



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Gestión del talento humano en la empresa
Electrometal Perú S.A.C Supe Puerto, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Ruiz Vera, Rosa Lilly Del Carmen (orcid.org/0000-0001-5690-0313)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa Del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a este punto de mi vida. A mis padres, por el apoyo incondicional que me brindaron todos estos años. A mi abuelita y tía Editha, porque fueron mis soportes frente a las adversidades. A mi hermano Fernando, porque me dio su apoyo en un momento difícil. A mi pareja Junior y nuestra pequeña Camila, porque son el motivo para querer salir adelante siempre

Agradecimiento

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle, por su enseñanza, paciencia y dedicación. Porque los conocimientos que nos brindó permitieron la culminación exitosa de este proyecto y poder obtener un logro mas en mi vida.

Índice de contenidos

	pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de investigación	13
3.1.2. Diseño de investigación:	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
Análisis descriptivo.....	18
Análisis inferencial.	26
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada de CO y GTH

Tabla 2. Tabla cruzada del ambiente social y la GTH

Tabla 3. Tabla cruzada de las expectativas personales y la GTH

Tabla 4. Tabla cruzada del comportamiento organizacional y la GTH

Tabla 5. Tabla cruzada de la responsabilidad laboral y la GTH

Tabla 6. Correlación entre el CO y la GTH

Tabla 7. Correlación entre el ambiente social y la GTH

Tabla 8. Correlación entre las expectativas personales y la GTH

Tabla 9. Correlación entre el comportamiento organizacional y la GTH

Tabla 10. Correlación entre la responsabilidad laboral y la GTH

Índice de figuras

Figura 1. Figura cruzada de los niveles de CO y GTH

Figura 2. Figura cruzada del nivel de ambiente social y la GTH

Figura 3. Figura cruzada del nivel de expectativas personales y la GTH

Figura 4. Figura cruzada del nivel de comportamiento organizacional y la GTH

Figura 5. Figura cruzada del nivel de la responsabilidad laboral y la GTH

Resumen.

El objetivo central de la presente investigación fue determinar si el clima organizacional se asocia a la gestión del talento humano, para lo cual metodológicamente se consideraron a 58 trabajadores de una empresa metalmecánica como muestra de estudio, en el estudio se siguió el diseño no experimental transversal y los procesos propios de una investigación de tipo básica. Se evaluaron ambas variables a partir de una encuesta realizada mediante la aplicación del Cuestionario sobre el clima organizacional de Flores (2019) y el Cuestionario de gestión del talento humano de Manturano (2020). Se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial, los resultados descriptivos indican que predomina el nivel muy favorable (53,4%) en cuanto al clima organizacional mientras que en el caso de la gestión del talento humano predomina el nivel eficiente (67,2%). La prueba de hipótesis se realizó mediante el estadístico Rho de Spearman, los resultados señalan que existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y gestión del talento humano (0.000) además dicha relación es directa, positiva y fuerte (0.753), resultados inferenciales similares se dieron para el caso de la relación entre las dimensiones ambiente social, expectativas personales, comportamiento organizacional y responsabilidad laboral respecto a la segunda variable.

Palabras Clave: Clima organizacional, Gestión del talento humano, Comportamiento organizacional, Ambiente social

Abstract

The main objective of this research was to determine whether the organizational climate is associated with human talent management, for which 58 workers of a metal-mechanical company were methodologically considered as the study sample, the study followed the non-experimental cross-sectional design and the processes typical of a basic type of research. Both variables were evaluated from a survey conducted through the application of the Organizational Climate Questionnaire by Flores (2019) and the Human Talent Management Questionnaire by Manturano (2020). Descriptive and inferential statistics were used, the descriptive results indicate that the very favorable level predominates (53.4%) in terms of organizational climate while in the case of human talent management the efficient level predominates (67.2%). The hypothesis test was performed using Spearman's Rho statistic, the results indicate that there is a statistically significant relationship between organizational climate and human talent management (0.000) and that this relationship is direct, positive and strong (0.753). Similar inferential results were obtained for the relationship between the dimensions of social environment, personal expectations, organizational behavior and labor responsibility with respect to the second variable.

Keywords: organizational climate, human talent management, organizational behavior, social environment.

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la pandemia COVID-19 el retorno a la presencialidad se vio como la posibilidad de mejorar aspectos en el plano laboral tales como el clima organizacional (CO) debido a que ya se podía interactuar en forma física en cada estamento de las organizaciones retomando los tradicionales canales de comunicación. En esta línea de ideas el CO ha recobrado importancia no solo porque podría asegurar una mayor competitividad sino porque permite una posicionamiento de la organización en el mercado laboral y en el campo social, el CO es definido como aquel constructo conformado por la relación entre los sujetos y que a su vez es percibido por los mismos trabajadores respecto a la satisfacción de sus expectativas, por lo cual el CO se asocia a la comunicación, a la motivación, eficiencia y aprendizaje demostrado por los trabajadores (Murrieta et al., 2019).

Respecto al CO Tirado et al. (2020) en un estudio que tuvo como muestra a 150 empleados del departamento de César en Colombia hallaron que el 91% asumen que las relaciones interpersonales son saludables mientras que un 9% asume que deberían mejorar dichas relaciones, asimismo al 94% de trabajadores les genera preocupación el futuro de la empresa, el 39% considera que no posee un espacio adecuado para laborar, el 42% afirma que no comprende los objetivos organizacionales y un 7% considera que no se cumplen, finalmente el 17% de los trabajadores perciben que el CO no es favorable. Por su parte Daza, Beltrán y Silva (2021) desarrollaron una investigación sobre CO teniendo como muestra a 1234 empleados del sector palmero de la región Caribe colombiana llegando a determinar que el 48% de trabajadores encuestados considera que su salario es insuficiente, el 50% presenta insatisfacción respecto a la infraestructura, aspectos considerados como dimensiones del CO.

Por su parte la Organización Panamericana de Salud OPS (2019) establece que la fuerza labora en América representa aproximadamente el 50% de la población total de la región, por lo cual para alcanzar la máxima productividad y rendimiento se requiere condiciones laborales seguras, satisfactorias y saludables, con condiciones laborales equitativas y justas.

A nivel nacional existen diversos estudios acerca del CO que nos permite tener una visión diagnóstica de esta variable de investigación, la publicación virtual Conexión ESAN (2019) tomando los resultados de la encuesta llevada por el portal de empleo Aptitus indica que 8 de cada 10 trabajadores asumen que el clima laboral es determinante en su nivel de desempeño en el trabajo, asimismo el 86% de trabajadores peruanos considera renunciar al percibir un clima laboral negativo, solamente el 19% manifestó que el clima laboral no interviene en el cumplimiento de sus funciones, un 30% de encuestados refieren que en sus organizaciones no toman en cuenta sus sugerencias, ideas o propuestas de solución.

Alvarado (2021) en un estudio nacional realizado en base a 116 trabajadores de la ciudad de Trujillo halló que el 40.5% consideraba que el clima laboral era desfavorable y el 12% asumía que su clima laboral era favorable, predominando un clima laboral de carácter regular. En este sentido estos resultados pueden indicar que el CO es influyente en una serie de aspectos particularmente en la rotación y permanencia del personal como en los niveles de productividad y eficiencia del personal, además de otros factores como la identidad del trabajador con su organización, por lo cual si el nivel de CO es desfavorable los niveles de producción y productividad serán negativos afectando la estabilidad de la empresa incrementando los costos y reduciendo los niveles de utilidades. De igual manera datos obtenidos por la Consultora Dench en el año 2021 indican que el 73% de peruanos encuestados afirman querer cambiar de trabajo, de dicho porcentaje el 26% de colaboradores señala que la principal razón sería por agotamiento y estrés en el trabajo, el 24% considera que renunciaría por el mal clima y cultura laboral, asimismo el 20% lo haría por la incertidumbre laboral mientras que el 15% porque busca un mejor salario (Redacción El Comercio, 2021).

La empresa Electrometal S.A.C se halla en el distrito de Supe Puerto y está especializada en la elaboración de bienes metálicos para fines estructurales, el número de personas que trabajan en la empresa es igual a 52. Se ha observado respecto al CO que los trabajadores presentan en ocasiones conductas y desempeños que indicarían ciertas deficiencias, tal es el caso de que no se

evidencia una homogeneidad en cuanto a la productividad del personal, se han presentado reclamos que indicarían cierto grado de insatisfacción laboral y una rotación de personal considerable, respecto a la gestión del talento humano (GTH) se ha observado la ausencia de criterios o mecanismos institucionales de selección del personal, asimismo no se evidencia que los gerentes recojan información sobre los niveles de satisfacción laboral mediante encuestas o entrevistas que permitan fortalecer el CO. De mantenerse esta situación puede afectar seriamente la elección de los trabajadores y con ello al CO, generando a la larga una ruptura de relaciones que dificultaría la consecución de los objetivos, la visión y metas de la organización, influyendo de forma negativa en la producción y en el cumplimiento con los clientes.

En base a la información analizada y descrita anteriormente podemos formular como problema de investigación general: ¿Existirá relación entre el CO y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022? Asimismo, los problemas específicos serían: P.E.1: ¿Qué relación existe entre el ambiente social y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022? P.E.2: ¿Qué relación existe entre las expectativas personales y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022? P.E.3: ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022? P.E.4: ¿Qué relación existe entre la responsabilidad laboral y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022?

El estudio se justifica a nivel teórico por cuanto contribuirá al conocimiento de las variables de estudio, esto a partir de los resultados que pueden ser utilizados como antecedentes de investigación en estudios posterior cumpliendo de esta manera la finalidad de fundamentación científica, por otro lado la justificación práctica del estudio se halla en el sentido que los resultados permitirán brindar un diagnóstico estadístico con validez científica acerca de las variables de estudio favoreciendo y reencaminando los procesos de gestión interna de la empresa de estudio y de paso formular recomendaciones que puedan ser consideradas por otras empresas de similar estructura. En cuando a la justificación metodológica reforzaremos la validez

y confiabilidad de los instrumentos que miden tanto el CO como la gestión de talento humano, por otra parte el estudio se ceñirá a un diseño no experimental transversal correlacional con una estadística inferencial correlacional por lo cual el enfoque asumido será cuantitativo.

En el presente estudio se asume como objetivo general: Establecer si el CO se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, mientras que los objetivos específicos serían: OE1: Analizar si el ambiente social se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, OE2: Determinar si las expectativas personales se relacionan con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, OE3: Indicar si el comportamiento organizacional se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, OE4: Determinar si la responsabilidad laboral se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

De igual forma la hipótesis general de investigación sería: El CO se relaciona significativamente con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022. Las hipótesis específicas serían: HE1: Existe relación entre el ambiente social y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, HE2: Existe relación entre las expectativas personales y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022; HE3: Existe relación entre el comportamiento organizacional y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022; HE4: Existe relación entre la responsabilidad laboral y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se han desarrollado una serie de estudios que han buscado determinar la asociación entre el CO y la GTH, tenemos el estudio de maestría desarrollado por Flores (2018) cuya tesis titulada “La gestión del talento humano y CO en los docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03 Cercado de Lima” tuvo como objetivo central determinar la asociación entre ambas variables, siendo un estudio descriptivo correlacional que recurrió a una muestra de 143 docentes evaluados a través de dos cuestionarios que dieron como resultado que el 23.1% de docentes presentaban un nivel de GTH deficiente, con un 62.2% que presentaba un nivel eficiente, de igual forma los resultados indicaron que el 19.6% presentaba un nivel bajo de CO, así como el 52.4% de clima moderado. Se concluyó en el estudio que ambas variables presentaban una correlación positiva moderada, asimismo se concluyó que el CO se correlaciona con las dimensiones de gestión de talento humano (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño y remuneración).

Ávalos y Malca (2020) en su tesis de maestría titulada “Gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del hospital Cayetano Heredia Lima – 2020” se propuso como objetivo determinar la relación entre ambas variables, el estudio fue descriptivo, no experimental correlacional, para la recolección de datos se utilizaron los cuestionarios aplicados a una muestra de 370 enfermeras. Entre los resultados se tiene que el nivel predominante de GTH es el regular con un 50.4%, mientras que el nivel predominante del CO es el regular con un 86.7%. Se llegó a concluir que la GTH se relaciona moderadamente con el CO, además el CO se relaciona directa y moderadamente con admisión de personal, capacidad y compensación.

Manturano (2020) elaboró una tesis de doctorado titulada “Gestión del talento humano y el CO 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” para lo cual se propuso como objetivo general analizar cómo se relaciona la GTH con el CO, para lo cual el estudio de tipo descriptivo,

correlacional y transversal cuyos instrumentos fueron dos cuestionarios suministrados a 34 docentes que conformaron la población. Los resultados indican que la GTH se relaciona significativamente con el CO, lo que llevó a concluir que la integración de personas se relaciona con la flexibilidad, además se correlacionan la organización de personas y la responsabilidad, la recompensa a las personas y los estándares de calidad, así como el desarrollo de las personas con el trabajo en equipo, la retención a las personas y la claridad, finalmente se determinó la relación entre auditar a las personas y el compromiso de equipo.

Espinoza y Montalvo (2021) desarrollaron una tesis de maestría denominada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, este estudio que tuvo como objetivo central analizar ambas variables y fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo y correlacional, enfoque cuantitativo; elaboraron un cuestionario para medir ambas variables que fue desarrollado por 24 colaboradores que conformaron la población. Los resultados indicaron que la GTH se correlaciona significativamente con el desempeño laboral, asimismo se halló que las dimensiones de la GTH (conocimiento, habilidad, actitud y capacidad) se relacionan con el desempeño laboral. En el estudio se concluyó que la GTH tiene influencia en el desempeño laboral mejorándolo significativamente, de igual manera las dimensiones conocimiento, habilidades, la actitud y el desempeño laboral influyen en desempeño laboral del personal.

Naccha (2018) desarrolló el estudio de maestría titulada “La gestión del talento humano y el CO en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017” para la cual propuso como objetivo de determinar la relación entre las variables, por lo cual se siguió un diseño no experimental correlacional, con un tipo de investigación correlacional, para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionario cuantitativos suministrados a 110 servidores que fueron encuestados, los resultados indicaron que predominó un nivel poco eficiente de la GTH con un 63.6%, mientras que para el caso de la variable de CO el nivel medio es predominante con un 63.6%. En el estudio se concluyó que la GTH y el CO se relacionan directamente, además las dimensiones de la GTH:

productividad, eficiencia, eficacia y liderazgo se relacionan positivamente con el CO.

A nivel internacional se ha recurrido a los siguientes estudios que servirán de antecedentes, tenemos a la investigación desarrollada por Castañeda y Ríos (2018) denominada “Clima organizacional y su incidencia desde la gerencia de talento humano al desarrollo humano, organizacional y social en la empresa de viajes AGENTUR de la ciudad de Manizales”, esta investigación tuvo como objetivo llevar a cabo un diagnóstico de CO y desarrollar un plan que influya en el desarrollo humano. El estudio fue descriptivo bajo un enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se recurrió al test Mal que se aplicó a la muestra conformada por 31 trabajadores, los resultados indicaron que el 72.5% de los trabajadores no se encuentra satisfecho con la remuneración y beneficios, el 70% reconoce la línea de autoridad, mientras que el 72.5% no presenta un alto nivel de colaboración. Las conclusiones señalan que la gerencia del talento humano mejora la productividad, la relación del trabajador con la empresa y la satisfacción laboral; el CO permite la mejora de las expectativas de los clientes, además permite que los colaboradores pueden ascender al interior de la organizacional impactando en la motivación. Asimismo, el desarrollo organizacional incide en el CO, el sentido de pertenencia influye en el desarrollo organizacional.

López, Quintero y Castro (2019) llevó a cabo la investigación titulada “Relación entre la atracción del Talento Humano, y Clima laboral en la organización CFC&A Manizales” con el objetivo de determinar la relación entre el proceso de talento humano y el CO, en el campo metodológico el estudio es de tipo mixto, con un diseño descriptivo, el instrumento utilizado fue el TECLA que se aplicó a una muestra de 50 colaboradores administrativos y operativos. En el estudio se llegó a concluir que el análisis ocupacional permite establecer las especificaciones de cada puesto, los procesos de atracción del personal influyen en la selección del personal cuando no se tienen claros los requerimientos de los cargos, la identificación de ocupaciones y las habilidades de los trabajadores. El análisis ocupacional actualizado influye en los factores higiénicos como son el salario, las prestaciones y los factores motivacionales.

Ardila et al. (2019) desarrollaron una tesis denominada “Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral, motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el cuerpo técnico de investigación seccional Magdalena”, dicho estudio se propuso como objetivo central de analizar la GTH, la tesis correspondió a una investigación descriptiva, con un diseño mixto, fueron dos cuestionarios contruidos con escala de Likert los que se utilizaron para encuestar a 24 funcionarios de la policía judicial. En el estudio se concluyó que el factor más influyente en la productividad del personal es la motivación la cual varía de acuerdo al clima laboral, asimismo en el clima laboral los niveles de recompensas y retribuciones se relacionan a los niveles de motivación, el liderazgo requiere de conocimiento sobre dirección y administración del talento humano.

Navarrete et al. (2021) publicó un estudio titulado “El clima organizacional en la gestión del talento humano del Consejo de la Judicatura Manabí” cuyo objetivo fue analizar el clima organización en la GTH, se clasificó el estudio descriptivo, explicativo y bibliográfico, los instrumentos fueron cuestionarios aplicados a 74 funcionarios públicos, en el artículo de investigación se determinó como conclusiones que el CO influye en el comportamiento, desempeño y productividad de los trabajadores de una organización; asimismo las dimensiones del CO: comunicación, condiciones físicas del ambiente de trabajo, liderazgo, trabajo en equipo y fidelidad presentan percepciones positivas por los encuestados, de determinó que la burocracia influye en el desempeño laboral, el CO permite optimizar el desempeño laboral y la productividad así como la calidad brindada por la organización.

Herrera y Herrera (2019) desarrollaron la tesis de maestría por la Universidad Andina Simón Bolívar titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito”, el objetivo buscó identificar cuáles eran los factores del clima laboral influyentes en el desempeño de los trabajadores, se clasifica como cuantitativo, exploratorio y descriptivo el estudio, fueron 30 servidores quienes conforman la población, la

escala de medición del clima laboral fue el instrumento utilizado. Se concluyó en el estudio que el clima laboral no influye en el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos, sin embargo, se halló que las dimensiones del clima laboral inciden en la dimensión conocimientos específicos de la variable desempeño. Las dimensiones del clima laboral: minimizar la burocracia, desempeño, los dominios innovación, riesgo, mejora y reconocimiento, cooperación se ubican en un riesgo crítico.

Entre las teorías que explican el CO, se tiene a la teoría del desarrollo organizacional propuesta por Bebkhard, Likert y Lewin en 1962 según la cual es fundamental para las organizaciones procesos como la planificación y la relación personal-organización-ambiente, por lo tanto el desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado por la dirección con el propósito de alcanzar mayor efectividad y una mejor salud organizacional (Iglesias et al., 2019). Posteriormente se desarrolló la teoría de múltiples climas organizacionales de Schneider establecida en 1975 la cual considera que las organizaciones son el producto de muchas interacciones que los trabajadores establecen simultáneamente al interior de la organización, estos múltiples climas pueden influir directamente en su rendimiento laboral (García et al., 2020).

Actualmente la teoría sobre CO de mayor tratamiento es la teoría o modelo de Litwin y Stringer quienes establecieron que el clima permite describir la calidad subjetiva del ambiente en la organización, por lo cual es un conjunto de propiedades experimentadas por los integrantes o trabajadores, el clima es el resultado del sistema y el método utilizado por los altos directivos, cuyo ambiente laboral incide en la motivación, creencia y actitud de los trabajadores, por lo cual establecen como dimensiones del CO a su estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas o estándares, conflicto e identidad (Villegas, 2018; Legua, 2018; Ventura, 2018).

El clima organización es considerada como una variable que tiene efectos en la conducta de los trabajadores, ha cobrado importancia y está siendo evaluada en distintos ámbitos como el empresarial o el gubernamental, el CO es el resultado de

la producción científica asociadas a las corrientes del conocimiento y que tienen que ver con la tendencia de asumir que las relaciones humanas se encuentran en movimiento, con la teoría de los sistemas y la escuela conductista. El CO se asume como un conjunto de factores ambientales percibidos por los trabajadores en forma consciente, y que se constituye en la personalidad de una organización (Niebles et al., 2019).

El CO es un elemento que hace posible generar cambios en la gestión e innovación, ya que es el contexto de desenvolvimiento de los trabajadores por lo cual la percepción que tengan ellos de su ambiente laboral es fundamental para conservar el ritmo en su rendimiento laboral. El CO favorece el rendimiento laboral, ya que al generarse un clima de comodidad entonces mejora la productividad (Tirado et al., 2020).

De acuerdo con García y Duque (2013) citados por Tirado et al. (2020) el CO es la percepción y apreciación del personal de una organización con respecto a la estructura, las relaciones interpersonales y el ambiente físico destacando la interacción y conductas personales, así como el efecto sobre el rendimiento laboral y la productividad organizacional.

Soto e Inga (2019) asumen la definición según la cual el CO es producto de la percepción que los trabajadores se forman sobre su ambiente laboral, asumiendo que se encuentra constituido por el grado de comunicación, la pertenencia, el respeto mutuo, la cordialidad, el apoyo mutuo, la aceptación y la sensación de satisfacción; el CO determina la calidad de vida y productividad de los trabajadores.

El CO puede ser analizado desde dos enfoques, el primero considera que el clima tiene que ver con la interacción entre los trabajadores y su influencia mutua, el segundo enfoque considera que el clima es una percepción que se desarrolla en la organización sobre el nivel de satisfacción de las expectativas del trabajador. El CO juega un papel fundamental en la satisfacción del trabajador contribuyendo a la resolución de problemas, a los niveles de motivación laboral y a la eficiencia de los trabajadores (Murrieta et al., 2019). El clima organización integra aspectos como

la cultura organizacional, el método de trabajo, las tradiciones, es un conjunto de cualidades percibidas por los trabajadores, son interpretaciones realizadas por los trabajadores, atributos específicos inducidos por los trabajadores respecto a los atributos del ambiente laboral y que influyen en el comportamiento del personal (Perdomo, 2019).

La siguiente variable de estudio es la GTH, entre las teorías asociadas tenemos a la Teoría Y que fue propuesta por McGregor en 1957, la misma que analizó la conducta humana en relación a la motivación, esta teoría se asume como una serie de propuestas que adoptan el enfoque del empoderamiento, por lo cual los administradores ven al personal de la organización como personas que tienen la necesidad de superación, que sienten y piensan, con capacidad de actuar en forma independiente, asumiendo que es natural el esfuerzo físico y mental por lo cual se deben buscar formas de motivar a los colaboradores (Chávez, 2018; Madero y Rodríguez, 2018). Otra teoría asociada es la teoría del comportamiento desarrollada por Parker y Mayo quienes consideran que el estudio del comportamiento individual y grupal de una organización implica analizar el desenvolvimiento de los trabajadores en diferentes escenarios, asumiendo que el entorno se comporta en función a las relaciones interpersonales al interior de la organización, las relaciones tienen influencia en los resultados y la conducta de los trabajadores, quienes se relacionan porque comparten emociones y situaciones cotidianas que conlleva a la formación de vínculos de amistad en donde el poder no tiene intervención (Pinto, 2014).

Gómez y González (2018) haciendo una revisión del concepto de GTH considera que este es parte del proceso administrativo que tiene por propósito maximizar el recurso humano de una organización, para lo cual se requiere una pertinente dirección, ubicación, conservación y desarrollo del recurso humano, además de optimizar la interacción entre una persona y una organización para lograr un beneficio común y concretar los objetivos de la organización, por lo cual la GTH implica actividades que movilizan personas para lograr objetivos.

Es evidente en este sentido que la GTH se relaciona no solo con el rendimiento laboral sino con el desempeño organizacional, esta gestión conlleva a mejorar las capacidades del capital humano generando una mayor competitividad, esto puede revertirse en la obtención de mayores beneficios económicos, por lo cual las organizaciones que promuevan una adecuada GTH desarrollando las capacidades cognitivas, de relación, de adaptación al cambio, de transferencia y asimilación del conocimiento, alcanzando así un mayor desempeño; esta gestión se ajusta al liderazgo transformador (Del Río et al., 2022).

La GTH es una actividad que ha adquirido importancia a nivel de las organizaciones, a partir de asumir que el talento humano es un importante factor que conlleva a la competitividad y diferenciación, la GTH hace posible desarrollar la capacidad para la solución de problemas, la innovación y el cambio (Romero y Salcedo, 2019). Por lo tanto la GTH es el proceso mediante el cual una empresa utiliza el talento humano para generar conocimientos productivos, lo toma como base para la innovación y la productividad, contribuyendo a la transformación organizacional ya que hace posible que los miembros de la organización generen cambios para el logro y mejora de los resultados, por lo cual debe tener una visión que sea transmitida al personal facilitando la innovación desarrollando aprendizajes (Barrios et al., 2020).

Se propone que la GTH es un área fundamental en las organizaciones ya que permite reflejar la rentabilidad y eficacia, considera que las personas cuentan con saberes, capacidades, técnicas y destrezas para una conveniente gestión, esta gestión es una actividad que considera la importancia de la participación activa de los colaboradores, el objetivo es promover una relación colaborativa entre los miembros de la organización evitando enfrentamientos (Flores-Quispe, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Considerando el objetivo de investigación y el proceso metodológico, la presente investigación fue de tipo aplicada, la cual se orienta a cubrir necesidades identificadas a partir de determinados medios y a través del conocimiento científico (CONCYTEC, 2020). El estudio es aplicado puesto que se busca la aplicación práctica de un conocimiento, se busca que en posteriores estudios se propongan estrategias particulares para mejorar los niveles del CO y de la GTH. Para Noreña (2020) la investigación aplicada es aquella que busca específicamente resolver un problema existente en un particular entorno.

3.1.2. Diseño de investigación:

En el presente estudio se consideró el diseño no experimental: transversal correlacional, se definen a los diseños no experimentales como aquellos en los cuales no se lleva a cabo la manipulación de las variables, sino que se registran datos de fenómenos o variables que ya ocurrieron, asimismo un diseño es transeccional cuando el recojo de datos o medición se lleva a cabo en un único tiempo y generalmente busca analizar la interrelación entre variables a partir de la descripción y evaluación de las mismas, un diseño es transversal no correlacional cuando únicamente se busca establecer la relación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Para el presente estudio se realizará la determinación de los niveles de cada una de las variables para luego proceder a determinar su grado de correlación, se procederá a encuestar a los trabajadores de la empresa por única vez, con lo cual se cumplen las características de este diseño.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de investigación son:

Clima organizacional: Debido al estudio correlacional, no es una variable ni dependiente ni independiente, por lo cual se le puede categorizar como Variable A, es de tipo cualitativa ordinal.

Gestión del talento humano: Se categoriza como variable B, es de tipo cualitativa ordinal.

Clima organizacional

Definición conceptual: Soto e Inga (2019) asumen la definición según la cual el CO es producto de la percepción que los trabajadores se forman sobre su ambiente laboral, asumiendo que se encuentra constituido por el grado de comunicación, la pertenencia, el respeto mutuo, la cordialidad, el apoyo mutuo, la aceptación y la sensación de satisfacción; el CO determina la calidad de vida y productividad de los trabajadores.

Definición operacional: Percepción de los trabajadores de una organización que se miden mediante un cuestionario conformado por 40 ítems organizados en cinco dimensiones: ambiente social, expectativas personales, comportamiento organizacional y responsabilidad laboral.

Indicadores: Trabajo en equipo, liderazgo, compañerismo, desempeño, mejor remuneración, especialización, aceptación de normas, disposición al orden, confianza, funciones, cumplimiento, satisfacción.

Escala de medición: Ordinal.

Gestión del talento humano

Definición conceptual: La GTH es una actividad que ha adquirido importancia a nivel de las organizaciones, a partir de asumir que el talento humano es un importante factor que conlleva a la competitividad y diferenciación, la GTH hace posible desarrollar la capacidad para la solución de problemas, la innovación y el cambio (Romero y Salcedo, 2019).

Definición operacional: Actividad organizacional que se evalúa mediante un cuestionario conformado por 30 ítems organizados en seis dimensiones: integración, organización, recompensas, desarrollo, retención y auditoría del personal.

Indicadores: Reclutamiento, selección, diseño de puestos, evaluación de desempeño, remuneración, prestaciones y servicios, remuneración, incentivos, formación, administración del conocimiento, higiene y seguridad, calidad de vida, relaciones interpersonales, banco de datos, sistema de información.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: de acuerdo con Sánchez et al. (2018) la población es el conjunto de elementos que presenta cualidades comunes y que corresponde al área de estudio, estas cualidades son el objeto de estudio, la población está involucrada en la hipótesis. La población de la presente investigación estará conformada por 58 personas.

Criterios de inclusión: Trabajador de la empresa Electrometal S.A.C. en Supe Puerto, mayor de edad, que se encuentre activo y que acepte participar en el estudio.

Criterios de exclusión: Trabajador de la empresa Electrometal S.A.C. en Supe Puerto, que se encuentre con licencia, permiso o vacaciones, que no acepte participar en el estudio.

3.3.3. Muestreo: El muestreo viene a ser un conjunto de operaciones que se llevan a cabo con la finalidad de distribuir la muestra extraída de la población a partir de sus características (Sánchez et al., 2018). El muestreo para este caso es de tipo censal, ya que se incorporan todos los sujetos que conforman la población.

3.3.4. Unidad de análisis: Trabajador de la empresa Electrometal S.A.C. en Supe Puerto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entre las técnicas de permitirán el recojo de datos tenemos a la encuesta, esta técnica consiste en utilizar como instrumento un cuestionario que será suministrado a una muestra extraída de la población, la técnica consiste en el recojo de datos sobre las variables que se vienen analizando (Baena, 2017). La encuesta se realizará aplicando dos instrumentos que serán los cuestionarios uno para medir CO y el otro para GTH.

3.5. Procedimientos

Para el caso de la recolección de datos se procederá a la aplicación de los cuestionarios que miden ambas variables, para ello se realizará la solicitud de autorización respectiva al gerente o propietario de la empresa a fin de llevar a cabo el estudio, de igual forma se informará a los encuestados el propósito del estudio. Una vez que se cuente con la autorización se aplicarán los instrumentos en forma física, dichos resultados serán tabulados en un formato de Excel para que después se copien al programa estadístico SPSS con el propósito de ser procesados.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos y tabulados en un formato en Excel se procederá a calcular los baremos por dimensión y por variable, esos valores se trasladarán al programa SPSS versión 25 con la finalidad de realizar el procesamiento de dichos datos. En base a los datos se procederá a realizar el análisis estadístico descriptivo, para ello se elaborarán las tablas de frecuencias y porcentajes que será representada mediante gráficos de barras tanto para el caso de las variables como para las dimensiones.

El análisis inferencial permitirá contrastar estadísticamente las hipótesis, para ello en primer lugar se procederá a realizar una prueba de bondad de ajuste que permita seleccionar entre un estadístico paramétrico y no paramétrico, considerando que el objetivo del estudio, el estadístico buscará la relación entre las variables, se definen

a las pruebas estadística no paramétricas como aquellas en las que no hay supuestos respecto a la repartición de los parámetros poblacionales de la que se obtuvo la muestra, las pruebas no paramétricas se admiten otros supuestos, como el referente a la aleatoriedad del muestreo (Quezada, 2012). En el caso del presente estudio la probables pruebas inferencial serán Correlación de Pearson o Correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio por sus características será respetuosa de los principios éticos, para ello seguirá el principio de beneficencia ya que busca hacer el bien a los sujetos de estudio a partir de los resultados que se obtengan mediante propuestas dadas en las recomendaciones, otro principio que se tomará en cuenta es el de no maleficencia ya que no se causará daños a los integrantes de la muestra, se respetarán los datos y se mantendrá el anonimato de los investigados. Se considerará el principio de autonomía porque a cada participante en el estudio se le informará oportunamente respecto del propósito del estudio y se le solicitará su colaboración en consideración a su autonomía. Finalmente se considerará el principio de justicia ya que se tratará por igual a cada uno de los participantes del estudio sin ningún tipo de discriminación o favoritismo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo.

Análisis descriptivo del objetivo general: Establecer si el CO se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 1

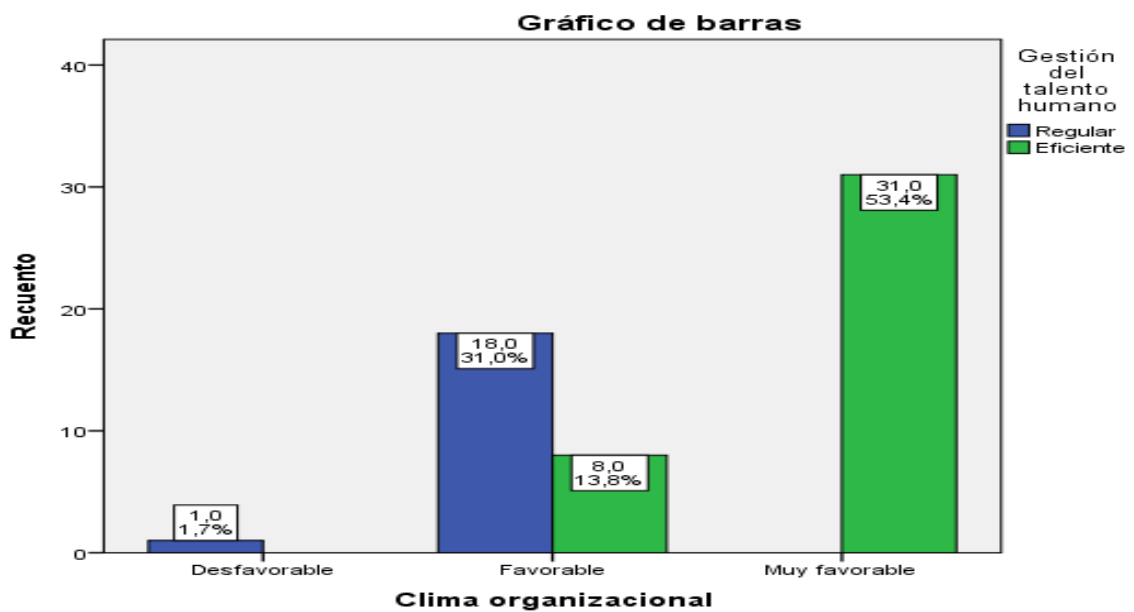
Tabla cruzada de CO y GTH

			Gestión del talento humano		Total
			Regular	Eficiente	
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Favorable	Recuento	18	8	26
		% del total	31,0%	13,8%	44,8%
	Muy favorable	Recuento	0	31	31
		% del total	0,0%	53,4%	53,4%
Total		Recuento	19	39	58
		% del total	32,8%	67,2%	100,0%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 1.

Figura cruzada de los niveles de CO y GTH



Fuente: elaboración propia

La tabla 1 y figura 1 presentan datos que indican que el 1.7% de trabajadores encuestados indican que el CO es desfavorable, de ellos el 1.7% indican que la GTH es regular y ningún trabajador considera que la GTH es eficiente. Asimismo los datos indican que el 44.8% de los trabajadores encuestados consideran que el CO es favorable, de este porcentaje el 31% asume que la GTH es regular de igual manera el 13.8% asume que la GTH es eficiente. Se tiene que el 53.4% considera que el CO es muy favorable, de este porcentaje el 53.4% asume que la GTH es eficiente, ningún trabajador la considera deficiente o regular. Por último se concluye que del 100% de trabajadores encuestados cualquiera sea su nivel de CO, el 32.8% considera que la GTH es regular y el 67.2% considera que la GTH es eficiente, ningún trabajador considera que dicha gestión es deficiente.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: Analizar si el ambiente social se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 2

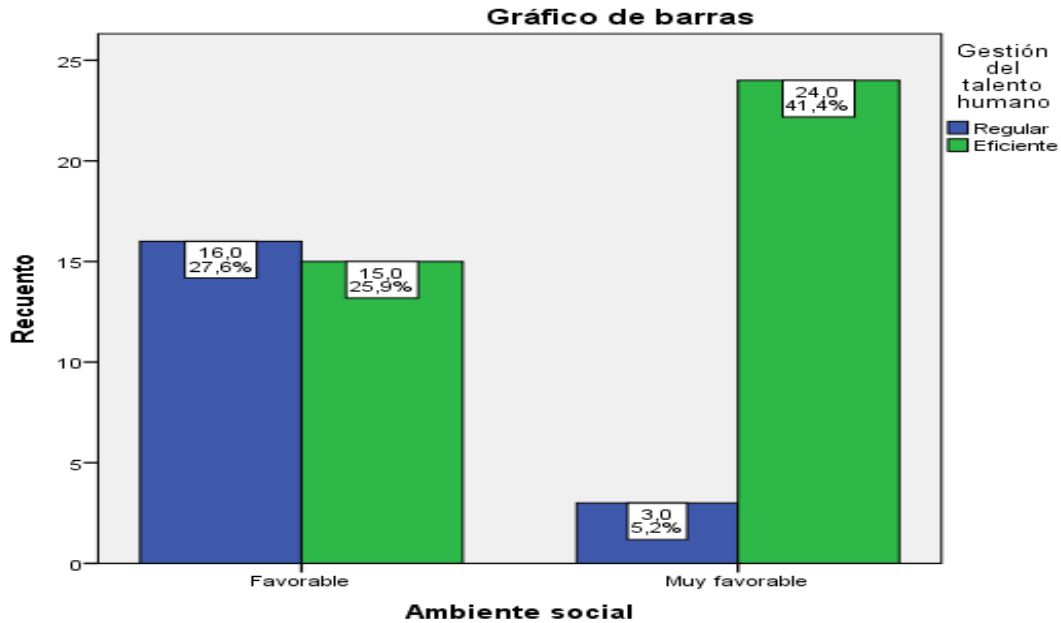
Tabla cruzada del ambiente social y la GTH

			Gestión del talento humano		Total
			Regular	Eficiente	
Ambiente social	Favorable	Recuento	16	15	31
		% del total	27,6%	25,9%	53,4%
	Muy favorable	Recuento	3	24	27
		% del total	5,2%	41,4%	46,6%
Total	Recuento	19	39	58	
	% del total	32,8%	67,2%	100,0%	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 2.

Figura cruzada del nivel de ambiente social y la GTH



Fuente: elaboración propia

La tabla 2 y figura 2 presentan datos que indican que el 53.4% de trabajadores encuestados indican que el ambiente social es favorable, de ellos el 27.6% indican que la GTH es regular y el 25.9% asume que la GTH es eficiente. Asimismo los datos indican que el 46.6% de los trabajadores encuestados consideran que el ambiente social es muy favorable, de este porcentaje el 5.2% asume que la GTH es eficiente y el 41.4% de los trabajadores considera que la GTH es eficiente. Por último se concluye que del 100% de trabajadores encuestados cualquiera sea su nivel de ambiente social, el 32.8% considera que la GTH es regular y el 67.2% considera que la GTH es eficiente, ningún trabajador considera que dicha gestión es deficiente.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: Determinar si las expectativas personales se relacionan con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 3

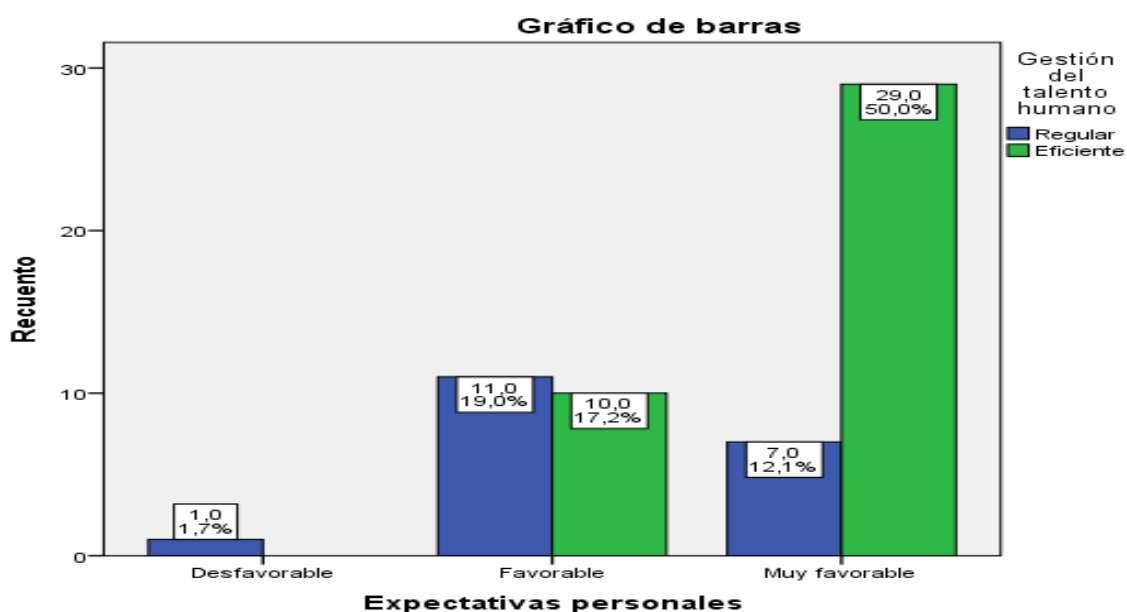
Tabla cruzada de las expectativas personales y la GTH

			Gestión del talento humano		Total
			Regular	Eficiente	
Expectativas personales	Desfavorable	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Favorable	Recuento	11	10	21
		% del total	19,0%	17,2%	36,2%
	Muy favorable	Recuento	7	29	36
		% del total	12,1%	50,0%	62,1%
Total	Recuento	19	39	58	
	% del total	32,8%	67,2%	100,0%	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 3.

Figura cruzada del nivel de expectativas personales y la GTH



Fuente: elaboración propia

La tabla 3 y figura 3 presentan datos que indican que el 1.7% de trabajadores encuestados indican que sus expectativas personales son desfavorables, de ellos el 1.7% indican que la GTH es regular y ningún trabajador considera que la GTH es eficiente. Asimismo los datos indican que el 36.2% de los trabajadores encuestados presentan expectativas personales son favorables, de este porcentaje el 19% asume que la GTH es regular de igual manera el 17.2% asume que la GTH es eficiente. Se tiene que el 62.1% presenta expectativas personales muy favorables, de este porcentaje el 12.1% asume que la GTH es regular asimismo el 50% considera que la GTH es eficiente, ningún trabajador la considera deficiente. Por último se concluye que del 100% de trabajadores encuestados cualquiera sea su nivel de expectativas personales, el 32.8% considera que la GTH es regular y el 67.2% considera que la GTH es eficiente, ningún trabajador considera que dicha gestión es deficiente.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico: Indicar si el comportamiento organizacional se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 4

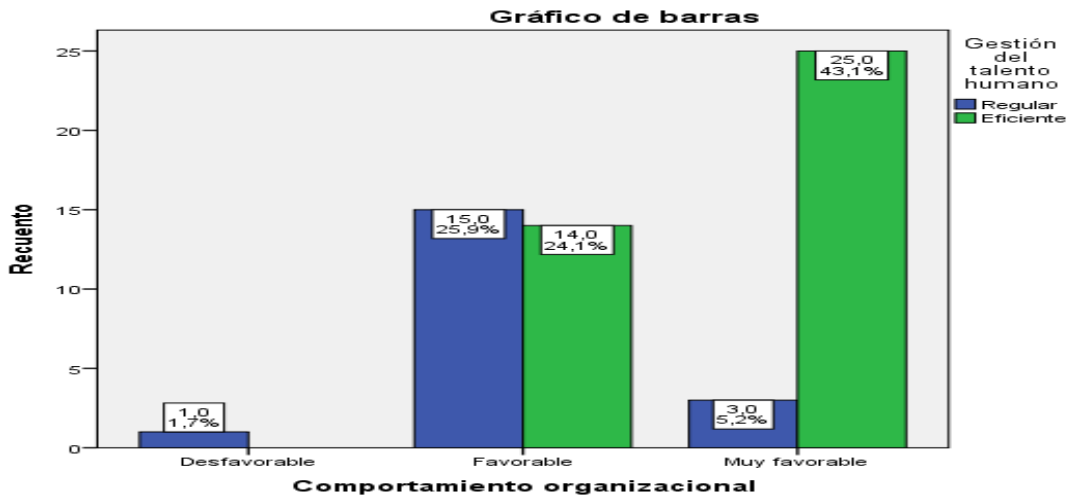
Tabla cruzada del comportamiento organizacional y la GTH

		Gestión del talento humano		Total	
		Regular	Eficiente		
Comportamiento organizacional	Desfavorable	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Favorable	Recuento	15	14	29
		% del total	25,9%	24,1%	50,0%
	Muy favorable	Recuento	3	25	28
		% del total	5,2%	43,1%	48,3%
Total	Recuento	19	39	58	
	% del total	32,8%	67,2%	100,0%	

Nota: *Elaboración propia*

Figura 4.

Figura cruzada del nivel de comportamiento organizacional y la GTH



Fuente: elaboración propia

La tabla 4 y figura 4 presentan datos que indican que el 1.7% de trabajadores encuestados indican que el comportamiento organizacional es desfavorable, de ellos el 1.7% indican que la GTH es regular y ningún trabajador considera que la GTH es deficiente o eficiente. Asimismo los datos indican que el 50% de los trabajadores encuestados consideran que el comportamiento organizacional es favorable, de este porcentaje el 25.9% asume que la GTH es regular de igual manera el 24.1% asume que la GTH es eficiente. Se tiene que el 48.3% considera que el comportamiento organizacional es muy favorable, de este porcentaje el 5.2% asume que la GTH es eficiente mientras que el 43.1% indica que la GTH es eficiente ningún trabajador la considera deficiente. Por último se concluye que del 100% de trabajadores encuestados cualquiera sea su nivel de comportamiento organizacional, el 32.8% considera que la GTH es regular y el 67.2% considera que la GTH es eficiente, ningún trabajador considera que dicha gestión es deficiente.

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico: Determinar si la responsabilidad laboral se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 5

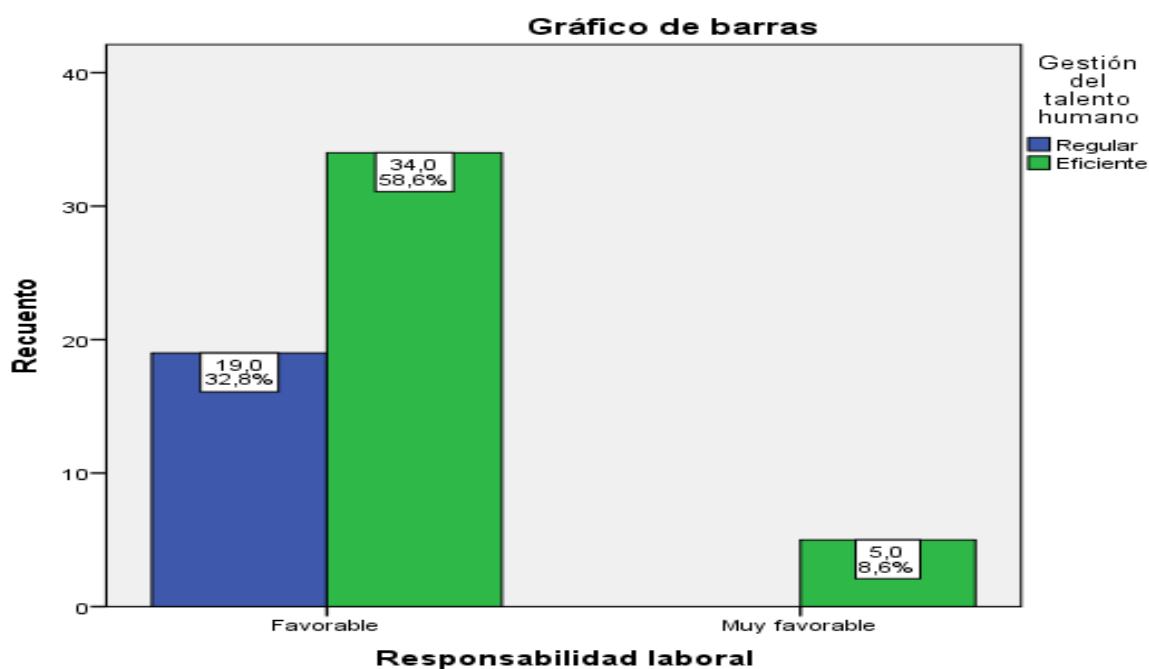
Tabla cruzada de la responsabilidad laboral y la GTH

			Gestión del talento humano		Total
			Regular	Eficiente	
Responsabilidad laboral	Favorable	Recuento	19	34	53
		% del total	32,8%	58,6%	91,4%
	Muy favorable	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	8,6%	8,6%
Total		Recuento	19	39	58
		% del total	32,8%	67,2%	100,0%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 5.

Figura cruzada del nivel de la responsabilidad laboral y la GTH



Fuente: elaboración propia

La tabla 5 y figura 5 presentan datos que indican que el 91.4% de trabajadores encuestados indican que la responsabilidad laboral es favorable, de ellos el 32.8% indican que la GTH es regular y el 58.6% asume que la GTH es eficiente. Asimismo los datos indican que el 8.6% de los trabajadores encuestados consideran que la responsabilidad laboral es muy favorable, de este porcentaje el 8.6% asume que la GTH es eficiente ningún trabajador considera que la GTH es deficiente o regular. Por último se concluye que del 100% de trabajadores encuestados cualquiera sea su nivel de responsabilidad laboral, el 32.8% considera que la GTH es regular y el 67.2% considera que la GTH es eficiente, ningún trabajador considera que dicha gestión es deficiente.

Análisis inferencial.

Prueba de hipótesis general.

H0: El CO no se relaciona significativamente con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

H1: El CO se relaciona significativamente con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 6

Correlación entre el CO y la GTH

		Clima organizacional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,753**
	Clima organizacional		.
		N	,000
			58
			58
		Coeficiente de correlación	,753**
		Sig. (bilateral)	1,000
	Gestión del talento humano		.
		N	,000
			58
			58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6 indica los datos obtenidos a partir de la prueba inferencial Rho de Spearman según los cuales se tiene que el coeficiente de correlación es igual a 0.753 de igual forma el p valor o sig es igual a 0.000 lo que conlleva a afirmar estadísticamente que este valor es menor al margen de error de 0.05 lo que hace posible aceptar la hipótesis de investigación con lo cual se confirma estadísticamente la relación entre el CO y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, por otro lado el coeficiente de correlación indica que dicha relación es positiva y fuerte.

Prueba de la primera hipótesis específica.

H0: No existe relación entre el ambiente social y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

H1: Existe relación entre el ambiente social y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 7

Correlación entre el ambiente social y la GTH

		Ambiente social	Gestión del talento humano
	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de Spearman	N	58	58
	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 7 indica los datos obtenidos a partir de la prueba inferencial Rho de Spearman según los cuales se tiene que el coeficiente de correlación es igual a 0.430 de igual forma el p valor o sig es igual a 0.001 lo que conlleva a afirmar estadísticamente que este valor es menor al margen de error de 0.05 lo que hace posible aceptar la hipótesis de investigación con lo cual se confirma estadísticamente la relación entre el ambiente social y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, por otro lado el coeficiente de correlación indica que dicha relación es positiva pero de magnitud baja.

Prueba de la segunda hipótesis específica.

H0: No existe relación entre las expectativas personales y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

H1: Existe relación entre las expectativas personales y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 8

Correlación entre las expectativas personales y la GTH

			Expectativas personales	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Expectativas personales	Coeficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	58	58
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8 indica los datos obtenidos a partir de la prueba inferencial Rho de Spearman según los cuales se tiene que el coeficiente de correlación es igual a 0.374 de igual forma el p valor o sig es igual a 0.004 lo que conlleva a afirmar estadísticamente que este valor es menor al margen de error de 0.05 lo que hace posible aceptar la hipótesis de investigación con lo cual se confirma estadísticamente la relación entre las expectativas personales y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, por otro lado el coeficiente de correlación indica que dicha relación es positiva pero de magnitud baja.

Prueba de la tercera hipótesis específica.

H0: No existe relación entre el comportamiento organizacional y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 9

Correlación entre el comportamiento organizacional y la GTH

		Comportamiento organizacional	Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 9 indica los datos obtenidos a partir de la prueba inferencial Rho de Spearman según los cuales se tiene que el coeficiente de correlación es igual a 0.467 de igual forma el p valor o sig es igual a 0.000 lo que conlleva a afirmar estadísticamente que este valor es menor al margen de error de 0.05 lo que hace posible aceptar la hipótesis de investigación con lo cual se confirma estadísticamente la relación entre el comportamiento organizacional y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, por otro lado el coeficiente de correlación indica que dicha relación es positiva o directa pero de magnitud baja.

Prueba de la cuarta hipótesis específica.

H0: No existe relación entre la responsabilidad laboral y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

H1: Existe relación entre la responsabilidad laboral y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.

Tabla 10

Correlación entre la responsabilidad laboral y la GTH

		Responsabilidad laboral	Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Responsabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 indica los datos obtenidos a partir de la prueba inferencial Rho de Spearman según los cuales se tiene que el coeficiente de correlación es igual a 0.512 de igual forma el p valor o sig es igual a 0.000 lo que conlleva a afirmar estadísticamente que este valor es menor al margen de error de 0.05 lo que hace posible aceptar la hipótesis de investigación con lo cual se confirma estadísticamente la relación entre la responsabilidad laboral y la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, por otro lado el coeficiente de correlación indica que dicha relación es positiva o directa pero de magnitud moderada.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general: El mismo que buscó establecer en qué medida se relaciona el CO con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el nivel predominante de CO es muy favorable de igual forma en el caso de la GTH predomina el nivel eficiente, lo cual señalaría una correlación, asimismo el estadístico inferencial Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación igual a 0,753 lo que permite afirmar que la relación entre ambas variables es directa, positiva y fuerte mientras que el p valor es igual a 0,000 confirmando la correlación estadística significativamente. Estos resultados son concordantes con las conclusiones de estudios similares tales como el caso de Flores (2018) quien halló que el 62.2% del personal evaluados consideraba que el nivel de GTH era eficiente concluyendo que ambas variables se correlacionaban en forma positiva y moderada; de igual forma Ávalos y Malca (2020) concluyen en su investigación que la a GTH se relaciona moderadamente con el CO presentando en ambos casos niveles regulares representados por el 50.4% el 86.7% respectivamente. Complementan los hallazgos del presente estudio las investigaciones de Manturano (2020) y Naccha (2018) quienes concluyen que ambas variables mantienen una relación significativa y directa. No se han identificado en el presente estudio investigaciones que demuestren resultados contrarios. De esta manera la GTH entendida como un proceso administrativo que busca maximizar al recurso humano en una organización y optimizar la interacción del personal con respecto a la misma organización con el propósito de concretar los objetivos institucionales, motivo por el cual son necesarias las condiciones suficientes que conlleven al desarrollo del recurso humano, estas condiciones definitivamente están ligadas al CO, tal como lo establece la teoría de Litwin y Stringer quienes asumen que el CO influye en la motivación y en la actitudes los trabajadores.

Respecto al primer objetivo específico: El mismo que buscó establecer en qué medida se relaciona el ambiente social con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el nivel predominante del ambiente social es favorable de igual forma en el caso de

la GTH predomina el nivel eficiente, lo cual señalaría una correlación, asimismo el estadístico inferencial Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación igual a 0,430 lo que permite afirmar que la relación entre ambas variables es directa, positiva pero débil por los probables efectos de otras variables intervinientes que en el presente estudio no se han analizados mientras que el p valor es igual a 0,001 confirmando la correlación estadística significativamente. Estos resultados son concordantes con las conclusiones de estudios similares tales como el caso de Manturano (2020) quien concluyó que integración de las personas se relaciona con del desarrollo del personal y con el logro de los estándares de calidad en la organización. Espinoza y Montalvo (2021) llegaron a establecer que la GTH influye en el desempeño del personal y en el desarrollo de sus habilidades entre las cuales podemos identificar las sociales. A lo anterior se suman las conclusiones de Castañeda y Ríos (2018) quienes establecieron que el CO mejora la satisfacción laboral y que la gerencia del talento humano se asocia al ambiente interno de la organización impactando en los niveles de motivación del personal debido al sentido de pertenencia que desarrolla el personal. Para el caso de la presente tesis no identificamos estudios con resultados o conclusiones contrarias a lo hallado. Los resultados en el caso del primer objetivo específico son concordantes con la teoría de múltiples climas organizacionales de Schneider (1975) según la cual las diversas interacciones del personal de una organización llevadas a cabo en su interior dan lugar a múltiples climas organizacionales que son influyentes en el rendimiento del personal.

Respecto al segundo objetivo específico: El mismo que buscó establecer en qué medida se relacionan las expectativas personales con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el nivel predominante las expectativas personales es el muy favorable de igual forma en el caso de la GTH predomina el nivel eficiente, lo cual señalaría una correlación, asimismo el estadístico inferencial Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación igual a 0,374 lo que permite afirmar que la relación entre ambas variables es directa, positiva pero débil por los probables efectos de otras variables intervinientes que en el presente estudio no se han analizados mientras que el p valor es igual a 0,004 confirmando la correlación estadística

significativamente. Estos resultados son concordantes con las conclusiones de estudios similares tales como el caso de López, Quintero y Castro (2019) quienes asumen que el análisis de los puestos como parte de la GTH influye en los factores motivaciones y en las expectativas del personal de la organización; las expectativas del personal como dimensión del CO se asocian a las recompensas y retribuciones que el personal espera percibir y estos a su vez son considerados por Ardila et al. (2019) como factores que varían en función al clima laboral y a la misma gestión de talento humano. Castañeda y Ríos (2018) asumen concluyentemente que el CO hace posible que mejore las expectativas de los clientes, pero no solo de ellos sino de las de los colaboradores lo cual a su vez se asocian a la gerencia del talento humano con lo cual se mejora la productividad y se desarrolla la organización. Revisando las fuentes disponibles para el presente estudio no se han encontrado tesis o artículos que evidencien lo contrario a los resultados obtenidos. Los resultados del segundo objetivo que buscó relacionar la dimensión de las expectativas personales con la variable GTH están asociados a la Teoría Y de McGregor (1957) según la cual el personal de una organización posee necesidades de superación además de la capacidad de actuar independientemente por determinados pensamientos o sentimientos que los motivan a esforzarse.

Respecto al tercer objetivo específico: El mismo que buscó establecer en qué medida se relaciona el comportamiento organizacional con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos muestran que en el caso de la dimensión comportamiento organizacional el nivel que predomina es el favorable al igual que en el caso de la GTH donde predomina el nivel eficiente, lo cual indica una clara correlación, asimismo el estadístico inferencial Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación igual a 0,467 lo que permite afirmar que la relación entre ambas variables es directa, positiva pero débil por los probables efectos de otras variables intervinientes que en el presente estudio no se han analizados mientras que el p valor es igual a 0,000 confirmando la correlación estadística significativamente. Estos resultados son concordantes con las conclusiones de estudios similares tales como el caso de Navarrete et al. (2021) quienes consideran que el comportamiento de los trabajadores al interior de una organización se haya influido por el CO y la GTH, se asume como una forma

de comportamiento organizacional la innovación, el riesgo, la mejora, el reconocimiento y la cooperación al interior de la organización, los cuales de acuerdo con Herrera y Herrera (2019) no influyen en el desempeño laboral. El comportamiento organizacional implica necesariamente un adecuado manejo del liderazgo el cual a su vez se encuentran asociado a la GTH tal como concluyen Ardila et al. (2019). En la presente tesis no se han encontrado estudios cuyas conclusiones o resultados refuente los presentes hallazgos. Es así que el comportamiento organizacional permite conocer la conducta observable de los grupos o equipos de trabajo, asumiendo la comprensión dela conducta individual de los trabajadores así como los vínculos y formas de comunicación que se establecen al interior de una organización, por lo cual encontramos que se asocia a la teoría del comportamiento desarrollada por Parker y Mayo quienes consideran que el estudio del comportamiento individual y grupal de una organización implica analizar el desenvolvimiento de los trabajadores en diferentes escenarios (Pinto, 2014).

Respecto al cuarto objetivo específico: El mismo que buscó establecer en qué medida se relaciona la responsabilidad laboral con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos muestran que en el caso de la dimensión responsabilidad laboral el nivel que predomina es el favorable al igual que en el caso de la GTH donde predomina el nivel eficiente, lo cual indica una clara correlación, asimismo el estadístico inferencial Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación igual a 0,512 lo que permite afirmar que la relación entre ambas variables es directa, positiva y moderada mientras que el p valor es igual a 0,000 confirmando la correlación estadística significativamente. Estos resultados son concordantes con las conclusiones de estudios similares tales como el caso de Manturano (2020) quien concluyó que la GTH se asocia con responsabilidad de las personas en la organización además de asociarse con el compromiso demostrado por el equipo. De igual manera Espinoza y Montalvo (2021) asumen que la GTH influye en la actitud y en del desempeño laboral el cual depende el grado de responsabilidad que demuestra la organización respecto a los trabajadores o el personal de la empresa, es así que en la organización se evidencian cuestiones que permiten el

crecimiento del recurso humano como es el caso de los ascensos o mejora en los salarios y reconocimiento esto se relaciona a una adecuada gerencia del talento humano (Castañeda y Ríos, 2018). En la revisión de tesis y artículos no se logró identificar resultados o conclusiones contrarias a las presentadas en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general propuso establecer si el CO se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el 53.4% de trabajadores indican que el CO es muy favorable frente a un 67.2% de trabajadores que consideran que la GTH es eficiente, los datos permiten confirmar la relación entre ambas variables, de igual forma los resultados inferenciales (Coeficiente de correlación igual a 0,753 y sig igual a 0,000) permiten concluir que un mayor nivel CO se asocia a una mejor GTH en una empresa.

Segunda: El primer objetivo específico propuso analizar si el ambiente social se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el 53.4% de trabajadores indican que el ambiente social es favorable frente a un 67.2% de trabajadores que consideran que la GTH es eficiente, los datos permiten confirmar la relación entre ambas variables, de igual forma los resultados inferenciales (Coeficiente de correlación igual a 0,430 y sig igual a 0,001) permiten concluir que un mejor ambiente social en el trabajo se asocia a una mejor GTH en una empresa.

Tercera: El segundo objetivo específico propuso determinar si las expectativas personales se relacionan con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el 62.1% de trabajadores indican que sus expectativas personales son muy favorables frente a un 67.2% de trabajadores que consideran que la GTH es eficiente, los datos permiten confirmar la relación entre ambas variables, de igual forma los resultados inferenciales (Coeficiente de correlación igual a 0,374 y sig igual a 0,004) permiten concluir que mayores expectativas personales en el trabajo se asocian a una mejor GTH en una empresa.

Cuarta: El tercer objetivo específico propuso indicar si el comportamiento organizacional se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el 50% de

trabajadores indican que el comportamiento organizacional es favorable frente a un 67.2% de trabajadores que consideran que la GTH es eficiente, los datos permiten confirmar la relación entre ambas variables, de igual forma los resultados inferenciales (Coeficiente de correlación igual a 0,467 y sig igual a 0,000) permiten concluir que un mejor comportamiento organizacional se asocia a una mejor GTH en una empresa.

Quinta: El cuarto objetivo específico propuso determinar si la responsabilidad laboral se relaciona con la GTH del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022, los resultados descriptivos indican que el 91.4% de trabajadores indican que la responsabilidad laboral es favorable frente a un 67.2% de trabajadores que consideran que la GTH es eficiente, los datos permiten confirmar la relación entre ambas variables, de igual forma los resultados inferenciales (Coeficiente de correlación igual a 0,512 y sig igual a 0,000) permiten concluir que una mejor responsabilidad laboral se asocia a una mejor GTH en una empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los propietarios o gerentes de las empresas vinculadas al rubro electrometálico desarrollar una evaluación semestral acerca de la percepción que poseen los trabajadores respecto al CO y a la GTH con la finalidad de establecer un plan de mejora que permita hacer más eficientes los procesos internos, además de lograr un mejor CO en beneficio del personal y de las interacciones internas.

Segunda: Se sugiere a los gerentes considerar una evaluación del ambiente social al interior de una organización con la finalidad de identificar los aspectos que pueden ser del alto riesgo y que puedan influir negativamente en las relaciones interpersonales y en la comunicación en la organización afectando la productividad y el rendimiento laboral.

Tercera: Es importante para el personal por lo cual se recomienda que soliciten la creación de canales y medios de comunicación que permitan transmitir sus expectativas laborales a sus superiores en la organización, además de expectativas se pueden recoger las necesidades y sugerencias a partir de la experiencia diaria del personal.

Cuarta: Considerando los instrumentos utilizados en el presente estudio se sugiere aplicar estos instrumentos en otros estudios con la finalidad de afianzar sus niveles de validez y confiabilidad.

Quinta: Se recomienda continuar con investigaciones de tipo explicativo a fin de determinar no solamente la correlación entre las variables sino también la causalidad entre las mismas.

REFERENCIAS

- Alvarado, P. (2021). Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. *UCV Scientia Biomédica*, 4(2), 17-26 DOI: <https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Ardila, D., Ortega, E. y Tete, L. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral, motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el cuerpo técnico de investigación seccional Magdalena*. Tesis de grado. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17698>
- Ávalos, 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. URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5734>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Castañeda, C. y Ríos, D. (2018). *Clima organizacional y su incidencia desde la gerencia de talento humano al desarrollo humano, organizacional y social en la empresa de viajes AGENTUR de la ciudad de Manizales*. Trabajo de grado. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4207>
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*, 19 (4), 553-558. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Dirección de Políticas y Programas de CTI
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M. y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Tesis de maestría. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Flores, E. (2018). *La gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03 Cercado de Lima*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14468>
- Flores-Quispe, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 59-77. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Gómez-Cardona, N. y González-Marín, E. (2018). Gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia, ¿un proceso exiguo o en construcción? *Revista Aletheia*, 10(1), 148-169. <http://dx.doi.org/10.11600/21450366.10.2aletheia.148.169>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7202>
- Legua, J. (2018). *Propuesta para la mejora del clima organizacional según la teoría de Litwin y Stringer en el PS. Fraternidad Niño Jesús, distrito de Ate, 2018*. Tesis. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1370>
- López, A., Quintero, D. y Castro, A. (2019). *Relación entre la atracción del Talento Humano, y Clima laboral en la organización CFC&A Manizales*. Trabajo de grado. Universidad de Manizales. URI: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5882>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- 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>
- Murrieta, Y., Ochoa, E. y Córdova, G. (2019). Clima Organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97-103. <https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- 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>

- Navarrete, A., Romero, E. y Loor, G. (2021). El clima organizacional en la gestión del talento humano del Consejo de la Judicatura Manabí. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 705-721. DOI: 10.23857/pc.v6i10.3234
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Osa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Noreña, D. (2020). *Diccionario de Investigación*. Escuela de Posgrado de la Universidad de Lima.
- Perdomo, S. (2019). *Clima Organizacional como elemento de rotación del personal: Caso Tienda de Conveniencia*. Tesis de grado. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/4565>
- Pinto, J. (2014). *Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas*. Tesis. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/13013>
- Romero, L. y Salcedo, M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. Doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editado por la Universidad Ricardo Palma.
- Soto, C. e Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. doi: <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Tirado, M., Cudris, L., Redondo, M. y Jiménez, L. (2020). Emotional intelligence, organizational climate and occupational. *Clío América*, 14(27), 441 – 453. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>

Ventura, S. (2018). *Clima organizacional de los trabajadores asistenciales del Instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17454>

Villegas, M. (2018). *Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el colegio ABC School, y las propuestas de mejora*. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7245>

ANEXOS

Anexo 1. Ficha técnica de los instrumentos.

Ficha de instrumento que evalúa el CO.

Nombre : Cuestionario sobre el CO
Autor : Ronald Flores
Año : 2019
Objetivo : Recoger información acerca del CO
Escala : Likert (con cinco calificaciones que van de nunca a siempre)
Edad : 18 años a más
Tiempo : 15 minutos aproximadamente
Estructura : El cuestionario está conformado por 40 ítems organizados en cuatro dimensiones de la siguiente manera:
Ambiente social: 1 – 18
Expectativas personales: 19 – 27
Comportamiento organizacional: 28 – 34
Responsabilidad laboral: 35 – 40

Puntaje general del CO:

Bueno 148 – 200
Regular 94 – 147
Malo 40 – 93

Ficha de instrumento que evalúa la GTH.

Nombre : Cuestionario de GTH
Autor : Teófilo Manturano
Año : 2020
Objetivo : Evaluar el nivel de GTH en una organización a partir de la percepción del personal
Escala : Likert (con cinco calificaciones que van de nunca a siempre)
Edad : 18 años a más
Tiempo : 15 minutos aproximadamente

Estructura : El cuestionario está conformado por 30 ítems organizados en seis dimensiones de la siguiente manera:

Integración del personal : 1 – 5

Organización del personal : 6 – 10

Recompensas al personal : 11 – 15

Desarrollo del personal : 16 – 20

Retención del personal : 21 – 25

Auditoría del personal : 26 – 30

Puntaje general del CO:

Alto 110 – 150

Medio 70 – 109

Bajo 30 – 69

Anexo 2. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima organizacional	El CO es producto de la percepción que los trabajadores se forman sobre su ambiente laboral, asumiendo que se encuentra constituido por el grado de comunicación, la pertenencia, el respeto mutuo, la cordialidad, el apoyo mutuo, la aceptación y la sensación de satisfacción; el CO determina la calidad de vida y productividad de los trabajadores (Soto e Inga, 2019)	Percepción de los trabajadores de una organización que se miden mediante un cuestionario conformado por 40 ítems organizados en cinco dimensiones: ambiente social, expectativas personales, comportamiento organizacional y responsabilidad laboral.	Ambiente social Expectativas personales Comportamiento organizacional Responsabilidad laboral	Trabajo en equipo Liderazgo Compañerismo Desempeño Mejor remuneración Especialización Aceptación de normas Disposición al orden Confianza Funciones Cumplimiento Satisfacción	Ordinal Desfavorable Favorable Muy favorable
Gestión del talento humano	La GTH es una actividad que ha adquirido importancia a nivel	Actividad organizacional que se	Integración del personal	Reclutamiento Selección	Ordinal

	<p>de las organizaciones, a partir de asumir que el talento humano es un importante factor que conlleva a la competitividad y diferenciación, la GTH hace posible desarrollar la capacidad para la solución de problemas, la innovación y el cambio (Romero y Salcedo, 2019).</p>	<p>evalúa mediante un cuestionario conformado por 30 ítems organizados en seis dimensiones: integración, organización, recompensas, desarrollo, retención y auditoría del personal.</p>	<p>Organización del personal</p> <p>Recompensas al personal</p> <p>Desarrollo del personal</p> <p>Retención del personal</p> <p>Auditoría del personal</p>	<p>Diseño de puestos de desempeño</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Remuneración</p> <p>Prestaciones y servicios</p> <p>Remuneración</p> <p>Incentivos</p> <p>Formación</p> <p>Administración del conocimiento</p> <p>Higiene y seguridad</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Banco de datos</p> <p>Sistema de información</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
--	---	---	--	--	--------------------------------------

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1: Clima organizacional				METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Existirá relación entre el clima organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Super Puerto durante el año 2022?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el ambiente social y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las expectativas personales y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar si el clima organizacional se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>Analizar si el ambiente social se relaciona con la gestión del talento humano del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022</p> <p>Definir si las expectativas personales se relacionan con la gestión del talento humano del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022</p>	<p>General:</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación entre el ambiente social y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú Supe Puerto SAC durante el año 2022.</p> <p>Existe relación entre las expectativas personales y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú Supe Puerto durante el año 2022.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Métodos:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Diseño No Experimental, de tipo Transeccional o Transversal Correlacional.</p> <p>Población:</p> <p>55 trabajadores de la empresa Electrometal Perú SAC</p>
			Ambiente social	Trabajo en equipo Liderazgo Compañerismo	1 – 18	Desfavorable	
			Expectativas personales	Desempeño Mejor remuneración Especialización	19 -27		
Comportamiento organizacional	Aceptación de normas Disposición al orden Confianza	28 – 34	Muy favorable				
Responsabilidad laboral	Funciones Cumplimiento Satisfacción	35-40					
Variable 2: Gestión del talento humano							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos				

<p>SAC Super Puerto durante el año 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad laboral y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022?</p>	<p>2022SAC Supe Puerto durante el año 2022.</p> <p>Indicar si el comportamiento organizacional se relaciona con la gestión del talento humano del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022</p> <p>Definir si la responsabilidad laboral se relaciona con la gestión del talento humano del personal en la empresa Electrometal Perú SAC durante el año 2022.</p>	<p>Puerto SAC durante el año 2022.</p> <p>Existe relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022.</p> <p>Existe relación entre la responsabilidad laboral y la gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú SAC Supe Puerto durante el año 2022.</p>	<p>Integración del personal</p> <p>Organización del personal</p> <p>Recompensas al personal</p> <p>Desarrollo del personal</p> <p>Retención del personal</p> <p>Auditoría del personal</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Diseño de puestos</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Remuneración</p> <p>Prestaciones y servicios</p> <p>Remuneración</p> <p>Incentivos</p> <p>Formación</p> <p>Administración del conocimiento</p> <p>Higiene y seguridad</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Banco de datos</p> <p>Sistema de información</p>	<p>1 – 4</p> <p>5 – 8</p> <p>9 – 12</p> <p>13 – 16</p> <p>17 – 22</p> <p>23 – 28</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Muestra:</p> <p>55 trabajadores</p> <p>Muestreo:</p> <p>No probabilístico.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Análisis de documentos.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de clima organizacional</p> <p>Cuestionario de gestión del talento humano</p> <p>Estadística:</p> <p>Descriptiva (Tablas de frecuencias y gráficos de barras)</p> <p>Inferencial: Prueba de hipótesis.</p> <p>Prueba de normalidad</p>
--	--	--	--	---	--	--------------------------------------	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTION DEL TALENTO HUMANOS EN LA EMPRESA ELECTROMETAL S.A.C. SUPE PUERTO 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los trabajadores de la empresa Electrometal S.A.C. Supe Puerto con la finalidad de conocer su percepción respecto del clima organizacional y gestión del talento humano y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5			
	(TD) Total desacuerdo	(D) Desacuerdo	(I) Indeciso	(A) De acuerdo	(TA) Totalmente de acuerdo			
Título del informe de tesis				TD	D	I	A	TA
Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL								
Dimensión: AMBIENTE SOCIAL								
1	¿La comunicación entre el personal de una misma área es fluida?							
2	¿Los jefes de la empresa tratan bien a sus subordinados?							
3	¿Le es agradable trabajar en su grupo de trabajo?							
4	¿Para sacar adelante el trabajo, las personas de su sección se ayudan unas con otras?							
5	¿En la empresa se fomenta a la cooperación entre compañeros de trabajo?							
6	¿Se lleva usted bien con sus compañeros de trabajo?							
7	¿Tiene problemas con alguno o algunos de ellos?							
8	¿Sus jefes le tratan normalmente bien, con amabilidad?							
9	¿Sus jefes son demasiados exigentes, a su juicio, con Ud. ¿En su trabajo?							
10	¿Siente que existe falta de comprensión hacia Ud. por parte de su jefe?							
11	¿Considera a su jefe autoritario?							
12	¿Considera a su jefe participativo?							
13	¿Trabaja con su jefe y compañeros, a su juicio, en autentico equipo?							
14	¿Se considera continuamente vigilado por su jefe o jefes?							
15	¿Existe una buena comunicación de arriba hacia abajo en su institución entre jefes y subordinados?							
16	¿Existe buena comunicación de abajo a arriba, en la empresa, entre jefes y subordinados?							
17	¿Considera que en la empresa su jefe o jefes escuchan las sugerencias de los empleados y tiene en consideración sus iniciativas personales?							

18	¿Si ocurre algún conflicto laboral en la empresa se resuelve rápidamente?					
Dimensión: EXPECTATIVAS PERSONALES						
19	¿Está usted satisfecho con las labores que realiza la empresa?					
20	¿En la organización es posible realizar el trabajo con ideas innovadoras de los trabajadores?					
21	¿El trabajo que realiza lo llevara a una realización personal y/o profesional?					
22	¿El puesto que ocupa en la empresa está en relación, en su caso, con la formación académica o estudios que Ud. tiene?					
23	¿El puesto que usted ocupa en la empresa está en relación, en su caso, con la experiencia anterior que Ud. tenía cuando entró en ella?					
24	¿Se considera infravalorado por el puesto de trabajo que ocupa en la empresa?					
25	¿Los puestos mejores o más importantes que el suyo están ocupado por personas de menos nivel, capacidad y experiencia que usted?					
26	¿Considera que el puesto que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o jefes?					
27	¿Considera usted que está bien remunerado?					
Dimensión: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
28	¿En la empresa la mayoría de los trabajadores empieza a trabajar después de la hora de llegada y se prepara para retirarse antes de la hora de salida?					
29	¿Existe un programa de rotaciones de puestos en la empresa?					
30	¿Está de acuerdo con las rotaciones que se realizan?					
31	¿Existe mucha presión por parte de sus jefes en el trabajo?					
32	¿En la Institución reconocen a los trabajadores por sus resultados?					
33	¿Sus jefes le incentivan a realizar un buen trabajo?					
34	¿Se siente realizado en su trabajo?					
Dimensión: RESPONSABILIDAD LABORAL						
35	¿Tiene suficiente autonomía para hacer los trabajos de los cuales es responsable?					
36	¿Hace uso de la mayor parte de sus conocimientos y habilidades en el trabajo que realiza?					
37	¿Siente que el trabajo que hace es importante y válido?					
38	¿Tiene bastante autonomía en su trabajo?					
39	¿Depende por completo, habitualmente, para hacer su trabajo de lo que le dicen que haga o le mandan su jefe o jefes?					
40	¿Prefiere disponer de iniciativas, con sus responsabilidades consiguientes, a obedecer siempre instrucciones?					

Cuestionario

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5			
	(TD) Total desacuerdo	(D) Desacuerdo	(I) Indeciso	(A) De acuerdo	(TA) Totalmente de acuerdo			
Título del informe de tesis				1	2	3	4	5
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO								
Dimensión: INTEGRACIÓN DEL PERSONAL								
1	¿En su empresa la experiencia es importante para integrarse a un puesto de trabajo?							
2	¿En su empresa se adecúa el perfil académico/profesional y talento que posee el personal al puesto de trabajo?							
3	¿En la empresa se brindan oportunidades para desarrollar su capacidad de desempeño?							
4	¿En la empresa se asume una responsabilidad si se han desarrollado las habilidades emocionales?							
5	¿En la empresa es una fortaleza integrar al personal a la forma de trabajo que se realiza?							
Dimensión: ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL								
6	¿En la empresa la planificación es importante para asumir funciones?							
7	¿Crees que la empresa debe organizarse bajo el criterio de las competencias del personal?							
8	¿Crees que sería necesario una estrategia de organización con recursos humanos por competencias?							
9	¿En la empresa los superiores deben mejorar su estilo de organización para llevar un buen clima organizacional?							
10	¿En la empresa el personal es considerado en su grupo laboral por su talento?							
Dimensión: RECOMPENSAR AL PERSONAL								
11	¿Consideras desde tu experiencia que en la empresa los estímulos se brindan de acuerdo con los resultados de calidad?							
12	¿Consideras desde tu experiencia que en la empresa cada persona es considerada de acuerdo con su desempeño sin exclusión?							
13	¿Las remuneraciones en la empresa le son satisfactorias?							
14	¿Se siente satisfecho con los estímulos de la empresa donde labora?							
15	¿Considera desde su experiencia que en su empresa los estímulos solo se brindan a los mejores?							
Dimensión: DESARROLLAR AL PERSONAL								
16	¿La empresa promueve capacitaciones para mejorar el talento y capacidades del personal?							
17	¿La empresa donde labora brinda al personal capacitaciones de alta calidad para mejorar su talento humano?							

18	¿Cree usted que deben invertir en su especialización, formación especializada la entidad?					
19	¿En su empresa realizan acciones para el desarrollo de sus habilidades emocionales?					
20	¿En su empresa reconocen a personal por su talento humano?					
Dimensión: RETENER AL PERSONAL						
21	¿En la empresa usted recibe capacitaciones sobre relaciones humanas intrapersonales?					
22	¿En su empresa consideran su desempeño para garantizar su permanencia?					
23	¿En la empresa los jefes o superiores tratan al personal con empatía, calidad humana, respeto y tolerancia?					
24	¿Consideras que entre el personal que labora en la empresa existen buenas relaciones humanas?					
25	¿El personal de la empresa promueve por iniciativa propia un clima favorable para retener al personal?					
Dimensión: AUDITAR AL PERSONAL						
26	¿En la empresa se evalúa al personal para mejorar la organización y gestión?					
27	¿La empresa ha implementado un procedimiento para registrar diariamente la asistencia del personal?					
28	¿En la empresa se ubica al personal en un puesto de acuerdo al resultado de su evaluación?					
29	¿En la empresa se ha implementado un sistema de monitoreo continuo?					
30	¿En la empresa se realiza un seguimiento para el cumplimiento de las metas y objetivos?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Gestión del talento humano en la empresa Electrometal Perú S.A.C Supe Puerto, 2022", cuyo autor es RUIZ VERA ROSA LILLY DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 21 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 21-03-2023 11:21:40

Código documento Trilce: TRI - 0537651