



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTÍNUOS

CLIMA ORGANIZACIONAL BASADO EN LA GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LOS FACTORES
DE PERMANENCIA LABORAL EN LA COOPAC “NUESTRA
SEÑORA DEL ROSARIO” DE CAJABAMBA AÑO 2018

Trabajo de investigación para optar el grado académico de
MAESTRO en:

Dirección y Gestión del Talento Humano

Autores:

Bachiller. Terrones Iparraguirre, Henry Alfonso

Bachiller. Terrones Becerra, Erika Karina

Asesor:

MBA Romero Zegarra, Christiaan Michael

Cajamarca – Perú

2018

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de Figuras	7
Índice de Tablas	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	12
CAPÍTULO III. RESULTADOS	13
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	18
REFERENCIAS	22
ANEXOS	22

Índice de Figuras

Figura 1. Acumulado por dimensión, de acuerdo a la ponderación de respuestas.....	16
Figura 2. Acumulado por dimensión, de acuerdo a la ponderación de respuestas.....	17
Figura 3. Cronograma de actividades de la propuesta.....	44

Índice de Tablas

Tabla 1 Clima organizacional basado en gestión de talento y factores de permanencia laboral....	14
Tabla 2 Matriz de consistencia	22
Tabla 3 Alfa de Cronbach.....	35
Tabla 4 Plan de Capacitación en Trascendencia Personal	36
Tabla 5 Plan de Capacitación en Interacción Social	36
Tabla 6 Plan de Capacitación en Interacción Social	36
Tabla 7 Plan de Capacitación en Interacción Social	37
Tabla 8 Plan de Capacitación en Liderazgo	37
Tabla 9 Plan de Capacitación en Liderazgo	38
Tabla 10 Plan de Capacitación en Liderazgo	38
Tabla 11 Taller de Apertura Organizacional	39
Tabla 12 Perfil de Talento Humano para un Puesto Laboral	40
Tabla 13 Taller de Análisis de Brechas de Talento	40
Tabla 14 Contenidos de Capacitación en Competencias Específicas	41
Tabla 15 Contenidos de Capacitación en Competencias Blandas	41
Tabla 16 Evaluación del Desempeño de Talento Humano	42
Tabla 17 Presupuesto de la propuesta	44
Tabla 18 Resumen de presupuesto	45
Tabla 20 Claridad organizacional, frecuencia y porcentaje por pregunta	45
Tabla 21 Sistema de recompensas, frecuencia y porcentaje por pregunta	45
Tabla 22 Autonomía, frecuencia y porcentaje por pregunta	46
Tabla 23 Liderazgo, frecuencia y porcentaje por pregunta	46
Tabla 24 Interacción social, frecuencia y porcentaje por pregunta	46
Tabla 25 Apertura organizacional, frecuencia y porcentaje por pregunta	46
Tabla 26 Dimensiones y preguntas en cuestionario	47
Tabla 27 Posiciones estratégicas, frecuencia y porcentaje por pregunta	47
Tabla 28 Desarrollo de Talento, frecuencia y porcentaje por pregunta	47
Tabla 29 Dimensiones y preguntas en cuestionario	47
Tabla 30 Factores Internos, frecuencia y porcentaje por pregunta	48
Tabla 31 Factores Externos, frecuencia y porcentaje por pregunta	48

Resumen

Los investigadores identificaron la relación del clima organizacional basado en la gestión de talento humano con los factores de permanencia laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. En la investigación se obtuvo que en la cooperativa las acciones que se toman con respecto al clima organizacional son limitadas para un adecuado clima y así alcanzar los objetivos estratégicos de la organización; así tenemos que, el aspecto más resaltante para mejorar el clima organizacional es la interacción social y el mejor desarrollado es la claridad organizacional. Con respecto a la gestión de talento humano, no se encuentra un proceso implementado, siendo los factores más cuestionados los de selección de personal para los puestos estratégicos de la cooperativa. Asimismo, en la cooperativa los principales factores determinantes para la permanencia laboral son: (a) salarios, (b) calidad de vida y (c) sueldos respecto a otras organizaciones. Siendo los factores desarrollados de permanencia laboral en la cooperativa los siguientes: (a) identidad, (b) orgullo, (c) satisfacción por su labor y (d) ambiente laboral.

La identificación de la relación de variables se realizó en base al análisis e interpretación de resultados obtenidos del instrumento aplicado a 44 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. Los colaboradores son el total de la cooperativa en la sede Cajabamba. La validez del instrumento se realizó por el proceso de validación de expertos obteniéndose 96% de validez y el resultado de la confiabilidad fue de 95.7%, calculado con el alfa de Cronbach.

En la investigación se aplicó con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y tuvo un diseño experimental transeccional correlacional. Después de recolectar los datos a través del instrumento propuesto, para el análisis de la información se siguieron los pasos: (a) primero, agrupar los resultados de todos los colaboradores para obtener la frecuencia de la escala de Likert en cada respuesta y determinar el estado de las variables planteadas en la cooperativa presentándose los resultados en tablas y gráficos de barras; (b) segundo, identificar la relación de las variables utilizando para ello la prueba *Rho de Spearman*, para verificar si las variables consideradas son independientes entre sí o no lo son.

Los resultados arrojaron un resultado de la prueba estadística p de Spearman = 0.771 y una significancia de 0.012, concluyéndose que existe una relación entre las variables analizadas Clima organizacional basado en la gestión de talento humano y factores de permanencia laboral. Con ello podemos inferir que un adecuado plan para potenciar el clima laboral a partir de la gestión de talento humano tendría un impacto positivo en la consecución de objetivos específicos dentro de la cooperativa.

Palabras clave: Clima organizacional, gestión de talento humano, permanencia laboral

Abstract

The researchers identified the relationship of the organizational climate based on the talent management with the factors of labour permanence in the Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. In the research it was obtained that in the cooperative the actions that are taken with respect to the labour climate are limited for a suitable climate and thus reach the strategic objectives of the organization; thus we have that, the most outstanding aspect to improve the work climate is the social interaction and the best developed is the organizational clarity. With respect to talent management, there is no implemented process, being the most questioned factors the selection of personnel for the strategic positions of the cooperative. Likewise, in the cooperative the main determinants for the labour permanence are: (a) salaries, (b) quality of life and (c) salaries with respect to other organizations. Being the factors developed of labour permanent in the cooperative the following: (a) identity, (b) pride, (c) satisfaction for their work and (d) work environment.

The identification of the variable relationship was made based on the analysis and interpretation of results obtained from the instrument applied to 44 employees of the Cooperativa de Ahorro y Créditos Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. The collaborators are the total of the cooperative in the Cajabamba headquarters. The validity of the instrument was carried out by the validation process of experts, obtaining 85% validity and the reliability result was 95.7%, calculated with Cronbach's alpha.

In the research, it was applied with a quantitative approach, of a non-experimental type and had a correlational transectional experimental design. After collecting the data through the proposed instrument, for the analysis of the information, the following steps were followed: (a) first, group the results of all collaborators to obtain the frequency of the Likert scale in each response and determine the state of the variables proposed in the cooperative, presenting the results in tables and bar graphs; (b) second, identify the relationship of the variables using Spearman's Rho test, to verify if the variables considered are independent of each other or are not.

The results yielded a result of the statistical test ρ of Sperman = 0.771 and a significance of 0.012, concluding that there is a relationship between the analyzed variables organizational climate based on talent management and factors of labour permanence. With this we can infer that an adequate plan to enhance the climate work from the management of human talent would have a positive impact on the achievement of specific objectives within the cooperative.

Keywords: Organizational climate, talent management, TM, labour permanence

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Amable, M. (2000). *La precariedad laboral y su impacto en la salud*. Tesis de doctorado, Universidad Pompeu Fabra. España.
- Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1,2), 27–30.
- Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paauwe, J. (2014). *Talent management: Current theories and future research directions*. *Journal of World Business*, 49(2), 173–179.
- Anaya, L., & Paredes, J. (2015). Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano. Tesis de Maestría. Universidad del Pacífico. Lima – Perú.
- Andrade, N., Flores, E., Vásquez, A., & Buenaño-Allauca, M. (2017). Propuesta de un modelo de gestión para la administración de talento humano de una cooperativa de Ahorro y Crédito. *Revista Publicando*, 4(11 (2)), 606-619.
- Barros, A., & Mariana, E. (2017). *Estudio y propuesta de un modelo de gestión de talento humano en el sector cooperativo de la ciudad de Cuenca. Caso de aplicación: Cooperativa de Ahorro y Crédito Profuturo Ltda. Período 2015-2016* (Bachelor's thesis).
- Bernabé, V. M., Estrada Castellanos, M. E., Pasasi, J., & Elizabeth, V. (2013). *Diseño de un modelo de evaluación del clima organizacional para la mejora de los servicios que brinda la Federación de Asociaciones Cooperativas de Ahorro y Crédito de El Salvador de Responsabilidad Limitada (FEDECACES DE RL)* (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador).
- Browell, S. (2002). *Retenga con éxito a sus empleados en una semana*. (1ª Ed). España: Ediciones Gestión 2000, S. A.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *The search for global competence: From international HR to talent management*. *Journal of World Business*, 51, 103–114.
- Cappelli, P. (2008). *Talent management for the twenty-first century*. *Harvard Business Review*, 86(3), 74.
- Conaty, B., & Charan, R. (2010). *The talent masters: Why smart leaders put people before numbers*. London: Random House Business Books.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda*. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2015). *Talent management: Progress and prospects*. *Human Resource Management Review*, 25(3), 1–10.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 2009. Cap. 1,2, 13, p 1-32 y 370-397.
- Cueva, E., & Quispe, R. (2017). *Relación de la gestión de talento humano y la motivación en los colaboradores de la empresa financiera Uno SA-Cajamarca 2017* (Tesis parcial). Universidad Privada del Norte – Cajamarca.

- Echeverri, D., & Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios gerenciales*, 30(131), 184-189.
- Elías, E., & Vargas-Hernández, J. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Gestión Joven*. ISSN 1988-9011, (16), 109-126.
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2010). *The role of the corporate HR function in global talent management*. *Journal of World Business*, 45(2), 161–168.
- Festing, M., Schäfer, L., & Scullion, H. (2013). *Talent management in medium-sized German companies – An explorative study and agenda for future research*. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1872–1893.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, (42).
- Gómez, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta colombiana de psicología*, (11).
- Grisales Marín, Á. M., & Arango Meza, B. E. (2017). Factores motivacionales que determinan la permanencia de los colaboradores de ADYLOG.
- Guillén, I. y Aduna, A. (2008). La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa. *Estudios Gerenciales*, 24(106), 47–64.
- Gümüş, S., Apak, S., Gümüş, H., & Kurban, Z. (2013). *An application in human resources management for meeting differentiation and innovativeness requirements of business: talent management*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 794-808.
- Heizer, J. y Render, B. (2004). *Principios de Administración de Operaciones*. (5ª Ed.) México: Pearson Education.
- Hernández, J. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina s.a. Cajamarca, 2016*. Universidad Privada del Norte – Cajamarca.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Huerta, D., Rosio, M., García, R., & Sánchez, C. (2017). *Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos SA Plaza Veá Breña, 2015*. Universidad Peruana las Américas.
- Jara, A., & Avalos, A. (2017). Modelo de gestión de talento humano basado en el clima organizacional de las empresas de embutidos. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*. e-ISSN 2528-7842, 3(1), 01-08.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). *Talent management: A critical review*. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.

- Lisbona, A., Palací, F. y Gómez, A. (2008). Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2.), 153–167.
- Llatas, E. (2017). *Influencia de gestión por competencias desde el talento humano en el clima organizacional de la institución educativa san Ramón Cajamarca 2017*. Universidad Privada del Norte – Cajamarca.
- Martínez, R. (2002). *El Éxito es de Quienes Pueden Cambiar el Clima*. Austria.: Hay Group.
- Mballa, L. (2017). Desarrollo local y microfinanzas como estrategias de atención a las necesidades sociales: un acercamiento teórico conceptual. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 62(229), 101-127.
- Menéndez J. (2007), Mercadeo en estos tiempos, *Debates IESA*, 12(1), 18-22.
- Moran, E. y Volkwein, J. (1992). *The cultural approach to the formation of organizational climate*. *Human Relations*. 45, 19–47.
- Morataya, C. (2009) *Factores que han influido en la permanencia laboral de los colaboradores de una fábrica de confección y distribución de uniformes escolares ubicada dentro del perímetro de la Ciudad Capital*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Angel Divino, Chiclayo 2016*. Universidad Señor de Sipán.
- Morley, M. J., Scullion, H., Collings, D. G., & Schuler, R. S. (2015). *Talent management: A capital question*. *European Journal of International Management*, 9(1), 1–8.
- Pardo, C., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48.
- Portillo Prieto, M., Morales Espejo, A., & Ibarvo Urista, V. (2016). *Clima organizacional y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora en la ciudad de chihuahua*.
- Robbins S. y Judge T. (2009), *Comportamiento Organizacional*, (13a ed.), Naucalpan de Juárez, México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, M., Bermúdez, E., & Vásquez, H. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 3(7), 438-448.
- Saddozai, S. K., Hui, P., Akram, U., Khan, M. S., & Memon, S. (2017). Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment. *Chinese Management Studies*, 11(3), 538-554.
- Santana, P. & Araujo, Y. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?. *Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa*. Mallorca: AEDEM. Recuperado el 15 de junio de 2018 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>.

- Scullion, H., Collings, D. G., & Caliguri, P. (2010). *Global talent management. Journal of World Business*, 45(2), 105–108.
- Scullion, H., Collings, D. G., & Vaiman, V. (2016). *Guest editorial: Strategic talent management. Employee Relations Today*, 38(1), 1–5.
- Sparrow, P., Scullion, H., & Tarique, I. (2014). *Strategic talent management: Contemporary issues in international context. Cambridge: Cambridge University Press.*
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). *Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach. Human Resource Management Review*, 23(4), 326–336.
- Titusunta, Q., & Soraya, D. (2017). *Análisis de la gestión del talento humano en el sector de cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de cuenca y propuesta de diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias. Caso de aplicación Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores del Azuay, periodo 2015* (Bachelor's thesis).
- Trujillo, S. (2009). *Medición de clima organizacional en Coomeva EPS Integrados IPS mediante el diseño, construcción y validación de un instrumento.*
- Vega, D., Arevalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Revista Diversitas, Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329–349.
- Vélez, M., Pino, A., & Zambrano, N. (2015). Clima organizacional enfocado al desempeño del talento humano. *ECA Sinergia. ISSN 2528-7869*, 6(1), 151-160.
- Vinueza, A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador. Universidad Mayor de San Marcos. Lima – Perú.*
- Vaiman, V., Scullion, H., & Collings, D. G. (2012). *Talent management decision making. Management Decision*, 50(5), 941–952.