

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAMPO FE DE LIMA,
2025

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Br. Jara Carhuapoma, Deibel Bristela
<https://orcid.org/0000-0003-2048-1449>

ASESORA

Ms. Palma Elorreaga, Selene Celeste
<https://orcid.org/0000-0002-2579-7074>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

TRUJILLO - PERÚ
2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Selene Celeste Palma Elorreaga con DNI N° 70010617, como asesora del trabajo de investigación titulado “Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025”, desarrollado por la egresada Deibel Bristela Jara Carhuapoma con DNI N° 74245708 del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Ms. Selene Celeste Palma Elorreaga
Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCO ANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. VÍCTOR MANUEL JIMÉNEZ UBILLUS

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios por permitir la realización de este estudio, reconociendo que, sin él en mi vida, no soy nadie. A mis padres y hermanos que son la base fundamental para mí, los cuales de alguna u otra manera me han apoyado en todo momento a pesar de las dificultades.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios que es lo más importante en mi vida. Este logro es muy importante, y doy fe que los tiempos de Dios son perfectos, confiemos y esperemos en su voluntad que es buena, agradable y perfecta. Asimismo, agradezco a mis padres, hermanos que estuvieron motivándome a seguir creciendo profesionalmente, ellos son ese motivo que empuja a mi lucha día a día. También, a la universidad que fue importante en este proceso de formación, gracias por sus enseñanzas a todos los que forman parte de ella. Por último, a la empresa que me brindó los accesos correspondientes, permitiendo así la realización de esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **Deibel Bristela Jara Carhuapoma**, con **DNI N° 74245708**, egresada del **Programa de estudios Administración** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“CLIMA LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAMPO FE DE LIMA, 2025”**, el cual consta de un total de 94 **páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **33 páginas en anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La Autora



Deibel Bristela Jara Carhuapoma

DNI: 74245708

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA.....	29
2.1. Enfoque y tipo de investigación	29
2.2. Diseño metodológico	29
2.3. Población y muestra.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	31
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	33
2.6. Aspectos éticos de la investigación	34
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	36
Tabla 2	37
Tabla 3	38
Tabla 4	39
Tabla 5	40
Tabla 6	41
Tabla 7	42
Tabla 8	43
Tabla 9	44
Tabla 10	45
Tabla 11	46
Tabla 12	47
Tabla 13	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	30
Figura 2	36
Figura 3	37
Figura 4	38
Figura 5	39
Figura 6	40
Figura 7	41
Figura 8	42
Figura 9	43

RESUMEN

Un ambiente laboral positivo es esencial para la retención de empleados, ya que un entorno de trabajo saludable con buena comunicación, reconocimiento y desarrollo profesional aumenta el compromiso y la satisfacción de los empleados, reduciendo así la rotación de personal. Por lo tanto, el objetivo general fue determinar la relación entre el ambiente laboral y la retención de empleados en Campo Fe de Lima en 2025. La metodología empleó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo y de tipo investigación básica. La población de estudio consistió en 80 empleados, y la técnica de recolección de datos fue una encuesta mediante un cuestionario. En conclusión, el estudio indicó un alto nivel de ambiente laboral (72.50%) y un alto nivel de retención de empleados (55%). Además, con referencia al análisis inferencial, realizado mediante la prueba Rho de Spearman, se encontró una relación significativa entre el clima laboral y la retención de empleados, mostrando un nivel de significancia de $0.000 < 0.005$ y Rho de Spearman = 0.808. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula (H_0), resultando en una relación positiva y significativa. Esto subraya la importancia de integrar estrategias de clima laboral como pilar fundamental para la retención de empleados, un aspecto crucial que vincula proactivamente el bienestar con la seguridad laboral.

Palabras clave: Ambiente laboral, recursos humanos, satisfacción laboral.

ABSTRACT

A positive work environment is essential for employee retention, as a healthy workplace with good communication, recognition, and professional development increases employee commitment and satisfaction, thus reducing staff turnover. Therefore, the overall objective of this research was to determine the relationship between work environment and employee retention at Campo Fe de Lima in 2025. The methodology employed a non-experimental, descriptive-correlational design with a quantitative approach and basic research type. The study population consisted of 80 employees, and the data collection technique was a survey using a questionnaire. In conclusion, the results indicated a high level of work environment (72.50%) and a high level of employee retention (55%). Furthermore, in the inferential analysis, using Spearman's Rho test, a significant relationship was found between work climate and employee retention, evidenced by a significance level of $0.000 < 0.05$ and a Spearman's Rho of 0.808. Therefore, the null hypothesis (H_a) was accepted, meaning that both variables are positively and significantly related. This highlights the importance of integrating work climate strategies as a central pillar for employee retention, a significant investment that proactively aligns well-being with job security.

Keywords: work environment, human resources, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones enfrentan desafíos cada vez más complejos para poder mantener a sus colaboradores motivados y comprometidos. Tanto el clima laboral como la retención de talento humano se han convertido en prioridades estratégicas, pues no solo influyen en la productividad y el rendimiento, sino también en la sostenibilidad empresarial a largo plazo. No obstante, muchas empresas continúan restando importancia a la construcción de un entorno laboral saludable y centran sus esfuerzos básicamente en aspectos financieros u operativos. Esta falta de atención puede traer como consecuencias índices elevados de rotación y un deterioro progresivo del clima organizacional (Aden University, 2024).

A nivel mundial, una investigación desarrollada por la Universidad Johns Hopkins concluye que el setenta y cinco por ciento de los trabajadores experimentan un bajo nivel de bienestar en el trabajo. Únicamente el diecisiete por ciento afirma gozar de un alto bienestar, mientras que el catorce por ciento reconoce niveles bajos. Además, cuatro de cada cinco colaboradores perciben que no están progresando profesionalmente. Los porcentajes por regiones muestran diferencias importantes: Latinoamérica (diecinueve por ciento), Estados Unidos y Canadá (dieciséis por ciento), Europa (catorce por ciento), Asia (dieciocho por ciento) y África (veintitrés por ciento) en percepción de bienestar laboral (Grace Place to Work, 2022).

En el contexto europeo, España destaca como uno de los países con menor compromiso laboral. Sus colaboradores manifiestan con mayor frecuencia emociones negativas como tristeza, enfado y desmotivación, además del deseo de abandonar la empresa. Sin embargo, en muchos casos no lo hacen debido a la limitada expectativa de encontrar mejores oportunidades laborales que ayuden en su desarrollo profesional y personal. Es así que, España fue ubicado como la tercera nación con menor nivel de compromiso en el continente europeo, junto con Suiza, y solo por encima de Francia (siete por ciento), Luxemburgo e Italia (ocho por ciento). Estos resultados sitúan al país entre aquellos con peores indicadores de bienestar emocional y clima laboral (Business Insider, 2024).

En el contexto de Latinoamérica, Oyarzún (2023) de Chile, sustenta que el clima laboral se visualiza actualmente como un componente primordial para que las organizaciones alcancen el tan ansiado éxito, asimismo, señala que su impacto no sólo es limitado exclusivamente a la percepción individual de los colaboradores, sino también directamente en la productividad, la conservación del talento humano e identidad que

proyectan las organizaciones. Un ambiente de trabajo adecuado propicia condiciones que fortalecen la motivación, la creatividad y compromiso de los trabajadores, al mismo tiempo refuerza el sentido de pertenencia y cohesión dentro de los equipos. Además, contar con un entorno saludable facilita la realización eficientemente de las funciones, promueve relaciones laborales positivas y contribuye a una mejor adaptación frente a los cambios, elementos esenciales para mantener un desempeño organizacional estable y competitivo.

Por otro lado, datos recientes muestran que en el Perú el doce por ciento de las empresas logra implementar un clima laboral que favorezca la retención del talento joven, mientras que apenas el catorce por ciento brinda oportunidades significativas de desarrollo profesional (Forbes, 2024). Esta situación refleja una brecha importante en la administración del personal, evidenciando que en su gran mayoría el sector organizacional aun no prioriza las estrategias orientadas al bienestar y crecimiento de sus empleados.

Así mismo, se estima que el ochenta y seis por ciento de los empleados renuncia debido a un mal clima laboral, especialmente vinculado con el liderazgo y la relación con los jefes inmediatos. El catorce restante indicaría que dejaría la organización por factores salariales, como también la ausencia de beneficios académicos (Gestión, 2020). Estos datos muestran que, si las empresas no centran su atención a optimizar el clima laboral y en emplear buenas prácticas de gestión de talento, las dificultades internas acrecentarán y se manifestarán en elevados índices de rotación de personal a largo plazo.

Por su parte Great Place To Work (2025), señala que el bienestar de los colaboradores ha evolucionado de ser un elemento secundario para convertirse en una estrategia central para las empresas, tanto así que, quienes busquen direccionarse al cuidado y desarrollo integral de sus colaboradores logran aumentar la motivación de estos. Por lo tanto, el bienestar laboral es clave e importante para sostener un clima organizacional saludable, tanto así que, no sólo favorece la productividad habitual, sino que también contribuye a mantener de manera estable a los colaboradores, en consecuencia, se fomenta una cultura organizacional innovadora y sostenible en un mercado tan cambiante y competitivo.

Por otro lado, según lo señalado por Bermejo et al, (2022) manifiestan que el análisis del clima laboral se debe realizar de manera habitual y constante en el sector empresarial, recomendando que una vez que se haya identificado o reconocido los puntos

de mejora, se debe plantear estrategias como alternativas de mejora que contribuyan a mejorar el entorno laboral. Por ende, la atención continua contribuye a la retención, continuidad y durabilidad de los colaboradores. En consecuencia, si no se logra establecer un ambiente de trabajo sano, podría ser perjudicial para las empresas, tanto así que, afectarían al logro de los objetivos.

La empresa estudia llamada Campo Fe, pertenece al sector del rubro de servicios, la cual tiene una trayectoria destacada, asimismo, cuenta con una cultura organizacional a base de los valores como la honestidad, respeto y vocación de servicio. Sin embargo, enfrenta desafíos relacionados con la retención del talento humano posiblemente influenciados por factores asociados al clima laboral, tales como falta de oportunidades de desarrollo profesional, factores salariales, ausencia de beneficios académicos y presión por cumplimiento de objetivos. Estas condiciones pueden afectar tanto la estabilidad como la productividad de los colaboradores. Por ello, resulta fundamental comprender como el ambiente laboral se relaciona con la retención de los recursos humanos, a fin de identificar las principales causas de ello y plantear estrategias efectivas que contribuyan a mejorar la permanencia de los trabajadores, fortalecer la cultura organizacional y asegurar el desarrollo sostenible de la empresa.

En este contexto, el problema de investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa campo fe de Lima, 2025?

La investigación se justifica desde un enfoque teórico, ya que los resultados contribuirán al conocimiento científico, generando nuevos enfoques o teorías y permitiendo, en su caso, corroborar u objetar estas ya existentes. Asimismo, se justifica de manera práctica dado que sus hallazgos contribuirían directamente a los involucrados, y permitirán que se identifique los puntos críticos que intervienen directamente en la permanencia del personal, para diseñar estrategias que mejoren el clima laboral, la satisfacción y la estabilidad de los colaboradores (Huairé et al., 2022).

Con respecto al objetivo general se tuvo: determinar la relación entre el clima laboral y la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Por consiguiente, entre los objetivos específicos se tuvo: Determinar la relación entre el clima laboral y la compensación - beneficios de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Determinar la relación entre el clima laboral y las oportunidades de desarrollo

profesional de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Así también como hipótesis general se tuvo, Ha: El clima laboral se relaciona significativamente con la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho: El clima laboral no se relaciona significativamente con la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Seguidamente como hipótesis específicas se tuvo; Ha1: El clima laboral se relaciona significativamente con la compensación - beneficios de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho1: El clima laboral no se relaciona significativamente con la compensación - beneficios de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ha2: El clima laboral se relaciona significativamente con las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho2: El clima laboral no se relaciona significativamente con las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ha3: El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho3: El clima laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Con respeto a los estudios previos considerados en la investigación; a nivel internacional, Patiño et al. (2022) analizaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Universidad Nacional de Loja. El objetivo de la investigación fue determinar cómo el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el año 2022. La metodología de la investigación fue de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Como técnica utilizó la encuesta usando, siendo aplicada a una muestra de 136 trabajadores. Los resultados demostraron una correlación notable, particularmente para los factores de comunicación ($r=0,580$) y del liderazgo ($r=0,517$), sugiriendo que un entorno empresarial positivo tiene un efecto directo sobre el rendimiento laboral. En conclusión, fortalecer estos factores se considera fundamental para mejorar el desempeño del personal y favorecer el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este hallazgo aporta a la presente investigación al evidenciar que un ambiente organizacional sano, impacta directamente en el trabajo de los

trabajadores, respaldando que es importante analizar los factores como la comunicación, el liderazgo y ambiente laboral, los cuales impactan en la retención, la satisfacción y motivación del personal en Campo Fe.

Así mismo, Contreras et al., (2024), estudiaron la retención del talento humano y el desarrollo profesional en una entidad bancaria - Ecuador. Se tuvo como objetivo general analizar la relación con la retención del talento humano y el desarrollo profesional. Su investigación fue no experimental- transversal, contando con la participación de un número de 262 trabajadores, usando como herramienta el cuestionario. Los resultados obtenidos es que, se encontró un nivel menor de significancia al p-valué por 0.05 permitiendo que se acepte la hipótesis alterna, por lo tanto, la hipótesis nula se rechazó, con ello se obtuvo un Rho Spearman de 0.569**, es decir, si existe correlación positiva entre ambas variables de estudio. Po lo tanto, se concluyó que las acciones que tome la empresa en referencia a la mejora y fortalecimiento de habilidades profesionales de los trabajadores influyeran sobre la satisfacción laboral y retención de los recursos humanos. Este hallazgo aporta a la presente investigación al demostrar que factores internos del clima laboral, como las oportunidades para el desarrollo profesional pueden influenciar directamente en la permanencia del personal dentro de las organizaciones.

Además, Lanzón y Ramírez (2024), investigaron el ambiente organizacional y su influencia en la retención del talento en la vicepresidencia de mercados y experiencia del cliente en una institución financiera de enero hasta abril del 2024. Se tuvo como objetivo la evaluación del ambiente organizacional y su influencia en la retención del talento en una institución financiera privada, para ello se consideró un enfoque descriptivo correlacional, donde se tuvo un total de 18 empleados, utilizándose como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, existen oportunidades de mejora en el clima organizacional como el liderazgo, el estímulo al desarrollo profesional y la flexibilidad. Asimismo, se identificó que si hubo correlación significativa entre las variables de estudio. Este hallazgo aporta a la presente investigación al evidenciar que, un ambiente de trabajo favorable influye no solo en el desempeño, sino que también, en la estabilidad del personal dentro de la organización.

Por otro lado, Chasi et al. (2024), estudiaron la retención del talento humano y la satisfacción laboral: una investigación a una entidad de la ciudad de Quevedo - Ecuador. El objetivo fue analizar como la satisfacción de los colaboradores dentro de una entidad afecta su permanencia. Se usó una metodología de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, se contó con la colaboración de 25 individuos, utilizándose el cuestionario como instrumento. De acuerdo a los resultados obtenidos se obtuvo que los componentes que generan la insatisfacción y causan un impacto en la retención del personal es: el clima laboral, las condiciones del trabajo, la falta de oportunidades para el crecimiento profesional y el no reconocimiento al desempeño de los trabajadores. Se concluye que, la satisfacción laboral tiene gran influencia en la retención de talento humano. Este hallazgo aporta a la presente investigación al destacar que un entorno laboral favorable es clave para mantener al personal en la organización.

Con respecto a los estudios previos considerados en la investigación; a nivel nacional, Loyola (2025), estudió sobre el ambiente laboral y la retención del recurso humano en la empresa crédito Huancayo S.A., Trujillo. Su objetivo fue describir la relación entre el ambiente laboral y la retención del recurso humano de los colaboradores. El estudio fue descriptivo, correlación y de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, donde se tuvo un total de 30 participantes, utilizándose como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos de Rpho Spearman un coeficiente de correlación por 0.794** y $p < 0.05$, quiere decir que si existe correlación significativa y positiva entre las variables de estudio. Se concluye que, existe relación entre el clima laboral y la retención del talento humano. Este hallazgo aporta a la presente investigación al confirmar, en un contexto peruano, que un buen ambiente de trabajo si influye directamente en su decisión de los trabajadores de permanecer o no en la organización.

Así mismo, Chávez et al. (2022) investigación sobre las remuneraciones laborales y la retención del recurso humano de los trabajadores en Explo Drillig - Colquijirca, 2022. Cuyo objetivo se basó en describir la correlación existente entre las remuneraciones laborales y la retención del recurso humano. La investigación fue de tipo básico, correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. Para ello, se contó con la participación de 131 trabajadores, aplicando como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron una correlación significativa entre las variables que fueron objeto de estudio, reflejada en el Rho de Spearman de 0.363, indicando una correlación baja. Esto quiere decir que, a medida que hay un incremento de la compensación (dinero) laboral, la retención del personal tiende a mejorar. Este hallazgo respalda la importancia

de garantizar una adecuada compensación para favorecer la permanencia de los empleados, aportando evidencia relevante para la presente investigación.

Por otro lado, Cumpa et al. (2023), estudiaron como la retención del recurso humano se ve influenciado con el comportamiento empresarial en la distribuidora de alimentos – Trujillo del 2023. Se usó una metodología cuantitativa, diseño no experimental, corte transversal y con un alcance correlacional, donde 45 trabajadores fueron quienes participaron de esta investigación, aplicando como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que si existió correlación entre ambas variables que fueron objeto de estudio, donde el nivel de significancia fue de 0.000 y un R de Pearson por 0.756; concluyéndose que existe una correlación positiva alta y una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano. Este hallazgo aporta a la presente investigación al confirmar que factores internos como la cultura, comunicación y relaciones laborales, componentes del comportamiento organizacional si influyen claramente en el momento en el que los empleados deciden si continuar o permanecer en la empresa.

Por último, Bazán (2022), estudió la motivación y retención laborales en colaboradores en la entidad Pacifico Seguros - Chiclayo. La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación y la retención laboral en trabajadores de una empresa aseguradora, el estudio fue no experimental, transversal, correlacional, donde se tuvo la participación de 82 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados indicaron relación positiva ($p < .01$). Se concluye que, existió una correlación significativa y positiva entre las variables que fueron objeto de estudio. En conclusión, se encontró que los colaboradores que se encuentran altamente motivados permanecen mayor tiempo en las empresas. Este hallazgo aporta a la motivación es un factor clave que influye directamente en la permanencia del talento humano dentro de las organizaciones.

Con respecto a los estudios previos considerados en la investigación; a nivel local, Príncipe (2025), investigó la retención del recurso humano y la cultura organizacional de los colaboradores de la municipalidad, Lima – 2024. El estudio obtuvo como objetivo principal analizar la relación entre la retención del recurso humano y la cultura organizacional, la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, relacional y de diseño no experimental. Los participantes fueron 100 trabajadores, utilizándose como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que, hay relación $p < 0,05$. Se

concluyó que, sí existe entre la cultura organizacional y la retención del personal. Los estudios revisados muestran que un buen clima laboral posee una relación positiva significativa con la retención de los recursos humanos. Este hallazgo aporta a la presente investigación para mejorar el clima laboral en Campo Fe, ya que puede favorecer a la permanencia y compromiso de sus trabajadores, fortaleciendo así la gestión del talento en la empresa.

Así mismo, Barrientos (2023), estudió la retención del recurso humano y la cultura organizacional en la empresa de servicios generales en el distrito de Independencia, 2023. Esta investigación planteó como objetivo general establecer la relación entre la retención del recurso humano y la cultura organizacional, la metodología fue de nivel correlacional-descriptiva, diseño no experimental y de corte transversal, aplicando un enfoque cuantitativo. Para ello, se contó con la colaboración de 21 colaboradores, utilizándose como herramienta el cuestionario. Los resultados fueron que, hay una relación positiva de 0.790 ($p < 0,05$). Se concluyó que, si existió una correlación entre las variables que fueron estudiadas. Este hallazgo aporta a la investigación a través de la importancia dirigida una cultura organizacional sólida para favorecer la permanencia del personal, aportando evidencia relevante para la presente investigación en Campo Fe.

Por otro lado, Mendoza (2025), estudió la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador operativo de la entidad Coexa Cia S.A. 2024. Esta investigación presentó como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador, para ello se consideró un enfoque cuantitativo, relacional, donde se tuvo la participación de 202 trabajadores mediante la aplicación del instrumento denominado cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron una correlación de Spearman de 0.873 entre las variables que fueron objeto de estudio. Se concluyó que, al existir correlación se acepta la hipótesis principal, demostrando que ambiente de trabajo sano, se vincula con un rendimiento superior en los colaboradores operativos de la empresa Coexa Cia. Esto quiere decir que la necesidad de plantear y establecer estrategias que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo, fomentando el compromiso y la motivación del equipo, logrando que se mejore la productividad de la empresa. Este hallazgo aporta a la investigación donde se destaca que un buen ambiente de trabajo no sólo influye en la retención del personal, sino que también ayudan a la productividad, lo que aporta un enfoque integral para mejorar la gestión del talento en Campo Fe.

Por último, Baldeon (2020), estudió el clima laboral y la retención del recurso humano en una entidad municipal del distrito de Ate – 2020. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del clima laboral y la retención de recurso humano. Par ello se aplicó un enfoque cuantitativo de corte transversal, fue de nivel descriptivo – correlacional, con diseño no experimental, donde se tuvo la participación de 94 personas, utilizándose como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron un valor de 0.817 con una significancia de 0.000 (Sig. <0.05). Se concluyó que, hay una correlación positiva y muy alta entre las variables que fueron estudiadas. Este hallazgo aporta a la investigación porque demuestra que la existencia de un buen ambiente de trabajo es importante ya que ayuda a una eficaz gestión del talento, lo cual aporta sustento a la presente investigación.

En conjunto, estos estudios exponen consistentemente que un clima laboral positivo, una cultura organizacional sólida y una motivación apropiada poseen un impacto significativo en la retención del personal, facilitando evidencia notable para esta investigación en la organización de Campo Fe, en el cual la mejora del clima laboral puede beneficiar la permanencia y el compromiso de sus colaboradores.

El clima laboral ha sido tomado en cuenta con gran relevancia desde tiempos atrás como es el siglo XX, el cual se define como un conjunto de apreciaciones compartidas por los colaboradores que forman parte de una organización, haciendo referencia normas, políticas, prácticas y el ambiente de trabajo (Schneider, et al., 2013). Destacando las principales teorías, este concepto y respalda en la de percepciones compartidas, este modelo fue investigada por los autores Litwin y Stringer, acompañada de la teoría de climas específicos.

Schneider et al. (2013) señala que la teoría de percepciones compartidas expone que el clima organizacional muestra las percepciones agrupadas de los trabajadores con relación con las practicas, políticas y procedimientos que son recompensados. Desde este punto de vista, el clima laboral no es una característica individual, más bien es un fenómeno colectivo que muestra la interpretación que los trabajadores hacen de su ambiente de trabajo, por lo que permite y se convierte en un método adecuado para los estudios cuantitativos.

Por su parte Litwin y Stringer (1968) mediante la teoría del clima organizacional la cual relaciona principalmente el ambiente de trabajo con la motivación y el desempeño. Este modelo identifica nueve dimensiones clave: estructura, responsabilidad, recompensas, riesgo apoyo, calidez, identidad, estándares y conflicto. Dichas dimensiones permiten valorar integralmente el clima laboral y son considerablemente utilizadas en investigaciones correlacionales que buscan relacionar el clima con variables como la satisfacción o la retención del talento humano.

Por su parte Gan y Triginé (2012) señalaron que el ambiente laboral es un punto central de la dinámica de la organización y depende de múltiples factores, que incluyen desde las normas internas y los ambientes físicos del lugar de trabajo hasta las actitudes del empleado, los estilos de liderazgo, los salarios y la identificación de los empleados con sus funciones. Esta teoría muestra que un ambiente adecuado no solo ayuda a mejorar la eficiencia, sino que también reduce inconvenientes internos y aumentan la lealtad de los trabajadores hacia la organización.

Chiavenato (2004) señala que el clima laboral en las organizaciones hace referencia a las características que forman parte del entorno laboral, las cuales son percibidas por los colaboradores, éstas influyen de manera directa en su desempeño y comportamiento. Por lo que, es importante que se establezca un ambiente laboral saludable que promueva el compromiso y motivación, ya que impacta directamente en la retención del personal y productividad.

Por su lado, Bry y Wigert (2022) indican que el clima en las empresas es el reflejo del comportamiento en conjunto de los trabajadores y la forma en que reciben su entorno de trabajo. Asimismo, es importante recalcar que el clima laboral no solo se basa en los elementos del ambiente psicosocial, sino que también en la percepción global de los trabajadores en relación con el entorno y el impacto en la dinámica laboral que permite comprender como las personas se adaptan, conectan y prosperan en un ambiente laboral de cambios constantes. Por lo tanto, analizar estas percepciones permite a las empresas tomar las medidas correspondientes como la implementación de estrategias para fortalecer la satisfacción y el compromiso de los colaboradores.

El clima laboral se analiza en dimensiones claves como el liderazgo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento, a continuación, se detallan cada una de ellas.

Según García (2023), señala que el liderazgo es el proceso mediante el cual un individuo respalda y guía a los demás para que trabajen motivados y puedan cumplir con sus metas y objetivos, en la formación y desarrollo de sus capacidades, permitiendo así la crecimiento y mejora de la empresa. El trabajo de un líder implica adoptar metas claras y conseguir que los trabajadores deseen y se esfuercen por lograrlas. Además, es fundamental considerar el contexto organizacional, debido a que este determina los estilos de liderazgo más adecuados y la eficacia de las estrategias.

Se identifica dos indicadores principales como la comunicación clara de objetivos y apoyo del jefe ante dificultades.

Brandl (2024) manifiesta que la comunicación clara y precisa es importante y vital para el éxito de cualquier organización. Tanto así que, cuando la información se transmite de manera correcta, se logra asegurar que todos los individuos comprendan los procesos, objetivos y el rol que desempeñan cada uno de ellos. Por lo tanto, las empresas a través de sus líderes deben asegurarse de que el mensaje haya sido comprendido y como su labor contribuye grandemente al logro de los resultados organizacionales.

Por otro lado, la comunicación clara de los objetivos hace referencia al grado en que los líderes transmiten de manera eficiente y comprensible las metas y expectativas de la empresa. Ello facilita y ayuda la alineación del equipo y reduce la incertidumbre, permitiendo contribuir a la mejora del clima laboral. Ello es respaldado por la teoría de Hackman y Oldham (1976) quienes señalan que un trabajo bien estructurado, acompañado de retroalimentación clara, ayuda a fortalecer la motivación y el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, el segundo indicador, referido al apoyo del jefe ante dificultades, hace referencia a como los colaboradores perciben la capacidad de los jefes para liderar, comunicar y brindar apoyo en el desarrollo de sus funciones. Un liderazgo efectivo se observa cuando los líderes muestran accesibilidad y empatía, ofrecen apoyo emocional y tangible, y fomentan un ambiente laboral positivo y orientado a los resultados. Ello es coherente con lo que plantea la teoría del apoyo organizacional percibido, la cual sostiene que cuando los colaboradores perciben que la empresa dirigida a través de sus líderes se preocupa y muestran interés en ellos, logran aumentar su desempeño, compromiso y satisfacción laboral (Eisenberger et al., 2020).

Se identifica como segunda dimensión del clima laboral a las relaciones interpersonales entre los trabajadores, la cual incluye la colaboración, la confianza y el respeto mutuo. Esta dimensión se vincula con la teoría del apoyo organizacional percibido (POS), debido a que el respaldo de compañeros y líderes refuerza esta percepción y contribuye a un ambiente laboral positivo (Eisenberger et al., 2020).

Por consiguiente, se identifica dos indicadores, como el ambiente de colaboración entre los trabajadores y la percepción de ser respetado por los colegas.

En referencia al ambiente de colaboración entre los trabajadores, Chagray et al., (2020) manifiestan que las relaciones de contribución entre colegas fortalecen la visión positiva del ambiente de trabajo y aumentan la motivación de estos, para así cumplir con las metas organizacionales.

Por su lado, Geraldo et al., (2024) de manera complementaria indica que, los grupos de colaboradores que trabajan en un entorno colaborativo son más eficientes porque mejoran la coordinación, facilitan la resolución de problemas e incrementan la satisfacción laboral.

Por otro lado, el segundo indicador de sentirse respetado por los colegas es definido en base a las percepciones de los trabajadores como cuando reciben un trato digno y considerado, siendo este muy importante debido a que garantiza la armonía y el bienestar en el medio de trabajo.

El segundo indicador, sentirse respetado por los colegas, hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre recibir un trato digno y considerado, siendo este un factor clave para garantizar la armonía y el bienestar en el lugar de trabajo. Entonces, se debe considerar que el ambiente laboral que se comparte con los demás individuos tenga como principios básicos la dignidad, confianza y respeto, ya que depende mucho de ello en el que un trabajador permanezca durante un largo plazo en la organización.

Por último, se describe la dimensión reconocimiento, consiste en que los colaboradores perciban que su desempeño laboral es valorado y con ello reciban retroalimentación constructiva y positiva. Ello permitirá mantener a un empleado motivado, escuchado, fortaleciendo así su sentido de pertenencia con la organización (Gómez et al., 2022).

Eisenberger et al. (2021) indica que un reconocimiento correcto fortalece la lealtad y el compromiso del trabajador con la empresa. Por lo tanto, es importante ya que al existir este reconocimiento los colaboradores se sientan valorados, motivados,

escuchados, con ganas de realizar eficientemente su trabajo. Estos reconocimientos se pueden dar a través de premios, felicitaciones o reconocimiento en público.

Podemos mencionar los indicadores de esta dimensión, como primero tenemos al reconocimiento por hacer bien el trabajo que se refiere específicamente a las percepciones que tiene los colaboradores en base a que, si sus esfuerzos y logros son valorados y reconocidos, siendo ello parte fundamental para evitar la rotación de personal y la baja productividad (Gómez et al., 2022).

Por consiguiente, el segundo indicador se refiere a la retroalimentación constructiva, el cual mide la frecuencia y calidad de la información que recibe el colaborador en base a su desempeño laboral, esto ayuda a que puedan mejorar y con ello fortalecer sus habilidades. Por lo tanto, la retroalimentación correcta es primordial para el aprendizaje organizacional (Eisenberger et al., 2021).

En cuanto a la segunda variable denominada retención del talento humano, se define como el conjunto de prácticas, estrategias y condiciones que una empresa implementa con la finalidad de mantener a sus empleados por mucho tiempo a su servicio. En un escenario competitivo, hacer o asegurar la permanencia de los empleados con un buen nivel de desempeño, se ha convertido en una prioridad estratégica, especialmente en sectores donde el conocimiento y la experiencia son puntos valorados y determinantes (Chiavenato, 2009).

En esa misma línea, se sostiene que la retención del personal forma parte de un proceso más amplio dentro de la gestión del recurso humano, que abarca el crecimiento, reclutamiento y permanencia de los empleados. Asimismo, señala que la retención depende de diversos factores como el ambiente laboral, oportunidades de desarrollo profesional, de los estilos de liderazgo, las remuneraciones y reconocimientos. Es decir, cuando los empleados sienten que su trabajo reconocido y valorado, es mucho más probable que consideren permanecer por mucho tiempo en la empresa (Chiavenato, 2009).

Por su parte Meyer et al. (1991) sostuvieron en la teoría del compromiso organizacional, que esta se vincula directamente con la intención de permanencia y retención del personal. Este estudio plantea que el compromiso se puede dar de manera afectiva, normativa y continua, considerando que cada tipo influye de manera distinta en la motivación y poder de decisión del empleado de permanencia en la organización.

Además, Cascio (2006) indica que existen diferentes factores claves para que el personal sea retenido por parte de una empresa, tales como oportunidades de crecimiento de manera profesional, reconocimientos y recompensas, equilibrio de la vida personal y laboral, líderes motivadores e inspiradores y estabilidad en el trabajo. Estos elementos no solo impactan a la permanencia del personal, sino que también contribuyen a un clima organizacional más positivo y aun desempeño sostenido de los equipos de trabajo.

La retención del recurso humano se ha transformado en un aspecto estratégico importante, ya que implica conservar empleados clave y reducir la rotación, disminuyendo costos asociados con la selección, capacitación y pérdida de conocimiento. Según lo señalado por Guzmán et al., (2023) manifestaron que la retención del personal no solo depende de los salarios o bonificaciones, sino que también se identifican factores emocionales y organizacionales que favorecen el vínculo entre la empresa y los empleados. Es decir, que también es importante que exista oportunidades para desarrollarse profesionalmente a través de líneas de carrera y así asegurar la permanencia y satisfacción laboral.

Por su lado, Dessler (2021) señala que, la retención del recurso humano hace referencia a la capacidad de la organización para poder mantener a sus colaboradores de mayor nivel, a través de políticas y prácticas que incrementan su compromiso, satisfacción y desarrollo en el aspecto profesional. Además, García y Fernández (2022) manifestaron que la retención consiste en un proceso estratégico para poder asegurar que los empleados más destacados permanezcan de alguna u otra forma en la organización, permitiendo así que sea competitiva y sostenible.

Por lo tanto, se identifica tres dimensiones que abarca la retención del talento humano, tales como: Compensación-beneficios, desarrollo profesional y satisfacción laboral.

Por consiguiente, la compensación-beneficios, no solo se entiende únicamente como sueldo base, sino que también consiste en un conjunto completo de incentivos adicionales, como por ejemplo los seguros, bonificaciones y vacaciones ganadas. En base a la teoría del intercambio social, los colaboradores aprecian la reciprocidad de lo que pueden contribuir y lo que puedan percibir, cuando saben que la remuneración es equitativa y justa, su desempeño y compromiso con la empresa se refuerza. También, implementar beneficios contribuye a mejorar la percepción de equidad y bienestar, haciendo que de alguna u otra manera el personal sea retenido (Blau, 2021).

Con referencia a sus indicadores tenemos a la satisfacción con el salario y la valoración de beneficios.

El indicador satisfacción con el salario, consiste en como el trabajador percibe la equidad, competitividad de salarios, lo cual es importante porque es visto como un factor determinante en su decisión de permanencia en la organización. Por lo tanto, cuando los empleados llegan a la conclusión que su sueldo si compensa y es de acorde a lo que ellos consideran, se logra compromiso y sentido de permanencia (Valencia, 2023).

Asimismo, el segundo indicador sobre la valoración de beneficios consiste en analizar la percepción de los trabajadores en referencia a los incentivos en adicional que brinda la organización, como por ejemplo bonificaciones, seguros y vacaciones ganadas, todo ello motiva a los empleados y se asegura su bienestar (Martínez et al., 2022).

Siguiendo con las dimensiones, se tiene al desarrollo profesional, que consiste en que los trabajadores son agradecidos con las oportunidades que la organización le brinda, como capacitarse, desarrollo laboral y acceso a nuevos puestos. Según Rousseau (2022) manifiesta que el incumplimiento de oportunidades de crecimiento laboral puede causar malestar en el trabajador, tanto así que se puede llegar al abandono del trabajo. Caso contrario, un ambiente de trabajo que fomente el aprendizaje permanente y el fortalecimiento de habilidades, ayuda a reforzar la motivación y fidelidad del empleado. Ello se complementa con la teoría del diseño de trabajo, la cual plantea que la variedad y complejidad de las actividades incrementan el compromiso y la satisfacción en el trabajo (Hackaman et al., 2022).

Por consiguiente, se plantea dos indicadores como las oportunidades de desarrollo profesional y posibilidades de ascenso.

Oportunidades para desarrollo profesional: Hace referencia a como perciben los empleados la disponibilidad y calidad de los programas de formación y capacitación que les permiten fortalecer sus habilidades y competencias. Esto contribuye directamente a su crecimiento dentro de la organización y a la motivación para permanecer en ella (Rousseau, 2022).

Posibilidades de ascenso: Evalúa la percepción de los trabajadores sobre la existencia de oportunidades reales para avanzar a posiciones con mayores responsabilidades o mejores remuneraciones. Un claro camino de progresión profesional refuerza la lealtad y compromiso de los empleados (Gómez et al., 2023).

Finalmente, la dimensión satisfacción laboral, se refiere al grado de satisfacción y bienestar que experimenta el colaborador en su puesto de trabajo, influyendo directamente en su deseo de permanecer en la organización. Esta no solo depende de factores extrínsecos como la remuneración, sino también del equilibrio entre la vida personal y laboral justo y apoyador (Colquit et al., 2019).

Entre sus indicadores se encuentran: satisfacción general con el trabajo y equilibrio entre la vida personal y laboral.

La satisfacción general con el trabajo: Se refiere al nivel global de satisfacción y bienestar que experimenta el trabajador en relación con sus tareas, responsabilidades y entorno laboral. Además, un alto grado de satisfacción contribuye a fortalecer la motivación intrínseca y mejora la percepción del compromiso hacia la organización (Torres et al., 2024).

El equilibrio entre vida personal y laboral: Analiza como los empleados perciben que la organización les permite conciliar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar, siendo un aspecto fundamental para su bienestar y permanencia. De igual manera, mantener un balance adecuado reduce el estrés y previene el agotamiento laboral, favoreciendo la productividad sostenida (Colquitt et al., 2019).

En relación con los términos básicos utilizados:

Clima laboral: hace referencia a la percepción de los colaboradores en diferentes aspectos relacionados con la organización, considerando aspectos específicamente de las condiciones que brinda el empleador para la mejora del desempeño y la productividad (López, 2020).

Compensación: Comprende el conjunto de retribuciones monetarias y no monetarias que percibe un colaborador por su trabajo, como el sueldo, beneficios e incentivos, con influencia directa en la motivación, desempeño y retención del personal (Gupta, 2022).

Desarrollo profesional: proceso mediante el cual los empleados adquieren competencias, conocimientos y experiencias que les permiten avanzar en sus funciones o asumir nuevos retos, a traves de capacitación, mentoría y planes de carrera (De Vos et al., 2021).

Liderazgo: es la capacidad de los líderes para motivar, encaminar y orientar a sus equipos al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, integrando habilidades de comunicación, toma de decisiones, empatía y resolución de problemas (Parker et al., 2022).

Reconocimiento laboral: práctica organizacional que valora y destaca el esfuerzo, compromiso y logros de los trabajadores, ya sea de forma formal (permios, incentivos) o informal (felicitaciones, agradecimiento), reforzando la motivación y la retención del talento (Allen et al., 2022).

Satisfacción laboral: hace referencia al grado donde los trabajadores muestran que se encuentran satisfechos con su trabajo, tomando en cuenta el ambiente, sueldo, sus líderes, oportunidades de crecimiento y reconocimiento. También, el tener altos niveles de satisfacción en el trabajo ayuda a que el equipo sea estable y permite consolidar una cultura organizacional positivamente (Torres et al., 2024).

II. METODOLOGÍA

2.1.Enfoque y tipo de investigación

El estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2021), ayuda a analizar las variables de forma sistemática. Ello permite la recolección de información numérica, los cuales se pueden analizar mediante el uso de la estadística rigurosa, conllevando a que se haga la validación correspondiente de la hipótesis y ofrecer argumentos claros y objetivos sobre la relación que pueden existir de las variables estudiadas. Por lo tanto, esta investigación no solo busca describir los fenómenos estudiados, si no también entrenar las conexiones correlacionales o causales, obteniéndose resultados verídicos y precisos.

Por otro lado, el tipo de investigación es básica, cuya finalidad principal es desarrollar conocimiento teórico completo. Según Hernández et al., (2021) mencionan que este tipo de investigación se da en la búsqueda de poder ampliar el marco conceptual que ya existe y poder proporcionar fundamentos científicos que ayuden a fortalecer la comprensión de los estudios realizados.

En referencia a su profundidad, esta investigación es de carácter relacional. Debido a que este enfoque ayuda analizar de manera detallada las relaciones entre las variables estudiadas, no sólo limitándose básicamente a describir sus atributos superficiales. Asimismo, se destaca que el estudio relacional busca comprender como interactúan las variables, estableciendo vínculos que permitan argumentar de forma más completa el fenómeno de estudio, con ello se logra el aporte de un grado metodológico más sofisticado y representativo.

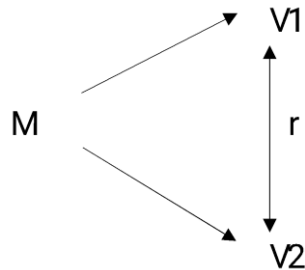
2.2.Diseño metodológico

En cuanto al diseño metodológico, consiste en que este se caracteriza por no ser experimental. Según Hernández et al. (2021) el diseño no experimental ayuda a estudiar los fenómenos como son y ocurren realmente, permitiendo así la recolección de datos sin que se manipulen o se alteren las variables.

El esquema grafico del diseño se representó de la siguiente forma:

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde:

M: Muestra.

V1: Variable 1.

V2: Variable 2.

r: Relación.

2.3. Población y muestra

En referencia a la población estudiada, fue compuesta por 80 trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, los cuales desempeñan sus funciones en el año 2025. Según lo señalado por Hernández et al. (2014), la población se determina por el conjunto integral de los participantes que tienen las particularidades que se desean estudiar y analizar.

Por consiguiente, para la selección de la muestra se usó el muestreo no probabilístico, donde se consideró a los 80 colaboradores que decidieron participar en el desarrollo del estudio. Según Hernández et al. (2014) manifestaron que con este prototipo de muestreo se puede seleccionar individuos según características específicas, asegurando que se logre obtener información importante para la investigación, aunque limita la opción de generalizar los resultados de otras poblaciones.

Con la finalidad de poder garantizar que la muestra sea representativa y de gran relevancia para el estudio, se estableció los criterios claros de selección, inclusión y exclusión. Dichos criterios ayudaron a que se determine de manera correcta quienes son los que formaron parte de la investigación, minimizando sesgos y fortaleciendo la validez de los resultados esperados.

Con el fin de garantizar que la muestra sea representativa y pertinente para la investigación, se establecieron criterios claros de selección inclusión y exclusión. Estos criterios permiten determinar de manera precisa quienes formaran parte del estudio, minimizando sesgos y fortaleciendo la validez de los resultados alcanzados.

En referencia a los criterios de inclusión se consideraron a los colaboradores de ambos sexos, la edad de los participantes que se tomó en cuenta fue desde los 18 a 65 años; además se consideró aquellos que mostraron el interés por participar en la investigación; asimismo, los que aceptaron apoyar voluntariamente a la recolección de datos; y por último quienes si cumplieron con las características demográficas establecidas.

Finalmente, como criterios de exclusión se determinó que son los colaboradores que no estuvieron dispuestos a participar o formar parte en la fase de recolección de información.

2.4.Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En cuanto a la recolección de datos e información se pudo utilizar como técnica la encuesta, la cual consiste en que permite la recopilación de datos de forma ordenada y correcta. Según lo señalado por García et al. (2023) manifestaron que la encuesta permite obtener la información cuantificable, lo cual facilita la comparación entre grupos, favoreciendo el análisis estadístico, convirtiéndola en un recurso importante dentro de enfoque cuantitativo.

Asimismo, estos autores señalan que el cuestionario es constituido como un instrumento fundamental para llegar a explorar conductas y percepciones a través de preguntas elaboradas básicamente para que se mida las variables específicas, las cuales pueden ser de tipo abierto o cerrado.

En dicha investigación se elaboró un cuestionario teniendo en cuenta la escala de Likert, el cual consta de 5 niveles que va desde nunca hasta siempre, dicha estructura permitió analizar con precisión la percepción de los trabajadores en referencia al clima laboral y la retención del talento humano. Este instrumento usado estuvo compuesto por 30 preguntas, las cuales fueron distribuidas de manera equitativa de la siguiente manera: 15 ítems por cada variable de estudio. Esta estructuración permitió englobar las dimensiones más relevantes de ambas variables, logrando así asegurar una medición consistente e integral.

Asimismo, dicho instrumento fue validado mediante el juicio de tres expertos, los cuales son profesionales y cuentan con amplia experiencia académica, en primer lugar, al Mg. Iván Arturo Guzmán Castro, seguidamente de la Mg. María del Carmen Azabache Aguilera y por último al Mg. Víctor Helio Patiño Niño. Estos profesionales evaluaron teniendo en cuenta criterios como la coherencia, claridad, pertenencia y relevancia de los ítems detallados, obteniéndose como resultado la aprobación debido a que el cuestionario si cumplía con los estándares requeridos para su aplicación. Según Moreno y Ramírez (2024) señalaron que los procesos de validación resultan indispensables, ya que permiten garantizar que los instrumentos de medición sean correctos, verídicos, confiables y aplicables en distintas investigaciones.

Por otro lado, en referencia la aplicación del Alfa de Cronbach, su creador Cronbach (1951), manifestó que este constituye un estadístico elaborado para que permita evaluar la confiabilidad de una escala, este ayudará a que se pueda analizar el nivel de correlación que debe existir entre las variables estudiadas. Por lo tanto, este coeficiente refleja la coherencia y homogeneidad de los ítems al analizar un mismo concepto o idea para comprender los fenómenos de estudio, lo que resulta esencial para poder garantizar la calidad métrica de los instrumentos usados en los estudios cuantitativos.

Por su parte, Hernández et al. (2014), señalaron que el Alfa de Cronbach ayuda a valorar la consistencia interna de una escala,

De manera complementaria, Hernández et al. (2014) indican que el alfa de Cronbach permite evaluar la consistencia interna de la escala, puesto que, se entiende como el nivel de relación que debe existir entre los ítems que lo conforman, llegando a convertirse en un elemento primordial, que asegura la confiabilidad y solidez metodológica de los instrumentos en estudios cuantitativos.

Asimismo, el Alfa de Cronbach no solo ayuda a evaluar la coherencia entre los ítems, si no que permite que se proporcione criterios de interpretación para poder determinar el nivel de confiabilidad logrado. En este contexto, George y Mallery (2003), explican que los valores de este se llegan a clasificar en distintos niveles de confiabilidad por ejemplo un coeficiente igual o superior a 0.90 muestra que existe una confiabilidad excelente; entre 0.80 a 0.59 se entiende que es deficiente y los valores inferiores a 0.50 denotan que la confiabilidad es inaceptable.

Por otro lado, Nunnally y Bernstein (1994), manifestaron que la obtención de un Alfa igual o superior a 0.70 se considera como suficiente para los tipos de estudios exploratorios, puesto que, llegan a garantizar un mínimo nivel de consistencia interna. Asimismo, los valores obtenidos que sean superiores a 0.80 deben ser usados para investigaciones aplicadas o para instrumentos consolidados, donde se pueda requerir que la precisión sea de mayor estabilidad y precisión.

En el presente estudio, se evaluó la confiabilidad del cuestionario mediante una prueba piloto realizada a 16 colaboradores. La información obtenida fue procesada con Microsoft Excel, alcanzándose un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.942 para la variable independiente y 0.952 para la variable dependiente. Ambos valores reflejaron una consistencia interna excelente, lo que respalda la estabilidad y precisión del instrumento (ver anexo 6). Cabe resaltar que la realización de la prueba piloto también permitió ajustar detalles de redacción y asegurar que los ítems fueran comprendidos adecuadamente por todos los participantes.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para realizar el análisis de la información obtenida se desarrolló usando los programas de Microsoft, Excel y SPSS, dichas herramientas son utilizadas en estudios cuantitativos, debido a que cuentan con un gran volumen y capacidad para analizar los datos y generar los resultados estadísticos confiables (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, una vez que se completó la fase de la recolección de se procedió con la organización, limpieza y tabulación, las cuales fueron representadas mediante tablas y figuras, lo cual permitió facilitar la interpretación y vincular los hallazgos con los objetivos propuestos.

Por otro lado, se ejecutaron pruebas estadísticas inferenciales, que permitieron el análisis y validar la relación entre las variables de la investigación. Siendo así que, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, para que se pueda determinar si los datos tenían una distribución uniforme o normal, puesto que ello permite seleccionar el tipo de correlación más apropiada (Caycho et al., 2019).

En referencia a los resultados obtenidos (ver en la tabla 10), se logró evidenciar que ambas variables con sus dimensiones representaban valores de significancia inferiores a 0.05, donde se muestra que los datos no llegan ajustarse a una distribución normal. Por lo tanto, teniendo en cuenta esta información se usó la correlación de Rho de Spearman, el cual es un método no paramétrico y es adecuado para este tipo de datos (

Caycho et al., 2019). En este sentido se puede asegurar que el análisis pueda reflejar de una forma precisa la relación entre las variables, a pesar a la ausencia de normalidad en la distribución.

Tanto así que, la selección de la prueba de Kolmogorov–Smirnov se sustenta porque la muestra supera los 50 individuos, por lo tanto, se cumple con los criterios metodológicos recomendados para su aplicación en estudio cuantitativos (Hernández et al., 2014). Es así como, el uso de herramientas de procesamiento, pruebas de normalidad y el análisis de la correlación llegar a garantizar la confiabilidad y validez de los resultados encontrados, favoreciendo a la contribución efectiva del cumplimiento de los objetivos del estudio.

2.6. Aspectos éticos de la investigación

El estudio se llevó a respetando el consentimiento informado y voluntario de todos los individuos que participaron el estudio, los cuales fueron informados previamente sobre los objetivos, posibles riesgos y beneficios que se puede obtener de la investigación. Por lo tanto, se cumple con lo establecido en el Código de Ética de la Investigación Científica, el cual fue aprobado por la resolución rectoral N° 014.2021/UCT.R (UCT, 2021).

Según lo señalado por Espinosa et al. (2023), la investigación ética implica un compromiso constante con la responsabilidad, el respeto a los derechos de las personas y la integridad de los resultados, considerando los posibles dilemas éticos que pueden aparecer durante el desarrollo de la investigación.

En este marco, es importante asegurar la confiabilidad y privacidad de la información que fue obtenida por los trabajadores de la empresa Campo Fe, donde es primordial que se garantice la protección de sus identidades e información personal a lo largo de toda la investigación. También, es importante recalcar que se mantuvo la honestidad y veracidad al momento de la recolección, análisis y presentación de los resultados, evitando cualquier manipulación que comprometa la confiabilidad de la investigación. Por último, se mantuvo la originalidad del estudio ya que se preservó mediante la correcta citación de las fuentes bibliográficas y la transparencia en la aplicación de todos los procedimientos.

Finalmente, la investigación se llevó a cabo respetando las normas éticas institucionales actuales y bajo la supervisión de los comités de ética, llegando también a cumplir los estándares internacionales, permitiendo así que se garantice la protección de todos los derechos de los individuos que formaron parte del estudio y asegurar la calidad ética de la investigación realizada (UCT, 2021).

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Se describió las variables: Clima laboral y retención de talento humano, sus dimensiones respectivas.

Tabla 1

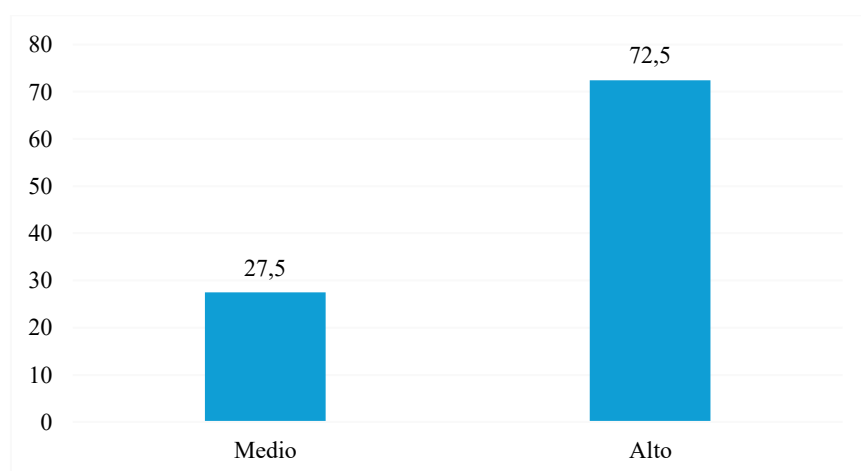
Niveles del clima laboral

	N	%
Medio	22	27.50%
Alto	58	72.50%

Nota: Datos obtenidos del SPSS, 2025

Figura 2

Niveles del clima laboral



Nota: Datos obtenidos del SPSS, 2025

En la tabla 1 y figura 2, el 72.5% de los colaboradores percibieron un ambiente laboral alto, mientras que el 27.5% lo consideró como medio. Estos resultados permitieron evidenciar que, el ambiente laboral es favorable, reflejando que existe buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva y condiciones laborales correctas. Sin embargo, una cantidad minoritaria llegaron a percibir el clima laboral como medio, lo que muestra que hay posibilidades de mejora. Especialmente motivación, retroalimentación y la satisfacción laboral. Por lo tanto, los hallazgos recalcan la importancia de mantener las practicas positivas existentes e implementar estrategias que están orientadas al fortalecimiento de aquellos factores que aun requieren optimización.

Tabla 2

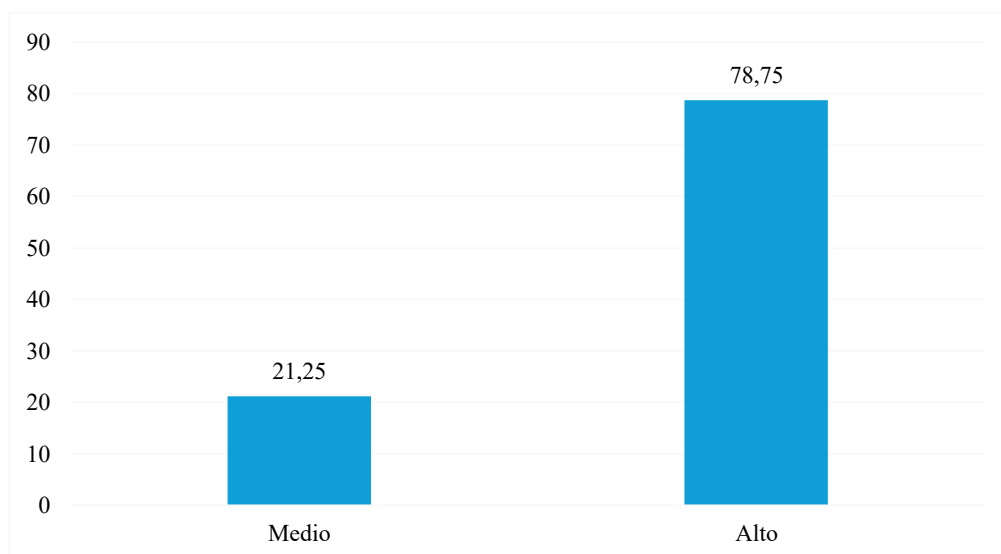
Niveles de la dimensión liderazgo

	N	%
Medio	17	21.30%
Alto	63	78.80%

Nota: Datos obtenidos del SPSS, 2025

Figura 3

Niveles de la dimensión liderazgo

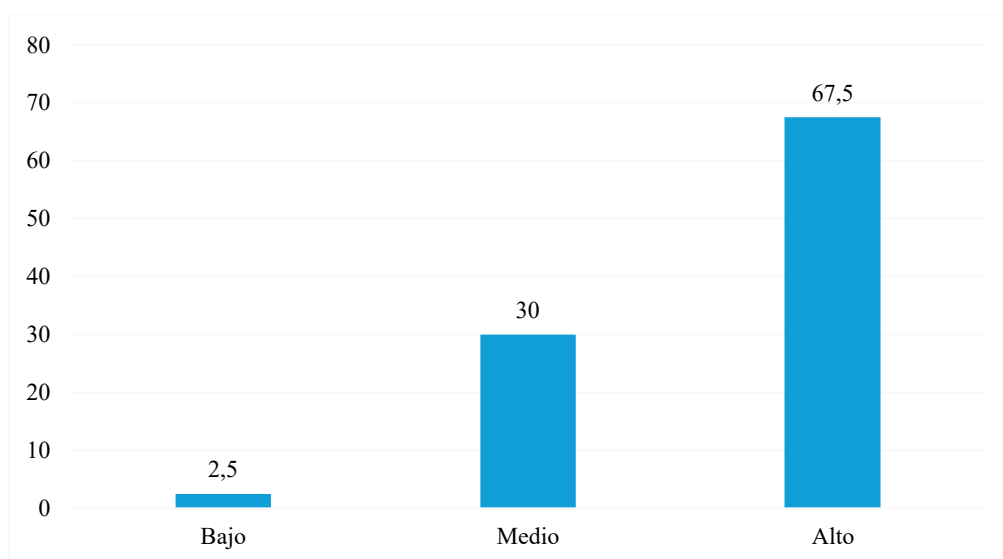


Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

En la tabla 2 y figura 3, la mayoría de los colaboradores (78.85) percibieron un nivel alto de liderazgo, mientras que el 21.3% lo consideró medio. Estos resultados muestran que el liderazgo en la empresa es positivo, favoreciendo la coordinación, motivación y orientación efectiva del personal. Sin embargo, una parte menos de los individuos percibieron el liderazgo como medio, lo que se puede decir que la existencia de oportunidades de mejora, especialmente en puntos relacionados con la comunicación, supervisión y apoyo a los trabajadores. Por lo tanto, estos resultados sugieren que el liderazgo dentro de las empresas es favorable, aunque existe área que podrías fortalecerse y así potencias el desempeño laboral.

Tabla 3*Niveles de la dimensión relaciones interpersonales*

	N	%
Bajo	2	2.50%
Medio	24	30.00%
Alto	54	67.50%

Nota: Datos obtenidos del SPSS, 2025**Figura 4***Niveles de la dimensión relaciones interpersonales**Nota:* Datos obtenidos del SPSS, 2025

En la tabla 3 y figura 4, el 67.5% de los trabajadores percibieron un nivel alto de relaciones interpersonales, en tanto el 30% lo consideró como media y un 2.5% como baja. Estos resultados muestran que, las relaciones entre los miembros de la empresa son positivas, promoviendo colaboración, comunicación y trabajo en equipo. Sin embargo, las percepciones de medias y bajas evidencian áreas que aun requieren atención. En conclusión, los resultados no solo confirman la existencia generalmente favorable de un clima interpersonal, si no que se evidenció áreas de mejora estratégica, de atenderse correctamente, podrían mejorar el desempeño y la integración personal, contribuyendo a que exista un entorno equilibrado y favorable.

Tabla 4

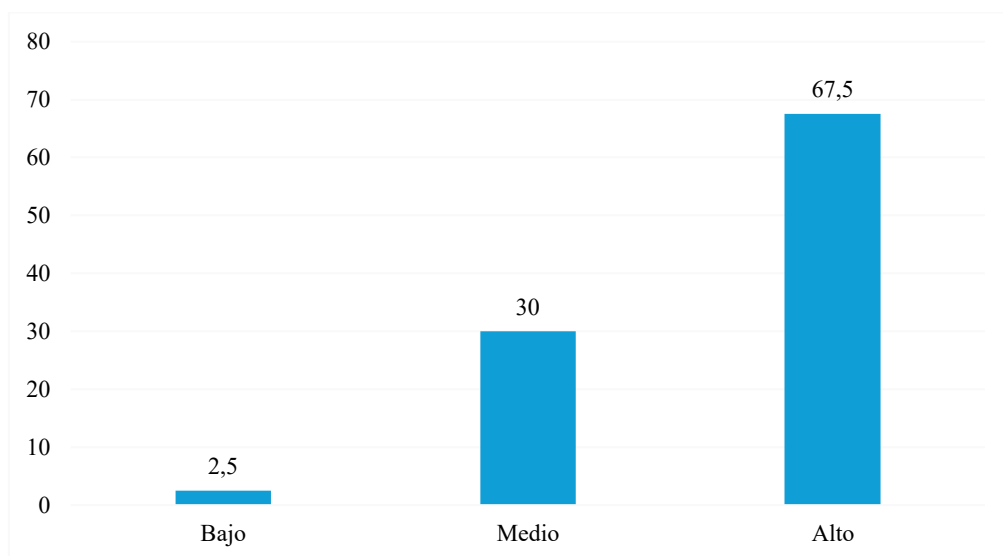
Niveles de la dimensión reconocimiento

	N	%
Bajo	2	2.50%
Medio	24	30.00%
Alto	54	67.50%

Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

Figura 5

Niveles de la dimensión reconocimiento



Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

En la tabla 4 y figura 5, el 67.5% de los trabajadores percibieron un nivel alto de reconocimiento, en tanto que el 30% lo evaluó como medio y un 2.5% como bajo. Estos hallazgos demuestran que en general los colaboradores reciben reconocimiento adecuado por sus logros y desempeño, lo que contribuye de manera positiva. Sin embargo, la presencia de percepciones medias y bajas indica que no todos se sienten igualmente valorados, lo que señala que la necesidad de fortalecer y diversificar las estrategias de reconocimiento dentro de la organización. En síntesis, los hallazgos muestran un nivel de reconocimiento favorable, pero subrayan la importancia de implantar medidas que aseguren que todos los colaboradores perciban apoyo y valoración en su labor.

Tabla 5

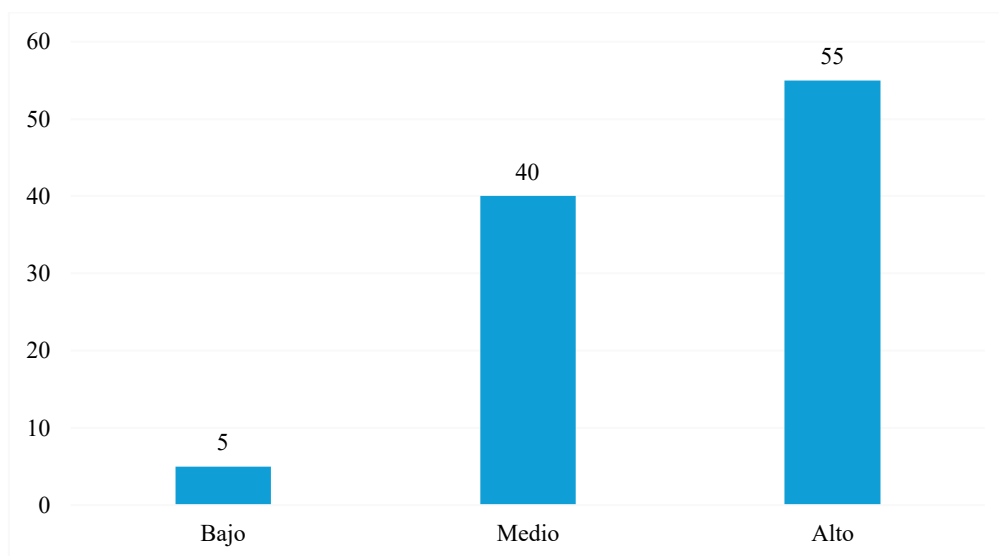
Niveles de la retención de talento humano

	N	%
Bajo	4	5.00%
Medio	32	40.00%
Alto	44	55.00%

Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

Figura 6

Niveles de la retención de talento humano



Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

En la tabla 5 y figura 6, de los 80 colaboradores encuestados, el 55% se ubicó en un nivel alto de retención, lo que refleja una clara tendencia a permanecer en la empresa. Un 40% se situó en nivel medio, lo que sugiere una estabilidad relativa, aunque con cierto riesgo de rotación sino se refuerzan las estrategias de motivación y fidelización. Finalmente, solo un 5% se registró en nivel bajo, indicando que una pequeña proporción del personal presenta mayor probabilidad de abonar la empresa. Estos resultados permiten inferir que en términos generales la empresa mantiene un nivel adecuado de retención del talento humano. No obstante, la presencia de colaboradores en los niveles medio y bajo subraya la necesidad de implementar acciones preventivas y estrategias dirigidas a fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral, con el fin de consolidar la permanencia de personal y minimizar posibles pérdidas de talento valioso.

Tabla 6

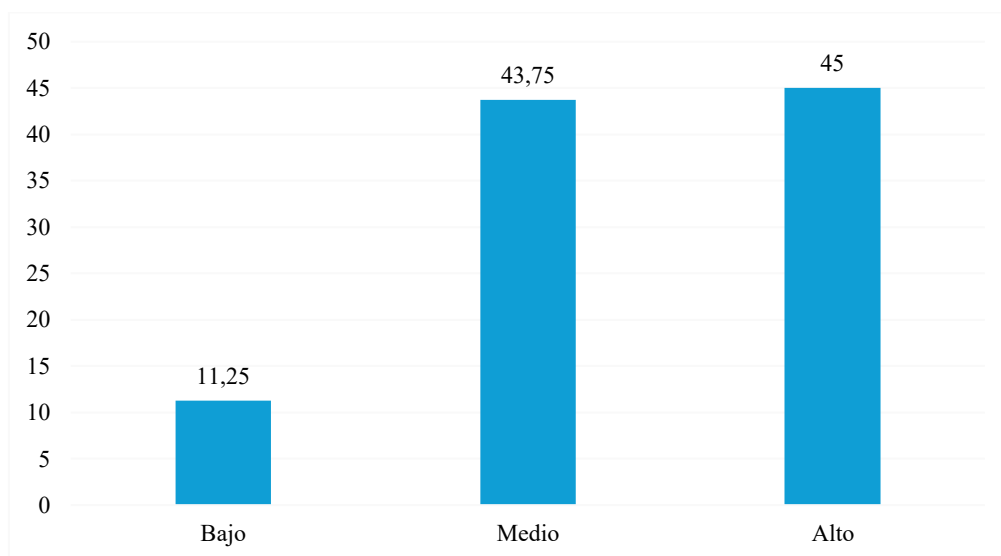
Niveles de la dimensión compensación – beneficios

	N	%
Bajo	9	11.30%
Medio	35	43.80%
Alto	36	45.00%

Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

Figura 7

Niveles de la dimensión compensación – beneficios



Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

En la tabla 6 y figura 7, se obtuvo que, el 45% de los trabajadores percibieron un nivel alto en la dimensión compensación–beneficios, mientras que el 43.8% se posicionó en un nivel medio y el 11.3% en un nivel bajo. Estos resultados indican que, en general, los empleados consideran que la compensación y los beneficios ofrecidos por la organización son adecuados. La tendencia hacia niveles altos y medios sugiere que las condiciones económicas y los incentivos proporcionados son relativamente satisfactorios, aunque la presencia de un porcentaje en nivel bajo evidencia que existen áreas de mejora. Especialmente para asegurar que todos los empleados perciban equidad y adecuación en la remuneración y los beneficios.

Tabla 7

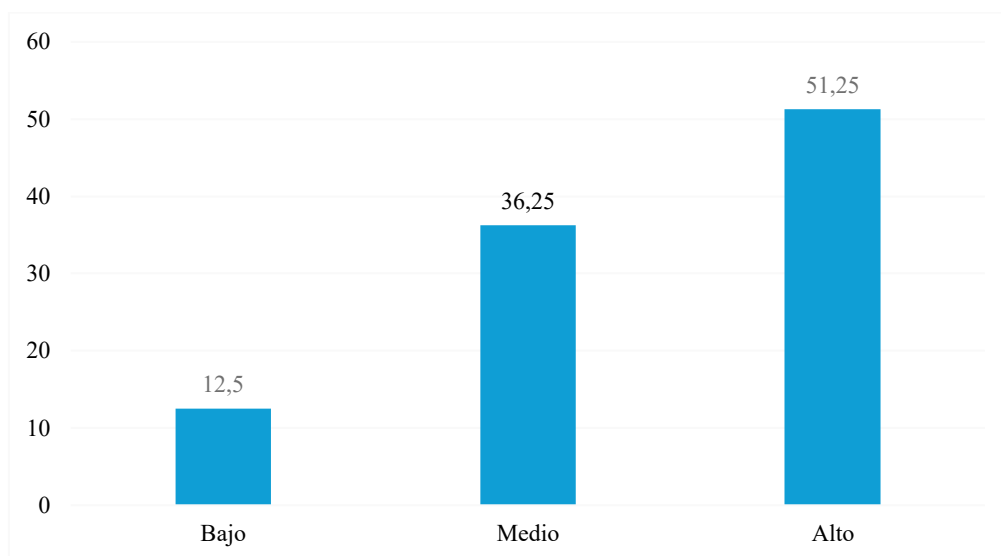
Niveles de la dimensión desarrollo profesional

	N	%
Bajo	10	12.50%
Medio	29	36.30%
Alto	41	51.20%

Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

Figura 8

Niveles de la dimensión desarrollo profesional



Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

En la tabla 7 y figura 8, el 51.2% de los trabajadores percibieron un nivel alto en la dimensión desarrollo profesional, mientras que el 36.3% se ubicó en el nivel medio y el 12.5% en el nivel bajo. Estos resultados muestran que más de la mitad de los empelados considera que existen oportunidades favorables de crecimiento dentro de la empresa. No obstante, el porcentaje de participantes en nivel bajo evidencia que aún existen áreas de mejor, especialmente en la implementación de programas de desarrollo accesible a todos. Por lo tanto, aunque la situación es positiva, es necesario fortalecer las estrategias para garantizar que todos los colaboradores puedan desarrollar sus competencias y proyectarse profesionalmente.

Tabla 8

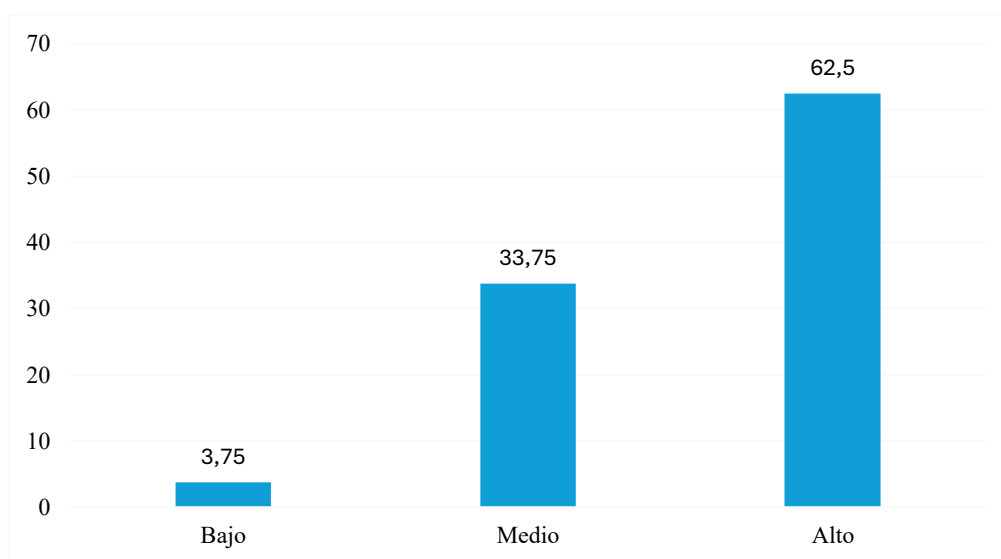
Niveles de la dimensión satisfacción laboral

	N	%
Bajo	3	3.80%
Medio	27	33.80%
Alto	50	62.50%

Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

Figura 9

Niveles de la dimensión satisfacción laboral



Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025

En la tabla 8 y figura 9, el 62.5% de los trabajadores manifestaron un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el 33.8% se situó en un nivel medio y el 3.8% en un nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría del personal se encuentra satisfecho con su entorno de trabajo, las condiciones ofrecidas por la organización y el reconocimiento recibido por su desempeño. Sin embargo, la existencia de niveles medio y bajos revela que aún hay área de mejora, especialmente en aspectos vinculados con la motivación, el reconocimiento y ciertas condiciones laborales. Esto evidencia la necesidad de realizar estrategias orientadas a fortalecer la satisfacción laboral y promover un ambiente más equilibrado y motivador para todos los colaboradores.

Resultados inferenciales

Se aplicó la prueba de normalidad con el objetivo de definir el tipo de correlación más adecuada para contrastar las hipótesis del estudio:

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

Kolmogorov – Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Clima laboral	0.133	80	0.001
D1. Liderazgo	0.182	80	0.000
D2. Relaciones interpersonales	0.180	80	0.000
D3. Reconocimiento	0.177	80	0.000
V2. Retención de talento humano	0.105	80	0.030
D1. Compensación y beneficios	0.102	80	0.040
D2. Desarrollo profesional	0.125	80	0.003
D3. Satisfacción laboral	0.149	80	0.000

Nota: Datos obtenidos a través del SPSS, 2025. V1= Variable 1, V2= Variable

2, D= Dimensiones

En la tabla 10, los resultados evidenciaron que todas las variables y dimensiones presentar significancia menos a 0.05, lo cual confirma que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por ello, se rechazó la hipótesis nula y se decidió emplear la correlación Rho Spearman, método no paramétrico adecuado para este tipo de información. Asimismo, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov considerando que la muestra superó a los 50 participantes, cumpliendo con los criterios recomendados para su aplicación en estudios cuantitativos.

En base a la tabla 10, se procedió a contrastar las hipótesis y dar respuesta a los objetivos del estudio:

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Tabla 10

Relación entre el clima laboral y la retención de talento humano

			Clima Laboral	Retención del Talento Humano
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.808***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Retención de Talento Humano	Coefficiente de correlación	.808***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota: Datos obtenidos a través del SPSS, 2025.

En la tabla 11, los resultados evidenciaron una relación positiva fuerte y significancia entre el clima laboral y la retención del talento humano ($Rho=0.808$, $p < 0.001$). Esto indica que a medida que mejora el clima laboral, también aumenta la permanencia de los trabajadores en la organización, confirmando así la existencia de una relación significativa entre ambas variables en la empresa Campo Fe de Lima.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el clima laboral y la compensación - beneficios de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025

Tabla 11

Relación del clima laboral y compensación – beneficios

			Clima Laboral	Compensación - beneficios
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.784***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Compensación - beneficios	Coefficiente de correlación	.784***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025.

En la tabla 11, se evidenció una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión compensación–beneficios (Rho de Spearman = 0.784, $p < 0.001$). Este resultado sugiere que, a medida que mejora la percepción del clima laboral, también se incrementa la satisfacción de los trabajadores respecto a la compensación y los beneficios que reciben en la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el clima laboral y las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Tabla 12

Relación entre el clima laboral y las oportunidades de desarrollo profesional

			Clima Laboral	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.758***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	.758***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota: Datos procesados a través del SPSS, 2025.

En la tabla 12, se encontró una correlación positiva fuerte y significativa entre el clima laboral y la dimensión desarrollo profesional (Rho de Spearman = 0.758, $p < 0.001$), lo que indica que a medida que mejora la percepción del clima laboral, también aumentan las oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional percibidas por los trabajadores en la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Tabla 13

Relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores

			Clima Laboral	Satisfacción de los trabajadores
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.833***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Satisfacción de los trabajadores	Coeficiente de correlación	.833***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Nota: Datos obtenidos a través del SPSS, 2025.

En la tabla 13, se encontró una correlación positiva muy fuerte y significativa entre el clima laboral y la satisfacción general de los trabajadores (Rho de Spearman = 0.833, $p < 0.001$), lo que indica que a medida que mejora la percepción del clima laboral, los empleados perciben un mejor ambiente laboral con mayores niveles de satisfacción en la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados de esta investigación se centró en analizar la relación entre el clima laboral y la retención del talento humano en la empresa Campo Fe de Lima, durante el año 2025. A continuación, se interpretan y contrastan los hallazgos obtenidos con los objetivos específicos del estudio, así como con los aportes teóricos y empíricos de investigaciones previas relacionadas con la temática.

En el objetivo general fue determinar la relación entre el clima laboral y la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.808$, $p < 0.05$), lo que significa que un clima laboral favorable influye significativamente en la permanencia del personal dentro de la organización. Este resultado coincide con el estudio de Lanzón et al. (2024), quienes encontraron una correlación positiva ($Rho = 0.913$) entre el clima organizacional y la retención del talento humano, concluyendo que un ambiente de trabajo adecuado fortalece el compromiso del colaborador. Asimismo, este hallazgo se sustenta teóricamente con lo señalado por Chiavenato (2000) sustenta que el clima organizacional hace referencia a las características del entorno laboral percibidas por los empleados de la empresa, las cuales influyen de forma directa en su comportamiento y desempeño. Esta idea recalca la gran importancia de establecer un ambiente laboral que promueva la motivación y el compromiso, impactando directamente en la productividad y en la retención del talento humano.

No obstante, aunque la correlación es fuerte, el clima laboral no es el único factor que influye en la retención. Aspectos como la estabilidad contractual, la oferta económica externa o las condiciones del mercado también pueden afectar la decisión de permanecer en la organización. Además, la correlación no implica causalidad, por lo que futuros estudios podrían emplear metodologías mixtas o longitudinales para comprender mejor la interacción de estas variables a lo largo del tiempo.

En cuanto al primer objetivo específico, que buscó determinar la relación entre el clima laboral y la compensación - beneficios, los resultados de la tabla 11 mostraron una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.784$, $p < 0.05$). Esto indica que cuando los trabajadores perciben un clima laboral favorable, también evalúan de manera más positiva las compensaciones y beneficios que reciben. Este hallazgo guarda correspondencia con la investigación de Chávez et al. (2022), quienes encontraron una correlación baja pero significativa ($Rho = 0.363$), es decir, si se aumenta la compensación laboral, mejora la

retención del talento humano en los trabajadores de la organización. En el marco teórico, Blau (2021) y su teoría del intercambio social, los empleados valoran la reciprocidad entre lo que aportan y lo que reciben; cuando perciben que la compensación es justa y equitativa, su compromiso con la organización se fortalece. De igual manera, contar con un paquete integral de beneficios mejora la percepción de equidad bienestar, fortaleciendo la retención del talento

Sin embargo, es importante considerar posibles sesgos de percepción: los colaboradores que experimentan un buen clima laboral podrían valorar más favorablemente los beneficios, incluso si no son competitivos. Además, factores externos como la inflación o el costo de vida pueden influir en la percepción de la compensación independientemente del clima laboral. Por ello, se recomienda complementar el análisis con comparaciones del sector para una evaluación más completa.

Respecto al segundo objetivo específico, orientado a determinar la relación entre el clima laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, los resultados de la tabla 12 mostraron una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.758$, $p < 0.05$). Esto demuestra que la existencia de un clima laboral adecuado impulsa a los colaboradores a capacitarse, asumir nuevos retos y proyectarse dentro de la organización. Este resultado coincide con lo encontrado por Contreras et al. (2024), quienes hallaron una correlación positiva ($Rho = 0.569$) entre el desarrollo profesional y la retención del talento humano, señalando que las oportunidades de crecimiento fortalecen el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional. Desde la perspectiva teórica, Rousseau (2022) destaca que la falta de cumplimiento de las expectativas de crecimiento puede afectar negativamente el contrato psicológico y aumentar la intención de abandono. Por el contrario, un entorno que fomenta el aprendizaje constante y el perfeccionamiento de habilidades refuerza la motivación y la fidelidad del personal.

No obstante, es relevante cuestionar si la percepción de desarrollo profesional se basa en políticas concretas o en expectativas culturales y comunicacionales, ya que la sensación de crecimiento puede diferir de la realidad de los programas formales. Además, factores individuales, como motivación personal y metas laborales, también influyen en esta relación y no fueron considerados directamente.

En relación con el tercer objetivo específico, que consistió en determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, los resultados presentados en la tabla 13 mostraron una correlación muy fuerte y significativa ($Rho =$

0.833, $p < 0.05$). Ello evidencia que la satisfacción laboral crece en la medida en que los colaboradores perciben un entorno laboral positivo, basado en la confianza, el respeto y la comunicación. Estos resultados concuerdan con el estudio de Chasi et al. (2024), quienes demostraron que la falta de reconocimiento y el deterioro del clima organizacional generan insatisfacción y disminuyen la retención del recurso humano. En apoyo teórico, Colquite et al (2019) hacen referencia al nivel de conformidad y bienestar que percibe el colaborador en su puesto, influyendo directamente en su deseo de permanecer en la organización. Esta no solo depende de factores extrínsecos como la remuneración, sino también del equilibrio entre la vida laboral y personal, justo y apoyador.

A pesar de la fuerte correlación encontrada, la satisfacción laboral puede estar influida por factores personales o externos al ámbito organizacional. Por ello, aunque un clima laboral positivo es un factor determinante, no garantiza que todos los colaboradores experimenten un mayor nivel de satisfacción. Investigaciones futuras podrían incluir variables moderadoras para comprender con mayor profundidad esta relación.

Durante la realización del estudio se identificaron algunas limitaciones que pudieron afectar la recolección de datos. Entre ellas, la dificultad para lograr la participación de todos los colaboradores, debido a desinterés o falta de tiempo, lo que requirió recordatorios y seguimiento constante para asegurar una muestra representativa. Esta situación generó retrasos y pudo limitar, en cierta medida, la espontaneidad de las respuestas.

Se sugiere que futuras investigaciones amplíen el tamaño de la muestra e incluyan distintos sectores y tipos de organizaciones, con el objetivo de fortalecer la validez externa y posibilitar la generalización de los resultados. Esto permitiría analizar cómo el clima laboral influye en la retención del talento humano en diferentes contextos.

En conjunto, los hallazgos confirman que un clima laboral positivo constituye un factor estratégico para la retención del talento humano, al impactar directamente en la satisfacción, el desarrollo profesional y la percepción de justicia organizacional de los colaboradores. Un entorno caracterizado por confianza, respeto y comunicación efectiva fomenta el compromiso y disminuye la intención de rotación. Asimismo, cuando los beneficios y las oportunidades de desarrollo son percibidos como justos y accesibles, se refuerza la motivación y el sentido de pertenencia del personal.

Por lo tanto, las organizaciones que gestionan de manera integral su clima laboral no solo aseguran la retención de su talento más valioso, sino que también fomentan la productividad, la innovación y la sostenibilidad a largo plazo. Asimismo, mantener un ambiente laboral saludable contribuye a reducir el estrés, mejorar el bienestar general de los colaboradores y optimizar su desempeño, fortaleciendo la motivación y el compromiso con la organización. De esta manera, un clima laboral positivo se convierte en un recurso estratégico que impacta directamente en la eficiencia operativa, la satisfacción de los empleados y la capacidad de la empresa para adaptarse a los desafíos del mercado. Por ende, invertir en políticas que promuevan la comunicación efectiva, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo no solo mejora el entorno laboral, sino que también consolida a la organización como un lugar atractivo para el talento actual y futuro.

V. CONCLUSIONES

Se logró evidenciar una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.808$, $p < 0.05$) entre el clima laboral y la retención del talento humano en los trabajadores de la empresa Campo Fe, lo que demuestra que en un entorno laboral positivo se relaciona significativamente con la idea de permanencia del empleado, aunque algunos factores externos y culturales pueden llegar a modular esta relación.

Por otro lado, se identificó una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.784$, $p < 0.05$) entre el clima laboral y la percepción favorable de compensación-beneficios, señalando que un mejor ambiente laboral se asocia con una valoración positiva de las recompensas; no obstante, las expectativas individuales y las comparaciones con otros contextos pueden influir en dicha percepción.

Asimismo, se evidenció también una correlación positiva fuerte ($Rho = 0.784$, $p < 0.05$) entre el clima laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, lo que llega a sugerir que un entorno laboral adecuado fomenta la capacitación y el crecimiento de los trabajadores, aunque pueden existir barreras internas que limiten el acceso eficiente a estas oportunidades.

Por último, se identificó una correlación muy fuerte y significativa ($Rho = 0.833$, $p < 0.05$) entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, llegando a evidenciarse que un entorno basado en confianza, respeto y comunicación contribuye a lograr una mayor satisfacción en el trabajo, si bien factores personales y externos también intervienen en la motivación y la retención del personal.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Gerencia y RRHH fortalecer de forma sostenida el clima laboral como estrategia clave para que se logre la retención del talento humano. Por ejemplo, diseñando y llevando a cabo políticas encaminadas al bienestar del trabajador, reconocimientos por desempeño laboral y mejora de la comunicación interna. Estas acciones pueden ser realizadas de modo progresivo (corto o mediano plazo), mediante diagnósticos periódicos en referencia al clima laboral, reuniones de retroalimentación y aplicación de programas sobre reconocimientos que ayuden a reducir la rotación del colaborador.

Por consiguiente, se recomienda al área de RRHH y Dirección Administrativa examinar y optimizar el sistema de remuneraciones y beneficios, con la finalidad de lograr la satisfacción de los trabajadores. Ello se puede realizar en un mediano plazo, aplicando evaluaciones comparativas teniendo en cuenta el mercado laboral, mejorar los beneficios laborales y mantener una comunicación efectiva y directa sobre las políticas de compensaciones, permitiendo así mantener una buena relación laboral y valoración de las retribuciones.

Asimismo, se recomienda a la Gerencia promover oportunidades equitativas de desarrollo y crecimiento profesional para los trabajadores, teniendo en cuenta su desempeño y cumplimiento de objetivos por parte de estos. Esta recomendación se puede llevar a cabo en un mediano y largo plazo, a través de la creación de planes de desarrollo individual, líneas de carrera y asignación de recursos que faciliten el acceso seguro a dichas oportunidades, permitiendo así la existencia de un clima laboral favorable y al crecimiento profesional de los colaboradores.

Por último, se recomienda a la Gerencia y Lideres de equipo crear un entorno laboral que fomente la satisfacción de los trabajadores, basado en el respeto, comunicación abierta y respeto. Ello se puede realizar de manera continua en un corto, mediano y largo plazo, promoviendo los estilos de liderazgo participativos, aplicando evaluaciones periódicas sobre la satisfacción laboral y la implementación de programas de bienestar integral que abarquen los aspectos laborales como personales de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aden University. (2024). *Clima laboral, gestión y retención del talento: una deuda pendiente*. ADEN Business Magazine. <https://adenuniversity.us/business-magazine/clima-laboral-gestion-y-retencion-del-talento-una-deuda-pendiente>
- Baldeón, E. (2020). *Gestión del talento humano y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Institucional UTELESUP. <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1256>
- Barrientos, R. (2023). *Cultura organizacional y retención del talento humano en una empresa de servicios generales, Independencia* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125262>
- Bazán, M. (2022). *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacífico Seguros, Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82908>
- Bermejo, J., Díaz, M., & Wardzinski, S. (2022). *Procedimiento para la evaluación del clima organizacional en organizaciones cubanas. Retos de la Dirección*, 16(1), 1–22. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/>
- Brandl, E. (2024). *El origen de la mejora continua: historia y evolución*. Brandl.
- Bry, A., y Wigert, H. (2022). Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 2031-2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>
- Calderón, Y., Alvarado, E., Rueda, L., y Cabrera, P. (2022). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja. *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3).
- Cascio, W. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Chagray, N., Ramos, S., y Neri, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 329-?. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Chasi, P., Alvarado, Y., y Moreta, M. (2024). *Satisfacción laboral y retención del talento humano: Un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador*. *Revista GAEA: Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 5(2). https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/521?utm_source
- Chávez, E., Chuchon, A., y Vilchez, A. (2022). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Colquitt, J., Lepine, J., y Wesson, M. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Contreras, G., Benítez, K., y Benítez, K. (2025). Desarrollo Profesional y la Retención del Talento Humano en una Institución Financiera de Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 7310-7345. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15425
- Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580.
- Cumpa, S., y Reyes, O. (2023). *El comportamiento organizacional en la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/145809>
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Eisenberger, R., Malone, G., y Presson, W. (2021). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and loyal employees. *Current Opinion in Psychology*, 43, 66-71. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.04.008>
- Eisenberger, R., Rhoades, L., y Shanock, L. (2020). *Perceived organizational support: Why caring about employees counts*. *Annual Review of Organizational*

- Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Espinosa, J., Martínez, L., y Ramírez, C. (2023). Dilemas éticos en investigaciones cualitativas: del consentimiento informado a la ética situada. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 19(2), 105-120. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/966>
- Forbes Perú. (2024, 25 de noviembre). *El 56% de empresas tiene problemas para retener al talento joven*. Forbes Perú. <https://forbes.pe/capital-humano/2024-11-25/el-56-de-empresas-peruanas-dice-que-tiene-problemas-para-retener-al-talento-joven/>
- Galán, C. (2024, 12 de junio). *España es uno de los países de Europa con los peores resultados en compromiso laboral ...* Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/desarrollo-profesional/espana-pais-tercer-menor-compromiso-laboral-europa-region-insatisfecha-trabajo-1390428>
- Gan, F., y Triginé, J. (2013). *Clima laboral* (E-book, 36 p.). Editorial Díaz de Santos. https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_laboral/bSSMoQ-2pwIC?hl=es-419&gbpv=0&kptab=overview
- García, M., Pérez, J., y Sánchez, L. (2023). *Técnicas de recogida de datos en investigación social*. Editorial Académica.
- García, P., y Fernández, R. (2022). *Gestión estratégica del talento humano: Retención y desarrollo del capital humano*. Editorial Académica Española.
- García, M. (2023). *Liderazgo organizacional* [Libro electrónico]. Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.7566217>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Gestión. (2019, 29 de abril). *Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia>
- Gómez, L., Pérez, R., y Torres, M. (2022). Clima laboral y desempeño organizacional: Un estudio empírico en empresas de servicios en Lima. *Revista Latinoamericana de Administración*, 34(2), 45-62.

- Gómez, L., Pérez, R., y Torres, M. (2023). Gestión del talento humano y oportunidades de desarrollo en empresas de servicios: Impacto en la retención de empleados. *Revista Iberoamericana de Administración*, 37(1), 34-52.
- Great Place to Work & Johns Hopkins University Carey Business School. (2022). *Global employee well-being report: Key findings on workplace prosperity and challenges*. Great Place to Work / Johns Hopkins Carey Business School. <https://www.carey.jhu.edu/wellbeing-at-work>
- Great Place To Work Perú. (2025, 29 de agosto). *Bienestar en el lugar de trabajo: casos de éxito en el Perú*. Great Place To Work Perú. <https://www.greatplacetowork.com.pe/recursos/blog/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-casos-de-exito-en-el-peru>
- Guzmán, L., Torres, M., y Ramírez, J. (2023). Factores organizacionales y emocionales que influyen en la retención de talento humano en empresas de servicios. *Revista Iberoamericana de Administración*, 36(1), 55-72.
- Hackman, J. , y Oldham, G. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J., Oldham, G., y Morris, C. G. (2022). *Work redesign: Six key questions for improving performance and satisfaction*. Routledge.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill
- Huaire, E., Marquina, R., Horna, V., Llanos, K., Herrera, Á., Rodríguez, J., y Villamar, R. (2022). *Tesis fácil: El arte de dominar el método científico* (1.ª ed.). Analéctica. <https://books.google.com.pe/books?id=PDJcEAAAQBAJ>
- Lanzón, M., y Ramírez, M. (2024). *Estudio de clima organizacional y su incidencia en la retención del talento en la Vicepresidencia de Mercadeo y Experiencia del Cliente en una entidad financiera privada durante el periodo enero-abril 2024* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio UNPHU. <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/6189>
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional* (4.ª ed.). División de Investigación, Escuela de Posgrado de Administración de Empresas, Universidad de Harvard. https://books.google.com.pe/books/about/Motivation_and_Organizational_Clim.html?id=FVevAAAAIAAJ&redir_esc=y&utm_source

- López, F. (2020). *Clima laboral y desempeño organizacional en empresas del sector servicios*. Editorial Académica Española.
- Loyola, S. (2025). *El clima laboral y la retención del talento humano en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional UCT. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/287e2f5f-1714-44f0-9331-ca4f829d0d5b/content>
- Martínez, P., Gómez, L., y Torres, M. (2022). Beneficios laborales y su impacto en la retención de talento humano. *Revista Iberoamericana de Administración*, 36(1), 101-120.
- Mendoza, L. (2025). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa COEXA Cía. S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/15648>
- Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1991). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.3.538>
- Moreno, F., y Ramírez, G. (2024). *Construcción y validación de instrumentos para investigación en ciencias sociales*.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Oyarzún, C. (2023, 14 de octubre). *La importancia del clima laboral en los tiempos actuales*. Diario Estrategia. <https://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/4474594/importancia-clima-laboral-tiempos-actuales>
- Príncipe, C. (2025). *Cultura organizacional y retención de personal de los trabajadores de la Municipalidad – Lima, 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/161232>
- Rousseau, D. (2022). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Oxford University Press.
- Schneider, B., Ehrhart, M., y Macey, W. (2013). *Organizational climate and culture*. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

- Torres, M., Gómez, L., y Ramírez, J. (2024). Satisfacción laboral y retención de talento en empresas de servicios: Un enfoque multidimensional. *Revista Latinoamericana de Administración*, 35(1), 78-95.
- Valencia, J. (2023). Satisfacción laboral y percepción salarial en empresas de servicios. *Revista Latinoamericana de Gestión y Recursos Humanos*, 12(2), 45-60.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025			
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la retención de talento humano de los trabajadores de la empresa campo fe de Lima, 2025?	Hipótesis general: Ha: El clima laboral se relaciona significativamente con la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho: El clima laboral no se relaciona significativamente con la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y la retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.	Metodología Enfoque: Cuantitativo Tipo: Según su finalidad: Básico Según su profundidad: Correlacional Diseño: No experimental Técnica: Encuesta
	Hipótesis específicas: Ha1: El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho1: El clima laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ha2: El clima laboral se relaciona significativamente con las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho2: El clima laboral no se relaciona significativamente con las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ha3: El clima laboral se relaciona significativamente con la compensación -beneficios de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. Ho3: El clima laboral no se relaciona significativamente con la compensación - beneficios de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.	Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el clima laboral y la compensación - beneficios de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. OE2: Determinar la relación entre el clima laboral y las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025. OE3: Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.	Instrumentos: Cuestionario Población: Colaboradores - 80 Muestra: 80

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Laboral	Chiavenato (2004) sustenta que el clima organizacional se refiere a las características del entorno laboral percibidas por los empleados de la empresa, las cuales influyen de forma directa en su comportamiento y desempeño.	El clima laboral se medirá en base a las dimensiones: liderazgo, relaciones interpersonales y reconocimiento.	Liderazgo	Comunicación clara de objetivos	1 al 5
				Apoyo del jefe ante dificultades	
			Relaciones Interpersonales	Ambiente de colaboración entre compañeros	6 al 10
				Sentirse respetado por colegas	
			Reconocimiento	Reconocimiento por hacer bien mi trabajo	11 al 15
				Retroalimentación constructiva	
Retención del talento humano	Dessler (2021) indica que la retención del talento consiste en la capacidad de la organización para mantener a sus empleados más valiosos mediante políticas y prácticas que incrementan su satisfacción, compromiso y crecimiento profesional.	La retención de talento humano se medirá en base a las dimensiones: Compensación-beneficios, desarrollo profesional y satisfacción laboral.	Compensación-Beneficios	Satisfacción con el salario	16 al 20
				Valoración de beneficios	
			Desarrollo Profesional	Oportunidades para desarrollo profesional	21 al 25
				Posibilidades de ascenso	
			Satisfacción laboral	Satisfacción general con el trabajo	26 al 30
				Equilibrio entre la vida personal y laboral	

Anexo 3: Instrumento de recolección de la información

CLIMA LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAMPO FE DE LIMA, 2025

Estimado(a) colaborador, este cuestionario está diseñado para usted y tiene como objetivo investigar la relación entre el clima laboral y la retención de talento humano.

Es importante destacar que su participación es completamente voluntaria y anónima.

Por favor, lea cada pregunta detenidamente y marque con una "X" en el recuadro correspondiente al ítem que considere apropiado.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: CLIMA LABORAL		Opciones de respuesta				
Nº	D1 LIDERAZGO	1	2	3	4	5
1	Mi jefe comunica claramente los objetivos que debo cumplir.					
2	La información que recibo de mi jefe es suficiente para realizar bien mi trabajo.					
3	Mi jefe está dispuesto a escuchar mis inquietudes y sugerencias.					
4	Recibo apoyo por parte de mi jefe cuando enfrento dificultades laborales.					
5	Mi jefe reconoce y valora mi esfuerzo cuando realizo un buen trabajo.					
Nº	D2 RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
6	En mi equipo de trabajo existe un ambiente de colaboración y ayuda mutua.					
7	Mis compañeros me tratan con respeto y consideración.					
8	Hay un clima de confianza entre los miembros de mi área.					
9	Podemos resolver conflictos entre compañeros de manera constructiva.					
10	Me siento parte de un equipo unido y comprometido.					
Nº	D3 RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
11	Cuando hago bien mi trabajo, recibo felicitaciones o agradecimientos.					
12	La empresa tiene mecanismos formales para reconocer el buen desempeño.					
13	Recibo retroalimentación que me ayuda a mejorar mi desempeño laboral.					
14	La retroalimentación que recibo es oportuna y constructiva.					
15	Me siento valorado por mi trabajo en esta organización.					

VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO		Opciones de respuesta				
Nº	D1 COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho con el monto del salario que recibo.					
2	Mi salario es competitivo en comparación con otras empresas del sector.					
3	Los beneficios que ofrece la empresa, como seguros o bonos, son adecuados.					
4	La empresa cumple con los beneficios que promete a los trabajadores.					
5	Considero que la compensación que recibo es justa por el trabajo que realizo.					
Nº	D2 DESARROLLO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
6	La empresa me ofrece oportunidades para capacitarme y actualizar mis conocimientos.					
7	Puedo acceder a cursos o talleres que mejoran mis habilidades laborales.					
8	La empresa incentiva mi desarrollo profesional con planes de carrera.					
9	Percibo que tengo posibilidades reales de ascenso dentro de la organización.					
10	Se valoran y promueven las capacidades y el talento interno para cargos					
Nº	D3 SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
11	Estoy satisfecho con las condiciones físicas y ambientales de mi lugar de trabajo.					
12	Mi trabajo me brinda satisfacción personal y profesional.					
13	Puedo balancear de manera adecuada mi vida personal y laboral.					
14	La empresa respeta mi tiempo personal y familiar.					
15	Me siento motivado a permanecer en esta empresa a largo plazo.					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima
Autor y año:	Original: Deibel Bristela Jara Carhuapoma – 2025 Adaptación: Ninguna
Objetivo del instrumento:	Recopilar información del clima laboral para su posterior análisis
Usuario	Colaboradores de la empresa Campo Fe de Lima
Forma de administración o modo de aplicación	Formulario compartido por WhatsApp, aplicando Google Formulary.
Validez	La validación del instrumento de evaluación fue realizada por tres expertos, que tienen el grado de magister, que se detalla a continuación: - Mg. Víctor Helio Patiño Niño - Mg. Iván Arturo Guzmán Castro - Mg. María del Carmen Azabache Aguilera En la presente investigación la validez se realizó mediante el criterio de tres expertos, la cual fue se llevó a cabo en la fase de investigación que necesita la utilización de los instrumentos, con la finalidad de que sea aprobada. A cada especialista se le brindó la matriz de validación, donde se recolectó los datos conforme a los criterios para evaluar el contenido para cada ítem, donde las valoraciones fueron: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Siempre 5: Casi siempre Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, se concluyó con una valoración positiva
Confiabilidad	0.942

Nombre original del instrumento:	Cuestionario: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima
Autor y año:	Original: Deibel Bristela Jara Carhuapoma – 2025 Adaptación: Ninguna
Objetivo del instrumento:	Recopilar información de la retención de talento humano para su posterior análisis
Usuario	Colaboradores de la empresa Campo Fe de Lima
Forma de administración o modo de aplicación	Formulario compartido por WhatsApp, aplicando Google Formulary.
Validez	La validación del instrumento de evaluación fue realizada por tres expertos, que tienen el grado de magister, que se detalla a continuación: - Mg. Víctor Helio Patiño Niño - Mg. Iván Arturo Guzmán Castro - Mg. María del Carmen Azabache Aguilera En la presente investigación la validez se realizó mediante el criterio de tres expertos, la cual fue se llevó a cabo en la fase de investigación que necesita la utilización de los instrumentos, con la finalidad de que sea aprobada. A cada especialista se le brindó la matriz de validación, donde se recolectó los datos conforme a los criterios para evaluar el contenido para cada ítem, donde las valoraciones fueron: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Siempre 5: Casi siempre Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, se concluyó con una valoración positiva
Confiabilidad	0.952

Anexo 5: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Patiño Niño Victor Helio
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Deibel Bristel Jara Carhuapoma
- 1.5 Título de la Investigación: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas	5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos	0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.	5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.	5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Cumple para ser aplicada.....

.....

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94

.....

Lugar y Fecha: Piura 16 de Octubre de 2025


VICTOR NIETO PATINO
RUC: CLAD-42348

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 16 de octubre del 2025

Mg. Victor Helio Patiño Niño

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Deibel Bristela Jara Carhuapoma del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: CLIMA LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAMPO FE DE LIMA, 2025.

En tal sentido, conocedora de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurro a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



Atentamente,

Deibel Bristela Jara Carhuapoma

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21	E					
22	E					
23	E					

24	E					
25	E					
26	E					
27	E					
28	E					
29	E					
30	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES:

Patiño Niño Victor Helio

COLEGIATURA:

02348

DNI

02860873



VICTOR HELIO PATIÑO NIÑO
RDC: CLAU-02348

Firma

**PERÚ**Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PATÍÑO NIÑO, VICTOR HELIO DNI 02860873	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 29/03/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
PATÍÑO NIÑO, VICTOR HELIO DNI 02860873	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 03/03/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
PATÍÑO NIÑO, VICTOR HELIO DNI 02860873	MAGISTER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/09/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Azabache Aguilera María del Carmen
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima.
- 1.4 Autor del instrumento: Deibel Bristel Jara Carhuapoma
- 1.5 Título de la Investigación: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
		0	5				0	5	0	5	0	5			0	5	0	5	0	5	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento y cumple con la aplicabilidad que se necesita.

- IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** De acuerdo a la validación de la ficha de encuesta, el promedio del mismo es de 90% de aprobación

Lugar y Fecha: Moche, 14 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 14 de octubre del 2025

Mg. Azabache Aguilera María del Carmen

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Deibel Bristela Jara Carhuapoma del Programa de Administración de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: CLIMA LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAMPO FE DE LIMA, 2025.

En tal sentido, conocedora de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurro a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Deibel Bristela Jara Carhuapoma

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20		X				
21		X				
22		X				
23		X				
24		X				
25		X				
26		X				
27		X				
28		X				
29		X				
30		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los ítems		X		
Claridad y precisión		X		
Pertinencia		X		

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. María del Carmen Azabache Aguilera.

COLEGIATURA: 25649

DNI: 47422271



Firma

**PERÚ**Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AZABACHE AGUILERA, MARIA DEL CARMEN DNI 47422271	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y FINANZAS Fecha de diploma: 19/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
AZABACHE AGUILERA, MARIA DEL CARMEN DNI 47422271	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Fecha de diploma: 24/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
AZABACHE AGUILERA, MARIA DEL CARMEN DNI 47422271	MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCIÓN : DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/05/2017 Fecha egreso: 02/02/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: GUZMAN CASTRO IVAN ARTURO
- 1.2 Institución donde labora: JOYERIA GUZMAN
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO
- 1.4 Autor del instrumento: Deibel Bristel Jara Carhuapoma
- 1.5 Título de la Investigación: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
		0	5				0	5	0	5	0	5		0	5	0	5	0	5		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			95	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			95	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			95	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			95	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			95	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			95	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			95	

III. OPINIÓN DE

APLICABILIDAD: Cumple para ser aplicada

.....

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE
VALORACIÓN: 95

Lugar y Fecha: PIURA 14 de Octubre de 2025



Mgtr. Iván Arturo Guzmán Castro
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CIAD. N° 5107

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA
PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21	E					
22	E					
23	E					

24	E					
25	E					
26	E					
27	E					
28	E					
29	E					
30	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES:

GUZMÁN CASTRO IVÁN ARTURO

COLEGIATURA:

N° 5107

DNI: 07727308


Mgtr. Iván Arturo Guzmán Castro
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 FIRMADO N° 5107

**PERÚ**Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUZMAN CASTRO, IVAN ARTURO DNI 07727308	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN Fecha de diploma: 13/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/01/2008 Fecha egreso: 22/08/2010	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
GUZMAN CASTRO, IVAN ARTURO DNI 07727308	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 08/08/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
GUZMAN CASTRO, IVAN ARTURO DNI 07727308	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/04/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento de la variable clima laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
9	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
10	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
11	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
12	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
13	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4

Alfa de Cronbach del clima laboral

Alfa de Cronbach 0.942

Se obtuvo como resultado un alfa de Cronbach de 0.942, es decir se confirma que hay consistencia interna del cuestionario clima laboral, siendo una fuente confiable de información por tener un valor excelente.

Confiabilidad del instrumento de la variable retención de talento humano

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4
8	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5
9	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3
10	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
12	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
13	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5
14	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
15	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	2	4	2	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2

Alfa de Cronbach retención del talento humano

Alfa de Cronbach 0.952

Se obtuvo como resultado un alfa de Cronbach de 0.952, es decir se confirma que hay consistencia interna del cuestionario retención del talento humano, siendo una fuente confiable de información por tener un valor excelente.

Anexo 7: Carta de presentación



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Moche, 29 de octubre del 2025

Carta N° 488-2025/UCT-FCAE

SRA. LORENA ALMONTE RUIZ
GERENTE CORPORATIVO DE RECAUDACIONES Y SERVICIOS - SERVICIO AL CLIENTE
CAMPO FE

Presente. -

De mi especial consideración:

Mediante la presente es para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. **JARA CARHUAPOMA DEIBEL BRISTELA**, identificada con DNI N°74245708, en su condición de BACHILLER del programa de estudios de **ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, quien desarrollará la investigación titulada: **"CLIMA LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAMPO FE DE LIMA, 2025"**. Para ello se requiere la autorización y acceso para aplicar los instrumentos correspondientes en la empresa que usted dirige.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planeamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo del trabajo de investigación, para la BACHILLER presentada líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente.

Atentamente,



MG. MARVIN OMAR AREDO GARCÍA
DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

LORENA ALMONTE RUIZ
GERENTE CORPORATIVO DE RECAUDACIONES Y SERVICIOS

17/11/2025
DNI 07521496

Anexo 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos


UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

Carta de autorización de uso de información de empresa

Yo Lorena Almonte Ruiz, identificada con DNI No. 07521496, en mi calidad de Gerente Corporativo del área de Recaudaciones y Servicios - Servicio al Cliente de la empresa Grupo Fe con RUC No. 20101976867, ubicada en la ciudad de Lima.

Otorgo la autorización, a la Srta. Deibel Bristela Jara Carhuapoma identificado (a) con DNI No. 74245708 con código de estudiante _____, domiciliado en Av. Canto Rey 462 - San Juan de Lurigancho en su condición de bachiller, del programa académico de Administración para tener acceso y utilizar información de la empresa y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada: "Clima laboral y retención de talento humano de los trabajadores de empresa Campo Fe de Lima, 2025?" con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller/maestro/doctor o título profesional; por lo que, se comprometo a no usar la información para fines personales ni proporcionarla a terceras personas.

Se adjunta:

☐ Ficha RUC
☐ DNI No. del representante legal

Indicar si solicita mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa:

LORENA ALMONTE RUIZ

GERENTE CORPORATIVO DE RECAUDACIONES Y SERVICIOS
Firma

Nombres y apellidos del representante legal
DNI No. 07521496
[incluir sello]


Firma del estudiante/egresado/bachiller

*El estudiante/egresado/bachiller declara la veracidad de los datos consignados en la carta; en caso de falsedad, se somete al procedimiento disciplinario que corresponda y asume las consecuencias legales que se deriven.

 Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú  www.uct.edu.pe

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20101976867 - GRUPO FE HOLDING SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
Tipo Contribuyente: SOC.COM.RESPONS. LTDA
Nombre Comercial: GRUPO FE S.R.L.
Fecha de Inscripción: 09/03/1993 Fecha de Inicio de Actividades: 01/09/1960
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: AV. JAVIER PRADO ESTE NRO. 3580 URB. JAVIER PRADO LIMA - LIMA - SAN BORJA
Sistema Emisión de Comprobante: COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 9603 - POMPAS FÚNEBRES Y ACTIVIDADES CONEXAS Secundaria 1 - 6622 - ACTIVIDADES DE AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS Secundaria 2 - 7020 - ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN

Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):

FACTURA

BOLETA DE VENTA

LIQUIDACION DE COMPRA

NOTA DE CREDITO

NOTA DE DEBITO

GUIA DE REMISION - REMITENTE

COMPROBANTE DE RETENCION

Sistema de Emisión Electrónica:

DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 04/07/2014

Emisor electrónico desde:

04/07/2014

Comprobantes Electrónicos:

FACTURA (desde 04/07/2014),BOLETA (desde 04/07/2014)

Afiliado al PLE desde:

01/01/2013

Padrones:

Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 0110050000708) a partir del 01/02/2015

Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.037-2002) a partir del 01/06/2002

Fecha consulta: 21/11/2025 22:59

© 1997 - 2025 SUNAT Derechos Reservados

Anexo 9: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Investigador/es: Deibel Bristela Jara Carhuapoma

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Clima laboral y retención del talento humano de los trabajadores de la empresa Campo Fe de Lima, 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre el clima laboral y la retención de talento humano. Es importante destacar que su participación es completamente voluntaria y anónima. Si decide participar, se le solicitará responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a mejorar el bienestar individual de los trabajadores y a optimizar las estrategias de retención del talento humano en Campo Fe, incrementando la productividad y competitividad de la empresa. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:

Fecha:

Anexo 10: Reporte de Turnitin



Selene Celeste Palma Elorreaga
JARA_CARHUAPOMA_DEIBEL_BRISTELA

REPORTE 5

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trrcold::3117:571112063

Fecha de entrega
25 mar 2026, 8:24 GMT-5

Fecha de descarga
25 mar 2026, 8:52 GMT-5

Nombre del archivo
3. JARA CARHUAPOMA DEIBEL BRISTELA (TURNITIN).docx

Tamaño del archivo
654.6 KB

46 páginas
12.626 palabras
71.030 caracteres



16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

► Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

10%  Fuentes de Internet
5%  Publicaciones
13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

10%	Fuentes de Internet
5%	Publicaciones
13%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-10-10	1%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-08	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
6	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
8	Internet	www.coursehero.com	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-11-21	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-16	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica del Perú on 2025-07-21	<1%

Anexo 11: Reporte de escritura de Inteligencia Artificial

Selene Celeste Palma Elorreaga
JARA_CARHUAPOMA_DEIBEL_BRISTELA

REPORTES 5

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trncold::3117:571112063

Fecha de entrega
25 mar 2026, 8:24 GMT-5

Fecha de descarga
25 mar 2026, 8:52 GMT-5

Nombre del archivo
3. JARA CARHUAPOMA DEIBEL BRISTELA (TURNITIN).docx

Tamaño del archivo
654.6 KB

46 páginas

12.626 palabras

71.030 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

