



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La clave del factor humano: Gestión de talento humano y el
clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote,
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORES:

Alegre Luciano, Laura Elizabeth ([orcid.org/ 0000-0002-9013-9609](https://orcid.org/0000-0002-9013-9609))
Chinchay Rincon, Bretny Estefany ([orcid.org/ 0000-0003-1338-9521](https://orcid.org/0000-0003-1338-9521))

ASESOR:

Mgr. Adrianzen Centeno, Xandder Luis ([orcid.org/ 0000-0003-3671-2571](https://orcid.org/0000-0003-3671-2571))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por ser el soporte incondicional durante toda mi etapa de formación superior, por brindarme motivación y apoyo económico, para lograr este grado académico y forjarme un mejor futuro.

Laura

A Dios, por sobre todas las cosas, a mi familia, por ser el apoyo incondicional en todo momento y brindarme diversas oportunidades para crecer como persona y profesional, en base a su esfuerzo y motivación de cada día.

Bretny

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a los docentes de la Universidad César Vallejo, gracias por sus enseñanzas, asimismo al asesor de tesis Xandder Luis Adrianzen, por su vasta paciencia y conocimiento para inculcarnos durante el desarrollo de la tesis.

Laura

A mis padres, hermana, amistades y en especial al docente Xandder Luis Adrianzen Centeno, por su paciencia y continua dedicación; gracias a su gran vocación, el permitirme cumplir este sueño tan anhelado.

Bretny



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "La clave del factor humano: Gestión de talento humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote, 2023", cuyos autores son ALEGRE LUCIANO LAURA ELIZABETH, CHINCHAY RINCON BRETNY ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 26 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS DNI: 40166110 ORCID: 0000-0003-3671-2571	Firmado electrónicamente por: XADRIANZENC el 06-12-2023 09:24:28

Código documento Trilce: TRI - 0666331





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALEGRE LUCIANO LAURA ELIZABETH, CHINCHAY RINCON BRETNY ESTEFANY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La clave del factor humano: Gestión de talento humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BRETNY ESTEFANY CHINCHAY RINCON DNI: 70101430 ORCID: 0000-0003-1338-9521	Firmado electrónicamente por: BCHINCHAYR el 26-11-2023 17:56:41
LAURA ELIZABETH ALEGRE LUCIANO DNI: 76000377 ORCID: 0000-0002-9013-9609	Firmado electrónicamente por: LALEGREL el 26-11-2023 17:47:43

Código documento Trilce: TRI - 0666332



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 2: <i>Correlación entre la GTH y CO</i>	21
Tabla 3: <i>Nivel de la GTH en la empresa GCR S.A.C.</i>	22
Tabla 4: <i>Nivel de la dimensión Atracción en la empresa GCR S.A.C.</i>	23
Tabla 5: <i>Nivel de la dimensión Organización en la empresa GCR S.A.C.</i>	24
Tabla 6: <i>Nivel de la dimensión Retención en la empresa GCR S.A.C.</i>	25
Tabla 7: <i>Nivel de la dimensión Desarrollo en la empresa GCR S.A.C.</i>	26
Tabla 8: <i>Nivel de la dimensión Evaluación en la empresa GCR S.A.C.</i>	27
Tabla 9: <i>Nivel del CO en la empresa GCR S.A.C., según los colaboradores</i>	28
Tabla 10: <i>Nivel de la dimensión Motivación en la empresa GCR S.A.C.</i>	29
Tabla 11: <i>Nivel de la dimensión Liderazgo en la empresa GCR S.A.C.</i>	30
Tabla 12: <i>Nivel de la dimensión Comunicación en la empresa GCR S.A.C.</i>	31
Tabla 13: <i>Nivel de la dimensión Trabajo en equipo en la empresa GCR S.A.C.</i>	32
Tabla 14: <i>Nivel de la dimensión Espacio físico en la empresa GCR S.A.C.</i>	33
Tabla 15: <i>Correlación entre la dimensión Atracción y el CO</i>	34
Tabla 16: <i>Correlación entre la dimensión Organización y el CO</i>	35
Tabla 17: <i>Correlación entre la dimensión Retención y el CO</i>	36
Tabla 18: <i>Correlación entre la dimensión Desarrollo y el CO</i>	37
Tabla 19: <i>Correlación entre la dimensión Evaluación y el CO</i>	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: <i>Porcentaje de niveles para la variable GTH.....</i>	22
Figura 2: <i>Porcentaje de los niveles de la dimensión Atracción.....</i>	23
Figura 3: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Organización.....</i>	24
Figura 4: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Retención.....</i>	25
Figura 5: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Desarrollo.....</i>	26
Figura 6: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Evaluación.....</i>	27
Figura 7: <i>Porcentaje de los niveles para la variable CO.....</i>	28
Figura 8: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Motivación.....</i>	29
Figura 9: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Liderazgo.....</i>	30
Figura 10: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Comunicación.....</i>	31
Figura 11: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Trabajo en equipo.....</i>	32
Figura 12: <i>Porcentaje de los niveles para la dimensión Espacio físico.....</i>	33

RESUMEN

El propósito de la presente investigación en su objetivo general fue determinar la relación entre Gestión de talento humano y clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023. La investigación se desarrolló bajo una metodología de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, siendo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental con corte transversal, asimismo; la población estuvo conformada por 200 colaboradores de la empresa al igual que la muestra, los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios constituidos por 15 ítems para cada uno. Los resultados obtenidos fueron; con respecto a la hipótesis general, observamos que el nivel de significancia es $(0.00) < 0.01$, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.552, podemos decir que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación. Como conclusión general se determina que entre la Gestión de talento humano y el clima organizacional si existe relación por lo que se está buscando aplicar estrategias en la integración de Gestión de talento humano y con ello mejorar el clima organizacional de la empresa a fin de obtener mayor productividad y el logro de los objetivos.

Palabras clave: Gestión de talento humano, clima organizacional, desempeño, productividad.

ABSTRACT

The purpose of this research in its general objective was to determine the relationship between Human Talent Management and organizational climate in the company Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023. The research was developed under an applied methodology with a quantitative approach, being descriptive correlational, with a non-experimental design with cross section, likewise; The population was made up of 200 company employees, as was the sample. The instruments used were questionnaires consisting of 15 items for each one. The results obtained were; With respect to the general hypothesis, we observe that the level of significance is $(0.00) < 0.01$, with a statistical value of Spearman's $Rho = 0.552$, we can say that there is a very strong positive correlation between both variables. Therefore, the research hypothesis is accepted. As a general conclusion, it is determined that there is a relationship between Human Talent Management and the organizational climate, which is why we are seeking to apply strategies in the integration of Human Talent Management and thereby improve the organizational climate of the company in order to obtain greater productivity and achievement of objectives.

Keywords: Human talent management, organizational climate, performance, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la globalización, surgió una nueva realidad con evidentemente permanencia en el mercado, tratándose de las entidades en constante evolución, lo cual se ha logrado alcanzar exitosamente, bajo el empleo continuo del manejo de personas; sin embargo, la GTH todavía no ha sido valorada en su totalidad dentro del sector empresarial. Puesto que, aún se han evidenciado términos como: comunicación negativa, cero incentivos, poca coordinación, disminución de compromiso; por consiguiente, y con ello ocasionando un pésimo clima laboral.

A nivel global, en América latina se lograron avances en la implementación de la GTH, sin embargo, también se encontraron evidencias de las ciertas dificultades para permitir su desarrollo de manera eficiente, perjudicando en la disminución del desempeño. De lo anterior, parte como problemática que, mediante los estudios obtenidos: la gestión empresarial repercute en la motivación y sobre todo en la percepción del CO. De acuerdo a Yupanqui (2022), hoy en día, para la mayoría de organizaciones, es primordial aumentar la fuerza laboral, más no generar estrategias de permanencia e integración, dirigiendo a la entidad a brindar motivación, satisfacción y con ello ofrecer un óptimo clima laboral.

Asimismo, según la ONU (2018), gran cantidad de empleados a nivel mundial, exigen respeto a su derecho de un empleo digno; por ende, el secretario de la organización, mencionó que: para mejorar la respuesta de los colaboradores, se requiere de un ambiente laboral positivo, con visión en mejora de las competencias de los colaboradores y perfeccionar la gestión del personal.

A nivel nacional, fue detectado que en la mayoría de los empleados peruanos no existe motivación, a razón de un pésimo clima en sus centros laborales, pues de acuerdo al diario El Comercio (2018), en “Aptitus” (empresa empleadora del diario), destaca el desinterés por mejorar en este aspecto, genera una disminución del 20% en la productividad. El 81% de los evaluados, destaca que la percepción de un clima positivo logra mejorar y aumentar el desempeño en sus funciones; además, se detecta que el 78%, valora la priorización de la flexibilidad laboral. También, según el diario El Comercio (2022), “Vistage Perú” (organización superior mundial de CEOs), mediante una encuesta dirigida a ejecutivos del Perú, titulada “Calidad de Vida 2022”, obtuvo que el 93% demostró regular

productividad, el 67% una productividad razonable y solo el 26%, alta productividad. Panorama que fue a consecuencia de la pandemia y debido al aumento de horas laborales fuera de lo designado, ocasionó arduo estrés y delimitación en la percepción del clima empresarial; sin embargo, el emplear la gestión de talento permitió el logro de los objetivos, evitando el bajo desempeño, pues el 13% mencionó que presentan alto estrés; mientras que, por otro lado, el 74% presenta poco estrés, cifra que se espera mantener y aumentar incorporando una buena cultura laboral.

La empresa GCR S.A.C. se ha fundado y desarrollado en la industria pesquera, y ubicada en la Gran Zona Industrial de Chimbote, dedicada a la fabricación de productos conserveros para su venta a nivel nacional e internacional. Esta busca posicionarse como la primera opción dentro del rubro; sin embargo, la principal problemática es la falta de GTH, ya que no les brinda un agradable clima a sus colaboradores, lo cual se evidenció en los continuos cambios del personal, cayendo en pérdidas y el retraso del alcance de los objetivos. Alineado a ello, según el IPE (2022), en la región Ancash aproximadamente el 60% de colaboradores se encontraría con un empleo inadecuado, y además de acuerdo a los resultados de la encuesta realizado por la INE, publicado en el diario de la ciudad de Chimbote del informe del IPE (2021), se evidenció un crecimiento de 0,3% en lo que respecta al nivel de empleo; sin embargo, existen puntos por mejorar en cuanto a las condiciones laborales en las organizaciones de la región Ancash.

La problemática identificada en la organización, puede generar efectos a nivel personal, interpersonal y financiero y productivo, es por ello que:

Esta investigación tuvo como justificación a nivel teórico, el que se otorgó información relevante, proporcionando diversas fuentes, bases teóricas y diferentes enfoques conceptuales donde se sostienen ambas variables: GTH y CO

Este estudio tiene utilidad a nivel metodológico, puesto que, se desarrolló bajo métodos científicos establecidos, así como instrumentos confiables de investigación que permitieron dar respuesta a los objetivos de estudio.

Esta investigación fue de aplicación práctica, ya que los resultados del proyecto investigado generaron beneficio, y permitieron brindar información y fundamentos

para investigaciones futuras, en las cuales se abarquen las mismas variables en estudio y que a través de distintas estrategias, puedan aportar en la solución de alguna problemática.

Así mismo, la relevancia social parte de que permitió evidenciar a través de las cifras y conclusiones obtenidas, la importancia de las variables: GTH y CO, y sus dimensiones. Además, se identificó sus efectos en diversos aspectos del ser humano, como en la relación de su comportamiento dentro del hogar, a causa de, laborar en una organización con bajo CO (impacto negativo que genera una mala gestión del comportamiento empresarial).

Es así, que se planteó como objetivo general: determinar la relación Gestión de talento humano y clima organizacional en la entidad Group Corporation Reyes S.A.C. De la misma forma, se determinaron objetivos específicos como: identificar el nivel de Gestión de talento humano en la entidad Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023, identificar el nivel del Clima organizacional en la entidad Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023, y determinar la relación entre las dimensiones de Gestión de talento humano y clima organizacional.

Por lo tanto, se determinó como hipótesis alternativa y nula:
H1: Si existe relación directa y significativa entre Gestión de talento humano y clima organizacional en la entidad Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023.

H0: No se aprecia relación significativamente directa entre Gestión de talento humano y clima organizacional en la entidad Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el aspecto internacional, Singh y Sanjeev (2017) en su investigación realizada en Brasil, estudiaron tanto la GTH y el Liderazgo del instituto Federal de Sao Paulo, y consideraron como finalidad: especificar la influencia existente entre la GTH y Liderazgo, aplicando una metodología a nivel descriptiva-exploratoria, con una muestra de 100 colaboradores, lo cual les arrojó como resultado de Pearson Coeficiente de correlación 0,919 y $p=0.000$, <0.05 ; en consecuencia, determinaron que las variables tienen una relación significativa (pp.55-59).

Para López et al. (2017) en su informe de la gestión humana en un hospital de Cuba, tuvo como finalidad: identificar el nivel de GTH en la empresa en estudio, para lo cual aplicó una investigación de tipo evaluativa con una muestra de 32 colaboradores del centro de salud, y con el desarrollo de cuestionarios, obtuvieron que el 78,1% consideraba que el hospital contaba con un buen enfoque en la gestión del capital humano; por ende, se concluyó que en la organización si existe una aceptable GTH (pp.43-46).

Frías (2021) realizó su investigación en la provincia de Tungurahua, donde planteó como finalidad, determinar la relación que se mantiene entre la GTH y la calidad de vida laboral (espacio físico); además, tomó como muestra a 6 organizaciones, a las cuales se aplicó una encuesta, para lo cual empleó indicadores individuales como, el medio ambiente de trabajo, la organización y el entorno socio laboral. Finalmente obtuvo que, un 33% de la muestra considera que el espacio físico no repercute en el desempeño del capital humano, es así que concluyó, que el espacio físico influye en un nivel medio a la GTH (pp.33-35).

Hussein (2023) en su estudio realizado en bancos comerciales en Alejandría Gobernación, en donde planteó determinar el nivel de impacto de la GTH en las organizaciones de emprendimiento, con una muestra de 5 entidades, y se concluyó que esta gestión es la fuerza motriz esencial, en base a estrategias en el contexto del mercado nacional y global, para alcanzar el éxito (pp.20-22).

A nivel nacional, Matías y Zúñiga (2021) en su estudio sobre las variables GTH y CO, en Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021, en donde utilizó la medida descriptiva correlacional, y con una muestra de 10 clientes, mediante la aplicación

de un cuestionario con escala Likert, así como el estadístico SPSS. 26, logrando una correlación bajo en el método Spearman, de $Rho. 0.855$, $p < 0.005$ y así se obtuvo una influencia positiva (pp.12-16).

Para Melgarejo (2017) en su investigación la cual consistió en evaluar el vínculo de la GTH y comunicación en los profesionales de la MINEDU en Lima, donde con una muestra de 60 elementos y empleando un cuestionario de instrumento, se obtuvo un Rho Spearman de 0.805 con un $p = 0.000 < 0.01$, interpretándose que predomina una unión positiva y alta en la comunicación interna de los colaboradores profesionales de administración de la MINEDU (pp.43-46).

Quispe y Refulio (2022) estudiaron las variables GTH y CO, donde consideraron definir la influencia de las términos mencionadas, bajo una investigación que será no experimental transversal, encuestando a 42 colaboradores de la empresa en estudio, y con cuestionarios como instrumento, para lo cual se obtuvo una correlación altamente significativa de $R = 0.784$ a un nivel de significancia de < 0.05 , llegando a la conclusión de que la gestión laboral influye significativamente con el clima, ya que influye en su mejora en la empresa Servicios Múltiples Carlín de Surco (pp.15-17).

Avalos y Malca (2020) estudiaron las variables GTH y CO, en Lima, donde detalló su objetivo en determinar la unión de las variables utilizadas, realizada a nivel descriptivo, correlacional con un nivel cuantitativo, y cuestionarios por instrumentos, donde tomaron una muestra de 370 enfermas del hospital, lo cual les despejó un resultado de Spearman, $P = sig. = 0.00 < 0.05$, por lo cual se finaliza la evidente unión directa y moderada (pp.11).

En la investigación de Santos (2018) realizado en Lima, donde se estudió GTH y motivación laboral, y se definió como objetivo detectar la relación entre las dos variables en estudio, aplicando el método hipotético deductivo y un diseño no experimental con cuestionarios como instrumentos, con una muestra de 135 empleados del área de RRHH del Ministerio de Salud, arrojando como resultado de Spearman un 0.686 con $p = 0.000 < 0.01$ y así concluyendo que la GTH mantiene una significativa relación con la motivación laboral (pp.24-27).

En la investigación de Palomino (2017) estudió las variables GTH y trabajo en equipo, con el objeto de establecer la relación entre GTH y trabajo en equipo de

la Institución N°7213 - UGEL 01-2016, donde se trabajó con una muestra de 110 docentes aplicada bajo encuestas y cuestionarios, y se afirma que existe una correlación significativamente alta de acuerdo al Rho de Spearman $=0.766$, con un $p=0.000$ concluyendo que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la GTH (pp.65).

Según Luján (2018) en su investigación ejecutada en la entidad Work Net S.A.C., donde se estudió la GTH y el CO, cuya finalidad fue la de establecer la relación de GTH y CO, bajo la herramienta de los cuestionarios, donde se consideró por muestra a 78 empleadores obteniendo como resultado que en el R de Pearson de 0.970 con valor de p de 0,000 menor a 0,05; por lo cual concluyó, una correlación altamente significativa entre las variables (pp. 76-79).

También Abanto (2019) en su investigación realizada en la Institución Pacifico College en Cajamarca, donde se estudió la GTH y el CO, y determinó como objetivo identificar la relación entre GTH y CO, bajo un método pre experimental – deductivo, bajo cuestionarios y una muestra de 32 colaboradores, obteniendo un Pearson de 6, 716, con valor de p de 0,035 menor a 0,05 y así concluyendo la relación significativa entre ambas variables (pp.45-47).

En la investigación de Manturano (2020) realizado en la universidad de Ucayali, estudió la GTH y el CO, cuya finalidad fue identificar la relación entre ambas variables, además la metodología empleada fue pre experimental, y con una muestra de 34 profesores, obtuvieron como resultado de la encuesta realizada, que la t calculado es 41,236 es mayor que el t teórico 6,584, y el P-valor es menor que 0.05; con lo cual se determina a manera de conclusión, la relación significativa entre la GTH y CO en los profesores (pp.13-15).

Granda (2021) en su estudio fija por objetivo determinar la relación entre la GTH y el estilo de liderazgo dominante en BESALCO PERÚ SAC, en la cual obtuvo como resultado que el liderazgo transaccional representa una correlación positiva moderada ya que su Rho de Spearman es 0.677 y un $p < 0.05$ significativamente directa, así concluyendo en que la entidad debe mejorar su forma de liderazgo e implementar programas formativos y acción de retención de personal considerándolo un ser pensante y no solo un recurso (pp.25). Ognio (2019) en su investigación estudió las variables GTH y motivación, y considera determinar la

relación de ambas, obteniendo un nivel de gran significancia, ya que su Rho de Spearman es 0,442 y $p=0,000$ menor a 0.5 concluyendo así que la GTH se relaciona directamente con la motivación laboral (pp.55-59). Barkhuizen (2022), en su estudio, tuvo como objetivo determinar como la GTH permite mejorar las capacidades de los colaboradores en las entidades, para lo cual analiza las variables desde tres perspectivas, y, además, buscar analizar la relación entre las variables GTH y la identidad laboral, concluyendo que, si guardan relación, y que es indispensable el empleo de la GTH en las organizaciones para el mejor desenvolvimiento de estas.

Ismail y Budbous (2023). En su estudio planteó como objetivo, el determinar la relación de influencia entre la GTH y la creatividad del área administrativa de la empresa en estudio, bajo un enfoque cuantitativo descriptivo, y con la aplicación de un cuestionario, y con una muestra de 400 colaboradores, con lo cual concluyeron que si existe relación de influencia entre las variables, y proponiendo a las entidades que se desarrolle una buena cultura organizacional bajo un enfoque prioritario en la GTH a fin de obtener creatividad en los colaboradores y con ello alcanzar el éxito.

Harsandaldeep et al. (2021) investigaron sobre el CO, donde se centraron en el comportamiento del capital humano de las fábricas industriales en Malasia, fue de tipo descriptiva correlacional y aplicaron una encuesta como instrumento, con una muestra de 260 empleadores, con lo cual se obtuvo que los colaboradores perciben de un CO bastante favorable y así concluyeron que, en las fábricas, el CO está en un nivel alto (pp.68).

Tavares (2019), tuvieron como objetivo, el determinar la relación entre el CO y el compromiso en los grupos hoteleros más reconocidos de Portugal. El estudio fue de tipo correlacional con métodos de tipo cuantitativo y emplearon como instrumento, un cuestionario aplicado a la muestra de 3594 colaboradores ejecutado en las empresas en estudio, con los resultados, concluyeron que las dimensiones del CO aumentan el compromiso de los colaboradores (pp.47-48).

Haritha (2015) en su estudio investigaron sobre el CO en Penna Cement Industries Limited, específicamente el identificar las percepciones que tienen sus colaboradores sobre el ambiente de trabajo, para lo cual su muestra fue de 250, a

los cuales se le aplicó una encuesta y con los datos recolectados en SPSS, concluyeron que la organización cuenta con un nivel óptimo de CO y que ello les permitirá el obtener ventaja competitiva (pp.21-24).

Tabasco, Pacheco y Serna (2020), en su investigación sobre la atracción de talento y el CO, tiene como objetivo general determinar la relación de ambas variables, bajo una investigación tipo descriptiva diseño no experimental, con metodología mixta y en la que realiza una encuesta con datos cuantitativos y cualitativos a 88 colaboradores de la empresa, generando un $R= 0.752$ siendo una correlación significativa y un nivel de significancia de <0.04 , concluyendo que si existe una clara relación, ya que el ser humano tiene un altos niveles motivacionales, los cuales se satisfacen al cumplir sus necesidades generando aumento en su desarrollo de potencial de cada colaborador.

Santamaria (2019) en su informe mantiene como objetivo determinar la relación del CO y la retención de talento humano, con enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta mediante un cuestionario a la muestra de 36 colaboradores dentro de la ciudad de Lima, obteniendo una correlación $R=0.778$ con un nivel de significancia <0.05 , concluyendo que si existe influencia del clima laboral en la retención de talento, ya que al generar uno positivo permitirá percibir y ganarse la confianza del colaborador.

Quispe (2020) en su investigación planteó como objetivo analizar la influencia de la capacitación laboral en el clima laboral, siendo una investigación cuantitativa, descriptiva, explicativa y exploratoria con diseño no experimental- transversal, aplicándose un cuestionario a 15 colaboradores en la cual se obtuvo una correlación alta de $R= 0.678$ y un nivel de significancia del 0.05 exacto, por lo que se concluye que la mejora continua de los programas de capacitación permite brindar mayor interés al desarrollo de las capacidades del colaborador generando mayor adaptación y desenvolvimiento en sus puestos laborales.

Loli (2021), en su investigación tuvo como finalidad, el determinar la relación entre el diseño organizacional y el CO, bajo una metodología de tipo aplicada e hipotético-deductivo y con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, teniendo como población al total de colaboradores de la empresa en estudio y una muestra no probabilística, bajo una encuesta, el 100% de empleados

indicaron que existe una relación alta entre el diseño y CO, concluyendo que si existe relación entre las variables, o sea que si influye el diseño organizacional en el CO de la entidad estudiada.

Montoya (2016), en su investigación, buscó determinar la relación entre la evaluación del desempeño y el CO, con un enfoque transversal correlacional, con la técnica de focus group y entrevistas a expertos, aplicados a los colaboradores de la empresa en estudio, con lo cual se obtuvo que, si existe relación directa entre las variables, concluyendo que muestran relación la evaluación del desempeño y el clima organizacional de la entidad estudiada.

La presente investigación es sustentada por las siguientes teorías, conceptualizado por diferentes autores, los cuales tomaron en consideración ambas variables del presente estudio: Gth y Co; con respecto a la Gestión de Talento Humano, según Watkins (1998), citado por De la Cruz, Maldonado, Garcia y Sarango (2017), menciona que la GTH es el grupo de colaboradores que actúan de manera positiva al mejorar su desempeño en las actividades aumentando la productividad empresarial ya que valora la importancia de evaluar y asignar a cada personal el cargo correcto de acuerdo a sus habilidades para un mejor desarrollo de su desempeño laboral y con ello un óptimo clima laboral (pp.113).

A nivel conceptual, Mena y Devece (2023) mencionan que la GTH es la realización de un conjunto de actividades donde los conocimientos y habilidades de cada colaborador son aplicados para el éxito de las organizaciones (pp.12-15).

Ramírez et al. (2021) argumentan que la GTH, hace referencia a la estrategia que se aplica en las organizaciones en una realidad globalizada como la actual, bajo la relación dependiente entre manejo interno y un contexto externo, buscando hacer modificaciones y desencadenar en una nueva planificación estratégica innovadora con énfasis en la satisfacción de los colaboradores (pp. 250).

Así mismo, para Chávez y Vizcaíno (2017) el talento humano es considerado uno de los recursos indispensables para mantener el nivel de desempeño productivo de la organización en un largo plazo, para lo cual se requiere actualización de conocimientos, competencias y habilidades, a fin de generar mayor adaptación a situaciones cambiantes en el mercado (pp.12).

De acuerdo a Delgado (2014) el financiamiento en el talento humano en la cual realizó un crítico análisis en base al desarrollo económico de la agricultura, en la cual detalla el aporte más importante de Becker respecto a su evaluación económica considerando cifras del capital humano, el cual se refiere a la inversión en información, destrezas y salud del personal, con el fin de justificar el aumento de la economía, pues este considera que el usuario que invierte en su educación y aumento de conocimiento (línea vertical) a lo largo del tiempo logra obtener mayor beneficio económico a diferencia de las personas que deciden no capacitarse (línea horizontal), ello significa la inversión en uno mismo lo cual le genera mayor economía para uno mismo y en general al éxito económico (pp.117-120).

Para Herzberg (1954) determinó que la obtención de aquellas cifras numéricas es debido a los comentarios sobre las incidencias sobre el mantenimiento y limpieza que genera baja satisfacción en los colaboradores ya que sus razones primordiales y mejores incentivos son aquellos que le permitan maximizar su autorrealización profesional, pues de acuerdo a sus dos dimensiones mencionadas en su sistema de necesidades la otra consta en desviar lo desagradable, ambas en sentido igualitario (pp.142).

Para Balcerzyk y Materac (2019) mencionan que, en la globalización, la GTH significa conocimiento, compromiso y crecimiento de la empresa y aquella que no se incluya esta ventaja competitiva, solo caerá en “fuga de capital humano” (pp.47).

Silva et al. (2019) mencionan que el talento humano, en la actualidad es un área requerida para el buen desarrollo de las mypes ya que influye en el desempeño laboral y productividad de cada colaborador, generando mayores ganancias, lo cual representa avance financiero para el negocio y su constante rentabilidad (pp.34).

Moudhar et al. (2023) menciona que la GTH, es un conjunto de métodos que tiene cada organización, para gestionar, desarrollar, motivar y atraer a los colaboradores, en otras palabras, este tipo de método hace que los trabajadores obtengan mayores y mejores resultados en cada rol que desempeñen en la entidad, permitiendo el logro de las metas de la empresa (p.45).

Para Chiavenato (2008), citado por Jara, Asmat, Alberca y Medina, (2018), definió que la GTH representa la agrupación de conocimientos, habilidades y competencias, que forman parte de cada persona, lo cual permite determinar el cargo y funciones específicas a desempeñar de los colaboradores, con el fin de obtener un mayor valor y productividad en la organización y que sus dimensiones son:

Atracción: Según Lazarte y Llerena (2020) la atracción del talento es un proceso encargado de identificar a los colaboradores potenciales a fin de llevar al éxito a las organizaciones, y muchas veces se obtiene mediante diferentes estrategias, como lo son; los aumentos de salarios, las capacitaciones constantes, compensaciones a nivel extrínsecos e intrínsecos, buen clima laboral, y diversas oportunidades que puede ofrecer al capital humano (pp.65).

Organización: De acuerdo a Larrosa et al. (2020) la organización en las empresas es fundamental puesto que facilita los procesos de orden, gestión y control a fin de obtener el logro de los objetivos, y señalan que las grandes empresas han logrado estar en donde se encuentran gracias a una buena organización (pp.52).

Retención: En cuanto a retención Rivadero (2019) nos menciona que se lleva a cabo mediante la capacitación, motivación, promoción evaluación, óptimo clima, reconocimientos de los integrantes de una empresa, pero sobre todo la flexibilidad sobre sus temas personales y familiares con una gran capacidad y dominio de la comunicación a fin de contribuir al desarrollo integral del personal (pp.82).

Desarrollo: Para Silva (2021) el desarrollo organizacional hace referencia a la adaptación que conlleva a la evolución continua para el logro de los desafíos en el camino, y que el desarrollo organizacional visualiza a la entidad como un todo (pp.74).

Evaluación: Según Rivero (2019) es un proceso que permite estimular, interpretar o identificar el valor, las capacidades y aptitudes con las que cuentan las personas y a nivel organizacional ello facilita la determinación de puestos y funciones, claro está que bajo un efectivo proceso de análisis y control (pp.47).

Por otro lado, Farias et al. (2021) indicaron que el clima laboral se trata de las percepciones de los colaboradores respecto a su ambiente de trabajo

involucrando el trato y valoración que reciben, obteniendo como resultado su nivel de desempeño, por ello se concluye que es de gran importancia tener investigaciones que permitan establecer acciones y estrategias en mejora del clima laboral debido a que influye en el desenvolviendo de los colaboradores (pp.77).

Mejalli (2020) menciona que el CO es el conjunto de indicadores establecidos para mantener la percepción positiva de los colaboradores, mediante políticas y estrategias ejecutadas a fin de crear un clima agradable y satisfactorio generando una mayor productividad empresarial (pp. 17).

Según Pedraza (2018) menciona que es la percepción integrada e interactiva, que cada colaborador tiene producto de la relación, comunicación y experiencias compartidas con cada trabajador, así como la situación, trato y reconocimientos valorados de la organización, lo cual interfiere en su comportamiento y desempeño en sus actividades laborales (p.93). Pues para Seifollah y Rahimi (2018) consideran que está referido a la cualidad multidimensional de la organización debido a que estudia las actitudes y percepciones de cada colaborador para poder diseñar estrategias con el fin de aumentar su satisfacción, motivación, aprendizaje y compromiso con la marca y de esta manera mejorar sus habilidades y productividad en sus operaciones promoviendo la letalidad y ética laboral (pp. 27-28).

Iglesias y Torres (2018) mencionan que el CO es el ambiente que perciben todas las personas que pertenecen a una organización, y que involucra desde el trato brindado por sus superiores, las relaciones interpersonales entre todos los colaboradores y también con proveedores y clientes externos (pp. 72).

Para Okeke, et al (2022) el clima organizacional es aquella percepción de la calidad de ambiente, adquirida por los colaboradores en conjunto lo cual repercute en su comportamiento y desempeño en las actividades (p.33)

Cedeño y Zambrano (2021) señala que el CO hace referencia a las percepciones que tienen los integrantes en las organizaciones sobre su ambiente de trabajo y que sus dimensiones son:

Motivación: Según Peña y Villón (2017) consideran que la motivación significa que es el deseo que direcciona a todo ser humano a la superación, ya que representa un aspecto relevante en el desarrollo positivo de la entidad, al tener impacto en la satisfacción, relaciones laborales y su entorno; garantizando la productividad de los procesos organizacionales (pp.179).

Liderazgo: Bernal et al. (2018) mencionan que es la capacidad que influye en la labor de los colaboradores dirigiéndose hacia las metas planteadas al mejorar su empoderamiento, seguridad, potencial y autonomía el cual permite desarrollar un comportamiento positivo y proactivo en situaciones complejas y adversas (pp. 78).

Comunicación: Cordero (2019) menciona que esta acción realizada de manera óptima y clara impactando positivamente en los procesos organizacionales, lo cual permite generar un ambiente laboral respetuoso sano y de confianza, ya que este puede determinar el rendimiento rapidez y mejoras productivas del tiempo garantizando orden, productividad y un ambiente armonioso en cada departamento (pp. 69).

Trabajo en equipo: Según Giraldo et al. (2019) es la actividad complementaria que se ejerce entre un grupo de personas en forma conjunta y colaborativa, donde desempeñan sus habilidades, conocimientos y sobre todo compromiso con un fin en común logrando solucionar problemas de manera eficaz y eficiente para lograr las metas planteadas con rendimiento y productividad (pp. 25-28).

Espacio físico: Wilson (2018) consideran que es un factor importante que repercute en el desenvolvimiento y eficiencia de los trabajadores, puesto que un ambiente laboral adecuado con herramientas adaptables y procesos claros permite disminuir el esfuerzo y exigencia de cada colaborador al mantener una buena distribución del área física de trabajo garantizando la seguridad y comodidad de cada integrante (p. 55).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se consideró de tipo aplicada, pues estuvo centrada en obtener información validada científicamente, lo cual permitió brindar una solución específica a la problemática del estudio planteado (problema real), así mismo según Ortega (2017), la investigación de tipo aplicada está centrada en brindar una solución a nivel práctico, determinado en el proceso productivo empresarial, sector social o privado, mediante la búsqueda científica de conocimientos y teorías las cuales son necesarias para aplicarse a la realidad y así se desarrolle soluciones innovadoras, contribuyendo a la ciencia y cultura (p.145).

3.1.2 Diseño de investigación

Se realizó el diseño en base a un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal.

En cuanto a los métodos de investigación Ortiz, et al (2019), especificó que el método cuantitativo es aplicado para especificar la unión en ambas variables como mínimo en una población, y muestra evaluada y en cuanta cantidad (p.3). La presente investigación fue un estudio cuantitativo porque se midió la problemática mediante la aplicación de la técnica de recolección de datos, tal como la encuesta.

Además, de acuerdo a Arias (2021), mencionan que el diseño no experimental de las investigaciones, es cuando los investigadores no manipulan las variables. El actual proyecto fue de tipo no experimental, ya que obtuvo los datos de manera directa mediante la observación de los hechos tal y como suceden y por ende no fue necesario la manipulación ni control de las variables.

Asimismo, se llevó a cabo bajo un enfoque de manera transversal debido a que la información recolectada se realizó una única vez. De acuerdo a lo anterior Sánchez (2019), indica que el diseño de investigación elegido permite calcular el nivel de interacción que se mantiene entre las variables utilizadas con los datos recolectados en estudios anteriores (p.6).

Además, es un estudio correlacional, el cual busca identificar la relación entre 2 o más variables en una realidad planteada (Huamani, 2019). El proyecto desarrollado es de enfoque correlacional, debido a que su objetivo general planteado, consiste en buscar la relación existente entre dos variables, así como también de sus dimensiones,

También de acuerdo a Guevara et al. (2020) los estudios a nivel descriptivo son aquellos que detallan características de los comportamientos y perfiles de personas o procesos en tiempos determinados. La presente investigación fue descriptiva, puesto que, se realizó una descripción de cada una de las variables y además de su comportamiento de ambas.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Gestión de talento humano

Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un próspero desarrollo de las organizaciones, ejecutándose bajo un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.

Clima organizacional

De acuerdo a Vera y Suárez (2022) el CO se trata de que cada uno de los colaboradores se sienta a gusto y apoyado con respecto a su accionar y desempeño de funciones, de tal manera que se genere una buena cultura organizacional, lo cual permitirá mejorar las habilidades del personal, y que con el cambio de directiva influenciará en las demás áreas, pues de lo contrario existirá un pésimo clima laboral, donde el ambiente laboral será pobre y los colaboradores trabajarán desmotivados (pp. 20).

Definición Operacional

Gestión de talento humano

Es el proceso en donde se evalúa las habilidades, conocimientos y actitudes que mantiene cada colaborador, lo cual les permite desempeñar funciones específicas. La variable es aplicada con el fin de plantear estrategias de motivación y

satisfacción laboral; además, se señala que sus dimensiones son: atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.

Clima organizacional

Representa la atmósfera ambiental generada en las empresas y que influye en el comportamiento de los colaboradores, ya sea de manera positiva o negativa; además, se mide bajo las dimensiones: motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y espacio físico.

Indicadores

GTH: Los indicadores que se consideraron para esta variable en el proyecto de investigación, fueron: proceso de selección de trabajadores, diseño de puesto, estructura remunerativa, programas de capacitación y registro de actividades realizadas.

CO: Los indicadores que se consideraron para esta variable en el proyecto de investigación, fueron: nivel de desempeño, relaciones interpersonales, nivel de coordinación, nivel de cooperación y estándares de calidad.

Escala de medición

GTH: Ordinal

CO: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

De acuerdo a Condori (2020), se refiere a todos los elementos que se encuentran en el espacio en que se va a desarrollar el estudio de la investigación, además; se señala que es importante tomar en consideración a la población determinada en un estudio. En esta investigación, la población fue de 200 colaboradores perteneciente a la entidad GCR.

Criterios de inclusión: Se tomó en consideración a todos los colaboradores de GCR, donde se incluye a varones y damas; con edad superior a 18 y con iniciativa de colaboración al proyecto de investigación.

Criterios de exclusión: Se consideró excluir a todos los practicantes de la empresa GCR.

3.3.2 Muestra

En cuanto a la muestra; según Quispe *et al.* (2020), es fundamental el cálculo de esta, sobre todo en las investigaciones de tipo cuantitativa, también señalan que, el correcto cálculo de la muestra permite identificar el requerimiento mínimo de participantes para la aplicación del instrumento y con ello la correspondiente aprobación de la hipótesis. La muestra es una representación de la población.

Para este proyecto, se consideró como muestra a la población completa; es decir, todos los 200 colaboradores de la empresa GCR.

3.3.3 Muestreo

En cuanto al muestreo, Hernández (2021), sostuvo que existen diversos tipos, es así que, resulta importante elegir de manera apropiada el tipo de muestreo que va a llevar a cabo una investigación; ello dependerá únicamente de los investigadores. Así mismo, señala que cada tipo de muestreo conlleva ciertas ventajas y desventajas.

En la presente investigación no se empleó un muestreo, ya que se utilizó una población muestral.

3.3.4 Unidad de análisis

Giesecke (2020), indica que es el objeto específico para la investigación realizada, ya que permite desarrollar y obtener datos e información necesaria para la evaluación analítica del estudio (p. 403). En esta investigación, se estableció como unidad de análisis a cada empleador de la entidad GCR.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Safety (2022) son las técnicas que se emplean a fin de obtener información y darle respuesta o descripción a una realidad problemática. En el actual proyecto se empleó la encuesta, aplicándose a la muestra (personal laboral), y con lo que se obtuvo de forma óptima y veraz la información requerida para el estudio; así mismo, Moya, et al (2019), afirmó que la encuesta es un método muy

útil en toda investigación, por lo cual los cuestionarios son aplicados a los individuos elegidos, con el fin de obtener de manera confiable cada una de sus respuestas, necesarias para el estudio planteado.

En esta investigación se aplicó dos cuestionarios bajo la escala de Likert (uno para cada variable), para la primera de estas, se empleó un cuestionario de 10 interrogantes con opciones de respuestas como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Exactamente del mismo modo para la otra variable.

De acuerdo a Arias (2020), el cuestionario está dirigido únicamente a personas y por ello, brinda datos sobre temas como puntos de vista, actitudes o preferencias. La encuesta además se fija en interrogantes predeterminadas con un orden secuencial y respuestas con un sistema escalonado.

Para el estudio se empleará dos cuestionarios, el primero para la variable GTH, el cual está confirmado por 10 ítems, distribuido en sus 5 dimensiones. Y de la misma forma en el segundo, para la variable CO

Para haber consolidado los instrumentos, se ejecutó la técnica de validación a 3 expertos; pues según Galicia, *et al* (2017), consideran que es un método necesario de aplicar a investigadores calificados con trayectoria y conocimiento del tema, para su correcta aplicación, con el fin de obtener sus observación y valoración garantizando la mejora de nuestro proyecto el cual también representa una evidencia confiable para futuras investigaciones, asimismo, se utilizó como técnica de fiabilidad el alfa de Cronbach con lo cual obtuvimos la confiabilidad de nuestro instrumento; cuyo resultado fue de 0,764 para el cuestionario de GTH y fue de 0,836 para el cuestionario de CO (mayores a 0.70), obteniendo la confiabilidad de ambos, en donde se afirma la confiabilidad del instrumento, al aproximar su porcentaje obtenido a 1.

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo de esta investigación, se buscó la autorización anticipada por parte de la entidad en estudio (representante legal), para luego llevar a cabo el instrumento como herramienta de recopilación de datos con el capital humano de la empresa, aplicado el instrumento, se consideró crear una base de datos en Excel

y luego procesarlos por el SPSS v.27, de tal manera que se logró obtener los resultados que cumplan con los objetivos del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó el modo descriptivo, puesto que se describió los datos obtenidos, resultados que se obtuvieron a través de tablas y figuras. Según Hernández et al (2017), este método descriptivo depende de la información recolectada, de manera cuantitativa: reflejado en porcentaje o datos estadísticos numéricos. En esta investigación se presentó de forma cuantitativa.

La estadística o análisis inferencial; según Ramírez, *et al* (2020), es un gran instrumento, de relevante empleo para el análisis de datos de una población grande; ya que, se centra en inferir de manera general y detallada las respuestas recolectadas de la muestra establecida, de tal manera que permita tomar decisiones concretas y realistas (p 24). Basado en lo anterior, el estudio fue inferencial, ya que se evaluó la hipótesis a través de la estrategia Kolmogorov-Smirnov y de acuerdo a los datos de las correlaciones se decidirá el uso de la prueba paramétrica (Pearson) o la no paramétrica (Spearman).

3.7 Aspectos éticos

En el proyecto se buscó trabajar con respeto, sinceridad y confidencialidad, a fin de la tranquilidad y seguridad de las personas que nos brindaron información relevante sobre la empresa en estudio, aquella que fue necesaria para el efectivo desarrollo del trabajo de investigación. Además, se tuvo como respaldo el código de ética N°012-2021/SG-UCV de la universidad César Vallejo, y es así que, se emplearon los datos necesarios para efectuar el estudio, también se utilizaron citas y referencias bibliográficas para la redacción (norma APA 7ª edición) y finalmente, el trabajo pasó por el detector anti plagio Turnitin, donde se obtuvo un nivel muy bajo de equivalencia 8%.

IV RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	0.129	200	0.000
Clima organizacional	0.109	200	0.000

Nota. En la tabla 1 se observa una muestra superior a 50, por lo que se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, es así que las dos variables en estudio cuentan con ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$); en donde los datos no desarrollan una correcta distribución, significándose, además, que se ejecutará la prueba de Rho Spearman con el fin de hallar la relación entre la GTH y CO.

Objetivo general: Determinar la relación entre Gestión de talento humano y clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023.

H1: Si existe relación directa y significativa entre Gestión de talento humano y clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023.

H0: No existe relación significativamente directa entre Gestión de talento humano y clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023.

Tabla 2*Correlación entre la GTH y CO*

		Correlaciones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión de	Coefficiente de correlación	.552**
	talento	Sig. (bilateral)	0.000
	humano	N	200

Nota. En la tabla 2 se detecta un nivel alto de confianza del 99 %, siendo su valor de significancia $(0,00) < 0.01$ y Spearman = 0.552, con lo que se afirma que existe relación positiva moderada entre las dos variables en estudio. Así, se acepta la hipótesis de investigación: la GTH guarda relación significativa con el CO de la empresa GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de Gestión de talento humano en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote, 2023.

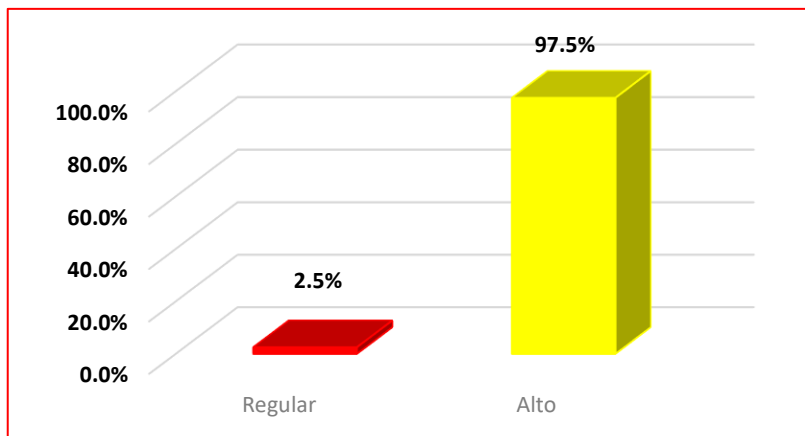
Tabla 3

Nivel de la GTH en la empresa GCR S.A.C.

Nivel de Gestión de talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	2.5%
Alto	195	97.5%
Total	200	100%

Figura 1

Porcentaje de niveles para la variable GTH



Nota. Observamos en la tabla 3 y figura 1 que el 97.5% (195) del personal colaborativo consideran que la GTH se encuentra en un nivel Alto, lo que quiere decir que los métodos GTH aplicadas, les permite fortalecer el capital humano y con ello, la obtención de un buen CO. Por otro lado, el 2.5% (5) de los colaboradores indican que la GTH está en un nivel regular, lo que determina que, esa parte de los colaboradores no se sienten satisfechos ni motivados, por ende, son menos productivos.

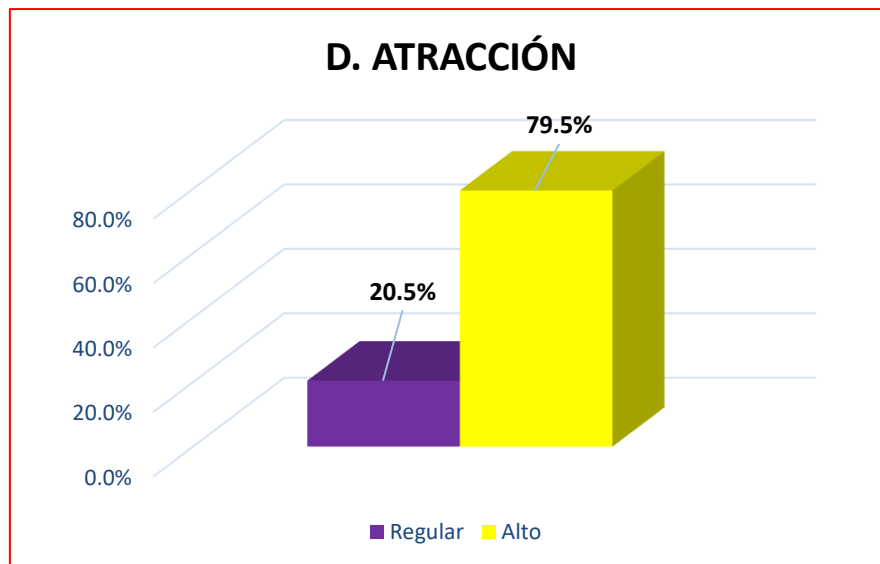
Tabla 4

Nivel de la dimensión Atracción en la empresa GCR S.A.C.

ND Atracción	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	20.5%
Alto	159	79.5%
Total	200	100%

Figura 2

Porcentaje de los niveles de la dimensión Atracción



Nota. Se puede observar que, en la tabla 4 y figura 2, el 79.5% (159) del personal aprecian un nivel alto de la dimensión Atracción en la empresa en estudio, lo que quiere decir que, las acciones tomadas y ejecutadas en la GTH permiten fortalecer la dimensión Atracción. Por otro lado, el 20.5% (41) de los colaboradores, perciben un nivel regular de la dimensión atracción.

Tabla 5

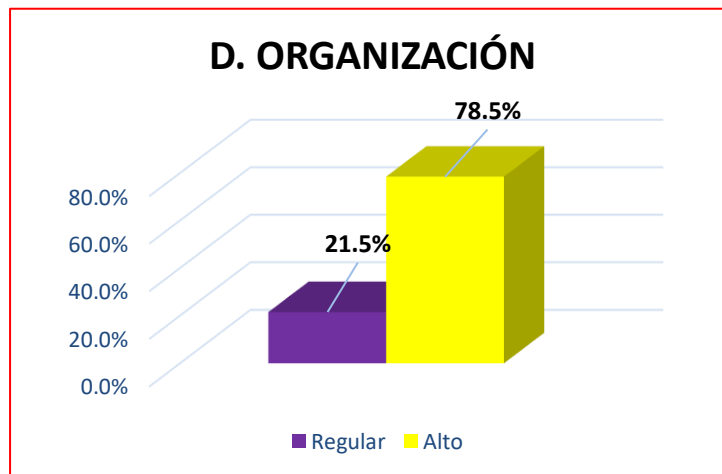
Nivel de la dimensión Organización en la empresa GCR S.A.C.

ND Organización	Frecuencia	Porcentaje
Regular	43	21.5%
Alto	157	78.5%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Porcentaje de los niveles para la dimensión Organización



Nota. Observamos en la tabla 5 y figura 3, que el 78.5% (157) del personal logran percibir un nivel alto de la dimensión Organización, debido a que la empresa realiza un uso correcto de sus estrategias para mejorar la dimensión, influenciada en los integrantes de esta. El 21.5% (43) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Organización, siendo esto la minoría.

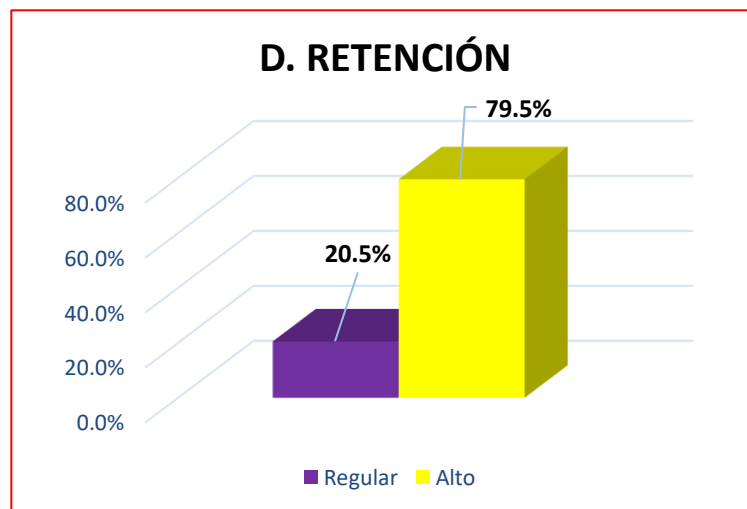
Tabla 6

Nivel de la dimensión Retención en la empresa GCR S.A.C.

ND Retención	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	20.5%
Alto	159	79.5%
Total	200	100%

Figura 4

Porcentaje de los niveles para la dimensión Retención



Nota. Observamos en la tabla 6 y figura 4, que el 79.5% (159) de los colaboradores aprecian un nivel Alto de la dimensión Retención, o sea que las diversas estrategias que se aplican, permiten fortalecer la dimensión Retención de la empresa. El 20.5% (41) de los colaboradores, logran percibir un nivel Regular de la dimensión Retención en la organización.

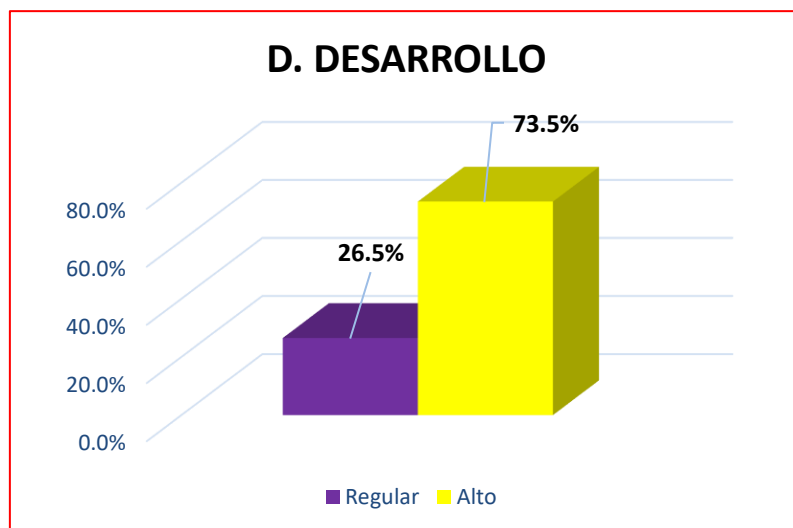
Tabla 7

Nivel de la dimensión Desarrollo en la empresa GCR S.A.C.

ND Desarrollo	Frecuencia	Porcentaje
Regular	53	26.5%
Alto	147	73.5%
Total	200	100%

Figura 5

Porcentaje de los niveles para la dimensión Desarrollo



Nota. Observamos en la tabla 7 y figura 5, que el 73.5% (147) de los colaboradores perciben un nivel alto de la dimensión Desarrollo en la organización, es decir que las estrategias que aplica la entidad permiten fortalecer la dimensión Desarrollo en los colaboradores. El 26.5% (53) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Desarrollo en la organización.

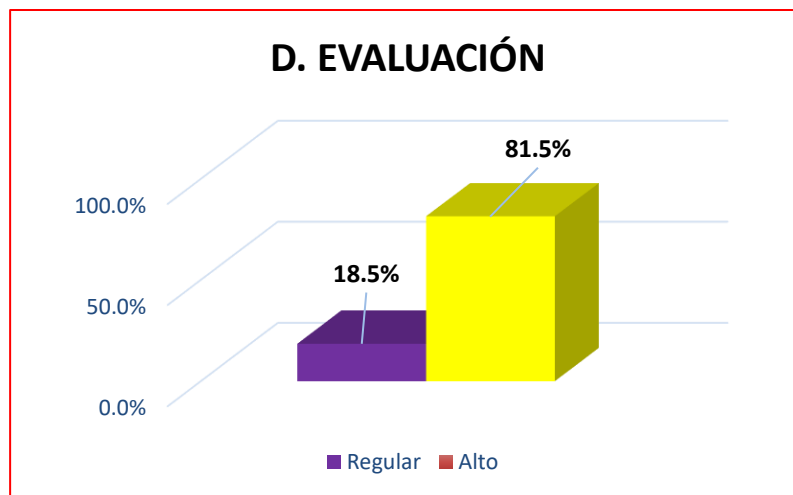
Tabla 8

Nivel de la dimensión Evaluación en la empresa GCR S.A.C.

ND Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	37	18.5%
Alto	163	81.5%
Total	200	100%

Figura 6

Porcentaje de los niveles para la dimensión Evaluación



Nota. Observamos en la tabla 8 y figura 6, que el 81.5% (163) de los colaboradores consideran que aprecian un nivel alto de la dimensión Evaluación en la organización, es decir que las estrategias que aplica la entidad permiten desarrollar y mejorar la dimensión Evaluación de la empresa. El 18.5% (37) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Evaluación en la organización.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del Clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes en la empresa GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

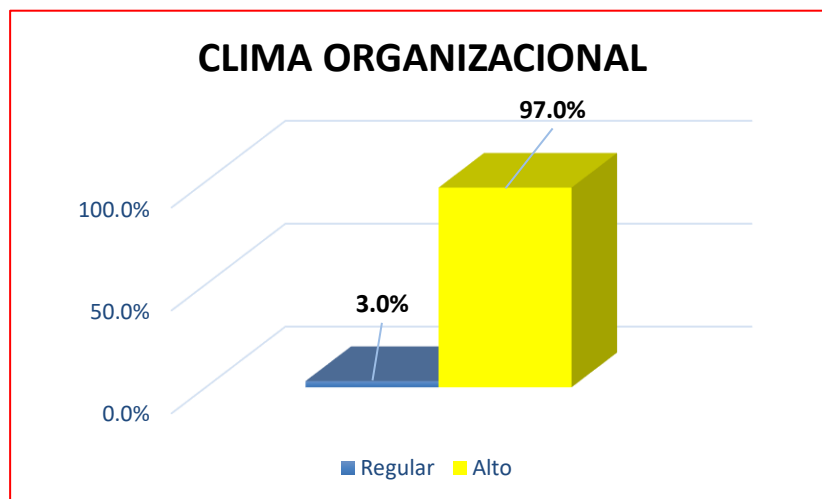
Tabla 9

Nivel del CO en la empresa GCR S.A.C., según los colaboradores

Nivel de Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	3.0%
Alto	194	97.0%
Total	200	100%

Figura 7

Porcentaje de los niveles para la variable CO



Nota. Observamos en la tabla 9 y figura 7 que el 97.0% (194) del personal colaborativo consideran que el CO se encuentra en un nivel alto, lo que quiere decir que las estrategias del clima organizacional aplicadas en la empresa están resultando fructífero para el ambiente de trabajo y con ello, la obtención de el buen desempeño de los colaboradores. Por otro lado, el 3.0% (6) de los colaboradores indican que el clima organizacional está a un nivel regular, indicando que esa parte de los colaboradores no se siente tan a gusto con su ambiente laboral y por ende no es tan productivo.

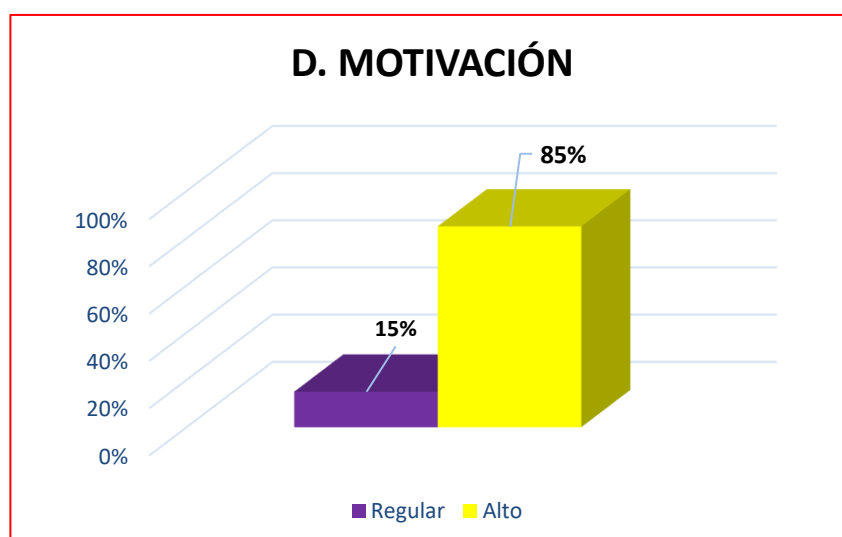
Tabla 10

Nivel de la dimensión Motivación en la empresa GCR S.A.C.

ND Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	30	15%
Alto	170	85%
Total	200	100%

Figura 8

Porcentaje de los niveles para la dimensión Motivación



Nota. Observamos en la tabla 10 y figura 8, que el 85% (170) del personal laboral aprecian un nivel alto de la dimensión Motivación en la organización, es decir que las diferentes estrategias que emplea la organización permiten fortalecer la dimensión Motivación de la empresa. El 15% (30) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Motivación en la organización.

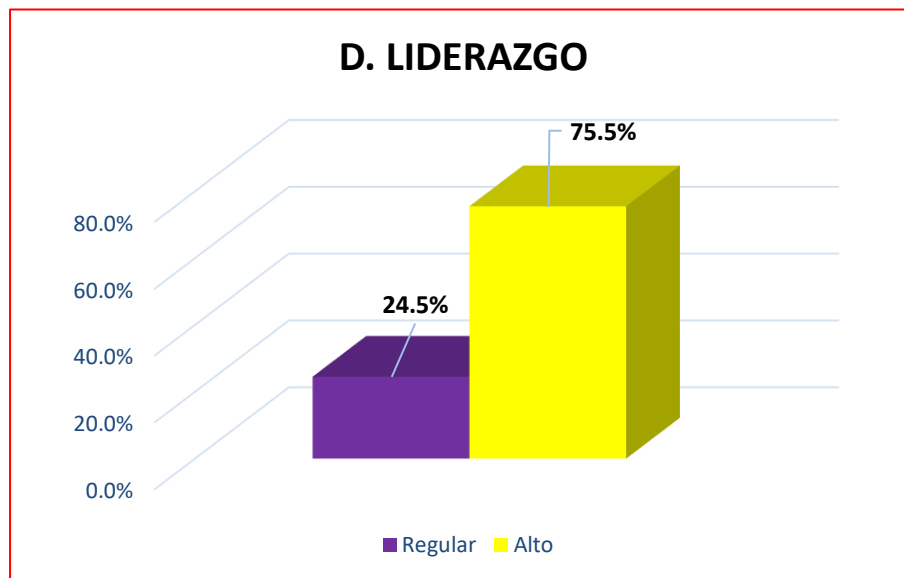
Tabla 11

Nivel de la dimensión Liderazgo en la empresa GCR S.A.C.

ND Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Regular	49	24.5%
Alto	151	75.5%
Total	200	100%

Figura 9

Porcentaje de los niveles para la dimensión Liderazgo



Nota. Observamos en la tabla 11 y figura 9, que el 75.5% (151) de los colaboradores aprecian un nivel alto de la dimensión Liderazgo en la organización, lo que indica que las diferentes estrategias que emplea la organización están permitiendo fortalecer la dimensión Liderazgo de la empresa. El 24.5% (49) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Liderazgo en la organización, siendo esto la minoría.

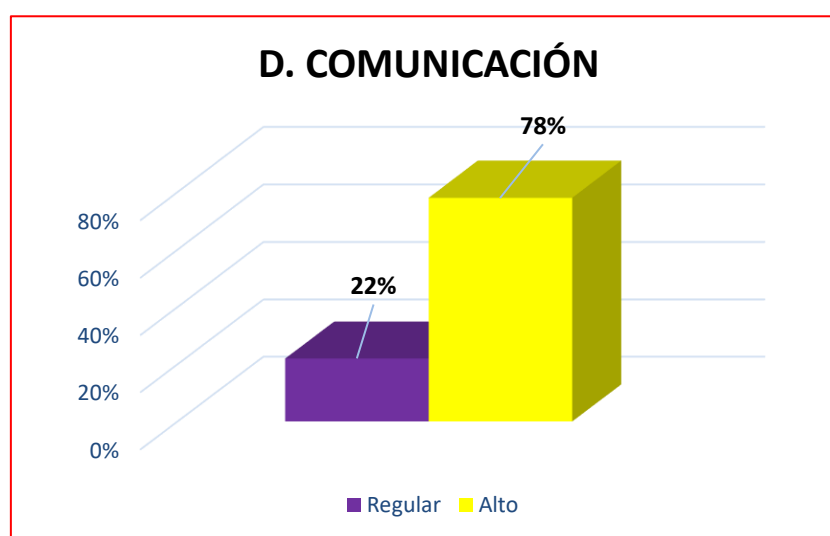
Tabla 12

Nivel de la dimensión Comunicación en la empresa GCR S.A.C.

ND Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	44	22%
Alto	156	78%
Total	200	100%

Figura 10

Porcentaje de los niveles para la dimensión Comunicación



Nota. Observamos en la tabla 12 y figura 10, siendo el 78.0% (156) de los colaboradores aprecian un nivel alto de la dimensión CO, ya que las estrategias empleadas lograron fortalecer la dimensión Comunicación. El 22.0% (44) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Comunicación en la organización.

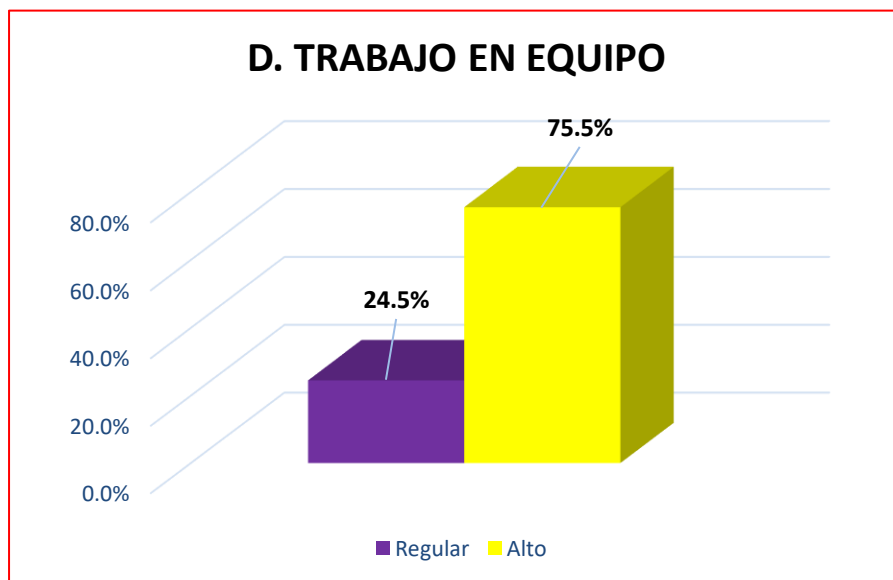
Tabla 13

Nivel de la dimensión Trabajo en equipo en la empresa GCR S.A.C.

	Frecuencia	Porcentaje
ND Trabajo en equipo		
Regular	49	24.5%
Alto	151	75.5%
Total	200	100%

Figura 11

Porcentaje de los niveles para la dimensión Trabajo en equipo



Nota. Observamos en la tabla 13 y figura 11, donde el 75.5% (151) de los colaboradores aprecian un nivel alto de la dimensión Trabajo en equipo en la organización, en donde las estrategias empleadas fortalecieron la dimensión Trabajo en equipo. El 24.5% (49) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Trabajo en equipo, pero es la menor parte del total de colaboradores pertenecientes a la entidad evaluada.

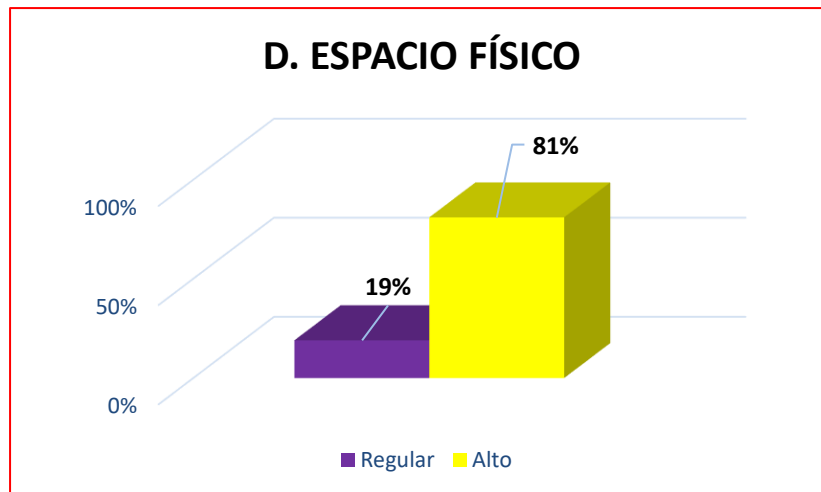
Tabla 14

Nivel de la dimensión Espacio físico en la empresa GCR S.A.C.

ND Espacio físico	Frecuencia	Porcentaje
Regular	38	19%
Alto	162	81%
Total	200	100%

Figura 12

Porcentaje de los niveles para la dimensión Espacio físico



Nota. Observamos en la tabla 14 y figura 12, donde el 81% (162) del personal aprecian un nivel alto de la dimensión Espacio físico en la organización, ya que se ejecutó correctamente las estrategias para lograr fortalecer la dimensión Espacio físico, a fin de influir en los integrantes de esta. El 19% (38) de los colaboradores, logran percibir un nivel regular de la dimensión Espacio físico dentro de la organización.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de la Gestión de talento humano y clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C, Chimbote, 2023.

Determinar la relación entre la dimensión Atracción y el Clima organizacional de la empresa Group Corporation Reyes S.A.C, Chimbote, 2023.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión Atracción y el CO

		Correlaciones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	.301**
	Atracción	Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota. En la tabla número 15, observamos un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición (0.00) <0.01, y Spearman = 0.301, lo cual nos lleva a concluir la existencia de relación positiva entre la dimensión Atracción y el CO. Por lo que, se confirma la hipótesis específica de que la dimensión Atracción se relaciona significativamente con el CO en la empresa GCR S.A.C.

Determinar la relación entre la dimensión Organización y el Clima organizacional de la empresa GCR S.A.C, Chimbote, 2023.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión Organización y el CO

		Correlaciones	Clima organizacional
Rho de	Dimensión	Coeficiente de correlación	.337**
Spearman	Organización	Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota. En la tabla número 16, se puede observar un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición (0.00) <0.01, y Spearman = 0.337 lo cual nos lleva a concluir que si existe relación positiva entre la dimensión Atracción y el CO. Por lo que, se confirma la hipótesis específica de que la dimensión Organización se relaciona significativamente con el CO en la empresa GCR S.A.C.

Determinar la relación entre la dimensión Retención y el CO de la empresa GCR S.A.C, Chimbote, 2023.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión Retención y el CO

		Correlaciones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión	Coeficiente de correlación	.400**
	Retención	Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota. En la tabla número 17, se puede observar un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición (0.00) <0.01, y Spearman = 0.400 lo cual nos lleva a concluir que si existe relación positiva entre la dimensión Retención y el CO. Por lo que, se confirma la hipótesis específica de que la dimensión Retención se relaciona significativamente con el CO en la empresa GCR S.A.C.

Determinar la relación entre la dimensión Desarrollo y el CO de la empresa GCR S.A.C, Chimbote, 2023.

Tabla 18

Correlación entre la dimensión Desarrollo y el CO

		Correlaciones	Clima organizacional
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	.566**
Spearman	Desarrollo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota. En la tabla número 18, se puede observar un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición (0.00) <0.01, y Spearman = 0.566 lo cual nos lleva a concluir que si existe relación positiva entre la dimensión Desarrollo y el CO. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica de que la dimensión Desarrollo se relaciona significativamente con el CO en la empresa GCR S.A.C.

Determinar la relación entre la dimensión Evaluación y el CO de la empresa GCR S.A.C, Chimbote, 2023.

Tabla 19

Correlación entre la dimensión Evaluación y el CO

Correlaciones		Clima organizacional	
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	.528**
Spearman	Evaluación	Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota. En la tabla número 19, se puede observar un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición (0.00) <0.01, y Spearman = 0.528 lo cual nos lleva a concluir que si existe relación positiva entre la dimensión Evaluación y el CO. Por lo que, se confirma la hipótesis específica de que la dimensión Evaluación se relaciona significativamente con el CO en la empresa GCR S.A.C.

V DISCUSIÓN

En este capítulo corresponde mencionar y contrastar los hallazgos obtenidos en este proyecto de investigación, con los antecedentes considerados.

Referente al objetivo general, el cual es, determinar la relación GTH y CO en la entidad GCR.

Mediante la hipótesis general determinada, se obtuvo resultados, aquellos que se trabajaron con la prueba de Spearman, y con lo cual se confirmó que existe una correlación moderada entre las variables estudiadas (0.552), con un valor de significancia de $(0,00) < 0.01$, por ende, la hipótesis se aprobó, ya que, en base a lo obtenido, si existe relación entre la GTH y el CO de la organización GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Del mismo modo, fue sustentado por Matías y Zúñiga (2021) en su estudio obtuvieron como resultado, un Spearman de Rho. 0.855, $p < 0.005$ indicando una relación positiva entre las variables GTH y CO. Asimismo, Quispe y Refulio (2022) en su investigación obtuvieron una correlación altamente significativa de $R=0.784$ a un nivel de significancia de < 0.05 , llegando a la conclusión de que la gestión laboral influye significativamente con el clima. Y también según Luján (2018) obtuvo como resultado que el R de Pearson de 0.970 con valor de p de 0,000 menor a 0,05; por lo cual concluyó, una correlación altamente significativa entre GTH Y CO.

A demás, Ramírez et al. (2021) argumentan que la GTH, hace referencia a la estrategia que se aplica en las organizaciones en una realidad globalizada como la actual, bajo la relación dependiente entre manejo interno y un contexto externo, buscando hacer modificaciones y desencadenar en una nueva planificación estratégica innovadora con énfasis en la satisfacción de los colaboradores. En el mismo sentido, para Chávez y Vizcaíno (2017) el talento humano es considerado como una de las herramientas relevantes para alcanzar los niveles de producción esperados en las organizaciones, y también con el propósito de adaptarnos al entorno cambiante del rubro.

Alineado a ello, se puede decir que la GTH es un factor importante en las entidades, puesto que, tiene efecto en el desempeño de los colaboradores, ya que

se busca brindarles un ambiente y soporte adecuado con la finalidad de obtener buenos resultados en cuanto a productividad para lograr las metas trazadas. En el mismo sentido, un manejo eficaz de la GTH, permite mejorar el CO, en base a aspectos como la comunicación integral, coordinación, manejo de las relaciones interpersonales.

Corresponde ahora, comparar los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 1, el cual es, identificar el nivel de GTH en la entidad GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Para lo cual se obtuvo que, el 97.5% (195) del personal de la empresa consideran que la GTH se encuentra en un nivel Alto, lo que quiere decir que los métodos GTH aplicadas, les permite fortalecer el capital humano y con ello, la obtención de un buen CO. Por otro lado, el 2.5% (5) de los empleados indican que la GTH está en un nivel regular, lo que determina que, esa parte de los colaboradores no se sienten satisfechos ni motivados, por ende, son menos productivos.

Y en relación a ello, para López et al. (2017) en su informe de la gestión humana, obtuvieron que el 78,1% consideraba que el hospital contaba con un buen enfoque en la gestión del capital humano; por ende, se concluyó que en la organización si existe una aceptable GTH y que ello es fundamental para el desarrollo de la entidad.

Según Mena y Devece (2023) la GTH es la realización de un conjunto de actividades donde los conocimientos y habilidades de cada colaborador son aplicados para el éxito de las organizaciones. Y para Balcerzyk y Materac (2019) mencionan que, en la globalización, la GTH significa conocimiento, compromiso y crecimiento de la empresa y aquella que no se incluya esta ventaja competitiva, solo caerá en “fuga de capital humano”.

Para Chiavenato (2008), citado por Jara, Asmat, Alberca y Medina, (2018), definió que la GTH representa la agrupación de conocimientos, habilidades y competencias, que forman parte de cada persona, lo cual permite determinar el cargo y funciones específicas a desempeñar de los colaboradores, con el fin de obtener un mayor valor y productividad en la organización y que sus dimensiones son: Atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación

Se puede argumentar que, la integración de la GTH se considera relevante dentro del desarrollo efectivo de las organizaciones, puesto que permite manejar de manera óptima el capital humano, siendo esto clave para alcanzar la productividad esperada y con ello el cumplimiento de las metas trazadas. Mediante la aplicación de la GTH se obtendrá grandes mejorías en la organización, en base a factores como: la buena comunicación, coordinación, incentivos, interrelaciones, lo que conllevará a repercutir de manera positiva en el CO; aumentando así el compromiso y productividad de los empleadores.

Corresponde ahora, comparar los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 2, el cual es, identificar el nivel del CO en la entidad GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Se obtuvo como resultado, que el 97.0% (194) del personal colaborativo consideran que el CO se encuentra en un nivel alto, lo que quiere decir que las estrategias del CO aplicadas en la empresa están resultando fructífero para el ambiente de trabajo y con ello, la obtención de el buen desempeño de los colaboradores. Por otro lado, el 3.0% (6) de los colaboradores indican que el CO está a un nivel regular, indicando que esa parte de los colaboradores no se siente tan a gusto con su ambiente laboral y por ende no es tan productivo.

Para Haritha (2015) en su estudio concluyeron que la organización cuenta con un nivel óptimo de CO y que ello les permitirá el obtener ventaja competitiva.

Alineado a lo anterior, para Farias et al. (2021) indicaron que el clima laboral se trata de las percepciones de los colaboradores obteniendo como resultado su nivel de desempeño, por ello se concluye que es de gran importancia tener investigaciones que permitan establecer estrategias en mejora del clima laboral debido a que influye en el desenvolviendo de los colaboradores. Y Mejalli (2020) menciona que el CO es el conjunto de indicadores para mantener la percepción positiva de los colaboradores, mediante políticas y estrategias ejecutadas a fin de crear un clima agradable y satisfactorio generando una mayor productividad empresarial. Asimismo, Iglesias y Torres (2018) mencionan que el CO es el ambiente que perciben todas las personas que pertenecen a una organización, y que involucra desde el trato brindado por sus superiores, las relaciones

interpersonales entre todos los colaboradores y también con proveedores y clientes externos (pp. 72).

Se puede afirmar que, un óptimo CO permitirá lograr la productividad esperada en las empresas, ya que el hecho de que los colaboradores desarrollen sus actividades en un buen ambiente laboral, hará que no exista frecuente rotación de personal, sino que al contrario se contará con un capital humano sólido.

Corresponde ahora, comparar los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 2, el cual es, determinar la relación entre las dimensiones de GTH y CO.

Respecto a la primera dimensión, se consideró el, determinar la relación entre la dimensión Atracción y el CO de la empresa Group Corporation Reyes S.A.C, Chimbote, 2023.

Para lo cual se obtuvo con un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición (0.00) <0.01 , y Spearman = 0.301, lo cual lleva a la conclusión de la existencia de relación positiva entre la dimensión Atracción y el CO.

Así, para Tabasco, Pacheco y Serna (2020), en su investigación obtuvo un $R=0.752$ siendo una correlación significativa y un nivel de significancia de <0.04 , concluyendo que si existe una clara relación, ya que el ser humano tiene un alto nivel motivacional, los cuales se satisfacen al cumplir sus necesidades.

Respecto a la segunda dimensión, se consideró el, determinar la relación entre la dimensión Organización y el CO de la empresa GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Como resultado y con un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición (0.00) <0.01 , y Spearman = 0.337 se realizó a modo de conclusión que si existe relación positiva entre la dimensión Atracción y el CO.

De acuerdo a Loli (2021), en su investigación, el 100% de empleados indicaron que existe una relación alta entre el diseño y CO, concluyendo que, si existe relación entre las variables, o sea que si influye el diseño organizacional en el CO de la empresa estudiada.

Respecto a la tercera dimensión, se consideró el, determinar la relación entre la dimensión Retención y el CO de la empresa GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Se pudo observar un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición $(0.00) < 0.01$, y Spearman = 0.400 y con lo cual se llegó a la conclusión de que si existe relación positiva entre la dimensión Retención y el CO.

Santamaria (2019) en su informe, obtuvo una correlación $R=0.778$ con un nivel de significancia <0.05 , concluyendo que, si existe relación del clima laboral en la retención de talento, ya que al generar uno positivo permitirá percibir y ganarse la confianza del colaborador.

Respecto a la cuarta dimensión, se consideró el, determinar la relación entre la dimensión Desarrollo y el CO de la empresa GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Se pudo observar, con un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición $(0.00) < 0.01$, y Spearman = 0.566 y con lo cual se llegó a la conclusión de que si existe relación positiva entre la dimensión Desarrollo y el CO.

Así, para Quispe (2020) en su investigación obtuvo una correlación alta de $R=0.678$ y un nivel de significancia del 0.05 exacto, por lo que se concluye que la mejora continua de los programas de capacitación permite brindar mayor interés al desarrollo de las capacidades del colaborador generando mayor adaptación y desenvolvimiento en sus puestos laborales.

Finalmente, respecto a la quinta dimensión, se consideró el, Determinar la relación entre la dimensión Evaluación y el CO de la empresa GCR S.A.C., Chimbote, 2023.

Se pudo observar y con un nivel de confianza del 99%, siendo su valor de medición $(0.00) < 0.01$, y Spearman = 0.528 y con lo cual se llegó a la conclusión de que si existe relación positiva entre la dimensión Evaluación y el CO.

Montoya (2016), en su investigación, obtuvo que, si existe relación directa entre las variables, concluyendo que muestran relación la evaluación del desempeño y el CO de la entidad estudiada.

VI CONCLUSIONES

1. En cuanto a los factores evaluados, se determina que, la hipótesis general del estudio fue aceptada determinando la existencia de una relación directamente significativa entre las variables: GTH y CO, confirmando un nivel de significancia de 0.01 y un coeficiente de correlación de 0.552, por lo que se concluye la existencia de una relación positiva de las variables aplicadas en la investigación en la empresa GCR
2. Por lo que, en el primer objetivo específico, el cual busca identificar el nivel de GTH en la empresa GCR y para lo cual se obtuvo que el 97.5% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de GTH y tan solo el 2.5% aprecia un nivel regular de la variable, por lo que se concluye que la empresa en estudio cuenta con un nivel alto en el manejo de la GTH.
3. Por otro lado, en el segundo objetivo específico, el cual busca identificar el nivel de CO en la empresa GCR y para lo cual se obtuvo que el 97% de los colaboradores afirman que perciben un nivel alto de CO y tan solo el 3% aprecia un nivel regular de la variable, por lo que se concluye que la empresa en estudio cuenta con un nivel alto en el manejo del CO.
4. Finalmente, en el tercer objetivo específico, el cual pretende determinar la relación entre las dimensiones de la GTH y CO en la empresa GCR y para lo cual se obtuvo que para cada una de las 5 dimensiones un nivel de correlación de más de 0.301 hasta 0.528 y con un nivel de significancia de 0.01; indicando de esta manera que las variables de GTH guardan relación positiva y moderada con la variable de CO.

VII RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda en el objetivo general, al gerente de la entidad GCR, tomar en consideración los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación a fin de realizar un replanteamiento estratégico centrado en identificar las necesidades de cada colaborador, con enfoque en mejora de la gestión del capital humano y con ello desarrollar un mejor CO.
2. Se recomienda en el primer objetivo específico, al jefe de RH realizar reuniones sobre las relaciones interpersonales, los equipos de trabajo y las redes de información de todo el personal de staff, los correos, comentarios sobre los puestos y perfiles, persuadiendo de esta manera el compromiso e integración de los colaboradores, tanto de los objetivos organizacionales como de los personales, de tal forma que, se sientan motivados a alcanzar las metas trazadas y busquen la mejora continua.
3. Se recomienda en el segundo objetivo específico, al jefe de SSOMA permitir espacios en los que los integrantes de la organización puedan realizar ejercicios de liberación de estrés o las llamadas pausas activas, con lo cual les permitirá drenar sus emociones negativas para desenvolverse de mejor manera y relacionarse positivamente.
4. Se recomienda en el tercer objetivo específico, al jefe del área de administración, reforzar la GTH, mediante un programa de incentivos, ya que es un factor altamente eficaz para el logro de sus objetivos, debido a que su enfoque central son los colaboradores y el CO en el que se desarrollen, debido a que esto influye en su desempeño y productividad.
5. Por último, se recomienda a la alta gerencia, direccionar a cada una de las áreas funcionales a desarrollar inducciones, charlas, liderazgo, funciones, jerarquización, puesto que, todo ello es necesario para que se cuente con un óptimo CO y así se logrará eficacia por parte de los colaboradores, lo cual indica logro de objetivos para la empresa.

REFERENCIAS

- Abanto, L. (2019). Influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en la institución educativa particular del Pacífico College, Cajamarca, 2019 [Tesis de Licenciado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3800/LILIANA%20MARISOL%20ABANTO%20HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Concytec, 8 (25): <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Avalos, O. y Malca, I. (2020). Gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del Hospital Cayetano Heredia Lima – 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5734>
- Balcerzyk, R. y Materac, J. (2019). Talent management as a concept of human capital management [Tesis de Licenciado, Universidad de Edición Tecnológica]. <https://bibliotekanauki.pl/articles/326655.pdf>
- Bárcena, A. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La dinámica laboral en una crisis de características inéditas. CEPAL, 23 (26) https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf
- Bernal, I.; Lucio, D. y Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. Revista venezolana de gerencia, 84 (10). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>

- Caballero, B. y Espinoza, C. (2022). Gestión del talento humano para mejorar el clima laboral en una Fábrica Pesquera, Chimbote 2022 [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98078>
- Cardona, D.; Lamadrid, J. y Brito, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Core*, 9 (157). <https://core.ac.uk/download/pdf/267966533.pdf>
- Cedeño, M. y Zambrano, E. (2021). Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras. *Revista científica dominio de las ciencias*, 3 (21). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383830.pdf>
- Chávez, E. y Vizcaíno, A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y negocios*, 36 (9-10) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571864086001>
- De la Cruz, M.; Maldonado, C.; Garcia, J. y Sarango, P. (2017). Capital humano vs gestión del talento en las universidades. *Revisión bibliométrica. Revista espacios*, 3 (113). <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>
- Jara, A.; Asmat, N; Alberca N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 83 (742). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/Condori>, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller. Creative Commons*, 4 (6). <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cordero, C. (2019). Estrategias de la comunicación organizacional como eje transversal en la Gestión de Talento Humano, en el año 2019 [Tesis de Licenciado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/17800>
- Corredor, A.; Beltrán, L. y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista*

facultad de ciencias económicas, 1 (67).
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4233/4713>

Delgado, G. (2015). El adiós a un grande: Gary Becker, 1930–2014. *Economía informa*, 387 (89).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185084914704396>

Farias, A.; Zambrano, L. y Macias, M. (2021). Gestión del Talento Humano Y Su Influencia en el Clima Laboral en Empresas de Manabí. *Polo del conocimiento*, 63 (975)
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219367.pdf>

Frías, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>

Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. [Tesis de Licenciado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n2/2415-0959-des-12-02-397.pdf>

Giraldo, P.; Monroy, F. y Santamaria, L. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. *Creative commons*, 3 (15).
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>

Granda, N. (2021). Gestión de talento humano y estilo de liderazgo en BESALCO PERÚ S.A.C. en tiempos de pandemia COVID19 [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74817>

Guevara, G.; Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/860/1560?inline=1>

- Haritha, K. (2015). Organisational Climate: An Empirical Investigation in PennaCement Industries Limited (PCIL). *International Journal of Business and Management Invention*, 2 (7). [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)12/Version-2/B021202012020.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)12/Version-2/B021202012020.pdf)
- Harsandaldeep et al. (2021). How Organizational Climate Mediates Employee Innovative Work Behavior among Food Manufacturing Industries in COVID-19 Pandemic: Implications to Business Economics and Management. *Studies de Applieds Economics*. 39 (12). <https://philarchive.org/archive/TANHOC-3>
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación- higiene. *Work of the Nature of Man*, Cleveland: The World of Publishing Company, 1 (142). [https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos de estrategia organizacional/10_Teoria de la organizacion.pdf](https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Huamani, S. (2019). Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria [Universidad nacional de tumbes- Tesis de licenciado]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1641/HUAMANI%20MANTARI%2C%20SOFIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huaranca, L. (2018). Comunicación organizacional y calidad de servicio en la empresa Tai Loy S.A. Sede Villa El Salvador – 2018 [Tesis de Licenciado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1214>
- Hussein, A. (2023). The Impact of Human Talent Management on Organizational Entrepreneurship the Mediating Role of Job Crafting. [Tesis de Licenciado, Universidad Tanta]. https://sjsc.journals.ekb.eg/article_269913_277d3b7090a9f680e023eda321d34b36.pdf
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *SCIELO*.34 (5). <http://ref.scielo.org/kfyxff>
- IPE (2021). Áncash: Cerca de 60% de los trabajadores tuvo un empleo inadecuado en 2021. *Diario de Chimbote*. <https://www.ipe.org.pe/portal/ancash-cerca-de-60-de-los-trabajadores-tuvo-un-empleo-inadecuado-en-2021/>

- Ismail, Z., Budbous, S., (2023). The Influence of Human Talent Management Relationship on the Level of Administrative Creativity in the Public Sector: A Field Study on the Iraqi Industrial Sector; the General Company for Food Products. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/download/2187/1820/3006>
- Jara, A.; Asmat , N.; Alberca , N. y Medina , J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 2 (25). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Larrosa, J.; Cruz, G. y Sallay, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial [Tesis de Licenciado, Instituto Tecnológico de Formación Profesional, Administrativa y Comercial]. <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/215/279>
- Lazarte, A. y Llerena, A. (2020). Atracción del talento humano en la Banca Múltiple: La estrategia de Marca Empleadora [Tesis de Bachiller, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19510/LAZARTE_BRAVO_LLERENA_RISCO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loli, G. (2021). El diseño organizacional y su relación con el clima organizacional en una agencia de marketing y trade marketing en el año 2020 [Tesis de Licenciado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4179>
- López, P.; Diaz, Z.; Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en el entorno hospitalario cubano. Revista cubana de salud pública, 1 (7) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002
- Luján, K. (2018). Gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Work Net S.A.C.-CHORRILLOS. [Tesis de Licenciado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/807>

- Manturano, T. (2020). Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional De Ucayali, 2018 [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional De Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4314>
- Mealla, I. (19 de febrero de 2022). El 93% de CEO peruanos se siente productivo en el trabajo, pero el 87% está estresado, según encuesta. El comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-93-de-ceo-peruanos-se-siente-productivo-en-el-trabajo-pero-el-87-esta-estresado-segun-encuesta-rmmn-noticia/?ref=ecr>
- Mejalli, R. (2020). Organizational Climate and Employee Engagement [Walden university- Tesis de licenciado]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/8757/>
- Melgarejo, A. (2017). Gestión de talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU Lima 2016 [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6588/Melgarejo_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mena, A. y Devece, C. (2023). Total, quality management practices related to human talent management and the generation of innovation in the higher education institutions: a literature review [Tesis de Licenciado, Universidad técnica del Norte]. <https://acortar.link/huRL8E>
- Montoya, D. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015 [Tesis para grado de Magister, Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Moya, D.; Copara, D.; Amores, J.; Muñoz, M. y Pérez, Á. (2019). Caracterización de agentes de consumo energético en el sector residencial del Ecuador basada en una encuesta nacional y en los sistemas de modelamiento de

sistemas energéticos. Enfoque UTE, 2 (71).
<https://www.redalyc.org/journal/5722/572270009005/572270009005.pdf>

Moudhar, M.; Mohammed, C. y Mohammed, B. (2023). THE IMPACT OF TALENT MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT/A FIELD STUDY IN THE MINISTRY OF COMMERCE, THE GENERAL COMPANY FOR FOODSTUFF TRADE / SALAH ETEACH. International journal of professional bussines review, 3.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8956020.pdf>

Naccha, J. (2018). La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23470>

Nicolene Barkhuizen (2022) TALENT MANAGEMENT AND WORK IDENTITY: A CONCEPTUAL FRAMEWORK - 2021 IBC Proceedings.
https://www.researchgate.net/publication/361137946_TALENT_MANAGEMENT_AND_WORK_IDENTITY_A_CONCEPTUAL_FRAMEWORK_-_2021_IBC_Proceedings

Ognio, C. (2019). Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39348>

ONU (2018). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Organización internacional del trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf

Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. Journal of the Selva Andina Research Society, 2 (148-152) <https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>

- Ortiz, L.; Ortiz, L.; Coronell, R.; Hamburger, K. y Orozco, E. (2016). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. [Tesis de Maestría, Universidad Simón Bolívar- Colombia]. <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/movil/>
- Okeke, M. Nuel, I. y Nuel, M. (2022). Exploring Academic Staff Perception of Organizational Climate and Organizational Citizenship Behaviour: Lessons from Private Universities in Nigeria. *International Journal of Business, Management, and Economics*, 4. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijbmer/article/download/878/614>
- Palomino, M. (2017). Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213-UGEL 01-2016 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8512>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de investigación*, 1 (92). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Peña, H. y Villón, S. (2017). Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científic*, 7 (183-185) <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Quispe, Y. (2020). CAPACITACION LABORAL Y CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA, AYACUCHO 2019 [Universidad peruana de ciencias e informática- Tesis de licenciado]. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/332>
- Quispe, C. y Refulio, E. (2022). Gestión del talento humano y clima organizacional en la empresa Servicios Múltiples Carlin S.A.C. Santiago de Surco – 2019 [Tesis de Licenciado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1789>

- Ramírez, R., Santamaria, M., Cano, D., Polo, n., y Molina, C., (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. Opción, 96 (252). <https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/31070032010.pdf>
- Requejo, L. (2019). Gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la empresa helatonys S.A.C. Chiclayo 2017 [Tesis de Licenciado, Universidad Señor De Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5902>
- Rivadero, U. (2019). La atracción y retención de talentos en tiempos de crisis en la provincia de Córdoba [Tesis de Licenciado, Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18534/Trabajo%20Final%20de%20Grado.%20-%20ursula%20rivadero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación de desempeño: Tendencias actuales. Revista archivo médico de Camagüey, 2 (159). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Rosas, C. (2021). El Sistema de Gestión del Talento Humano implementado por las organizaciones contribuye a alcanzar los objetivos trazados por las compañías [Tesis de Licenciado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/39714>
- Safety Culture (2022, 1 de diciembre). Guía breve de técnicas de recogida de datos. <https://safetyculture.com/es/temas/recoleccion-de-datos/tecnicas-de-recoleccion-de-datos/>
- Sánchez, I (2019). El diseño metodológico de las investigaciones evaluativas relacionadas con la calidad en salud. MEDISAN, 4 (549). <https://www.redalyc.org/pdf/3684/368445189015.pdf>
- Santamaria, M. (2019). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AB, LIMA 2018 [

Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo - Tesis de licenciado].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2226/1/TL_SantamariaArba%C3%B1ilMilagros.pdf

Santos, J. (2018). La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Seifollah, N. y Rahimi, H. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. *Opcion*, 15 (27-28). Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526>

Silva, C.; Dugarte, J. y Rueda, Y. (2019). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista escuela de administración de negocios*, 89 (44). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602020000200013&lang=es

Silva, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de la empresas y servicio informático, San Isidro 2020 [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58942/Silva_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Singh, A., y Sanjeev, R., (2017). TALENT MANAGEMENT FOR DEVELOPING LEADERSHIP: AN EMPIRICAL INVESTIGATION. *Independent Journal of Management & Production* 3 (1132).
<https://www.redalyc.org/pdf/4495/449552566015.pdf>.

Tabasco, P.; Pacheco, J. y Serna, A. (2020). La Atracción del Talento Humano y su relación en el Clima Laboral en la organización COOMEVA Cooperativa Eje Cafetero [Universidad de manizales-Tesis de especialización en gerencia del talento humano].
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5874/>
55

Pacheco_%20Serna_%20Tapasco_%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Tavares, F. (2019). Organizational Climate in an upscale hotel group: Climate dimensions and their impact towards employees' satisfaction and commitment. [Tesis de Maestría, Instituto Universitario de Lisboa]. https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/19304/1/master_francisco_tavares_louzeiro.pdf
- Vera, T. y Suárez, M. (2022). Strengthening management skills to improve the organizational climate of teachers at the Liceo Naval School in Guayaquil. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1 (10). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669776004/573669776004.pdf>
- Wilson, E. (2018). Plan de distribución del espacio físico del área administrativa para potenciar la productividad de los colaboradores de la compañía Wilerconst CIA LTDA, de la ciudad de Santo Domingo, 2018. [Tesis de Licenciado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8843/1/PIUSDADM053-2018.pdf>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business innovation science*, 3 (14). <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>
- Zumaeta, J. (6 de setiembre de 2018). Productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima laboral. *El comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/productividad-colaboradores-cae-20-mal-clima-laboral-nndc-noticia-554686-noticia/?ref=ecr>
- Zúñiga, F. y Matías, R. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021 [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88170/Mat%c>

3%adas_BRA-Z%c3%ba%c3%b1iga_JFP-
SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Descifrando el enigma de espera en un supermercado: Una investigación del tiempo de espera y satisfacción del cliente, Chimbote - 2023

Investigador (a) (es): Alegre Luciano Laura Elizabeth y Chinchay Rincón Bretny Estefany

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre Gestión de Talento Humano y Clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., Chimbote – 2023.. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se producirá información novedosa sobre la existencia de la relación entre Gestión de Talento Humano y Clima organizacional en la empresa Group Corporation Reyes S.A.C., en la ciudad de Chimbote, en el año 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [**Alegre Luciano Laura Elizabeth**] email **elizabethalegre1014@gmail.com**, [**Chinchay Rincón Bretny Estefany**] email, **estefanychinchay7@gmail.com** y Docente asesor [**Mg. Adrianzen Centeno, Xandder Luis**] email **xadrianzenc@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20569268444
GROUP CORPORATION REYES S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
CESAR ANYELO REYES CONTRERAS	DNI: 47338535

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Alegre Luciano Laura Elizabeth Chinchay Rincón Bretny Estefany	DNI: 76000377 70101430

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: 
GROUP CORPORATION REYES S A C
Cesar Anyelo Reyes Contreras
GERENTE GENERAL

(CESAR ÁNYELO REYES CONTRERAS)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 3:**FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN****RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV**

Título del proyecto de Investigación: La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023

Autor/es: Alegre Luciano Laura Elizabeth / Chinchay Rincón Bretny Estefany

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote , Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

ANEXO 4:

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023.”**, presentado por los autores Alegre Luciano Laura Elizabeth / Chinchay Rincón Bretny Estefany, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado () desfavorable ().

....., de de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

- Sr. Alegre Luciano Laura Elizabeth y Chinchay Rincón Bretny Estefany investigador(es) principal(es).

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

ANEXO 5

Tabla 20=MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023.						
Autor: Alegre Luciano Laura y Chinchay Rincón Bretny Estefany						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión de talento humano	Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un prospero desarrollo de las organizaciones, lo cual sólo se alcanzará bajo un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.	La gestión de talento humano es el proceso por el cual se evalúa las habilidades, conocimientos y actitudes concretos de cada colaborador que les permite desempeñar funciones específicas a un cargo con el fin de plantear estrategias de motivación y satisfacción laboral, además se señala que sus dimensiones son: Atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.	Atracción	Proceso de selección de trabajadores	1 y 2	Ordinal Destacado: 18-20 Esperado: 15-17 Proceso:11-14 Inicio:0-10
			Organización	Diseño de puestos	3 , 4 y 5	
			Retención	Estructura remunerativa	6, 7 y 8	
			Desarrollo	Programas de capacitación	9, 10 y 11	
			Evaluación	Registro de actividades realizadas	12, 13 y 14	
V2: Clima Organizacional	Cedeño y Zambrano (2021), definen al clima organizacional como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre su ambiente de trabajo, además que si se genera un clima positivo habrá mayor desempeño y fortalecimiento del compromiso.	El clima organizacional es el ambiente generado en las empresas y que influye en el comportamiento de los colaboradores ya sea de manera positiva o negativa, además que se mide bajo las dimensiones de motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y espacio físico.	Motivación	Nivel de desempeño laboral	15, 16 y 17	Ordinal Alta: 131-175 Media: 83-130 Baja: 35-82
			Liderazgo	Relaciones interpersonales	18, 19 y 20	
			Comunicación	Nivel de coordinación	21, 22 y 23	
			Trabajo en equipo	Nivel de cooperación	24, 25 y 26	
			Espacio Físico	Estándares de calidad	27 y 28	

Fuente: Elaborado por los investigadores.

ANEXO 6: Instrumentos de investigación

Cuestionario de Gestión de Talento Humano

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación); e indicadores (proceso de selección de trabajadores, diseño de puestos, estructura remunerativa, programas de capacitación, y registro de actividades realizadas). Este cuestionario tiene como autoría de Alegre Luciano Laura Elizabeth y Chinchay Rincón Bretny Estefany en el año 2023.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Tabla 21=Cuestionario GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Escala				
	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	NE/ND (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Atracción					
1. ¿La información proporcionada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?					
2. ¿Considera justo el tiempo de respuesta a su solicitud laboral?					
Organización					
3. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite el aumento del desempeño personal?					
4. ¿Sé dónde dirigirme cuando ocurre un problema laboral?					
5. ¿Considera que existe coordinación entre todas las áreas?					
Retención					
6. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite el aumento del desempeño personal?					
7. ¿En la empresa sus horas laborales extras son consideradas?					
8. ¿Se llevan a cabo incentivos intrínsecos y extrínsecos?					
Desarrollo					
9. ¿Cree que el desarrollo de cursos y capacitación es esencial para el aumento de su productividad?					
10. ¿Considera que el obtener más conocimiento le genera					

mayor confianza en la realización de sus funciones?					
11. ¿Considera que las capacitaciones efectuadas, son las necesarias para su mayor crecimiento?					
Evaluación					
12. ¿Cumple responsable y puntualmente con las tareas asignadas?					
13. ¿Contribuye cumpliendo con más de lo que se solicita para el logro de las metas?					
14. ¿Se desarrollan controles de los objetivos alcanzados?					

ANEXO 7:

Cuestionario de clima organizacional

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y espacio físico); e indicadores (nivel de desempeño laboral, relaciones interpersonales, nivel de coordinación, nivel de cooperación, estándares de calidad). Este cuestionario tiene como autoría de Alegre Luciano Laura Elizabeth y Chinchay Rincón Bretny Estefany en el año 2023.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Tabla 22=Cuestionario CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL	Escala				
	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	NE/ND (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Motivación					
15. ¿Te sientes realmente útil con la labor que haces?					
16. ¿Sientes que recibes un buen trato dentro de la empresa?					
17. ¿Consideras que obtienes crecimiento a nivel personal tanto como profesional?					
Liderazgo					
18. ¿Puede emprender sus actividades sin esperar alguna indicación u orden?					
19. ¿Consideras necesario que el jefe genere un vínculo de confianza y comprensión?					
20. ¿Crees que el líder de tu área inspira mediante el ejemplo?					
Comunicación					
21. ¿Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área?					
22. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.					
23. ¿Los logros y desaciertos son					

comunicados de manera inmediata a sus superiores?					
Trabajo en equipo					
24. ¿Toma iniciativa en la resolución de problemas originado dentro de su equipo de trabajo?					
25. ¿Cree que la integración y coordinación entre compañeros del mismo nivel es buena para la solución de problemas?					
26. ¿Consideras que el logro de tus compañeros contribuye al logro de tus metas?					
Espacio físico					
27. ¿Tienes las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias?					
28. ¿Cuentas con el espacio y herramientas necesarias para la ejecución de tus funciones?					



ANEXO 8: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS /ALFA DE CRONBACH

Tabla 23=Alfa de Cronbach variable Gestión de Talento Humano

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	95,2
	Excluidos ^a	1	4,8
	Total	21	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,764	,770	14

Interpretación: Como se evidencia se tiene como valoración a 0,764; significándose que se tiene un nivel de confiabilidad alta.

Tabla 24=Alfa de Cronbach variable Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	95,2
	Excluidos ^a	1	4,8
	Total	21	100,0

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



Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,836	,839	14

Interpretación: Como se evidencia se tiene como valoración a 0,836; significándose que se tiene un nivel de confiabilidad alta.



Tabla 25=Alfa de Cronbach General

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	95,2
	Excluidos ^a	1	4,8
	Total	21	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,893	,895	28

Interpretación: Como se evidencia se tiene como valoración a 0,893; significándose que se tiene un nivel de confiabilidad alta.



Anexo 9: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alegre Luciano Laura Elizabeth Chinchay Rincón Bretny Estefany
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chimbote, provincia del Santa



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.- La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	--

4. Soporte teórico



- Variable 1:** Gestión de Talento Humano

Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un próspero desarrollo de las organizaciones, lo cual sólo se alcanzará bajo un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.
- Variable 2:** Clima Organizacional

Cedeño y Zambrano (2021), definen al clima organizacional como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre su ambiente de trabajo, además que si se genera un clima positivo habrá mayor desempeño y fortalecimiento del compromiso

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de Talento Humano	Atracción	Según Lazarte y Llerena (2020), la atracción del talento es un proceso encargado de identificar a los colaboradores potenciales a fin de llevar al éxito a las organizaciones, y muchas veces se obtiene mediante diferentes estrategias, como lo son; los aumentos de salarios, las capacitaciones
	Organización	De acuerdo a Larrosa et al (2020), la organización en las empresas es fundamental puesto que facilita los procesos de orden, gestión y control a fin de obtener el logro de los objetivos, y señalan que las
	Retención	En cuanto a retención, Rivadero (2019), nos menciona que se lleva a cabo mediante la capacitación, motivación, promoción evaluación, óptimo clima, reconocimientos de los integrantes de una empresa, pero sobre todo la flexibilidad sobre sus temas personales y familiares con una
	Desarrollo	Para Silva (2021), el desarrollo organizacional hace referencia a la adaptación que conlleva a la evolución continua para el logro de los desafíos en el camino, y que el desarrollo organizacional
	Evaluación	Según Rivero (2019), la evaluación es un proceso que permite estimular, interpretar o identificar el valor, las capacidades y aptitudes con las que cuentan las personas y a nivel organizacional ello
Clima Organizacional	Motivación	Según Peña y Villón (2017), consideran que la motivación significa que es el deseo que direcciona a todo ser humano a la superación, ya que representa un elemento fundamental en el desarrollo positivo de la empresa, al tener impacto



Liderazgo	Bernal et al (2018), mencionan que es la capacidad que influye en la labor de los colaboradores dirigiéndose hacia las metas planteadas al mejorar su empoderamiento, seguridad, potencial y
Comunicación	Cordero (2019), menciona que esta acción realizada de manera óptima y clara impactando positivamente en los procesos organizacionales, lo cual permite generar un ambiente laboral respetuoso sano y de confianza, ya que este puede determinar el rendimiento rapidez y mejoras
Trabajo en equipo	Según Giraldo, Monroy y Santamaria (2019) es la actividad complementaria que se ejerce entre un grupo de personas en forma conjunta y colaborativa, donde desempeñan sus habilidades, conocimientos y sobre todo compromiso con un fin
Espacio Físico	Ochoa y Wilson (2018), consideran que es un factor importante que repercute en el desenvolvimiento y eficiencia de los trabajadores, puesto que un ambiente laboral adecuado con herramientas adaptables y procesos claros permite disminuir el esfuerzo y exigencia de cada



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023” elaborado por Alegre Luciano Laura Elizabeth y Chinchay Rincón Bretny Estefany en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de Talento Humano

- Primera dimensión: Atracción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso de selección de trabajadores	1	4	4	4	
	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura remunerativa	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Programa de capacitación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

- Quinta dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Registro de actividades realizado	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	



Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de desempeño laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de coordinación	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de cooperación	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	

- Quinta dimensión: Espacio físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estándares de calidad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	



.....
(Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel)

DNI N° 46105455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023.

Autor: Alegre Luciano Laura y Chinchay Rincón Bretny Estefany

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión de talento humano	Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un prospero desarrollo de las organizaciones, lo cual sólo se alcanzará bajo un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.	La gestión de talento humano es el proceso por el cual se evalúa las habilidades, conocimientos y actitudes concretos de cada colaborador que les permite desempeñar funciones específicas a un cargo con el fin de plantear estrategias de motivación y satisfacción laboral, además se señala que sus dimensiones son: Atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.	Atracción	Proceso de selección de trabajadores	1 y 2	Ordinal Destacado: 18-20 Esperado: 15-17 Proceso:11-14 Inicio:0-10
			Organización	Diseño de puestos	3, 4 y 5	
			Retención	Estructura remunerativa	6, 7 y 8	
			Desarrollo	Programas de capacitación	9, 10 y 11	
			Evaluación	Registro de actividades realizadas	12, 13 y 14	
V2: Clima Organizacion al	Cedeño y Zambrano (2021), definen al clima organizacional como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre su ambiente de trabajo, además que si se genera un clima positivo habrá mayor desempeño y fortalecimiento del compromiso.	El clima organizacional es el ambiente generado en las empresas y que influye en el comportamiento de los colaboradores ya sea de manera positiva o negativa, además que se mide bajo las dimensiones de motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y espacio físico.	Motivación	Nivel de desempeño laboral	15, 16 y 17	Ordinal Alta: 131-175 Media: 83-130 Baja: 35-82
			Liderazgo	Relaciones interpersonales	18, 19 y 20	
			Comunicación	Nivel de coordinación	21, 22 y 23	
			Trabajo en equipo	Nivel de cooperación	24, 25 y 26	
			Espacio Físico	Estándares de calidad	27 y 28	

Fuente: Elaborado por los investigadores.



Instrumentos: Cuestionarios

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Escala				
	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	NE/N D (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Atracción					
1. ¿La información proporcionada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?					
2. ¿Considera justo el tiempo de respuesta a su solicitud laboral?					
Organización					
3. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite el aumento del desempeño personal?					
4. ¿Sé dónde dirigirme cuando ocurre un problema laboral?					
5. ¿Considera que existe coordinación entre todas las áreas?					
Retención					
6. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite					



el aumento del desempeño personal?					
7. ¿En la empresa sus horas laborales extras son consideradas?					
8. ¿Se llevan a cabo incentivos intrínsecos y extrínsecos?					
Desarrollo					
9. ¿Cree que el desarrollo de cursos y capacitación es esencial para el aumento de su productividad?					
10. ¿Considera que el obtener más conocimiento le genera mayor confianza en la realización de sus funciones?					
11. ¿Considera que las capacitaciones efectuadas, son las necesarias para su mayor crecimiento?					
Evaluación					
12. ¿Cumple responsable y puntualmente con las tareas asignadas?					



13. ¿Contribuye cumpliendo con más de lo que se solicita para el logro de las metas?					
14. ¿Se desarrollan controles de los objetivos alcanzados?					
Escala					
CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	NE/N D (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	(1)	(2)			(5)
Motivación					
15. ¿Te sientes realmente útil con la labor que haces?					
16. ¿Sientes que recibes un buen trato dentro de la empresa?					
17. ¿Consideras que obtienes crecimiento a nivel personal tanto como profesional?					
Liderazgo					
18. ¿Puede emprender sus actividades sin esperar alguna indicación u orden?					
19. ¿Consideras necesario que el jefe genere un vínculo de					



confianza y comprensión?					
20. ¿Crees que el líder de tu área inspira mediante el ejemplo?					
Comunicación					
21. ¿Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área?					
22. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.					
23. ¿Los logros y desaciertos son comunicados de manera inmediata a sus superiores?					
Trabajo en equipo					
24. ¿Toma iniciativa en la resolución de problemas originado dentro de su equipo de trabajo?					
25. ¿Cree que la integración y coordinación entre compañeros del mismo nivel es buena					



para la solución de problemas?					
26. ¿Consideras que el logro de tus compañeros contribuye al logro de tus metas?					
Espacio Físico					
27. ¿Tienes las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias?					
28. ¿Cuentas con el espacio y herramientas necesarias para la ejecución de tus funciones?					



Anexo 10: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CHAUCA QUIÑONES MARIA ELENA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alegre Luciano Laura Elizabeth Chinchay Rincón Bretny Estefany
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chimbote, provincia del Santa
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión de Talento Humano**

Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un prospero desarrollo de las organizaciones, lo cual sólo se alcanzará bajo



un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.

- Variable 2: Clima Organizacional**
 Cedeño y Zambrano (2021), definen al clima organizacional como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre su ambiente de trabajo, además que si se genera un clima positivo habrá mayor desempeño y fortalecimiento del compromiso

Variable	Dimensi	Definición
Gestión de Talento Humano	Atracción	Según Lazarte y Llerena (2020), la atracción del talento es un proceso encargado de identificar a los colaboradores potenciales a fin de llevar al éxito a las organizaciones, y muchas veces se obtiene mediante diferentes estrategias, como lo son; los aumentos de salarios, las capacitaciones constantes, compensaciones a nivel extrínsecos e intrínsecos, buen clima laboral, y diversas oportunidades que puede ofrecer al capital humano.
	Organización	De acuerdo a Larrosa et al (2020), la organización en las empresas es fundamental puesto que facilita los procesos de orden, gestión y control a fin de obtener el logro de los objetivos, y señalan que las grandes empresas han logrado estar en donde se encuentran gracias a una buena organización.
	Retención	En cuanto a retención, Rivadero (2019), nos menciona que se lleva a cabo mediante la capacitación, motivación, promoción evaluación, óptimo clima, reconocimientos de los integrantes de una empresa, pero sobre todo la flexibilidad sobre sus temas personales y familiares con una gran capacidad y dominio de la comunicación a fin de contribuir al desarrollo integral del personal.
	Desarrollo	Para Silva (2021), el desarrollo organizacional hace referencia a la adaptación que conlleva a la evolución continua para el logro de los desafíos en el camino, y que el desarrollo organizacional visualiza a la entidad como un todo.
	Evaluación	Según Rivero (2019), la evaluación es un proceso que permite estimular, interpretar o identificar el valor, las capacidades y aptitudes con las que cuentan las personas y a nivel organizacional ello facilita la determinación de puestos y funciones, claro está que bajo un efectivo proceso de análisis y control.
Clima Organizacional	Motivación	Según Peña y Villón (2017), consideran que la motivación significa que es el deseo que direcciona a todo ser humano a la superación, ya que representa un elemento fundamental en el desarrollo positivo de la empresa, al tener impacto en la satisfacción, relaciones laborales y su entorno; garantizando la productividad de los procesos organizacionales
	Liderazgo	Bernal et al (2018), mencionan que es la capacidad que influye en la labor de los colaboradores dirigiéndose hacia las metas planteadas al mejorar su empoderamiento, seguridad, potencial y autonomía el cual permite desarrollar un comportamiento positivo y proactivo en situaciones complejas y adversas.



Comunicación	Cordero (2019), menciona que esta acción realizada de manera óptima y clara impactando positivamente en los procesos organizacionales, lo cual permite generar un ambiente laboral respetuoso sano y de confianza, ya que este puede determinar el rendimiento rapidez y mejoras productivas del tiempo garantizando orden, productividad y un ambiente armonioso en cada departamento.
Trabajo en equipo	Según Giraldo, Monroy y Santamaria (2019) es la actividad complementaria que se ejerce entre un grupo de personas en forma conjunta y colaborativa, donde desempeñan sus habilidades, conocimientos y sobre todo compromiso con un fin en común logrando solucionar problemas de manera eficaz y eficiente para lograr las metas planteadas con rendimiento y productividad,
Espacio Físico	Ochoa y Wilson (2018), consideran que es un factor importante que repercute en el desenvolvimiento y eficiencia de los trabajadores, puesto que un ambiente laboral adecuado con herramientas adaptables y procesos claros permite disminuir el esfuerzo y exigencia de cada colaborador al mantener una buena distribución del área física de trabajo garantizando la seguridad y comodidad de cada integrante.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023” elaborado por Alegre Luciano Laura Elizabeth y Chinchay Rincón Bretny Estefany en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de Talento Humano

- Primera dimensión: Atracción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso de selección de trabajadores	1	4	4	4	
	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura remunerativa	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Programa de capacitación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

- Quinta dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Registro de actividades realizado	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Motivación



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de desempeño laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de coordinación	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de cooperación	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	

- Quinta dimensión: Espacio físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estándares de calidad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	



.....
Dra. Chauca Quiñones Maria Elena
DNI N° 32967420

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023.						
Autor: Alegre Luciano Laura y Chinchay Rincón Bretny Estefany						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión de talento humano	Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un prospero desarrollo de las organizaciones, lo cual sólo se alcanzará bajo un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.	La gestión de talento humano es el proceso por el cual se evalúa las habilidades, conocimientos y actitudes concretos de cada colaborador que les permite desempeñar funciones específicas a un cargo con el fin de plantear estrategias de motivación y satisfacción laboral, además se señala que sus dimensiones son: Atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.	Atracción	Proceso de selección de trabajadores	1 y 2	Ordinal Destacado: 18-20 Esperado: 15-17 Proceso:11-14 Inicio:0-10
			Organización	Diseño de puestos	3, 4 y 5	
			Retención	Estructura remunerativa	6, 7 y 8	
			Desarrollo	Programas de capacitación	9, 10 y 11	
			Evaluación	Registro de actividades realizadas	12, 13 y 14	
V2: Clima Organizacional	Cedeño y Zambrano (2021), definen al clima organizacional como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre su ambiente de trabajo, además que si se genera un clima positivo habrá mayor desempeño y fortalecimiento del compromiso.	El clima organizacional es el ambiente generado en las empresas y que influye en el comportamiento de los colaboradores ya sea de manera positiva o negativa, además que se mide bajo las dimensiones de motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y espacio físico.	Motivación	Nivel de desempeño laboral	15, 16 y 17	Ordinal Alta: 131-175 Media: 83-130 Baja: 35-82
			Liderazgo	Relaciones interpersonales	18, 19 y 20	
			Comunicación	Nivel de coordinación	21, 22 y 23	
			Trabajo en equipo	Nivel de cooperación	24, 25 y 26	
			Espacio Físico	Estándares de calidad	27 y 28	

Fuente: Elaborado por los investigadores.



Instrumentos: Cuestionarios

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Escala				
	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	NE/ND (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Atracción					
1. ¿La información proporcionada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?					
2. ¿Considera justo el tiempo de respuesta a su solicitud laboral?					
Organización					
3. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite el aumento del desempeño personal?					
4. ¿Sé dónde dirigirme cuando ocurre un problema laboral?					
5. ¿Considera que existe coordinación entre todas las áreas?					
Retención					
6. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite el aumento del desempeño personal?					
7. ¿En la empresa sus horas laborales extras son consideradas?					
8. ¿Se llevan a cabo incentivos intrínsecos y extrínsecos?					



Desarrollo					
9. ¿Cree que el desarrollo de cursos y capacitación es esencial para el aumento de su productividad?					
10. ¿Considera que el obtener más conocimiento le genera mayor confianza en la realización de sus funciones?					
11. ¿Considera que las capacitaciones efectuadas, son las necesarias para su mayor crecimiento?					
Evaluación					
12. ¿Cumple responsable y puntualmente con las tareas asignadas?					
13. ¿Contribuye cumpliendo con más de lo que se solicita para el logro de las metas?					
14. ¿Se desarrollan controles de los objetivos alcanzados?					
	Escala				
CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	NE/ND (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Motivación					
15. ¿Te sientes realmente útil con la labor que haces?					
16. ¿Sientes que recibes un buen trato dentro de la empresa?					
17. ¿Consideras que obtienes crecimiento a nivel personal tanto como profesional?					



Liderazgo					
18. ¿Puede emprender sus actividades sin esperar alguna indicación u orden?					
19. ¿Consideras necesario que el jefe genere un vínculo de confianza y comprensión?					
20. ¿Crees que el líder de tu área inspira mediante el ejemplo?					
Comunicación					
21. ¿Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área?					
22. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.					
23. ¿Los logros y desaciertos son comunicados de manera inmediata a sus superiores?					
Trabajo en equipo					
24. ¿Toma iniciativa en la resolución de problemas originado dentro de su equipo de trabajo?					
25. ¿Cree que la integración y coordinación entre compañeros del mismo nivel es buena para la solución de problemas?					
26. ¿Consideras que el logro de tus compañeros contribuye al logro de tus metas?					
Espacio Físico					



27. ¿Tienes las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias?					
28. ¿Cuentas con el espacio y herramientas necesarias para la ejecución de tus funciones?					

Fuente: Elaborado por los investigadores.



Anexo 12: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el Clima Organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ALEGRE CRUZ GIBSY GERALDYNE	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Asistente administrativo de la Autoridad Nacional del Agua	
Institución donde labora:	ANA	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alegre Luciano Laura Elizabeth Chinchay Rincón Bretny Estefany
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chimbote, provincia del Santa
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de Talento Humano



Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un prospero desarrollo de las organizaciones, lo cual sólo se alcanzará bajo un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.

- **Variable 2: Clima Organizacional**
Cedeño y Zambrano (2021), definen al clima organizacional como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre su ambiente de trabajo, además que si se genera un clima positivo habrá mayor desempeño y fortalecimiento del compromiso

Variable	Dimensi	Definición
Gestión de Talento Humano	Atracción	Según Lazarte y Llerena (2020), la atracción del talento es un proceso encargado de identificar a los colaboradores potenciales a fin de llevar al éxito a las organizaciones, y muchas veces se obtiene mediante diferentes estrategias, como lo son; los aumentos de salarios, las capacitaciones constantes, compensaciones a nivel extrínsecos e intrínsecos, buen clima laboral, y diversas oportunidades que puede ofrecer al capital humano.
	Organización	De acuerdo a Larrosa et al (2020), la organización en las empresas es fundamental puesto que facilita los procesos de orden, gestión y control a fin de obtener el logro de los objetivos, y señalan que las grandes empresas han logrado estar en donde se encuentran gracias a una buena organización.
	Retención	En cuanto a retención, Rivadero (2019), nos menciona que se lleva a cabo mediante la capacitación, motivación, promoción evaluación, óptimo clima, reconocimientos de los integrantes de una empresa, pero sobre todo la flexibilidad sobre sus temas personales y familiares con una gran capacidad y dominio de la comunicación a fin de contribuir al desarrollo integral del personal.
	Desarrollo	Para Silva (2021), el desarrollo organizacional hace referencia a la adaptación que conlleva a la evolución continua para el logro de los desafíos en el camino, y que el desarrollo organizacional visualiza a la entidad como un todo.
	Evaluación	Según Rivero (2019), la evaluación es un proceso que permite estimular, interpretar o identificar el valor, las capacidades y aptitudes con las que cuentan las personas y a nivel organizacional ello facilita la determinación de puestos y funciones, claro está que bajo un efectivo proceso de análisis y control.
Clima Organizacional	Motivación	Según Peña y Villón (2017), consideran que la motivación significa que es el deseo que direcciona a todo ser humano a la superación, ya que representa un elemento fundamental en el desarrollo positivo de la empresa, al tener impacto en la satisfacción, relaciones laborales y su entorno; garantizando la productividad de los procesos organizacionales



Liderazgo	Bernal et al (2018), mencionan que es la capacidad que influye en la labor de los colaboradores dirigiéndose hacia las metas planteadas al mejorar su empoderamiento, seguridad, potencial y autonomía el cual permite desarrollar un comportamiento positivo y proactivo en situaciones complejas y adversas.
Comunicación	Cordero (2019), menciona que esta acción realizada de manera óptima y clara impactando positivamente en los procesos organizacionales, lo cual permite generar un ambiente laboral respetuoso sano y de confianza, ya que este puede determinar el rendimiento rapidez y mejoras productivas del tiempo garantizando orden, productividad y un ambiente armonioso en cada departamento.
Trabajo en equipo	Según Giraldo, Monroy y Santamaria (2019) es la actividad complementaria que se ejerce entre un grupo de personas en forma conjunta y colaborativa, donde desempeñan sus habilidades, conocimientos y sobre todo compromiso con un fin en común logrando solucionar problemas de manera eficaz y eficiente para lograr las metas planteadas con rendimiento y productividad,
Espacio Físico	Ochoa y Wilson (2018), consideran que es un factor importante que repercute en el desenvolvimiento y eficiencia de los trabajadores, puesto que un ambiente laboral adecuado con herramientas adaptables y procesos claros permite disminuir el esfuerzo y exigencia de cada colaborador al mantener una buena distribución del área física de trabajo garantizando la seguridad y comodidad de cada integrante.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023” elaborado por Alegre Luciano Laura Elizabeth y Chinchay Rincón Bretny Estefany en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de Talento Humano

- Primera dimensión: Atracción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proceso de selección de trabajadores	1	4	4	4	
	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura remunerativa	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Programa de capacitación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

- Quinta dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Registro de actividades realizado	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Motivación



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de desempeño laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de coordinación	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de cooperación	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	

- Quinta dimensión: Espacio físico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estándares de calidad	27	4	4	4	
	28	4	4	4	



Mg. Gibsy Geraldine Alegre Cruz
C.I.A.D. 26598

Mg. Alegre Cruz Gibsy Geraldine
DNI N° 70228301

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: La clave del factor humano: Gestión de Talento Humano y el clima organizacional de Group Corporation Reyes, Chimbote – 2023.

Autor: Alegre Luciano Laura y Chinchay Rincón Bretny Estefany

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión de talento humano	Jara et al (2018), define que GTH es aquella herramienta que permite la mejoría de los aspectos administrativos, a fin de un prospero desarrollo de las organizaciones, lo cual sólo se alcanzará bajo un enfoque del talento y su eficiencia y por lo cual asume como dimensiones de la variable: Reclutamiento, selección, capacitación y evaluación.	La gestión de talento humano es el proceso por el cual se evalúa las habilidades, conocimientos y actitudes concretos de cada colaborador que les permite desempeñar funciones específicas a un cargo con el fin de plantear estrategias de motivación y satisfacción laboral, además se señala que sus dimensiones son: Atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.	Atracción	Proceso de selección de trabajadores	1 y 2	Ordinal Destacado: 18-20 Esperado: 15-17 Proceso:11-14 Inicio:0-10
			Organización	Diseño de puestos	3 , 4 y 5	
			Retención	Estructura remunerativa	6, 7 y 8	
			Desarrollo	Programas de capacitación	9, 10 y 11	
			Evaluación	Registro de actividades realizadas	12, 13 y 14	
V2: Clima Organizacional	Cedeño y Zambrano (2021), definen al clima organizacional como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre su ambiente de trabajo, además que si se genera un clima positivo habrá mayor desempeño y fortalecimiento del compromiso.	El clima organizacional es el ambiente generado en las empresas y que influye en el comportamiento de los colaboradores ya sea de manera positiva o negativa, además que se mide bajo las dimensiones de motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y espacio físico.	Motivación	Nivel de desempeño laboral	15, 16 y 17	Ordinal Alta: 131-175 Media: 83-130 Baja: 35-82
			Liderazgo	Relaciones interpersonales	18, 19 y 20	
			Comunicación	Nivel de coordinación	21, 22 y 23	
			Trabajo en equipo	Nivel de cooperación	24, 25 y 26	
			Espacio Físico	Estándares de calidad	27 y 28	

Fuente: Elaborado por los investigadores.



Instrumentos: Cuestionarios

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Escala				
	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	NE/ND (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Atracción					
1. ¿La información proporcionada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?					
2. ¿Considera justo el tiempo de respuesta a su solicitud laboral?					
Organización					
3. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite el aumento del desempeño personal?					
4. ¿Sé dónde dirigirme cuando ocurre un problema laboral?					
5. ¿Considera que existe coordinación entre todas las áreas?					
Retención					
6. ¿Considera que el mayor esfuerzo al ser considerado permite el aumento del desempeño personal?					
7. ¿En la empresa sus horas laborales extras son consideradas?					
8. ¿Se llevan a cabo incentivos intrínsecos y extrínsecos?					



Desarrollo					
9. ¿Cree que el desarrollo de cursos y capacitación es esencial para el aumento de su productividad?					
10. ¿Considera que el obtener más conocimiento le genera mayor confianza en la realización de sus funciones?					
11. ¿Considera que las capacitaciones efectuadas, son las necesarias para su mayor crecimiento?					
Evaluación					
12. ¿Cumple responsable y puntualmente con las tareas asignadas?					
13. ¿Contribuye cumpliendo con más de lo que se solicita para el logro de las metas?					
14. ¿Se desarrollan controles de los objetivos alcanzados?					
	Escala				
CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	NE/ND (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Motivación					
15. ¿Te sientes realmente útil con la labor que haces?					
16. ¿Sientes que recibes un buen trato dentro de la empresa?					



17. ¿Consideras que obtienes crecimiento a nivel personal tanto como profesional?					
Liderazgo					
18. ¿Puede emprender sus actividades sin esperar alguna indicación u orden?					
19. ¿Consideras necesario que el jefe genere un vínculo de confianza y comprensión?					
20. ¿Crees que el líder de tu área inspira mediante el ejemplo?					
Comunicación					
21. ¿Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área?					
22. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.					
23. ¿Los logros y desaciertos son comunicados de manera inmediata a sus superiores?					
Trabajo en equipo					
24. ¿Toma iniciativa en la resolución de problemas originado dentro de su equipo de trabajo?					



25. ¿Cree que la integración y coordinación entre compañeros del mismo nivel es buena para la solución de problemas?					
26. ¿Consideras que el logro de tus compañeros contribuye al logro de tus metas?					
Espacio Físico					
27. ¿Tienes las comodidades para un buen desempeño de tus labores diarias?					
28. ¿Cuentas con el espacio y herramientas necesarias para la ejecución de tus funciones?					