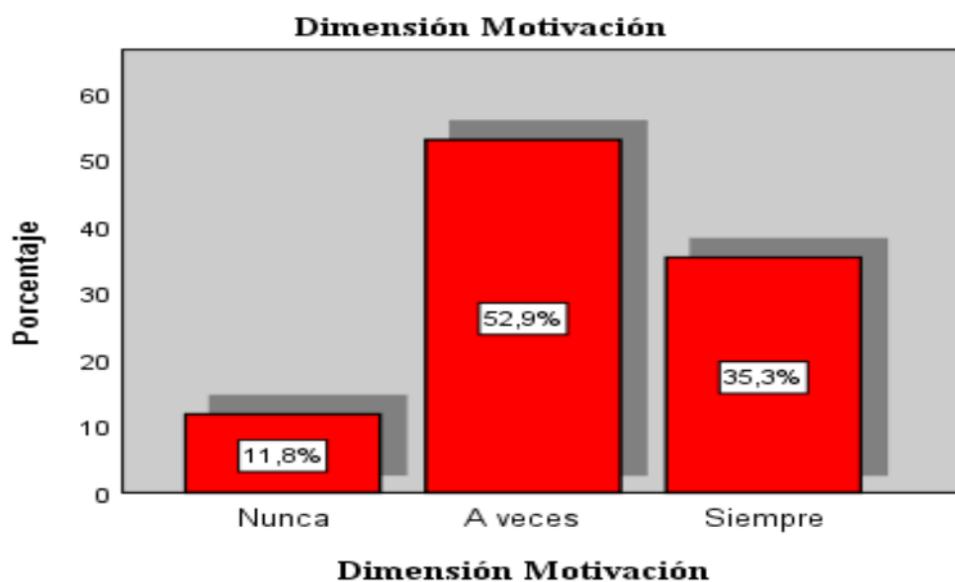
***Agrario Rural Concepción-Jauja.***

Tabla 17.

*Dimensión motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	11,8	11,8	11,8
A veces	9	52,9	52,9	64,7
Siempre	6	35,3	35,3	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 14.

*Motivación***Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, 9 colaboradores contestaron que a veces se da la Motivación (52,9%), otros 6 colaboradores contestaron que siempre se da la Motivación (35,3%); correspondiendo a la respuesta de 6 colaboradores. Por otro lado, sólo el 11,8% indicó que nunca se da la Motivación.

### 5.1.14. Frecuencia de la dimensión supervisión en el Programa de Desarrollo Productivo

#### Agrario Rural Concepción-Jauja.

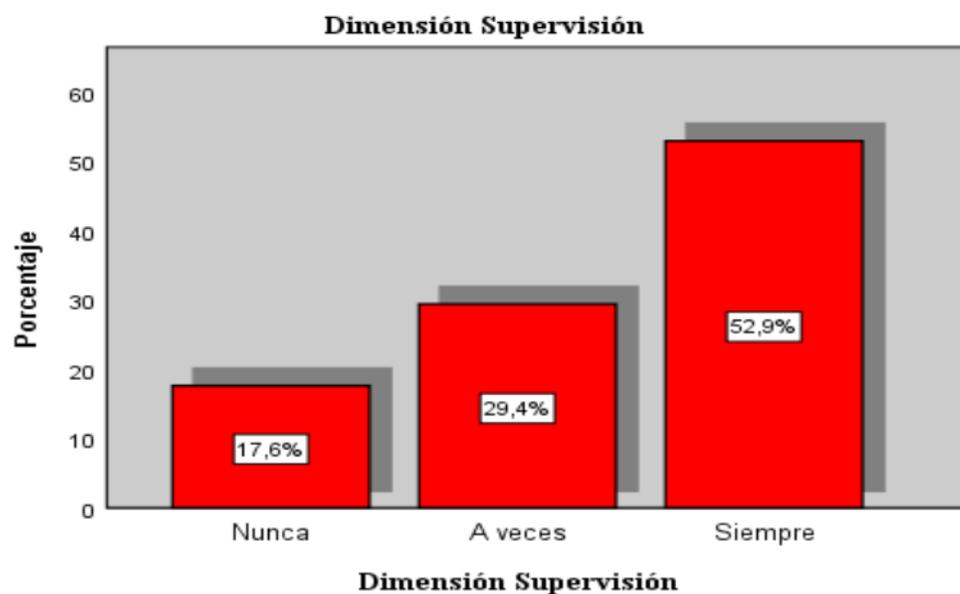
Tabla 18.

Dimensión supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	17,6	17,6	17,6
	A veces	5	29,4	29,4	47,1
	Siempre	9	52,9	52,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 15.

Supervisión



#### Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, 9 colaboradores contestaron que siempre se da la Supervisión (52,9%), otros 5 colaboradores contestaron que a veces se da

la Supervisión (29,4%); correspondiendo a la respuesta de 5 colaboradores. Por otro lado, sólo el 17.6% indicó que nunca se da la Supervisión.

## 7 5.2. Contrastación de Hipótesis

### Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
Área del gráfico	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2015)

#### 5.2.1. Contrastación de hipótesis entre gestión del talento humano y clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

##### Prueba de Hipótesis General

Respecto a las hipótesis formuladas, se demuestra los resultados conseguidos según el uso de la estadística:

##### Formulación de las Hipótesis:

Ho: La Gestión del Talento Humano NO se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

H1: La <sup>4</sup> Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

### <sup>1</sup> Elección del estadístico de prueba

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

$\alpha = 5\%$

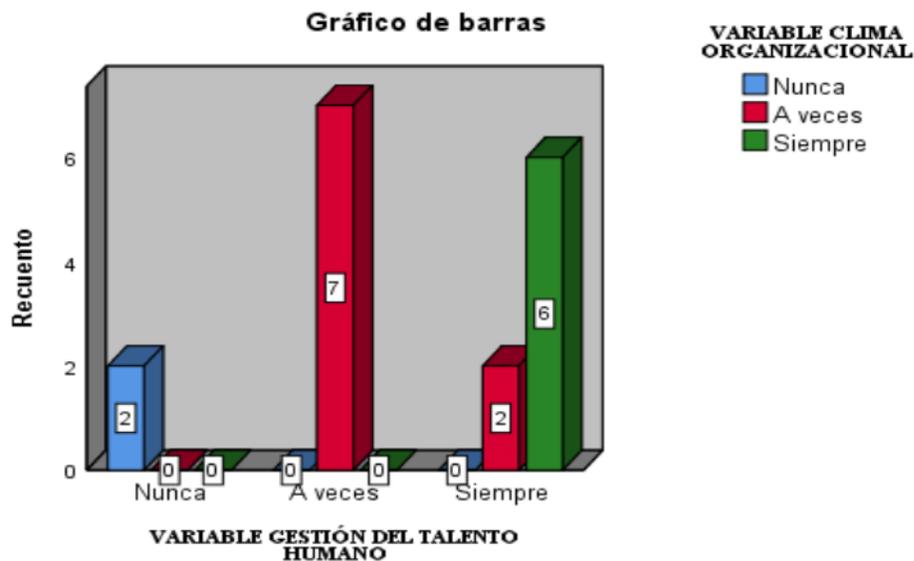
Tabla 19. Cálculo estadístico de prueba entre la gestión del talento humano y clima organizacional

		VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL <sup>5</sup>
Rho de Spearman	VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	17
	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0,854**
		Sig. (bilateral)	0,745
		N	17

Fuente: Elaboración propia

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 16.

<sup>2</sup> Variable gestión del talento humano



#### Decisión Estadística.

Obtenido la  $r = 0.854$  <sup>1</sup> implica una relación significativa alta; y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

#### Conclusión Estadística

El Rho Spearman hallado es 0.854, coeficiente significativo que indica una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, <sup>4</sup> se llega a concluir que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja <sup>5</sup> 2020.

**5.2.2. Contrastación de hipótesis entre incorporación de personal y clima organizacional en <sup>3</sup> el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.**

### **1 Prueba de Hipótesis Especifica 1**

Respecto a las hipótesis formuladas, se demuestra los resultados conseguidos según el uso de la estadística:

#### **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: La Incorporación de personal NO se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

H1: La Incorporación de personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

### **1 Elección del estadístico de prueba**

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

#### **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 95%

$\alpha = 5\%$

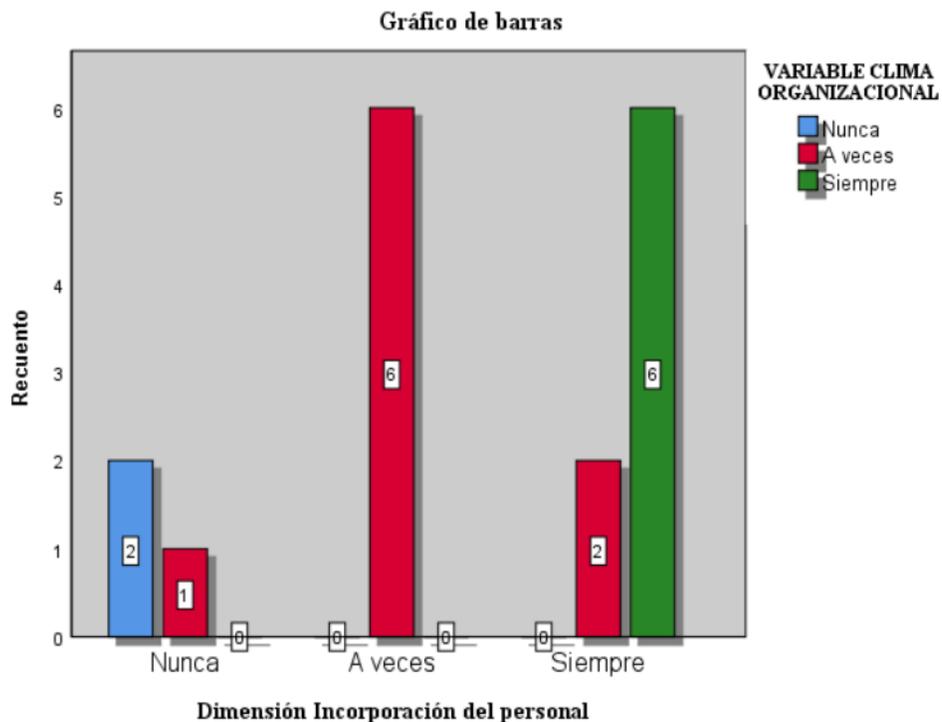
Tabla 20. Calculo Estadístico de prueba entre incorporación de personal y clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja

				Dimensión Incorporación del personal	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Dimensión personal	Incorporación del	Coeficiente de correlación	1,000	0,827**
			Sig. (bilateral)	.	0,000
				N	17
	VARIABLE ORGANIZACIONAL	CLIMA	Coeficiente de correlación	0,827**	1,000
Sig. (bilateral)			0,000	.	
			N	17	

**1** Fuente: Elaboración propia

Figura 17.

*Hipótesis específica: incorporación de personal y clima organizacional*



### Decisión Estadística.

Obtenido una  $r = 0.827$  que implica una relación significativa alta; es que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

### Conclusión Estadística

El Rho Spearman hallado fue 0.827, coeficiente significativo que indica una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, se llega concluir que la Incorporación de personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

### 5.2.3. Contrastación de hipótesis entre la colocación del personal y clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

#### Prueba de Hipótesis Específica 2

Respecto a las hipótesis formuladas, se demuestra los resultados conseguidos según el uso de la estadística:

#### Formulación de las Hipótesis:

Ho: La colocación del personal NO se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

H1: La colocación del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

#### Elección del estadístico de prueba

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

#### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

$\alpha = 5\%$

Tabla 21. Estadístico de prueba entre la colocación del personal y clima organizacional

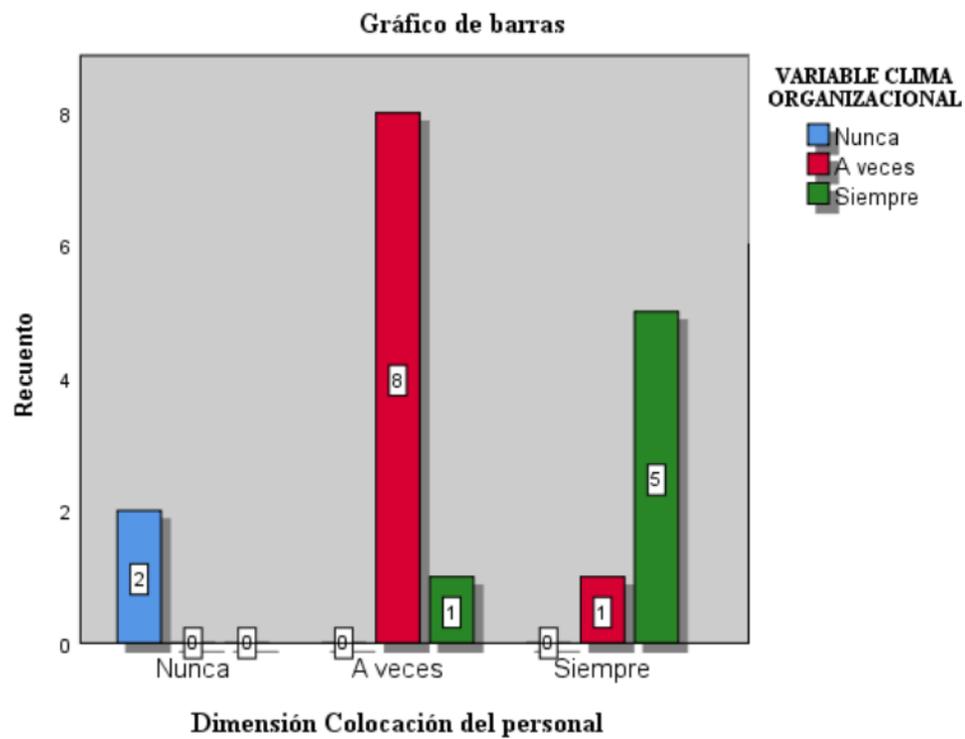
				Dimensión Colocación del personal	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Dimensión personal	Colocación del personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,834**
			N	17	17
			Coefficiente de correlación	0,834**	1,000

VARIABLE ORGANIZACIONAL	CLIMA	Sig. (bilateral)	0,000	
	N		17	17

Fuente: Elaboración propia

Figura 18.

La colocación del personal y clima organizacional



#### Decisión Estadística.

Obtenido una  $r = 0.834$  que implica una relación significativa alta; es que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

#### Conclusión Estadística

El Rho Spearman hallado fue 0.834, coeficiente significativo que indica una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, se llega a concluir que la satisfacción de las necesidades se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

#### *5.2.4. Contrastación de hipótesis entre las recompensas del personal y clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.*

##### **Prueba de Hipótesis Específica 3**

Respecto a las hipótesis formuladas, se demuestra los resultados conseguidos según el uso de la estadística:

##### **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: Las recompensas del personal NO se relacionan significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

H1: Las recompensas del personal se relacionan significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

##### **Elección del estadístico de prueba**

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

##### **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 95%

$\alpha = 5\%$

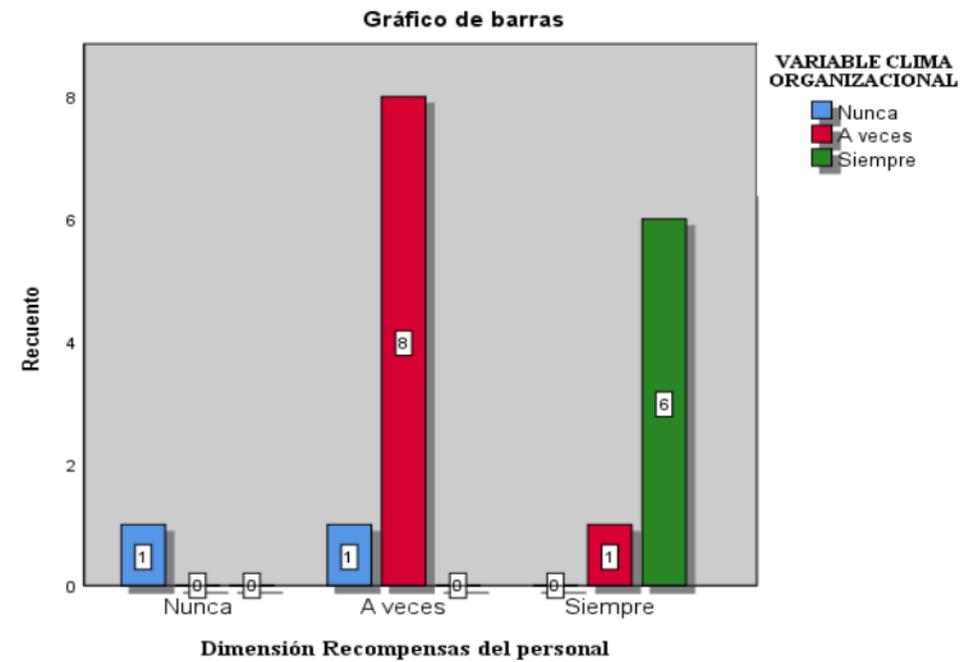
Tabla 22. Estadístico de prueba entre las recompensas del personal y clima organizacional

		Dimensión Recompensas del personal	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Dimensión Recompensas del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	17
	VARIABLE ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0,879**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	17

Fuente: Elaboración propia

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 19.

Las recompensas del personal y clima organizacional



**DECISION ESTADISTICA.**

Obtenido una  $r = 0.879$  que <sup>1</sup> implica una relación significativa alta; es que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

### **Conclusión Estadística**

El Rho Spearman hallado fue 0.879, este coeficiente significativo indica la existencia de una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, se llega a concluir que las recompensas del personal se relacionan significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

### **5.2.5. <sup>2</sup>Contrastación de hipótesis entre el desarrollo del personal y <sup>3</sup>clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.**

#### **<sup>1</sup>Prueba de Hipótesis Específica 4**

Respecto a las hipótesis formuladas, se demuestra los resultados conseguidos según el uso de la estadística:

#### **Formulación de las Hipótesis:**

$H_0$ : El Desarrollo del personal NO se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

$H_1$ : El Desarrollo del personal <sup>19</sup> se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

#### **<sup>1</sup>Elección del estadístico de prueba**

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

#### **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 95%

$\alpha = 5\%$

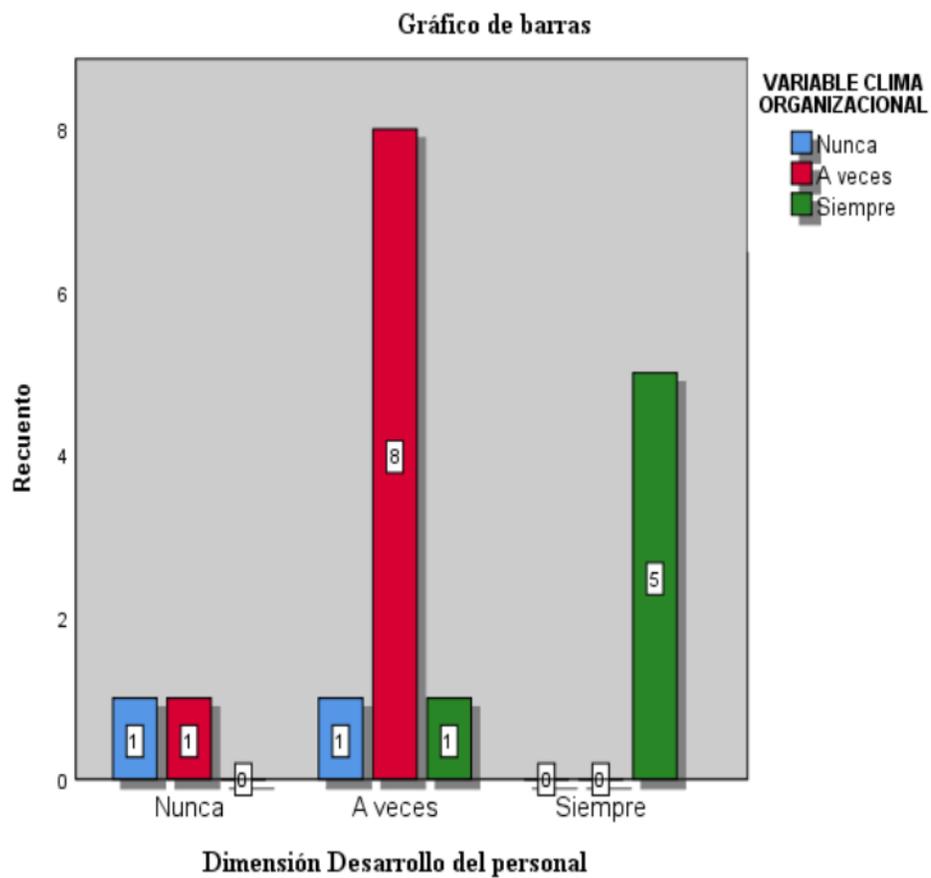
Tabla 23. Estadístico de prueba entre el desarrollo del personal y clima organizacional

			Dimensión Desarrollo del personal	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Dimensión personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,816**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	17	17
VARIABLE ORGANIZACIONAL	CLIMA	Coeficiente de correlación	0,816*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	17	17

Fuente: Elaboración propia

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 20.

Desarrollo del personal y clima organizacional



### **1** Decisión Estadística.

Obtenido una  $r = 0.816$  que implica una relación significativa alta; es que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

### **Conclusión Estadística**

El Rho Spearman hallado fue 0.816, este coeficiente significativo indica la existencia de una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, se llega concluir que el Desarrollo del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

### **4** 5.2.6. *Contrastación de hipótesis entre la retención del personal y clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.*

#### **1** Prueba de Hipótesis Específica 5

Respecto a las hipótesis formuladas, se demuestra los resultados conseguidos según el uso de la estadística:

#### **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: La retención del personal NO se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

H1: La retención del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

#### **1** Elección del estadístico de prueba

Se utilizó como estadístico de prueba a las No Paramétricas que consta del Rho Spearman en consideración a las variables ordinales.

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

$\alpha = 5\%$

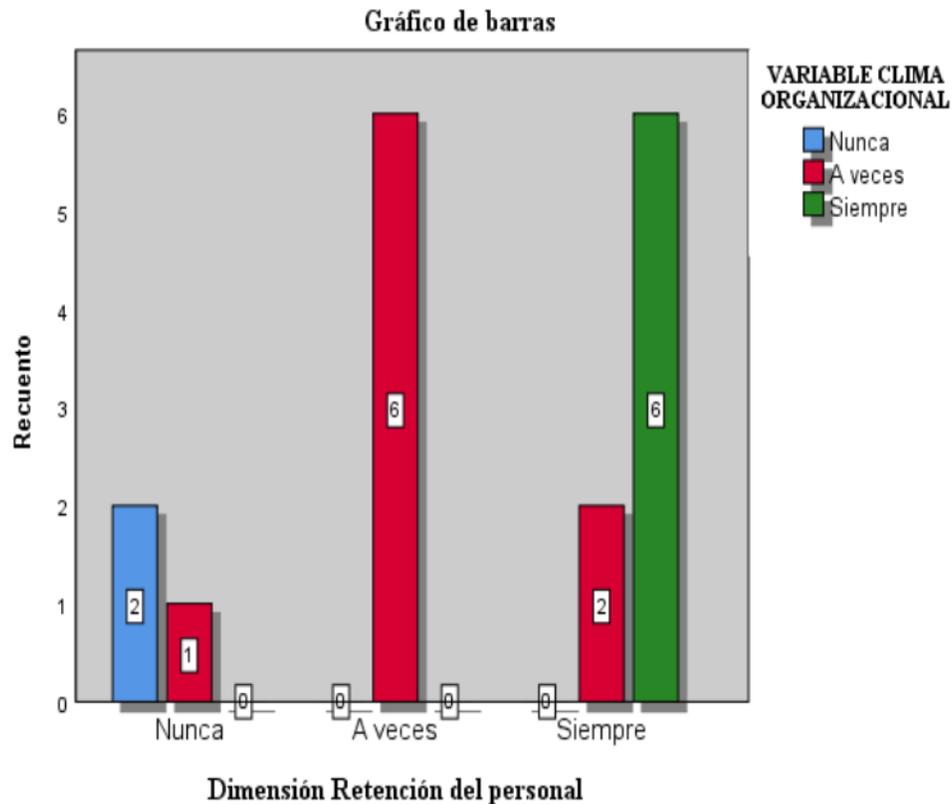
Tabla 24. Estadístico de prueba entre la retención del personal y clima organizacional

		Dimensión retención del personal	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Dimensión retención del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	17
	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0,828*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	17

Fuente: Elaboración propia

Figura SEQ Figura \\* ARABIC 21.

*Retención del personal y clima organizacional*



#### Decisión Estadística.

Obtenido una  $r = 0.828$  que <sup>1</sup> implica una relación significativa alta; es que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ).

#### Conclusión Estadística

El Rho Spearman hallado fue 0.828, este coeficiente significativo indica la existencia de una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error.

Por lo que, se llega concluir que la Retención del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

## **Análisis y discusión de resultados**

En consideración a los resultados obtenidos de la primera variable de investigación: gestión del talento humano en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja, se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que siempre se da la Gestión del talento humano (47,1%), correspondiendo a una muestra de 8 colaboradores, mientras que

un (41,2%) contestó que a veces se da la Gestión del talento humano, correspondiendo a la respuesta de 7 colaboradores. Por otro lado, sólo el 11.8% indicó que nunca se da la Gestión del talento humano.

De modo que, se consideran también los resultados obtenidos relacionados a la segunda variable de investigación: Clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja, del cual se puede observar que, de los 17 colaboradores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces se da el Clima organizacional (52.9%), correspondiendo a una muestra de 9 colaboradores, mientras que un 35.3% contestó que siempre se da el Clima organizacional, correspondiendo a la respuesta de 6 colaboradores. Por otro lado, sólo el 11.8% indicó que nunca se da el Clima organizacional.

Respecto al objetivo general de la investigación: Determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020; se consiguió el resultado siguiente: Que, el coeficiente de determinación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020, implica una relación significativa alta, al obtener una  $r = 0.854$ , por lo que, al respecto se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), debido a que el Rho Spearman hallado fue de 0.854, por lo que este coeficiente significativo según Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) indica la existencia de una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error., Por lo que, se concluyó que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

Al respecto, se considera los resultados similares conseguidos en la investigación desarrollada por Chávez, A. quien llegó a determinar la correlación <sup>20</sup> entre la Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud; por lo que, desarrollo una metodología de investigación de enfoque cuantitativo, con metodología empírico analítico, de tipo correlacional; llegando a concluir <sup>2</sup> que: la Gestión del Talento Humano tiene relación <sup>7</sup> directa y significativamente alta con el Clima Organizacional en el área funcional de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

De igual forma, se corrobora con lo manifestado por Idalberto Chiavenato en su libro “Gestión del talento Humano” al considerar que la GTH., es el área de mayor sensibilidad respecto a la filosofía que se sobrepone en una organización; por lo tanto, depende y se relaciona de variables como la estructura funcional, el entorno ambiental o clima organizacional, la cultura empresarial y otras actividades organizacionales, como el uso de las tecnologías entre otras., a fin de que los colaboradores se desempeñen y rindan funcionalmente como las organizaciones esperan de ellos.

Lo mismo sucede con lo manifestado por Méndez, C. quien considera que entre los factores influyentes para un adecuado Clima organizacional es el Rol gerencial o gestión del Talento Humano que debe ser realizada con mucha habilidad, conocimiento, sabiduría y experticia en gestión a de conquistar armoniosamente a su personal y no tener actitudes arrogantes que dañan las relaciones con los trabajadores y generan un clima laboral hostil., de igual forma considera como otro factor a las Condiciones laborales apropiadas, para garantizar un contexto laboral con las mejores condiciones laborales expresadas en seguridad y salud laboral, prestaciones de salud, políticas de incentivo, vacaciones, lactarios, guarderías, becas, flexibilidad horaria, promociones. Relaciones informales entre otros. Es decir que la gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la variable Clima organizacional.

<sup>1</sup> En relación al primer objetivo específico de la investigación: Determinar cómo se la relaciona la Incorporación de personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020; se consiguió el resultado siguiente: <sup>2</sup> Que, el coeficiente de determinación la Incorporación de personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020, <sup>1</sup> implica una relación significativa alta, debido a que la  $r = 0,827$ , por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación ( $H_1$ ). Por cuanto el Rho Spearman hallado fue de 0.827; tal cual Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) manifiestan que este coeficiente significativo indica que existe una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la Incorporación de personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

De lo anterior, se tienen los resultados similares generados a través de la investigación realizada por Goicochea, A. quien propuso <sup>10</sup> un Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano para mejorar el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima” de Chachapoyas; <sup>1</sup> por lo que, desarrolló una investigación propositiva, de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo propositivo; de cuyos resultados llegó a concluir: que la incorporación o dotación del personal de salud para cubrir los servicios durante las 24 horas del día es ineficiente y se refleja en la inadecuada atención y servicio brindado lo que genera brechas en los servicios y las necesidades de atención de los usuarios., Por lo que, los encuestados participantes manifestaron que el clima organizacional de la institución coincidieron en un 89.29% que se necesita mejorar; por lo que, esta discrepancia incide negativamente en el personal que presta sus servicios ocasionando bajo nivel de

desempeño, insatisfacción, ausentismo, estrés, apatía, lo que <sup>22</sup> se refleja en la productividad y en la calidad de sus servicios que prestan.

De lo anterior, se corrobora con lo afirmado por Robbins y Coulter <sup>8</sup> respecto a la importancia de la gestión del talento humano considerada como una estrategia organizacional con el que los gestores deben de trabajar coordinadamente y armoniosamente con los colaboradores incorporados mediante procesos planificados de reclutamiento, además de ofrecerles el mejor clima organizacional a fin de que no se les considere solo como recursos reemplazables o costos que se tienen que minimizar; sino como el activo más importante de la organización y recibir de ellos su compromiso y buen desempeño laboral.

<sup>1</sup> Del mismo modo, para el segundo objetivo específico de la investigación: Determinar cómo se relaciona <sup>4</sup> la colocación del personal y el clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020; se consiguió el resultado siguiente: <sup>15</sup> Que, el coeficiente de determinación entre la Colocación del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020, <sup>1</sup> implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), por cuanto la  $r$  hallada fue de 0,834, por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), teniendo en consideración de que el Rho de Spearman hallado fue de 0.834 que según Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) es un coeficiente significativo que nos indica que existe correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error; por lo que, se concluyó que la colocación del personal <sup>4</sup> se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

Estos resultados tienen una coincidencia <sup>2</sup> con lo manifestado por Idalberto, Chiavenato R. al considerar que la colocación del personal permite integrar y ubicar al personal debidamente inducido y culturizado con lo que se le facilita su incorporación a la organización; lo que favorece al fortalecimiento del buen ambiente laboral; y a la integración de la cultura empresarial; fomentándose el adecuado cumplimiento de sus funciones y objetivos individuales. Incluye el desempeño laboral que es una evaluación sistemática del desempeño de cada colaborador.

<sup>1</sup> Del mismo modo, para el tercer objetivo específico de la investigación: Determinar cómo se relaciona las recompensas <sup>11</sup> del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020; se consiguió el resultado siguiente: <sup>15</sup> Que, el coeficiente de determinación entre las recompensas del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020, <sup>1</sup> implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), por cuanto la  $r$  hallada fue de 0,879, por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), teniendo en consideración de que el Rho de Spearman hallado fue de 0.879 que según Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) es un coeficiente significativo que nos indica que existe correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que las recompensas del personal se relacionan significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

Estos resultados coinciden con los conseguidos por Bustillos, L. en su tesis “El Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo” de Ecuador; desarrollada con el propósito de <sup>4</sup> determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral

de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Para lo que, utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo (mixto); con las modalidades: bibliográfica, investigación de campo, de nivel descriptivo, correlacional, llegando a concluir que un clima favorable influye en la maximización de los niveles de desempeño del personal; siempre en cuando, <sup>1</sup> los responsables de la gestión de la empresa ejecutan políticas adecuadas de estímulo y motivación en favor de su personal; además de valorarlos y preocuparse por su desarrollo y crecimiento; a fin de que estos mejoren siempre su desempeño laboral en favor de la empresa, de ellos mismos y de <sup>1</sup> los clientes.

Del mismo modo, para el cuarto objetivo específico de la investigación: Determinar <sup>2</sup> cómo se relaciona el Desarrollo del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020; se consiguió el resultado siguiente: <sup>2</sup> Que, el coeficiente de determinación entre el Desarrollo del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020, <sup>1</sup> implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), por cuanto la  $r$  hallada fue de 0,816, por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), teniendo en consideración de que el Rho de Spearman hallado fue de 0.816 que según Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) es un coeficiente significativo que nos indica que existe correlación directa y moderada con un 5% de probabilidad de error; por lo que, el Desarrollo del personal <sup>4</sup> se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

Estos resultados tienen una coincidencia con lo establecido por Cabrera, G. quien en su producto investigativo titulado “Investigación en administración en América Latina” nos dice “que, en el mundo organizacional actual, la importancia de la GTH., radica en que esta se ha

convertido en un efectivo mecanismo que permite el cambio y adaptación organizacional a las exigencias del entorno empresarial<sup>2</sup>. Es decir, que la gestión del talento humano es parte de la gestión moderna del ápice estratégico cuyo propósito es fomentar el crecimiento de los conocimientos y competencias de todo el personal en general; a fin de lograr en ellos su crecimiento y desarrollo individual, técnico y profesional de los colaboradores, como resultado del trabajo coordinado y estratégico de mejoramiento continuo de los conocimientos, habilidades, competencia del talento humano.

<sup>1</sup> Del mismo modo, para el quinto objetivo específico de la investigación: Determinar cómo se relaciona <sup>4</sup> la retención del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020; se consiguió el resultado siguiente: <sup>15</sup> Que, el coeficiente de determinación entre la retención del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020, <sup>1</sup> implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), por cuanto la  $r$  hallada fue de 0,828, por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), teniendo en consideración de que el Rho de Spearman hallado fue de 0.828 que según Hernández Sampieri y Mendoza (2018, p. 257) es un coeficiente significativo que nos indica que existe correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la Retención del personal <sup>19</sup> se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

Estos resultados, coinciden con lo afirmado por Méndez, C. en su libro “Clima organizacional” considera que, dentro de la gestión del talento humano, se aplican Programas para el reconocimiento a los buenos colaboradores; como una necesidad de reconocimiento meritocrático por parte de quienes gestionan una organización; a través de su retención en la

organización y ponerlos como referentes por su desempeño. Es decir, reconocer el compromiso y entrega con la organización frente a sus colegas de trabajo es ideal para fomentar una sana competencia y mejorar el desempeño laboral; generalmente estos programas se ejecutan posterior a una evaluación de desempeño laboral a fin de reorientar los puntos débiles y mejorarlos y premiar a los más sobresalientes trabajadores.

De lo anterior, es de considerar <sup>3</sup> que una adecuada gestión del talento humano genera un buen clima organizacional <sup>en</sup> el cual se desenvuelve el personal y por ende se refleja en los niveles altos de desempeño y productividad laboral, calidad de servicio, satisfacción de clientes externos e internos, entre otros. Por lo que, se <sup>1</sup> sugiere la publicidad de los resultados a fin de que sean tomados en consideración por interesados en desarrollar investigaciones similares.

### **Conclusiones**

1. Se ha determinado, que la gestión del talento humano presenta una relación significativamente alta con el clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo

Agrario Rural Concepción-Jauja; por cuanto el <sup>1</sup> Rho Spearman hallado fue de 0.854., con un 5% de probabilidad de error; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). concluyendo que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

- <sup>1</sup> 2. Se ha establecido, que la incorporación de personal presenta una relación significativamente alta con el clima organizacional <sup>3</sup> en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja; al obtener un <sup>1</sup> Rho Spearman de 0.827, con un 5% de probabilidad de error, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). Concluyendo que la Incorporación de personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
3. Se determinó, que la colocación del personal presenta una relación significativamente alta con el clima organizacional <sup>3</sup> en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja., al obtener un Rho Spearman de 0.834, <sup>1</sup> con un 5% de probabilidad de error, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). Concluyendo que la satisfacción de las necesidades se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
4. Se determinó, que las recompensas del personal presentan una relación significativamente alta con el clima organizacional <sup>3</sup> en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja., al obtener un <sup>1</sup> Rho Spearman de fue 0.879, con un 5% de probabilidad de

error, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). Concluyendo que las recompensas del personal se relacionan significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

5. Se determinó, que el desarrollo del personal presenta una relación significativamente alta con el clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja., al obtener un Rho Spearman de 0.816, con un 5% de probabilidad de error, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). Concluyendo que el desarrollo del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.
6. Se determinó, que la retención del personal presenta una relación significativamente alta con el clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja., al obtener un Rho Spearman de 0.828, con un 5% de probabilidad de error, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna de la investigación ( $H_1$ ). Concluyendo que la retención del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.

## Recomendaciones

A los directivos del <sup>14</sup> Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción - Jauja 2020, se recomienda:

1. Desarrollar programas orientados a mejorar las capacidades gerenciales de los directivos para fortalecer los rasgos de dirección y manejo del personal a través de los diferentes procesos <sup>2</sup> de gestión de talento humano que se vienen desarrollando en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Provincia de Concepción - Jauja, con la finalidad de garantizar un clima laboral idóneo, en donde los colaboradores administrativos y operativos cumplan sus funciones eficientemente y se desarrollen en base al trabajo coordinado, las buenas relaciones interpersonales, políticas adecuadas de motivación, y la adecuada toma de decisiones; además de mejorar los ambientes de las oficinas, plataformas de atención, de manera tal que puedan prestar sus servicios sin interrupciones, además de suministrarles todos los recursos materiales y herramientas necesarias, libre de ruidos molestos, para que se desenvuelvan y alcancen la productividad deseada por la organización.
2. <sup>3</sup> Los directivos y responsables de la gestión del talento humano, deben de planificar y desarrollar procesos adecuados de incorporación de <sup>2</sup> los mejores candidatos para cubrir los diferentes <sup>2</sup> cargos que se ofertan por necesidad institucional y seleccionarlos en base a minuciosos procesos de reclutamiento sobre la base de la calificación de los perfiles, experiencias, conocimientos y capacidades de los postulantes; ya que la incorporación de ellos a la organización son aspectos muy fundamentales para el éxito del <sup>6</sup> Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Provincia de Concepción - Jauja. Considerando que, la clave para evitar un inadecuado clima o ambiente organizacional caracterizado por el estrés, ausentismo, angustia en los trabajadores, se inicia desde las etapas de incorporación y

selección de personal. Es decir, que se debe de aprovechar la oportunidad de ingresar a la empresa a trabajadores con un alto potencial y talento para cubrir los puestos requeridos, con el propósito de que estos sean una buena influencia positiva para el clima y éxito de la institución.

3. Instituir y desarrollar los procesos de colocación del personal, posterior a sus contrataciones a fin de lograr su integración y ubicación en el programa; previamente habiéndolos inducido y culturizado con la visión, misión, objetivos, políticas, estructura funcional y directivos de la entidad, lo que favorecerá su incorporación a la organización y su cultura; por ende se fomentará el adecuado ambiente empresarial y el cumplimiento eficiente de sus funciones y objetivos individuales e institucionales; lo que se irá a reflejar en los resultados del desempeño laboral de cada colaborador.
4. Formular y desarrollar políticas adecuadas de motivación (dinerarias y no dinerarias como ascensos, promociones, viajes, reconocimientos, cartas de felicitación, permisos) al mérito, compromiso e involucramiento del personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja, lo que determinará de manera puntual las propiedades motivacionales del ambiente de la institución., por cuanto, permitirá tener colaboradores altamente motivados y por ende serán más eficientes y trabajarán mejor, lo que incrementará la productividad, y el cumplimiento óptimo de las metas y objetivos establecidos de la organización
5. Fortalecer las políticas orientadas al crecimiento y desarrollo personal y profesional de los colaboradores del programa; esto como un indicador de reconocimiento y valoración a su compromiso e involucramiento con la empresa, debido a que estas acciones que favorecen la formación y desarrollo, son estratégicamente buenas para su rendimiento funcional además

de generar en ellos un fuerte sentimiento de pertenencia hacia su entidad empleadora; además de ser fundamental en la prevención de riesgos de naturaleza psicosocial., más bien se obtendrá como resultado niveles altos de autoestima, satisfacción laboral, adecuados niveles de desempeño; reflejados en un idóneo ambiente laboral.

6. Instituir a la retención meritocrático como reconocimiento a la entrega y el buen desempeño de los trabajadores, será sin duda una de las mejores técnicas de valoración y gratitud a los buenos trabajadores, lo que favorece en el fortalecimiento de un buen ambiente laboral; además de mostrarle la satisfacción de la organización respecto a su desenvolvimiento funcional; por lo que, retenerlos los hará sentir útiles y valorados; lo que generara una sana competencia entre ellos, y obteniendo como ventajas a la calidad de los servicios prestados y la satisfacción de los clientes internos y externos del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja.

### Referencias Bibliográficas

- Bustillos, L. (2016). *“El Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo”*. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Bravo, N. (2018). *“La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones”*. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Cabrera, G. (2016). *“Investigación en administración en América Latina. Manizales, Colombia”*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- Chávez, A. (2018). *“La Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017”*. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Chiavenato (2011). *Administración de recursos Humanos*. Quinta edición – noviembre de 2011 – Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Farra, A. & Jauge, C. (2018). *“Clima Laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los Recursos Humanos. Periodo 2017-2018”*. Universidad Nacional del Comahue – Argentina.

- Goicochea, A. (2017). *“Propuesta de Modelo de gestión Estratégica del Talento Humano para mejorar el Clima Organizacional del departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima-Chachapoyas, 2016”*. Universidad Cesar Vallejo Chiclayo - Perú.
- Jaramillo, O. L. (2016). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa*. Colombia.
- Méndez, C. (2016). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colombia.
- Parada, M. & Cerda, H. (2018). *“Clima laboral y Engagement aplicado en la Empresa COOPELAN LTDA”*. Universidad de Concepción Campus Los Ángeles de Chile.
- Pastor Muñoz, A. M., & Pastor Muñoz, R. E. (2018). *Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Camaná - 2018*.
- Pastor, A. y Pastor, R. (2018). *Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camana – 2018*. Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
- Pinedo Mendoza, E. R. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de RENIEC – Sede San Borja año 2015*.
- Rodríguez, Y. (2011). *Gestión del talento humano como fuente de innovación tecnológica*.  
<http://www.gestiopolis.com/wpcontent/uploads/2011/08/la-gestion-del-talento-humano-como-fuentegeneradora-de-innovacion-tecnologica>.

- Rodríguez, L. & Santofimio, A. (2018). *“Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”*. Universidad Libre de Bogotá – Colombia.
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista Cubana de Salud Pública.
- Soto, F. (2016). *Manejo del Talento Humano y el Clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*; Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima – Perú.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial el manual moderno S.A. de CV.
- Vela, L. (2019). *“Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018”*. Universidad César vallejo de Chiclayo – Perú.

**ANEXOS**



Anexo 1: Matriz de Consistencia "GTH y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020"

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
<p>¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<p>La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión del talento Humano</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación de personal.</li> <li>• Colocación del personal.</li> <li>• Recompensas del personal.</li> <li>• Desarrollo del personal.</li> <li>• Retención del personal.</li> </ul>	<p><b>Método de investigación general:</b> método científico. <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Tipo de investigación:</b> Básica o pura</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación general:</b> No experimental. <b>Específico:</b> transversal.</p> <p><b>Esquema:</b></p>  <p>Donde: M = Muestra O<sub>1</sub> = Observación de la V.1 O<sub>2</sub> = Observación de la V.2 r = Correlación entre dichas variables</p> <p><b>Población:</b> 10 colaboradores de AGRO RURAL, Agencia Zonal Concepción - Jauja.</p> <p><b>Muestra:</b> muestra censal, por cuanto la muestra se representará con el total de individuos del universo poblacional.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: <b>Estadística descriptiva</b> <b>Estadística inferencial</b></p>
<p>a. ¿Cómo se relaciona la Incorporación de personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona la Colocación del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020?</p>	<p>a. Determinar cómo se relaciona la Incorporación de personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p> <p>b. Determinar cómo se relaciona la Colocación del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. La Incorporación de personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p> <p>b. La Colocación del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas, objetivos.</li> </ul>	<p><b>Población:</b> 10 colaboradores de AGRO RURAL, Agencia Zonal Concepción - Jauja.</p> <p><b>Muestra:</b> muestra censal, por cuanto la muestra se representará con el total de individuos del universo poblacional.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: <b>Estadística descriptiva</b> <b>Estadística inferencial</b></p>

<p>c. ¿Cómo se relacionan las recompensas del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020?</p>	<p>c. Determinar cómo se relacionan las recompensas del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<p>c. Las recompensas del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo coordinado.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Toma de decisión.</li> <li>• Relación interpersonal.</li> </ul>
<p>d. ¿Cómo se relaciona el Desarrollo del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020?</p>	<p>d. Determinar cómo se relaciona el Desarrollo del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<p>d. El Desarrollo del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Supervisión</li> </ul>
<p>e. ¿Cómo se relaciona la retención del personal con el Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020?</p>	<p>e. Determinar cómo se relaciona la retención del personal y el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	<p>e. La Retención del personal se relaciona significativamente con el Clima organizacional del Programa de Desarrollo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020.</p>	

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>V1</b> Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2008, pág. 5). La GTH., es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las Organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de su cultura, estructura organizacional, entorno ambiental, filosofía de negocio, tecnología y de sus procesos internos y otra infinidad de variables importantes.	Es la determinación, mediante la encuesta, referente a la GTH en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción- Jauja., cuestionario de encuesta que medirá los ítems medidos por la escala de Likert y se distribuirán en 5 dimensiones; incorporación de personal, colocación del personal, recompensas del personal, desarrollo del personal,	- Incorporación de personal.	1. Reclutamiento. 2. Selección. 3. Contratación.	<b>Ordinal</b>  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			- Colocación del personal.	4. Inducción al personal. 5. Orientación al personal. 6. Evaluación del desempeño laboral.	
			- Recompensas del personal.	7. Incentivos económicos. 8. Políticas remunerativas. 9. Políticas de motivación.	
			- Desarrollo del personal.	10. Capacitaciones para el personal. 11. Crecimiento y desarrollo profesional. 12. Superación personal.	
			- Retención del personal.	13. Capacidades y habilidades. 14. Trabajo valorado.	

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
v2 Clima organizacional	Méndez, C. (2016, p. 108), refiere que el Clima organizacional "es aquel ambiente que caracteriza a una organización, el cual es percibido por sus colaboradores el cual influye en su interacción social además de orientar en sus creencias, percepciones y actitudes determinando su satisfacción, desempeño, comportamiento, y eficiencia laboral.	retención del personal.	15. Adecuada relación laboral.	<b>Ordinal</b>  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	
		Es la determinación, mediante la encuesta, referente al Clima organizacional en el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja., cuestionario de encuesta que medirá los ítems medidos por la escala de Likert y se distribuirán en 7 dimensiones; metas, objetivos, trabajo coordinado, relación interpersonal, motivación, supervisión.	- Metas, objetivos.		1. Sentimiento de pertenencia. 2. Comportamiento laboral. 3. Involucramiento y compromiso.
		- Trabajo coordinado.	4. Trabajo en equipo. 5. Integración.		
		- Liderazgo.	6. Resolución de conflictos. 7. Proceso de toma de decisiones. 8. Aprobación.		
		- Toma de decisión	9. Independencia para decidir. 10. Participación en las decisiones organizacionales.		
- Relación interpersonal.	11. Relaciones con sus colegas. 12. Relaciones informales.				

			- Motivación	13. Plan de motivación e Incentivos.	
			- Supervisión.	14. Evaluación del desempeño. 15. Frecuencia de la supervisión laboral.	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1</b> Gestión del Talento Humano	Incorporación de personal	- Reclutamiento.	1. El desarrollo de los procesos de reclutamiento del personal son planificados previamente.	
		- Selección.	2. El proceso de selección de personal se realiza en base al principio de la meritocracia.	
		- Contratación.	3. Se contrata al personal más idóneo para cubrir los diferentes puestos de trabajo.	
	Colocación del personal	- Inducción al personal.	4. A los colaboradores contratados se les brinda inducciones relacionadas a la misión, visión, y objetivos organizacionales.	
		- Orientación al personal.	5. Se orienta al personal respecto a sus funciones y obligaciones laborales.	
		- Evaluación del desempeño laboral	6. La entidad cuenta con parámetros de mejoramiento para evaluar el desempeño de sus colaboradores.	
	Recompensas del personal	- Incentivos económicos.	7. La institución, tiene por política otorgar incentivos económicos aparte de sus sueldos a los mejores colaboradores.	
		- Políticas remunerativas.	8. Considera usted, que la institución cuenta con adecuadas políticas remunerativas.	
		- Políticas de motivación.	9. AGRO RURAL cuenta con adecuadas políticas de incentivo y motivación para su personal.	
	Desarrollo del personal	- Capacitaciones para el personal.	10. Los responsables de gestionar AGRO RURAL Concepción – Jauja, cuentan con un cronograma actualizado y estratégico de capacitaciones.	
		- Crecimiento y desarrollo profesional.	11. Los responsables de gestionar se preocupan por el crecimiento y desarrollo profesional de todos los colaboradores.	
		- Superación personal	12. Los colaboradores demuestran interés por superar sus niveles de conocimientos técnicos, profesionales a fin de mejorar su desenvolvimiento laboral.	
	Retención del personal	- Capacidades y habilidades.	13. Considera usted, que se retiene al mejor personal según sus capacidades y habilidades demostradas.	
		- Trabajo valorado.	14. Los directivos y jefes inmediatos saben valorar su esfuerzo, y compromiso que demuestra por su trabajo y la entidad.	
		- Adecuada relación laboral.	15. Los directivos, saben retener a sus mejores colaboradores como una forma de reconocimiento al buen desempeño.	

**Ordinal**

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
<b>Variable 2</b> Clima organizacional	Metas y objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de pertenencia.</li> <li>- Comportamiento laboral.</li> <li>- Involucramiento y compromiso.</li> </ul>	1. Tiene un sentimiento de pertenencia en favor de AGRO RURAL Concepción – Jauja, y contribuye al cumplimiento de sus objetivos organizacionales.  2. Su comportamiento laboral está alineado a los objetivos institucionales.  3. Su involucramiento y compromiso con sus funciones satisface sus necesidades económicas, laborales, profesionales.	
	Trabajo coordinado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Integración.</li> </ul>	4. En la institución se trabaja de manera coordinada y en equipo.  5. El personal, está fuertemente integrado y cohesionado.	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de conflictos.</li> <li>- Proceso de toma de decisiones.</li> <li>- Aprobación.</li> </ul>	6. Tiene capacidad como para resolver problemas y conflictos que pudieran aparecer durante el cumplimiento de sus funciones.  7. Usted toma decisiones durante el cumplimiento de sus funciones, siempre que no perjudique a la institución.  8. Los directivos saben reconocer al personal con capacidades innatas de liderazgo.	<b>Ordinal</b> 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Independencia para decidir.</li> <li>- Participación en las decisiones organizacionales.</li> <li>- Relaciones con sus colegas</li> <li>- Relaciones informales.</li> </ul>	9. Le permiten tomar decisiones en algunas situaciones durante el cumplimiento de sus funciones.  10. Le permiten a Usted participar, proponer y contribuir en las soluciones y decisiones organizacionales.  11. Se fomenta las relaciones formales entre colegas de trabajo. 12. Los directivos fomentan las relaciones informales entre el personal como camaraderías, juegos deportivos para lograr la integración y el trabajo coordinado.	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de motivación e Incentivos.</li> </ul>	13. Se cuenta con un adecuado Plan de incentivos y motivación para recompensar al buen desempeño de su personal.	
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación del desempeño.</li> <li>- Frecuencia de la supervisión laboral.</li> </ul>	14. En AGRO RURAL Agencia Zonal Concepción – Jauja, evalúan periódicamente su desempeño laboral.  15. La información obtenida en las supervisiones laborales son utilizadas para el mejoramiento del desenvolvimiento de los colaboradores y de esta manera corregir las debilidades funcionales.	

## Anexo 4: Validación del instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

#### I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	POMA HUANI NEQUELI TANIA
1.2. Grado Académico	Lic. Administración
1.3. Cargo e Institución donde labora	UNIDAD EJECUTIVA Nº 10 VILLAVIEJA
1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión del Talento Humano
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bach. Helen Edy Cristóbal Jiménez</li> <li>Bach. Milagros Diana Jesús Callupe</li> </ul>

#### II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Gestión del talento Humano y Clima organizacional del programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, periodo 2020"

#### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

##### 3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje adecuado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables										X
Actualidad	Está adocucado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tiene una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Tiene baseo en aspectos lógicos, científicos y técnicos										X
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e ítems										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

... Apto ...  
 .....  
 .....  
 .....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90

  
 Firma del experto informante  
 CLAD - 32346

DNI N° : ...44 568 417...  
 Teléfono N° : ...989540548...

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS  
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	POMA HUALLI NEQUELI TANIA
1.2. Grado Académico	DE ADMINISTRACION
1.3. Cargo e Institución donde labora	UNIDAD EJECUTORA LP 10 - UJTI DITEPOL
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Clima Organizacional
1.5. Autoras del instrumento	• Bach. Helen Edy Cristóbal Jiménez • Bach. Milagros Diana Jesús Callupe

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Gestión del talento Humano y Clima organizacional del programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, periodo 2020"

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	El el formulario son lenguaje apropiado										X
Objetividad	Está expresado en preguntas claras/observables								X		
Actualidad	Está adecuación al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos técnicos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Apto

.....

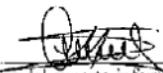
.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto informante  
 CLAD - 32346

DNI N° 44568117  
 Teléfono N° 989540548

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS  
POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

I.1. Apellidos y Nombres	Montoya Piñas Luz Violeta
I.2. Grado Académico	Magister en Gestión Pública
I.3. Cargo e Institución donde labora	Jefe (e) Oficina Zonal Concepción – Jauja / AGRO RURAL
I.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión del Talento Humano
I.5. Autoras del instrumento	• Bach. Helen Edy Cristóbal Jiménez • Bach. Milagros Diana Jesús Callupe

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“Gestión del talento Humano y Clima organizacional del programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, periodo 2020”

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Esta expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología										X
Organización	Tienen una organización lógica										X
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Esta basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable										X
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

....APTO.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90

MINISTERIO DE DESARROLLO AGARRO Y RIEGO  
 AGRICULTURA  
 AGENCIA ZONAL CORAFPOGR  
  
 Mg. Ing. Luz Victoria Morote Pallas  
 JEFE AGENCIA ZONAL (W)

\_\_\_\_\_  
 Firma del experto informante

DNI N° : 19873855.

Teléfono N° : 999679933

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	Montoya Piñas Luz Violeta
1.2. Grado Académico	Magister en Gestión Pública
1.3. Cargo e Institución donde labora	Jefe (e) Oficina Zonal Concepción – Jauja / AGRO RURAL
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Clima Organizacional
1.5. Autoras del instrumento	• Bach. Helen Edy Cristóbal Jiménez • Bach. Milagros Diana Jesús Cailupe

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

"Gestión del talento Humano y Clima organizacional del programa de Desarrollo  
Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, periodo 2020"

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivos-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación								X		

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

APTO.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RURAL  
 AGENCIA FISCAL  
 AGENCIA ZONAL CONCEPCION 2014  
  
 Lic. Ing. Volusia Mendiola Piñas  
 Jefe AGENCIA ZONAL (e)

Firma del experto informante

DNI N° : 19873855.

Teléfono N° : 999679933

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	Campos Gómez Magaly Luz
1.2. Grado Académico	Contador Público Colegiado
1.3. Cargo e Institución donde labora	Especialista Administrativo - Unidad Zonal Junín AGRO RURAL
1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión del Talento Humano
1.5. Autoras del instrumento	• Bach. Helen Edy Cristóbal Jiménez • Bach. Milagros Diana Jesús Callupe

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

"Gestión del talento Humano y Clima organizacional del programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, periodo 2020"

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Actualidad	Está adecuado al estado de la ciencia y la tecnología								X		X
Organización	Tienen una organización lógica										X
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación								X		

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

... APTO. ....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 80

MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO Y RIEGO  
 AGRO RURAL  
 UNIDAD ZONAL JUNIN  
  
 C.A.C. Luz Campos Gomez  
 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO

Firma del experto informante

DNI N° 41465649

Teléfono N° 942821276

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS  
POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	Campos Gómez Magaly Luz
1.2. Grado Académico	Contador Público Colegiado
1.3. Cargo e Institución donde labora	Especialista Administrativo - Unidad Zonal Junín AGRO RURAL.
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Clima Organizacional
1.5. Autores del instrumento	• Bach. Helea Eddy Cristóbal Jiménez • Bach. Milagros Diana Jesús Callupe

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

"Gestión del talento Humano y Clima organizacional del programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, periodo 2020"

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMES**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-visuales									X	
Actualidad	Está asociado al avance de la ciencia y la tecnología										X
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos técnicos, científicos y técnicos										X
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

APTO.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO  
 AGRO RURAL  
 REGIONAL JUNIN  
 .....  
 C.P.C. Rajali Luz Campos Gómez  
 ASISTENTE ADMINISTRATIVO  
 Firma del experto informante

DNI N° 41465649  
 Teléfono N° 942821276

**Anexo 5: Instrumento de Investigación****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**Título: “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja; periodo 2020”**

**Instrucciones para el llenado del cuestionario:**

Estimado colaborador del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario es que solicitamos muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva a los items del cuestionario; ya que los resultados son de utilidad vital para el trabajo investigativo a desarrollarse.

En tal sentido le agradeceremos leer detalladamente cada interrogante y marcar con una “X” la alternativa que usted considera:

**Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº		Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	<b>Dimensión: incorporación de personal</b>			
1	El desarrollo de los procesos de reclutamiento del personal son planificados previamente.			
2	El proceso de selección de personal se realiza en base al principio de la meritocracia.			
3	Se contrata al personal más idóneo para cubrir los diferentes puestos de trabajo.			
	<b>Dimensión: colocación del personal</b>			
4	A los colaboradores contratados se les brinda inducciones relacionadas a la misión, visión, y objetivos organizacionales.			
5	Se orienta al personal respecto a sus funciones y obligaciones laborales.			
6	La entidad cuenta con parámetros de mejoramiento para evaluar el desempeño de sus colaboradores.			
	<b>Dimensión: recompensas del personal</b>			
7	La institución, tiene por política otorgar incentivos económicos aparte de sus sueldos a los mejores colaboradores.			

8	AGRO RURAL cuenta con adecuadas políticas de incentivo y motivación para su personal.			
9	Considera usted, que la institución cuenta con adecuadas políticas remunerativas.			
	<b>Dimensión: desarrollo del personal</b>			
10	Los responsables de gestionar AGRO RURAL Concepción – Jauja, cuentan con un cronograma actualizado y estratégico de capacitaciones.			
11	Los responsables de gestionar se preocupan por el crecimiento y desarrollo profesional de todos los colaboradores.			
12	Los colaboradores demuestran interés por superar sus niveles de conocimientos técnicos, profesionales a fin de mejorar su desenvolvimiento laboral.			
	<b>Dimensión: retención del personal</b>			
13	Considera usted, que se retiene al mejor personal según sus capacidades y habilidades demostradas.			
14	Los directivos y jefes inmediatos saben valorar su esfuerzo, y compromiso que demuestra por su trabajo y la entidad.			
15	Los directivos, saben retener a sus mejores colaboradores como una forma de reconocimiento al buen desempeño.			

#### Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensión: Metas y objetivos	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
1	Tiene un sentimiento de pertenencia en favor de AGRO RURAL Concepción – Jauja, y contribuye al cumplimiento de sus objetivos organizacionales.			
2	Su comportamiento laboral está alineado a los objetivos institucionales.			
3	Su involucramiento y compromiso con sus funciones satisface sus necesidades económicas, laborales, profesionales.			
	<b>Dimensión: trabajo coordinado</b>			
4	En la institución se trabaja de manera coordinada y en equipo.			
5	El personal, está fuertemente integrado y cohesionado.			

	<b>Dimensión: Liderazgo</b>			
6	Tiene capacidad como para resolver problemas y conflictos que pudieran aparecer durante el cumplimiento de sus funciones.			
7	Usted toma decisiones durante el cumplimiento de sus funciones, siempre que no perjudique a la institución.			
8	Los directivos saben reconocer al personal con capacidades innatas de liderazgo.			
	<b>Dimensión: Toma de decisión</b>			
9	Le permiten tomar decisiones en algunas situaciones durante el cumplimiento de sus funciones.			
10	Le permiten a Usted participar, proponer y contribuir en las soluciones y decisiones organizacionales.			
	<b>Dimensión: Relación interpersonal</b>			
11	Se fomenta las relaciones formales entre colegas de trabajo.			
12	Los directivos fomentan las relaciones informales entre el personal como camaraderías, juegos deportivos para lograr la integración y el trabajo coordinado			
	<b>Dimensión: Motivación</b>			
13	Se cuenta con un adecuado Plan de incentivos y motivación para recompensar al buen desempeño de su personal.			
	<b>Dimensión: Supervisión</b>			
14	En AGRO RURAL Agencia Zonal Concepción – Jauja, evalúan periódicamente su desempeño laboral?			
15	La información obtenida en las supervisiones laborales son utilizadas para el mejoramiento del desenvolvimiento de los colaboradores y de esta manera corregir las debilidades funcionales.			

*Muchas Gracias por su participación*

**Anexo 6:** Confiabilidad del Instrumento.**Confiabilidad del Instrumento: Gestión del talento humano**

En el nivel de confiabilidad establecido en el instrumento Gestión del talento humano, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombrach, con el que se evaluó los puntajes obtenidos a través del instrumento aplicado a los colaboradores encuestados de la muestra de estudio.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad****Resumen de procesamiento de casos**

		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombrach	Nº de elementos
0,913	15

#### Estadísticos de los elementos

		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	7,0000	0,72150	15
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO		7,5000	0,71425	15
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN		7,0000	0,72150	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO		7,5000	0,71425	15

**Para el caso del valor de confiabilidad instrumental:** La Gestión del talento humano fue hallada considerando a la muestra de análisis, conformada por 17 colaboradores, el instrumento consideró 15 preguntas.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,9$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Crombrach es 0.913. Como los resultados son mayores a 0,90: en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad muy alta.

#### Confiabilidad del Instrumento: Clima organizacional

En el nivel de confiabilidad establecido en el instrumento Clima organizacional, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombrach, con el que se evaluó los puntajes obtenidos a través del instrumento aplicado a los colaboradores encuestados de la muestra de estudio.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

#### Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombrach	Nº de elementos
0,818	12

### Estadísticos de los elementos

		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	6,0000	0,64593	15
VALIDEZ CRITERIO METODOLÓGICO	DE	6,5000	0,65745	15
VALIDEZ INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	DE	6,0000	0,64593	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	DE	6,5000	0,65745	15

**Para el caso del valor de confiabilidad instrumental:** Clima organizacional, se obtuvo teniendo en cuenta a la muestra de estudio, conformada por conformada por 17 colaboradores del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja, el instrumento consideró 15 preguntas.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,8$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del Alfa de Crombrach es 0.868. De lo anterior, se considera que la confiabilidad instrumental es alta, debido a que los resultados obtenidos son mayores a 0,80.

### Anexo 7: Base de procesamiento de Datos

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN																													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2
1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3
2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						CLIMA ORGANIZACIONAL							
D1	D2	D3	D4	D5	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3

#### Anexo 8: Consentimiento informado



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

ANEXO 4:

### Consentimiento Informado

La Jefa (e) de AGRO RURAL Agencia Zonal Concepción - Jauja, con RUC 20477936882, de la Provincia de Concepción - Huancayo - Junín; que suscribe:

#### **AUTORIZA:**

Mediante el presente documento al Bach. Helen Edy Cristobal Jimenez, identificada con DNI. N° 20104014, con domicilio habitual en la Av. Las Flores Mz. "A", Lote 8 – La Rivera- Distrito de Huancayo – Junín y Bach. Milagros Diana Jesus Callupe, identificada con DNI. N° 45477593 con domicilio habitual en el Jr. Los Cipreses Mz. "A", Lote 9 – Techo Propio - Distrito de Yanacancha – Pasco, en su condición de egresados de la Escuela profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la UPLA a desarrollar su trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural de la Agencia Zonal Concepción-Jauja; periodo 2020", por lo que se dispone a Profesionales de la Entidad, brindar las facilidades necesarias del caso a fin de que cumpla con sus propósitos investigativos.

Quienes refiere desarrollar un trabajo de campo a fin de solicitar información mediante la recopilación de datos a través de un Cuestionario; labor que lo realizaran en los horarios establecidos de oficina previa coordinación con los responsables. Se expide el presente documento a solicitud de la interesada a fin de presentarlo y anexarlo en su documento de investigación (Tesis de grado).

Concepción, Enero de 2021

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO  
 AGRO RURAL  
 Agencia Zonal Concepción - Jauja  
  
 Mg. Ing. Luz Wanda Martínez Piñas  
 JEFE AGENCIA ZONAL (e)

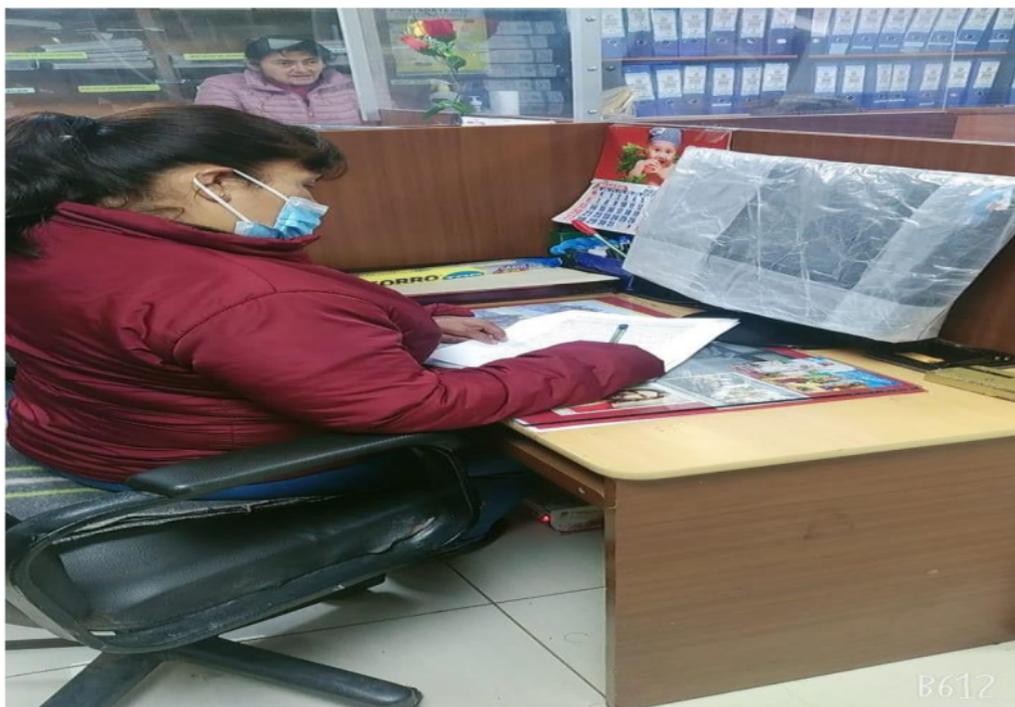


AGENCIA ZONAL CONCEPCIÓN - JAUIJA  
 AV. MARSHAL OAGRES N° 329 3° F. 50 - CONCEPCIÓN  
 TEL/FAX: (043) 511046

**Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento**



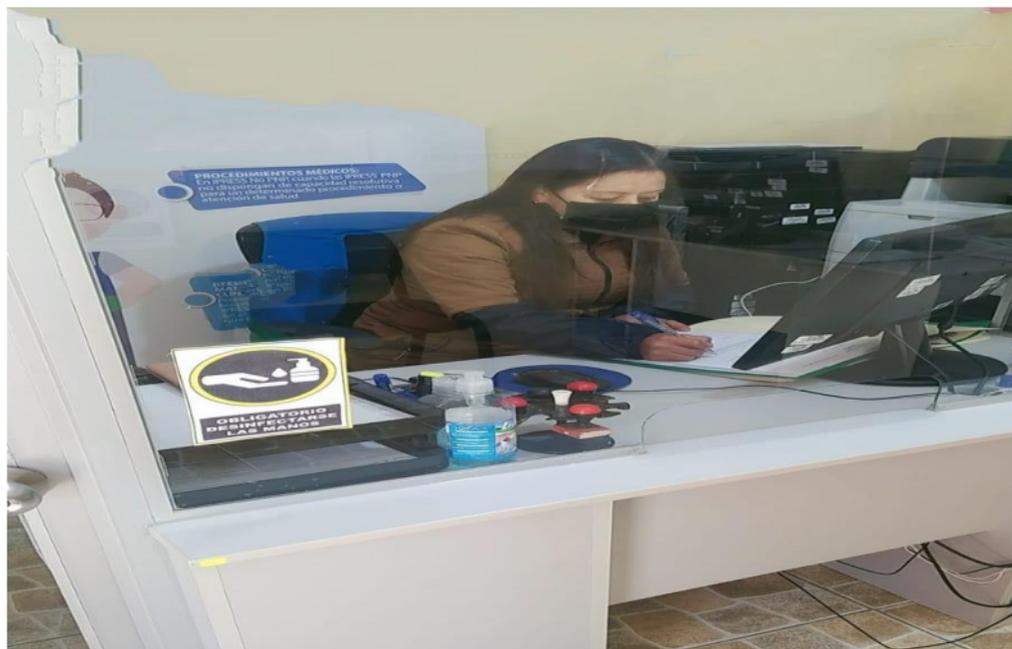
Aplicación del instrumento de investigación



Colaborador administrativo relleno el instrumento de investigación



Llenado de cuestionario por parte de un colaborador de AGRORURAL Concepción



Encuestadoras recogiendo información documentaria

# Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural Concepción-Jauja 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://informatica.upla.edu.pe">informatica.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	15%
2	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.iica.int">repositorio.iica.int</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

9	<a href="https://repositorio.unb.br">repositorio.unb.br</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="https://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="https://www.repositorio.upla.edu.pe">www.repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="https://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="https://transparencia.unitru.edu.pe">transparencia.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="https://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="https://media.utp.edu.co">media.utp.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
17	Joana Raquel Raposo dos Santos. "Ciência de dados e políticas públicas de saúde: exemplos práticos", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2020 Publicación	<1 %
18	<a href="https://repo.uta.edu.ec">repo.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

19	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://www.dspace.unitru.edu.pe">www.dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Adriana Figueroa Valencia, Manuel Uribe Camacho. "Gestión del talento humano bajo la perspectiva de la complejidad en la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bogotá.", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2018 Publicación	<1 %
22	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo