

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y la gestión del talento humano de los
trabajadores de la Empresa SODIMAC, Huacho – 2021**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Susanibar Carrera, Katherine Deysi

Código ORCID 0000-0001-7186-7566

Asesora:

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID 0000-0001-5509-4460

Huacho-Perú

2022

INDICE

INDICE GENERAL	i
INDICE DE TABLAS	ii
INDICE DE FIGURAS	iii
PALABRA CLAVE:.....	iv
TITULO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
1. INTRODUCCION	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	1
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	19
1.3 PROBLEMA	21
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	21
1.5 HIPOTESIS.....	28
1.6 OBJETIVOS	28
2. METODOLOGÍA	29
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	29
2.2 POBLACION Y MUESTRA	30
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	30
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	32
3. RESULTADOS	33
4. ANALISIS Y DISCUSION	59
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
5.1. CONCLUSIONES.....	64
5.2. RECOMENDACIONES.....	66
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
7. ANEXOS.....	76

TABLA DE TABLAS

N.º Tabla		Pág.
Tabla 1:	Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo	34
Tabla 2:	Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables	35
Tabla 3:	Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa	36
Tabla 4:	Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativo	37
Tabla 5:	Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa	38
Tabla 6:	Usted siente que la organización lo integra	39
Tabla 7:	Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	40
Tabla 8:	Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo	41
Tabla 9:	Está de acuerdo con las oportunidades que existe para dar tus sugerencias sobre temas que existen en la organización	42
Tabla 10:	Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita	43
Tabla 11:	Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa	44
Tabla 12:	Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos	45
Tabla 13:	Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa	46
Tabla 14:	La empresa promueve capacitación del personal	47
Tabla 15:	Existe la retroalimentación de las capacitaciones	48
Tabla 16:	El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza	49
Tabla 17:	La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados	50
Tabla 18:	Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional	51
Tabla 19:	Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos	52
Tabla 20:	El personal de la empresa es competitivo	53
Tabla 21:	Se cumple con los objetivos programados, eficientemente	54
Tabla 22:	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	55
Tabla 23:	Mis opiniones son valoradas, por mis jefes	56
Tabla 24:	Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones	57
Tabla 25:	Recibo puntualmente mi sueldo	58
Tabla 26:	Resultado de correlación.	59

TABLA DE FIGURAS

N.º Tabla		Pág.
Tabla 1:	Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo	34
Tabla 2:	Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables	35
Tabla 3:	Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa	36
Tabla 4:	Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativo	37
Tabla 5:	Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa	38
Tabla 6:	Usted siente que la organización lo integra	39
Tabla 7:	Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	40
Tabla 8:	Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo	41
Tabla 9:	Está de acuerdo con las oportunidades que existe para dar tus sugerencias sobre temas que existen en la organización	42
Tabla 10:	Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita	43
Tabla 11:	Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa	44
Tabla 12:	Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos	45
Tabla 13:	Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa	46
Tabla 14:	La empresa promueve capacitación del personal	47
Tabla 15:	Existe la retroalimentación de las capacitaciones	48
Tabla 16:	El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza	49
Tabla 17:	La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados	50
Tabla 18:	Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional	51
Tabla 19:	Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos	52
Tabla 20:	El personal de la empresa es competitivo	53
Tabla 21:	Se cumple con los objetivos programados, eficientemente	54
Tabla 22:	Obtengo reconocimiento por mi trabajo	55
Tabla 23:	Mis opiniones son valoradas, por mis jefes	56
Tabla 24:	Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones	57
Tabla 25:	Recibo puntualmente mi sueldo	58
Tabla 26	Resultado de correlación.	59

Palabras Claves:

Tema	Clima organizacional y gestión del talento humano.
Especialidad	Administración

Theme	Administrative management and job performance
Specialty	Management

Línea de investigación:

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Talento humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Negocios y Management

Research Line:

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Human talent	social Sciences	Economy and business	Business and Management

“Clima organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac, Huacho– 2021.”

"Organizational climate and the management of the human talent of the workers in the company Sodimac, Huacho - 2021."

Resumen

El propósito de la investigación fue describir si el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac, Huacho-2021. Esta investigación es de tipo descriptiva y diseño no experimental. Se utilizó un instrumento que será validado por el juicio de expertos y fue confiable mediante el Alpha de Cronbach. Se conto con una población de 150 y una muestra de 30 trabajadores, que se obtuvo mediante una fórmula de muestreo pirobalística. Se procesó la información mediante el programa Excel, permitiendo organizarlo en datos numéricos a niveles estadísticos.

Se concluye que existe una relación significativa moderada entre el clima organizacional y la gestión del talento humano, ya que el Rho de Spearman es 0,624, donde $p=0,000 < 0,05$, en cuanto al clima organizacional no es tan bueno, ya que un 50% de trabajadores afirman que “a veces” existe una buena cultura organizacional, en cuanto a la gestión del talento es deficiente, ya que nos señala un 43% de los trabajadores que “a veces” se cumple con los objetivos programados eficientemente, incidiendo en una mala gestión por que , el 67% de trabajadores manifiestan que “a veces” las metas que le proponen mensualmente son manejables.

Abstract

The purpose of the research was to describe whether the organizational climate is related to the management of the human talent of the workers in the company Sodimac, Huacho-2021. This research is descriptive and non-experimental in design. An instrument was used that will be validated by expert judgment and was reliable through Cronbach's Alpha. There was a population of 150 and a sample of 30 workers, which was obtained through a pyroballistic sampling formula. The information was processed using the Excel program, allowing it to be organized into numerical data at statistical levels.

It is concluded that there is a moderate significant relationship between the organizational climate and the management of human talent, since Spearman's Rho is 0.624, where $p=0.000 < 0.05$, in terms of the organizational climate it is not so good, since a 50% of workers affirm that "sometimes" there is a good organizational culture, in terms of talent management it is deficient, since 43% of workers indicate that "sometimes" the programmed objectives are met efficiently, influencing in poor management because, 67% of workers state that "sometimes" the goals they propose monthly are manageable.

1. Introducción

1.1 Antecedentes y Fundamentación científica.

Antecedentes

En lo internacional:

Según **Cedeño (2021)**, El estudio tuvo como objetivo ver el análisis del clima organizacional en la gestión del talento humano de las organizaciones de finanzas, a causa de ello se hace una valoración con historial, las plantillas donde se medirá y sus dimensiones del clima organizacional.

Se obtuvo por resultado que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores de su ambiente de labores, al ser un ambiente positivo provoca un óptimo desempeño, progreso profesional y compromiso por la organización. Las plantillas con lo que se midió el clima organizacional conllevan dimensiones con el ser líder, el dialogo entre trabajadores y gerencia, crecimiento profesional políticas de la institución.

Desde el punto de vista de **Castañeda (2018)**, su meta primordial fue la de hacer una investigación diagnóstica de clima organizacional y procedimiento de intervención en la empresa de Viajes Agentur Manizales, que repercuta en su Desarrollo Humano, Organizacional y Social desde la gerencia de talento humano. Los datos obtenidos nos dicen la importancia de distinguir que en 40% de los trabajadores en los centros donde venden comida creen que la conexión que tiene con el supervisor de gerencia no se hace de una óptima manera, esto es causado a la necesidad firme del giro interno del personal auxiliar de la IPS porque no hay suficientes empleados para llenar las vacantes fácilmente. Como recomendación, debe brindar opciones para maximizar su potencial en una posición que ocupa actualmente o en una posición que podría tomar en el futuro, ya que esto hace que la retroalimentación sea insuficiente. La retroalimentación frecuente entre su supervisor inmediato y el empleado es difícil de identificar. argumentos sólidos. y aspectos que es necesario mejorar

para desarrollar y alcanzar el máximo rendimiento de los empleados.

Guevara (2018), El presente estudio se planteó como objetivo: Describir la percepción del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Educación Especial (UEP) La Dolorosa. El dato conseguido indicó que los indicadores necesitan especial cuidado son el conflicto, el aprecio y el estímulo, frente a estos factores las percepciones de los colaboradores son menos favorables en un 45.2%, respectivamente, y un 68.8%. Concluyendo que no hay una plantilla gestión mediadora de problemas ni una política de bonos en la corporación, se propusieron estrategias para contribuir la optimización el clima organizacional de la organización e incidir rectamente en el discernimiento de la situación.

En lo Nacional:

Mendoza (2021), El propósito general de esta investigación fue esclarecer la correlación de la gestión del talento y el clima laboral en Magdalena del Mar-Perú 2020, una empresa de clase Courier. Los datos obtenidos mostraron que el 80,3% aceptaron en crear una gestión inteligente de los recursos humanos mediante el orden y el progreso. Motivar a los trabajadores para optimizar la eficiencia el su centro de labores Por otro lado, 129 de ellos están completamente positivos en que la contratación efectiva de soluciones y mejoras ayudará a desarrollar un ambiente de trabajo ordenado. La principal conclusión es que la gestión del talento humano está íntimamente relacionada con el clima laboral, lo cual se evidencia a través la correlación de Spearman, resultando $r = 0.921$. De acuerdo con la recomendación, se respeta la propuesta que exige que los empleados puedan integrarse de acuerdo con sus talentos a su experiencia; Para ello, deben estar sujetos a una estricta supervisión regulatoria, que debe incluir la capacidad de identificar las áreas en las que el recién trabajador puede aportar el más grande benefactor a la organización

Horna (2021), Tiene como objetivo general establecer la relación entre la gestión del talento y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A-2020. Se utilizó un cuestionario y una guía de entrevista como herramientas de recolección de datos. La relación entre la gestión del talento y el clima organizacional es altamente optimo, obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,808 y un nivel de significancia de 0,000. Se deben organizar eventos culturales o deportivos para promover el compromiso de los empleados, lo que significa que todos los sectores pueden trabajar juntos para crear el lugar de trabajo optimo y seguro.

Avalos (2020), El objetivo fundamental de este estudio fue averiguar el parentesco entre la gestión del talento y el clima organizacional de la unidad de enfermería del Hospital Cayetano Heredia 2020. El tipo de muestra en este estudio es estratificación probabilística. Aplico un método de correlación estadística de Spearman. Con el valor $P = sig. = 0,00 < 0,05$, no acepta la hipótesis negativa y se determina finalmente que si hay una relación directa y moderada entre la gestión del talento y el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Cayetano Heredia. Recomendamos realizar investigaciones adicionales sobre el clima organizacional en el Hospital Cayetano Eredia, teniendo tomando a conciencia otras apariencias de la gestión del talento humano, como la proactividad, el estrés, el reconocimiento entre compañeros y superiores, ya que son aspectos importantes en el desarrollo profesional de un colaborador.

Manturano (2020), Su objetivo principal es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional entre los docentes profesionales de contabilidad profesional de la Facultad de Economía, Administración y Contabilidad de la Universidad Nacional de Vietnam, Ucayali, 2018. Como resultado, se confirma que la t calculada es ser 41.236, que es superior al t teórico o crítico 6,584 y el valor P es inferior a 0,05; Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, obviamente Gestión del Talento Existe

una relación significativa y clima organizacional entre los docentes profesionales de Contaduría de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018. Se alienta a los expertos en gobierno corporativo y las partes interesadas de las profesiones a mostrar sus talentos para mejorar el clima organizacional en las áreas relevantes. área. Los líderes de carrera despliegan talentos humanos en la gestión, lo que les permite mejorar el clima organizacional en la gestión de capacidades.

Naveros (2019) Con el objetivo principal propongo: establecer una relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional de los colaboradores de la tienda Mass de Chorrillos en el año 2018. Resultados obtenidos durante la investigación para el estadístico r de Spearman a nivel de significación ($p = 0.000$ < 0,05), por lo que se adoptó una hipótesis alternativa, según la cual la gestión del talento está relacionada con el clima organizacional de los empleados. Asimismo, los resultados de la prueba de fiabilidad alfa de Cronbach fueron de 0,939 para el cuestionario de Gestión del Talento y de 0,945 para el cuestionario de Clima Organizacional, lo que indica un alto nivel de confianza en la muestra. Los gerentes de tienda deben establecer métodos para mejorar la relación y comunicación entre los empleados, mejorando así su ambiente de trabajo y aumentando la productividad, mejorando el servicio al cliente, creando ambiente y fomentando la participación activa de los empleados en la estructura organizacional, porque de esta manera los empleados aprenden sobre la misión y visión. de la compañía.

Abanto (2019), El estudio tuvo como propósito determinar el impacto de la gestión del talento humano en el clima organizacional en el Colegio Pacífico, Cajamarca, 2019, permitiéndole crear un ambiente de trabajo adecuado, productivo y de desempeño a través del compromiso y la motivación. El chi-cuadrado resultante es de 6,7, superior al valor teórico, lo que se confirma al determinar el impacto y la interdependencia de la gestión del talento en el clima organizacional, concluyendo

que el 43,4% cuenta con gestión del talento. Exactamente, relacionado con la debilidad y mejora del clima organizacional en la institución educativa privada Pacific College. Se recomienda fortalecer la gestión del talento en una institución educativa privada Pacifico College, gestionar los procesos de reclutamiento, seleccionar el personal adecuado, realizar capacitaciones, administrar premios, crear un ambiente organizacional fuerte que lo posicione para lograr sus objetivos.

Chávez (2019), Objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la industria Mi Banco - Banco de la Microempresa Huancavelica - 2019. Se encuentra que la intensidad de la dependencia se obtiene al utilizar el coeficiente "rho" de Spearman $r_s = 0.804$, la cual se caracteriza como significativa y significativamente positiva. El 3,7% de los empleados piensa que la gestión del talento humano es muy perjudicial, el 77,8% es beneficiosa y el 18,5% es muy beneficiosa, similar al 3,7% de los empleados piensa que la productividad es baja, el 11,1% regular, el 74,1% buena y el 11,1% excelente. Deben establecer y priorizar una política de desempeño, con la introducción y socialización de la gestión del talento, dentro de la financiación y definición del buen desempeño.

Flores (2018), El objetivo común es identificar la relación entre la gestión del talento y el clima organizacional en la Red de Formación Docente 05-UGEL 03-Cercado de Lima-2017. Los resultados obtenidos luego del procesamiento y análisis de los datos muestran que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento y el clima organizacional entre los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03 - Cercado de Lima - 2017, validada mediante la prueba de Ro Spearman ($P \text{ value} = 0.000 \text{ \< } 0.05$). Su intención es aumentar la motivación del personal administrativo junto con los docentes ya que tiene un rol importante de optimizar de manera interna y externa para hacer mejor su trabajo.

Begazo (2018), Plantea que el objetivo principal es establecer una relación entre el Entorno Institucional del colegio Santa Rosa de Viterbo y, en lo posible, la Gestión

del Talento. Los resultados muestran que la organización está dominada por un ambiente explotador debido a relaciones verticales en las que las decisiones se toman en el nivel más alto de la organización, lo que no genera confianza, creencias y libertad de expresión. Asimismo, no contar con los procesos estandarizados adecuados dificulta la gestión del talento, por lo que no existe una relación entre las dos variables porque la gerencia claramente no confía en sus empleados. Programa de Mejoramiento del Lugar de Trabajo recomendado que se basa en las fortalezas de la institución, tales como identificar fomentar el compromiso y alinear las metas de los empleados con las metas organizacionales, adoptando una estrategia dual Ganar-ganar, gana la organización y ganan los trabajadores.

Lujan (2018), Un objetivo importante fue definir la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en WORK NET S.A.C. - Chorrillos. En su investigación concluyó que si existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en WORK NET S.A.C. - Chorrillos utiliza Pearson R 0.970 ** con nivel de significación 0.000 por debajo de 0.05. La gestión del talento humano debe realizarse en base a potenciar el potencial de los colaboradores a través de la capacitación, que les permita ganar confianza en diferentes campos y así conocer más a la empresa y acompañarla, lograr mejores resultados.

Según **Terrones (2018)**, como objetivo común: determinar la relación entre el clima organizacional basado en la gestión del talento humano y los factores de estabilidad laboral en Conmutativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. Los resultados muestran los resultados de la prueba estadística de Spearman $\rho = 0,771$ y el nivel de significancia de 0,012, indicando la relación entre las variables analizadas. Sobre esta base, se puede concluir que un adecuado plan de mejora del clima laboral basado en la gestión del talento humano tendrá un impacto positivo en el logro de metas específicas.

Huamani (2018), Tiene como propósito determinar la relación entre la gestión del talento y el clima organizacional en la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. Se concluyó que existía una relación directa e insignificante entre la gestión del talento y el clima organizacional de los empleados del Departamento de Recursos Humanos del principal Ministerio de Salud. En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que el bajo grado de correlación es resultado del conocimiento promedio de ambas variables, además, el 25% y 22.1% de los colaboradores calificaron las variables sobre clima organizacional y gestión del talento humano. La sede del Ministerio de Salud también es pequeña. Es deseable que el cargo de confianza sea cuestionado por empleados de desempeño interno y luego por nuevos postulantes extranjeros, teniendo en cuenta la preparación de la gerencia para analizar la situación de la empresa. Ambiente externo e interno; planificación estratégica de recursos humanos; Desarrollar documentos al servicio de la gestión y modernización del Comité Principal de Personal. Y provocar un cambio en el comportamiento y conducta de los funcionarios gubernamentales.

Nolberto (2017), El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la ciudad de Pichanaki. La gestión del talento humano y la productividad laboral en la comuna del condado de Pichanaki después de que el coeficiente de Spearman se presente como 0,819, lo que muestra una relación fuerte y positiva entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esto demuestra que, si los talentos de las personas están bien administrados, se desarrollarán. Debe administrar el talento, mejorar las habilidades del personal, promover la capacitación de los empleados para que los empleados del condado de Pichanaki logren los mejores resultados en el trabajo asignado, motivar a los empleados de la comuna para aumentar la productividad en el trabajo de la localidad, esforzarse por garantizar la participación de los empleados en la visión, misión, misión, objetivos y políticas de la

organización.

Vinueza (2017), Como objetivo general de su investigación se planteó la tarea de proponer un modelo de gestión del talento humano basado en el clima organizacional para incrementar la satisfacción de los trabajadores en la planta procesadora de carnes de la ciudad de Riobamba, Ecuador. La obtención de resultados superiores a 0,7 según la escala de Cronbach confirma la alta fiabilidad del cuestionario. Se encontró que el modelo de gestión basado en el clima organizacional que encontraron los empleados de las empresas de embutidos de Riobamba tuvo un impacto positivo y significativo en el nivel de satisfacción laboral; es decir, cuanto mejor sea el clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral, lo que aumentará la productividad. Esto confirma que el cuestionario de la encuesta tiene una alta confiabilidad. Se encontró que el modelo de gestión basado en el clima organizacional que encontraron los empleados de las empresas de embutidos de Riobamba tuvo un impacto positivo y significativo en el nivel de satisfacción laboral; es decir, cuanto mejor sea el clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral, lo que aumentará la productividad.

Antecedentes locales:

Fonseca (2019), Se analizó la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del departamento de administración tributaria de Huaura - 2018. Los resultados muestran que el 34% de los empleados del departamento de administración tributaria tienen un clima organizacional medianamente favorable, el 57.5% tienen un clima favorable y el 8.5% tienen un clima organizacional muy favorable. En general, esto nos muestra que existe una correlación positiva de moderada a significativa entre el entorno organizacional y la satisfacción laboral. (Spearman = 0,535; $p = 0,00 < 0,05$). Es recomendable evaluar periódicamente el clima organizacional y la satisfacción con el trabajo de la Oficina de Administración Tributaria del Municipio de la Provincia de Ouaura para recopilar información que permita identificar las debilidades de la Oficina y

recomendar estrategias para remediarlas.

Percy (2018), El propósito de esta investigación es evidenciar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Las estadísticas indican es importante para el compromiso organizacional del empleado de Interbank Agencia Huacho 2018. Si el coeficiente de correlación $r = 0,730$, existe una correlación positiva alta. Si bien las relaciones relevantes son positivas en términos de habilidades y actitudes, la línea de base recomendada es moderada, por lo que se recomienda capacitación y supervisión. Al observar que los empleados disminuyen o aumentan la productividad durante la jornada laboral, el establecimiento no debe ignorar la capacitación profesional de los empleados, ya que afecta el compromiso laboral, como condición mínima para aumentar la productividad en el lugar de trabajo.

Fundamentación científica:

a. Clima Organizacional

Loaiza et al. (2019), Comprende por clima organizacional por lo que los empleados entienden sobre su lugar de trabajo en la empresa, está siendo indicada por indicadores de la empresa como también individuales de cada empleado. En 1968, Litwin y Stringer fueron los pioneros en conceptualizar este constructo.

Antúñez (2015) Dijo sobre el clima organizacional: “Incluye diferentes aspectos que se destacan de la organización, como hábitos, formas de hacer negocios, trabajo, etc., que se verán reflejados en la forma en que se ve el ambiente de trabajo. “Y cómo cada empleado desarrolla su trabajo y productividad, teniendo en cuenta la rutina diaria.

Por su parte **Palma (2004, como se citó en García, 2017)** se refiere al ambiente de trabajo: la visión de un empleado sobre los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo le permite convertirse en un aspecto diagnóstico que guía lo hecho y lo vuelve preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o mejorar el trabajo de

los procesos y resultados de la organización.

Teorías del clima organizacional

Teoría de los sistemas de Likert (citado en Rodríguez, 2016), reveló que hay 3 clases de indicadores que conviven y guía a 2 colosales climas organizacionales. Ciertas variables; las variables causales, incluidas aquellas bajo el control exclusivo de la empresa, son variables indirectas; responsable de medir los procesos internos de la organización, manifestados para decidir sobre desempeño laboral, comunicación organizacional, etc.; y la última variable, , se forma combinando variables causales con variables indirectas, estas últimas con el fin de obtener el resultado. Asimismo, argumenta que, para asegurar la eficiencia y eficacia a nivel individual y organizacional, es ideal crear un ambiente de participación. Además, la confluencia de las tres variables mencionadas anteriormente creará una atmósfera autoritaria y patriarcal; Likert (en Rodríguez, 2016) afirma que existen cuatro tipos de sistemas:

- **Sistema I; representado por un ambiente explotador-autoritario:** este sistema es distinguido por su talla de de gestión que no confía en sus empleados, por lo que no hay convivencia entre ellos, lo que deciden es importante y lo hacen solo por las autoridades competentes. También hay un proceso de penas, las recompensas son casi nulas y hay un ambiente de miedo.
- **Clima Autoritario Paternalista (sistema II):** Se caracteriza por la confianza del nivel directivo hacia sus colaboradores, evidenciando una comunicación bidireccional constante. También, la toma de direcciones importantes sigue centralizada en el nivel directivo, sin embargo, las decisiones de menor peso son tomadas por los colaboradores; no obstante, conserva un sistema de recompensas y castigos como herramienta motivacional.
- **Clima Participativo Consultivo (sistema III):** Este sistema se caracteriza por un alto grado de confianza en los empleados, una especificidad moderada y baja

en la toma de decisiones y, más a menudo que un sistema de castigo, se utiliza un sistema de recompensa.

- **Clima Participativo en Grupo (sistema IV):** Está determinado por la plena confianza de la dirección en sus empleados, el sistema de comunicación entre superiores y subordinados es directo, es decir, no hay distancia, además, la toma de decisiones está en manos de la organización.

Modelo de clima organizacional según Litwin et al. (en Altez y Arias, 2019), Con base en la teoría de la motivación de McClelland, propusieron nueve aspectos que incluyen factores ambientales y situacionales para poder entender y realizar el entorno organizacional. En base a lo anterior, el modelo lituano y de Stringer (en Altez y Arias) partido en 5.

- **Sistema organizacional:** El sistema incluye aspectos que componen o pertenecen a la propia organización, como la medición de las necesidades de los empleados, la estructura social, la estructura corporativa, las prácticas administrativas y más.
- **Ambiente organizacional:** Viene a ser un grupo de discernimientos como respuesta a la variación de un cambio en el ambiente organizacional en el que nos percibimos; responsabilidad, riesgo, apoyo, recompensa, estructura, respeto al conflicto y toma de decisiones.
- **Motivación productiva:** Dirigida a los estándares impuestos que los miembros tienen que llegar en lo que es bienestar personal; podemos ver la afiliación, poder y logro.
- **Comportamiento emergente:** Referido a suplir óptimamente las necesidades que tenga la persona, es decir, Propiciado por la satisfacción de necesidades del individuo, en otras palabras, la estimulación procede de los mismos usuarios.
- **Consecuencia para la organización:** Se basa en la percepción de los empleados

y la gestión del entorno de trabajo en la organización. Como resultado, la relevancia percibida aumentará, entre otros, la productividad, la satisfacción laboral, reducirá el ausentismo y la rotación de empleados.

Modelo Teórico de clima organizacional de Tamayo et al. (2010), Definieron un tipo sobre el clima organizacional, donde opinan que este viene hacer un ambiente valorado por los mismos colaboradores y conlleva a estas dimensiones: el dialogo, infraestructura de la empresa, bonos, el ser buen líder incentivo, comunicación, estructura, recompensas, estilo de liderazgo, motivación, complacencia empresarial, responsabilidad en las decisiones Por lo tanto, el entorno juega un papel importante en la gestión del talento humano, ya que obliga a los miembros de la organización a participar activamente en los procesos organizacionales y, por lo tanto, tiene una influencia ideal en los resultados de la organización. motivación, capital humano, toma de decisiones, apertura al cambio tecnológico, comunicación, también explica que existen siete pasos para evaluar el clima organizacional, los cuales son:

- **Analizar las expectativas motivacionales:** Este es el primer punto de estudio de desarrollo para medir el clima organizacional, y también permite considerar las necesidades de la fuerza laboral para formar los estándares de los empleados en la empresa, ya que el suplir lo que se requiere conduce a mejorar la eficacia y la producción.
- **Analizar la satisfacción y compromiso laboral:** El análisis de la satisfacción laboral es necesario porque afecta directamente la motivación laboral de la misma manera que la satisfacción laboral afecta directamente el compromiso de un individuo con la organización. De acuerdo con esta visión, los autores expresan la necesidad de evaluar el cumplimiento y la satisfacción mediante un cuestionario o escala especial.
- **Analizar la posición ante el cambio:** Evaluar el impacto de los recursos y tecnologías en los miembros de la organización, quienes son vistos como

impulsores del cambio; Desde este punto de vista, los autores destacan el papel de estos factores en el desempeño y desarrollo de las actividades profesionales.

- **Examinar la toma de decisiones a nivel organizacional:** Aquí se analiza el que los socios participen junto con los miembros y accionistas de la organización en puntos importantes, con el propósito de otorgar una mirada más general en lo que es la autoridad en las decisiones.
- **Evaluar el clima organizacional:** Para la evaluación del clima se dispone crear una entrevista semiestructurada en una escala del 1 al 10, en la que se identifiquen indicadores como: hospitalidad, ayuda para los socios de la empresa satisfacción, reconocimiento, desafío, claridad de metas organizacionales, se valora la responsabilidad, la formación y la formación.

Elementos del Clima laboral

Según Rodríguez (2015) define:

- **Elementos sub objetivos:** Estos son factores internos que tienen los empleados, los cuales mostrarán su capacidad para resolver problemas en su trabajo, toda comunicación se da en el ambiente laboral, entre empleados, jefes, empleados, obras, etc. Esto determinará cómo serán sus relaciones interpersonales. decidirá los sentimientos de cada uno de ellos y dependerá de la capacidad de resolución de problemas del grupo, así como de la comprensión y respeto de diferentes criterios.
- **Elementos Objetivos:** Estas son las particularidades que llaman la atención a primera vista, como el salario, la estructura organizacional, los parámetros de calidad de los productos y servicios que brinda la organización y los programas de incentivos para lograr respuestas optimas.

Características del clima organizacional

Como características medulares del clima organizacional, **Silva, (1996, como se citó en Carbajal, 2019)** anota las siguientes:

- Es externo al individuo.
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- Existe en la organización.
- Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- Es distinto a la cultura organizacional.

Rodríguez (2001, como se citó en Carbajal, 2019) Tenga en cuenta que el entorno organizacional se caracteriza por:

- Ser persistente, es decir, la empresa u organización tiene cierta estabilidad en el ambiente de trabajo con algunos cambios graduales.
- Cambios en el comportamiento de los empleados debido al clima en la empresa u organización. El clima de la empresa u organización ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los empleados modifican el ambiente de trabajo de la organización y afectan su comportamiento y actitudes.
- Varias variables estructurales de una empresa afectan su clima, ya su vez, el clima puede influir en estas variables. Los problemas dentro de la organización, como la rotación de empleados y las ausencias de los empleados, pueden ser una señal de que la empresa tiene un mal ambiente de trabajo, lo que significa que sus empleados pueden no estar satisfechos.

b. Gestión del talento humano

Cuesta (2017), Define que la gestión del talento optimiza la forma de trabajar de los empleados y contribuye al logro de las metas y misiones organizacionales, por lo que la gestión de las personas que trabajan en una organización requiere

sostenibilidad, tenacidad, dedicación y sensibilidad.

Pérez (2016), Se puede definir como un proceso que tiene lugar dentro de una empresa con el propósito de mantener un alto nivel de calidad y eficiencia, donde los empleados son reclutados, motivados y administrados de acuerdo con un plan para lograr los objetivos.

Prieto (2013), El talento humano es visto como la clave del éxito de una empresa, y cuando el talento humano se gestiona adecuadamente, una organización eficaz ayuda a crear una mejor calidad de vida en el lugar de trabajo, donde los empleados están motivados para cumplir con sus funciones, reduciendo el costo de salida y reemplazo de empleados.

Teorías de la gestión del talento humano

➤ Teoría X e Y

Pinedo (2017), nótese que esto incluye clasificar a los trabajadores 'x' como personas flojas que necesitan motivación externa para continuar desarrollando su trabajo normal; y por otro lado, "y", donde hay empleados apasionados por realizar sus tareas motivados y que realizan sus tareas por su cuenta.

Teoría de las necesidades de McClelland

Según **pinedo (2017)**, Según esta teoría, existen tres tipos de necesidades del trabajador: la necesidad de existir y mejorar, la necesidad de influir en el grupo y compartir las ideas propias y, por último, la necesidad de pertenecer a un grupo donde todos los que tratan de apoyar sus intereses. camaradas.

Teoría de las necesidades de Maslow

Citando a **Osorio et. al (2017)**, sugirió que, según Maslow, existen 5 tipos de necesidades que un individuo debe satisfacer, tanto individualmente como en grupo, a saber: necesidades fisiológicas, donde se encuentran alimentos, vestimenta, etc., necesidades de seguridad, cuando se trata de mantenerse alejado del riesgo. las

situaciones favorables, la necesidad de estima cuando se busca la validación de los demás y, por último, la necesidad de autorrealización a medida que se hace un esfuerzo creciente por exigirse y superarse.

Características de la Gestión del Talento Humano.

Ramos (2019), Nos dice que la gestión del talento se basa en un enfoque de gestión estratégica que prioriza la creación de valor para la organización a través de actividades que requieren del nivel de conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados para que los resultados sean siempre competitivos.

Marina (2012), Mencionó que un talento debe tener las siguientes cinco características:

- Enfoque proactivo de los problemas y situaciones, la capacidad de ser proactivo y no reaccionar siempre a la acción. Estas características se denominan receptividad. No se trata de construir un negocio, se trata de poder ejecutar planes para dirigirlos a cabo.
- La capacidad de aprender de manera efectiva a lo largo de la vida. El aprendizaje no es la asimilación de conceptos o ideas, sino destrezas, habilidades, habilidades. El talento siempre está ansioso por aprender.
- Creatividad. La creatividad es crear deliberadamente noticias efectivas.
- Capacidad de evaluación, tanto personal como social.
- Debe tener la virtud de actuar, realizar y realizar.

Importancia del Desarrollo de la Gestión de Talento Humano.

Para **Ninatanta et. al. (2014)**, Un punto clave en las metas es desarrollar y suplir una calidad de vida en el lugar de trabajo”, que es una definición relacionado con aspectos de la experiencia laboral como el estilo de gestión, la libertad y la independencia. Toma de decisiones, lugar de labor optimo, seguridad en el trabajo, horas de trabajo adecuadas y tareas importantes”

Los elementos clave de la gestión del talento humano se pueden resumir de la siguiente manera:

- a) **Reclutamiento;** predominio importante y la planificación de RR. HH de esta manera tener pase a ver sobre la retención del talento y el reclutamiento optimo del talento basado en un diseño de emplear branding.
- b) **Incorporación a la empresa;** Este proceso permite que los nuevos empleados se conviertan en miembros efectivos de la organización y debe ir acompañado de un plan estratégico para lograr sus metas y objetivos. b. Diseñar acciones específicas para mejorar la calidad de las habilidades de liderazgo o las actitudes de los empleados.
- c) **Evolución de 360°.** Se utiliza para que los jefes puedan analizar el desenvolvimiento de los trabajadores.
- d) **Programas de reconocimiento e incentivos.** Se usa para dar reconocimiento y alienta a los trabajadores y grupos que suman, mediante su conducta y lo que hacen proporcionando así éxito de la organización.
- e) **Definición de competencias;** reconocen las conductas, características, talentos que tienen los trabajadores. Finalmente, la retención incluye esfuerzos sistemáticos no solo para preservar los recursos humanos de una organización, sino también para crear y desarrollar un ambiente de trabajo de apoyo y una cultura de alta retención.

Dimensiones:

Las dimensiones consideradas por el autor **Pérez, (2015)** son las siguientes:

Dimensión interna:

En esta dimensión se presentan:

- **Conocimientos.** La información es esencial de manera óptima para dar nueva tecnología mediante los avances existentes.

- **Habilidad:** Es la capacidad que tiene una persona para realizar diversas tareas relacionadas con su puesto de trabajo. Entonces, esta es una evaluación actualizada de lo que un individuo puede hacer esencialmente dentro del rango de habilidades que tenemos: habilidades mentales y físicas, lo que significa que cada persona aporta habilidades únicas habilidades específicas para la organización, que es la razón principal por la que son contratados por la empresa. Porque las habilidades afectan la productividad.
- **Motivaciones:** Es un tanto problemática que las organizaciones tratan de resolver. En este sentido, el ser humano es sensible a los estímulos y juega un papel fundamental en el correcto desempeño de las funciones que le son asignadas en su trabajo.
- **Relación:** Un estado emocional ansioso organizado por una experiencia que afecta específicamente la respuesta de una persona a objetos, situaciones, etc.

Dimensión externa

En cuanto a las dimensiones exteriores, existen indicadores correspondientes, a saber:

- **Ambiente de trabajo:** El ambiente de trabajo es muy favorable en situaciones donde se satisfacen necesidades personales y espirituales, y bajo y desfavorable en situaciones que desalientan esas necesidades. Lo usual sobre el ambiente laboral tiene como descripción el enriquecimiento, En general, el ambiente laboral se caracteriza por una oferta de enriquecimiento, el intervenir en el debate de participación en la toma de disposiciones relacionadas con lo laboral en la empresa.
- **Perspectiva de desarrollo profesional:** El desarrollo de carrera se define como la formación dirigida a expandir, desarrollar y perfeccionar a una persona con el objetivo de desarrollar a esa persona en una carrera particular dentro de la empresa o con el objetivo de mejorar la eficacia y la eficiencia de la ubicación.

- **Condiciones de trabajo:** factores externos a la gestión del talento humano mejoran las condiciones de trabajo, según Galicia (2010). Se trata de aumentar la motivación laboral mejorando los factores de higiene relacionados con el ambiente de trabajo que permitan a las personas cumplir con mayores exigencias y evitar el disgusto en el trabajo.
- **Reconocimiento y estimulación:** Según los investigadores de la motivación, en general, el reconocimiento de los trabajadores por parte de las organizaciones crea las condiciones necesarias para orientar a los trabajadores a alcanzar altos niveles de productividad, por lo tanto, en la medida en que la compensación sea proporcional y justa, el desempeño individual será beneficioso. calificado.

1.2. Justificación

Mediante este estudio, nos facilita conocer variados factores que muestran las dificultades de la producción de los trabajadores, con esto también nos referimos a que las empresas de entidad pública y privada apuestan por las habilidades de sus colaboradores, lo creen muy importante.

Justificación Científica

La investigación realizada permitirá una teoría científica de los resultados de la investigación, ya que se analizará la correlación entre las variables en el contexto de la investigación, es decir, esta relación se probará mediante el uso de los datos recopilados. la investigación es importante porque contribuye a la mejora del clima organizacional y la adecuada gestión del talento; convertirse en una fuente de referencia para futuras investigaciones que sea de interés para muchos expertos, estudiantes, así como cualquier persona interesada en este tema.

Justificación Practica

Los resultados obtenidos, según el estudio, son resultados de colaboradores que expresan sus dificultades, y sobre todo conocer el nivel de satisfacción laboral de

Sodimac, Huacho - 2021, debido al clima organizacional y gestión del talento. Durante nuestras observaciones, notamos que existen temas institucionales en definición de personal, capacitación, compañerismo y sobre todo liderazgo en los que nos enfocaremos para que nuestro aporte pueda resolver las dificultades encontradas.

Justificación metodológica

Este proyecto de investigación podrá brindar información importante a través de las diversas herramientas que utilizaré como encuestas y cuestionarios que han sido debidamente validados y confiables, nos brindará información veraz para que puedan contribuir. estrategia metodológica relacionada con el clima organizacional, así como la gestión del talento humano en colaboradores de Sodimac, huacho. El enfoque es cuantitativo ya que nos permitirá brindar información a nivel estadístico, sacar conclusiones y hacer recomendaciones que orientarán otros estudios o investigaciones sobre el mismo tema.

Justificación Social

Desde el punto de vista social, la investigación beneficiará a los trabajadores y directivos de Sodimac-huacho y podrá describir objetivamente el clima organizacional, promover un adecuado desarrollo administrativo, lograr mejores resultados en el ambiente organizacional y desarrollar adecuadamente los talentos de cada colaborador. Hoy en día, sabemos que toda empresa desea brindar servicios de alta calidad a todos sus usuarios para que puedan tener un mejor posicionamiento, así como una buena imagen, por lo tanto, un buen clima organizacional es un factor importante para lograr este objetivo, para que puedan puede desarrollar, construir.

1.3. Problema

Empresas de todo el mundo se han ganado el reconocimiento internacional por la calidad de sus operaciones en entornos organizacionales diseñados para alinearse con estándares y criterios estratégicos para garantizar la coordinación y el

desempeño de la organización en su conjunto. Para ello, es necesario tener registros detallados de las características personales de los empleados y las condiciones de producción de la empresa, de modo que podamos evaluar e identificar a los que aún están vivos en la empresa y actualizarlos. problemas que afectan la rotación de empleados y empeoran los resultados generales.

El problema en la empresa se centra en el ambiente de trabajo, porque el personal es deficiente, carece de motivación para realizar las actividades del día a día, carece de la organización, supervisión y control que deben mantener, y otro punto importante es el desarrollo de actividades, no cumplir con las tareas establecidas, todo esto afecta la eficacia de los empleados que no pueden utilizar sus talentos al máximo.

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac - Huacho 2021?

1.4. Conceptualización y Operacionalización de las Variables

1.4.1 Definición de variables.

a. Clima organizacional.

Bordas (2016), Un entorno organizacional es aquel en el que los empleados realizan todas sus tareas o funciones en función de múltiples variables, individualmente o en grupos. Esto significa que el entorno organizacional es la percepción que tiene un empleado del entorno de trabajo en el que se encuentra, tanto como equipo como individualmente, jefes, etc. Aquí, las condiciones afectan la capacidad del empleado para trabajar de manera efectiva y sentirse cómodo en el trabajo.

Dimensiones del Clima organizacional:

Cultura de la organizacional:

Armas (2016), Cultura organizacional: “se verá reflejada en cada actividad que

realice la organización, interna o externamente, especialmente en la relación con sus grupos de interés, incluidos los clientes”. La incorporación de culturas individuales a la subcultura será un determinante de la cultura organizacional. La capacidad que necesitan los directivos para saber canalizar la comunicación hacia una cultura organizacional unificada, y que se refleje dentro y fuera de esa cultura, será clave para que las empresas creen conciencia de marca, sean positivas y alcancen los objetivos marcados.

Comunicación:

Pineda (2020), En las organizaciones, la comunicación es fundamental ya que sirve de enlace entre directivos y empleados, quienes deben ser de libre acceso. Un plan para el manejo rápido y oportuno de los comentarios, quejas y comentarios de los miembros de la organización debe incluir un diálogo abierto que aprecie lo que la persona lesionada o el contribuyente pueden hacer en el presente.

Potencial humano

Basurto (2018), El potencial humano es algo que se siente, es algo invisible, invisible o no ocupa espacio, pero si se pueden ver los resultados muestran el desarrollo de la misión de cada miembro del equipo de oficina. Los resultados le permiten determinar la salida de producción de cada persona y compararlos entre personas que realizan la misma tarea, pero diferente en calidad y cantidad de producto producido.

Indicadores del clima organizacional:

Motivación

Chiavenato (2017), El compromiso personal para lograr los objetivos de la empresa tiene sus raíces en el propio entorno organizacional, que afecta la motivación de los miembros de una manera que puede describirse como la calidad o la calidad del entorno organizacional que los miembros sienten o experimentan e

influyen en su comportamiento. En su investigación, Pérez y Rivera (2015) muestran la existencia de un nivel medio de clima organizacional, por lo que es un factor que afecta la satisfacción laboral de los miembros organizacionales.

Toma de decisiones

Manrique (2020), Es un proceso por el cual una persona tiene que elegir entre diferentes opciones para hacer la mejor elección para resolver conflictos, discusiones o diferentes situaciones donde se requiere pensamiento crítico.

Identidad

Guanipa (2019) sostiene que “hay que averiguar qué competencias se han desarrollado a lo largo de la vida”, es decir, cómo se desarrolla una persona en su contexto social. Del mismo modo, al unirse a una comunidad, una persona adquiere nuevas habilidades que otros han desarrollado previamente y quieren compartir.

Redes de la comunicación

Gutiérrez (2018), El diagrama es top-down, es decir, desde la alta dirección hacia sus subordinados, donde el canal de comunicación puede ser oral o escrito. Este modelo no implica una comunicación autoritaria, sino que tiene como objetivo generar confianza e involucrar a los empleados con el jefe. Muestra incremental: Es decir, de subordinados a superiores, los subordinados reportan tareas y problemas completados. Bueno, en esta plantilla, actúa como retroalimentación, así como también como participación y compromiso de los compañeros.

Distorsiones y barreras a la comunicación

Gutiérrez (2018), Aquí es donde, debido a una serie de cortes de energía e interrupciones en la comunicación, se han creado teléfonos notoriamente inoperables. La forma en que te presentas, el ruido o el canal afecta cómo se construye e interpreta el mensaje. Una de las mayores barreras que existe en cualquier organización es que el receptor se sienta frustrado con el mensaje de una

forma que es inapropiada o posible desde su punto de vista; esto afectará su capacidad para comunicarse con los demás e incluso puede generar conflictos.

Liderazgo

López, et. al. (2017), Lo describen como "un visionario capaz de predecir estrategias para que las organizaciones empresariales sean más competitivas, asegurando la estabilidad a corto y largo plazo en un mercado cada vez más competitivo. Competir y promover el desarrollo y el crecimiento".

Retención de talento

Prieto (2013), Demostrar que reteniendo el talento en las organizaciones se logran equipos efectivos y cohesionados, y se fideliza el talento; haciendo así que la organización sea atractiva para otros talentos.

a) Gestión del talento humano

Vargas (2021), La gestión del talento humano en la organización es importante porque asegura la colaboración efectiva de todos, para que los empleados se sientan identificados con la organización y así puedan establecer conexiones importantes para involucrarse y comunicarse bien. Sugerir que los empleados se sientan entusiasmados, motivados para lograr metas, alcanzar el éxito organizacional y personal, así como la competitividad de la organización.

Las dimensiones de Gestión del talento humano.

Capacitación laboral

Valdivia (2018), El programa de formación se basa en la transferencia de conocimientos, que luego permite a los empleados hacer su trabajo y resolver los problemas que surgen en el transcurso de su trabajo. Afecta a una persona de dos maneras: **Elevar su nivel de vida:** La forma inmediata de lograrlo es aumentar sus ingresos, brindándole una mejor oportunidad de conseguir un trabajo y luchar por un salario más alto. **Eleva su productividad:** Esto se logra cuando los beneficios

se extienden tanto a la empresa como al empleado. Se debe proporcionar capacitación interna a la entidad en la medida necesaria, enfocándose en lo específico y necesario para que la entidad pueda hacer su trabajo de manera efectiva.

Evaluación del desempeño

Chávez (2014), Lo define como una herramienta para medir el logro de las metas y tareas realizadas por cada persona que trabaja en una organización. Así, es posible medir la eficiencia laboral, el comportamiento y la eficiencia laboral de manera integral, sistemática y objetiva, y el desempeño laboral de cada colaborador.

Recompensas laborales

Abulraheem (2016), La compensación se aplica a todos los tipos de beneficios financieros, servicios materiales y beneficios recibidos por el trabajador siendo pieza de una relación laboral con una empresa.

Definición de los indicadores de la Gestión del talento humano

Capacitación

Pérez (2021), La formación no es más que el arte y la voluntad de formar, orientar y educar a un determinado número de personas que pretenden formar parte de una empresa o fuerza de trabajo. Durante la capacitación, las personas intentan obtener más conocimiento sobre un tema o profesión en particular para que, si cumplen con las expectativas del empleador o jefe, puedan elegir un puesto con disponibilidad.

Entrenamiento y desarrollo de los empleados

Guerrero (2015), Es un proceso estructurado y estructurado mediante el cual se imparte información y habilidades al individuo para que pueda realizar el trabajo satisfactoriamente. Desde el principio de la humanidad esto hay, que los adultos dan sus conocimientos a los menores sobre el trabajo.

Incremento de capacidades de cada empleado

Gallego (2012), Es el reconocimiento de que las personas juegan un papel estratégico porque solo ellas pueden absorber, conservar y transmitir a través del lenguaje los conocimientos acumulados en la experiencia de vida, y además, pueden recordarlos y formularlos de acuerdo con las necesidades de la nueva situación. Como resultado, es difícil para las empresas saber en detalle quiénes son, cuáles son sus fortalezas y cómo se pueden transformar y armar sus nuevas iniciativas y estrategias.

Competencias

Carlson (2017), El aprendizaje basado en competencias implica un cambio de comportamiento, por lo que su aprendizaje y evaluación deben conocerse con anterioridad. La capacidad para destacar determinados elementos se puede definir como “el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para ejercer esta profesión”.

Logro de metas

Cárdenas (2021), Si los objetivos son más importantes para la organización que los medios y los resultados son relevantes para la evaluación, entonces la organización tiene procesos intencionales. Los resultados informados deben conducir al éxito de la organización, que puede estar relacionado con la satisfacción de las necesidades del cliente en cuanto a calidad y entrega a tiempo.

Reconocimiento

Bustamante (2016), El reconocimiento laboral es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos.

Estímulos

Carrera (2021), La estimulación laboral permite que el trabajador actúe y se comporte de una determinada manera y defina en qué dirección dirige su energía, con el fin de generar beneficios individuales y profesionales.

1.4.2. Operacionalización de las variables.

a. Clima organizacional

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Son las percepciones personales respecto a las características del ambiente de trabajo. Entre otras palabras, es la forma en que los trabajadores perciben la organización.: mis dimensiones que planteo para mi investigación son (cultura organizacional, comunicación, potencial humano). La escala empleada para mi cuestionario fue de Likert.	Cultura organizacional	Motivación	1,2,3
			Toma de decisión	4
			Identidad	5,6
		Comunicación	Redes de la comunicación	7
			Distorsiones y barreras a la comunicación	8,9
		Potencial humano	Liderazgo	10,11
Retención de talento	12,13			

b. Operacionalización de Gestión del talento humano

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del talento humano	la gestión del talento humano es una función importante de la empresa para generar beneficios, atraer personas, esto con las capacitaciones adecuada y competitividad.	Capacitación laboral	Capacitación de acuerdo a las necesidades de la empresa.	14,15
			Entrenamiento y desarrollo de los empleados.	16,17
			Incremento de capacidades de cada empleado.	18
		Competencias	19,20	

		Evaluación de desempeño	Logro de metas	21
		Recompensas laborales	Reconocimiento	22,23
			Estímulos	24,25

1.5. Hipótesis

“El clima organizacional se relaciona significativamente en la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Sodimac – huacho 2021”.

1.6. Objetivos

Objetivo general.

1. Describir si el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac – Huacho 2021.

Objetivos específicos.

1. Detallar el clima organizacional que hay en la empresa Sodimac, Huacho -2021.
2. Determinar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Sodimac, Huacho- 2021.
3. Demostrar que el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac, Huacho – 2021.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

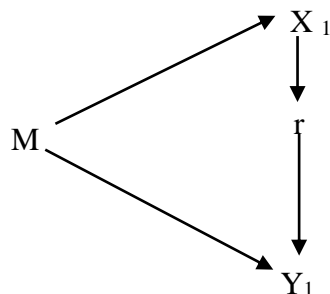
Tipo de investigación.

Corresponde a un estudio simple, (básico) de tipo descriptivo correlacional analítico, porque parte de un marco teórico y permanece en él, con la finalidad de sumar saberes de la ciencia, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Al respecto **Carrasco (2014)**, manifiesta que la investigación básica o teórica se realiza con la finalidad de producir, ampliar y profundizar nuevos conocimientos sobre las ciencias sociales.

Diseño de investigación.

El diseño fue no experimental, dado que no manipularemos las variables, observaremos el fenómeno en su espacio original para luego ser estudiados. Transversal simple, porque obtendremos la información en un tiempo único y utilizaremos una sola muestra. Al respecto (**Hernández et al 2013**). manifiesta que los estudios correlacionales descriptivos son estudios que buscan medir el nivel de asociación y relación de los variables y además se pueden explicar de forma detallada, por lo tanto, es descriptivo.

En el estudio se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X₁: Observación del Clima organizacional.

Y₁: Observación del Gestión del Talento Humano.

r: relación entre X₁ Y₁

2.2. Población y muestra.

Población:

En la presente investigación se incluye a los trabajadores de las empresas Sodimac, huacho - 2021, contando con una población de 150 trabajadores que laboran en diferentes áreas. Según **Arias (2012)**, mencionó que “una población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes a los cuales se extenderán los resultados del estudio”.

Muestra:

De acuerdo con **Porras (2014)**, El muestreo aleatorio es un método de muestreo de una población representativa. Esto se basa en el concepto de probabilidad de que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de selección y que la selección de cada elemento es independiente de cualquier selección anterior. La siguiente fórmula estadística se utiliza para calcular una muestra aleatoria simple:

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas:

$$N = 150 = 20\% = 30 \text{ trabajadores}$$

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

La técnica del presente estudio fue la encuesta que se aplicó a los trabajadores de la empresa Sodimac - Huacho. al respecto **Carrasco (2013)** Acierta que los cuestionarios son métodos muy usados en las ciencias sociales, por cierto mediante ellas conseguimos otro resultado asertivo para este estudio.

Instrumentos.

Se utilizó el cuestionario para evaluar el clima organizacional dentro de la empresa y otro cuestionario sobre la gestión del talento humano entre los colaboradores de Sodimac-Huacho. Así, **Carrasco (2013)** sostiene que el cuestionario son una de las herramientas de investigación más utilizadas, y muchos inversores también permiten respuestas directas a la lista de preguntas que se le plantean a cada persona en la encuesta y las preguntas se preparan con anticipación y con cuidado.

Validez y Confiabilidad de la Información

La validación:

Este fue validado por tres expertos en investigación (juicio de expertos), el cual dará garantías que el instrumento es aplicable para nuestra investigación.

Confiabilidad:

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento fue mediante el Alfa de Cronbach.

Fiabilidad del instrumento de la variable Clima Organizacional

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

Alfa de Cronbach	N de elementos
.504	13

Se puede ver con el resultado obtenido con la aplicación del alfa de Cronbach es de 0.504, mostrando que el instrumento de Clima organizacional presenta una confiabilidad alta significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para la obtener la información para nuestra investigación.

Fiabilidad del instrumento de Gestión del talento humano

Resultados de fiabilidad a nivel de

Alfa de Cronbach	N de elementos
,624	12

Se puede ver con el resultado obtenido con la aplicación del alfa de Cronbach es de 0.624, mostrando que el instrumento de Gestión del talento humano presenta una confiabilidad alta significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para la obtener la información para nuestra investigación.

2.4. Procesamiento y análisis de la información.

Toda la información que se obtenga mediante la recopilación del instrumento que es el cuestionario, aplicado a los trabajadores de Sodimac , huacho, se procederá a organizarlo en tablas y figuras mediante la ayuda de los programas informáticos como el Excel y el Word, el cual nos facilitará a interpretar la información en forma estadística ya que estarán ingresadas con valores numéricos y porcentuales, conllevando a un mejor análisis descriptivo de la realidad actual, que nos permitirá llegar a las conclusiones y luego dar sugerencias de mejoras.

3. Resultados

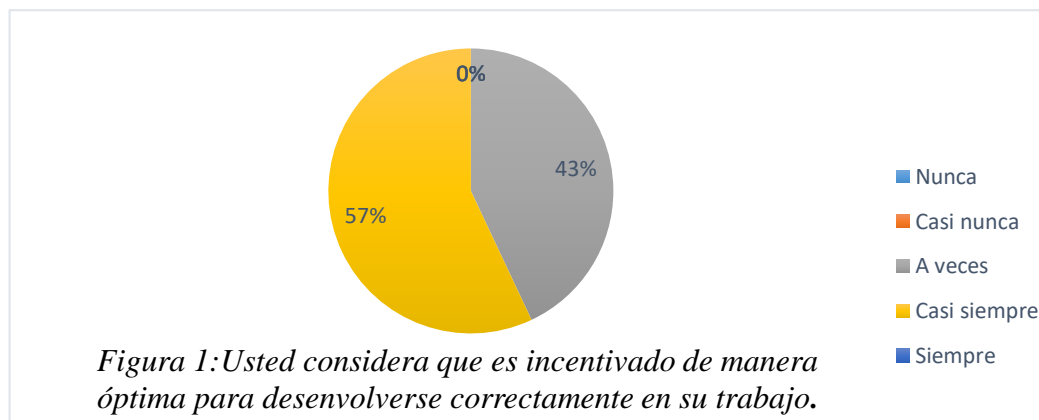
RESULTADO DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO – 2021.

TABLA 1.

Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	13	47%
Casi siempre	17	53%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

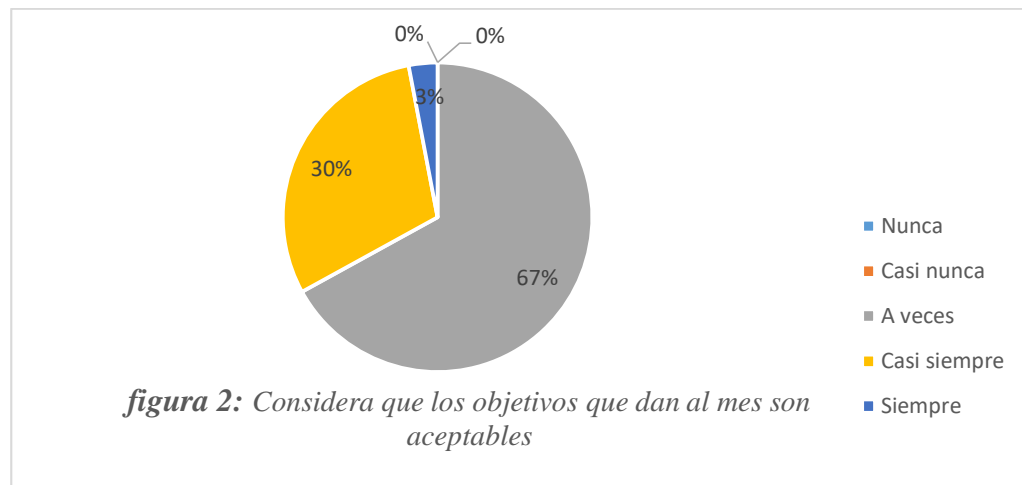
Observamos en la tabla 1, a un 53% de trabajadores que indican que casi siempre considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo y solamente el 47% de los trabajadores afirman que a veces.

TABLA 2.

Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	20	67%
Casi siempre	9	30%
Siempre	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

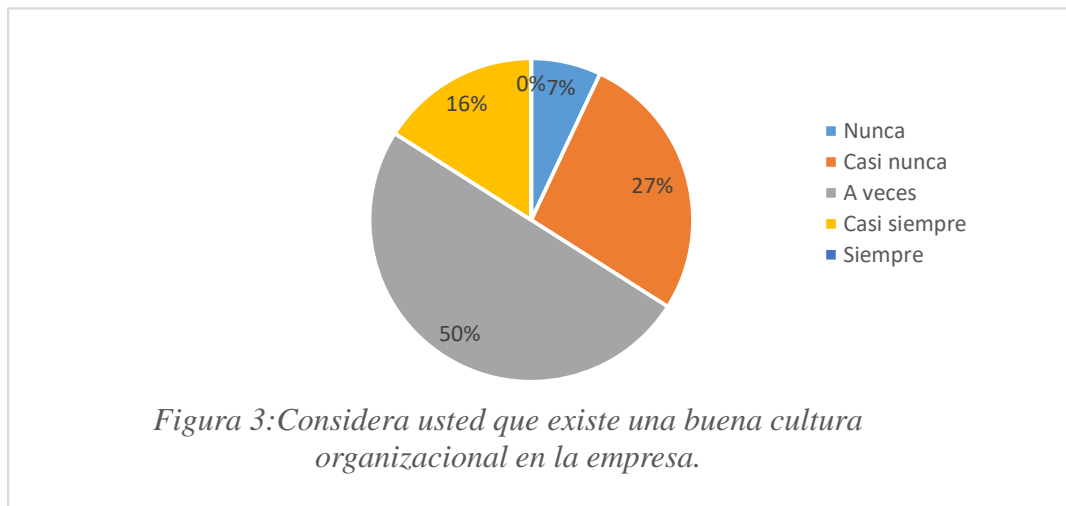
Nos muestra la tabla 2, a un 67% de trabajadores que manifiestan que a veces Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables, un 30% de trabajadores consignan que casi siempre y el 3% del resto de empleados coinciden que siempre.

TABLA 3.

Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	2	7%
Casi Nunca	8	27%
A veces	15	50%
Casi siempre	5	16%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

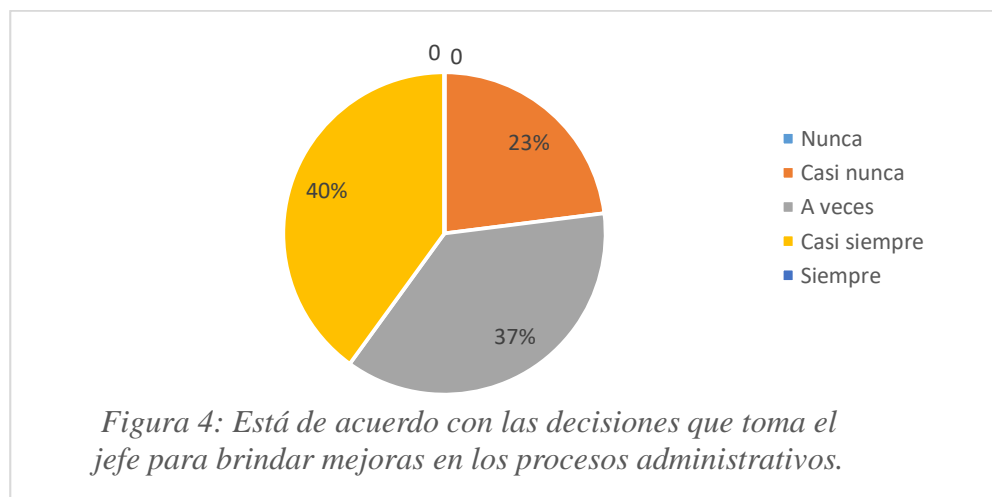
Observamos en la tabla 3, a un 50% de trabajadores manifiestan que a veces existe una buena cultura organizacional en la empresa, un 27% indica casi nunca, en tanto un 16% coinciden casi siempre y el 7% de los trabajadores restantes consignan que nunca.

TABLA 4.

Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	23%
A veces	11	37%
Casi siempre	12	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

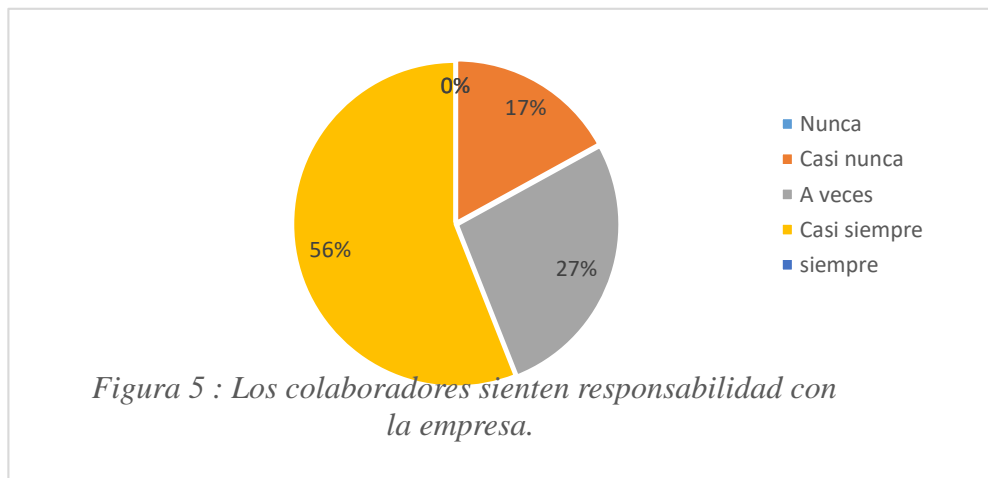
Podemos ver en la tabla 4, a un 40% de trabajadores que indican que casi siempre está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativos, un 37% indica que a veces y solo un 23 % indica que casi nunca.

TABLA 5.

Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	5	17%
A veces	8	27 %
Casi siempre	17	56%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACION:

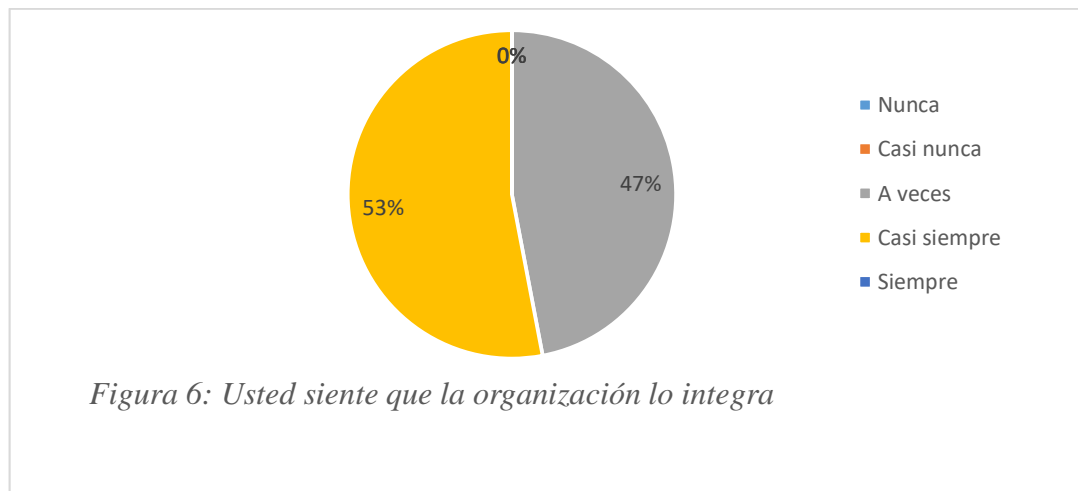
En la tabla 5, a un 56% de los trabajadores manifiestan que casi siempre Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa, un 27% indican que a veces y asi mismo solo el 17% afirman que casi nunca.

TABLA 6.

Usted siente que la organización lo integra

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	47%
Casi siempre	16	53%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACION:

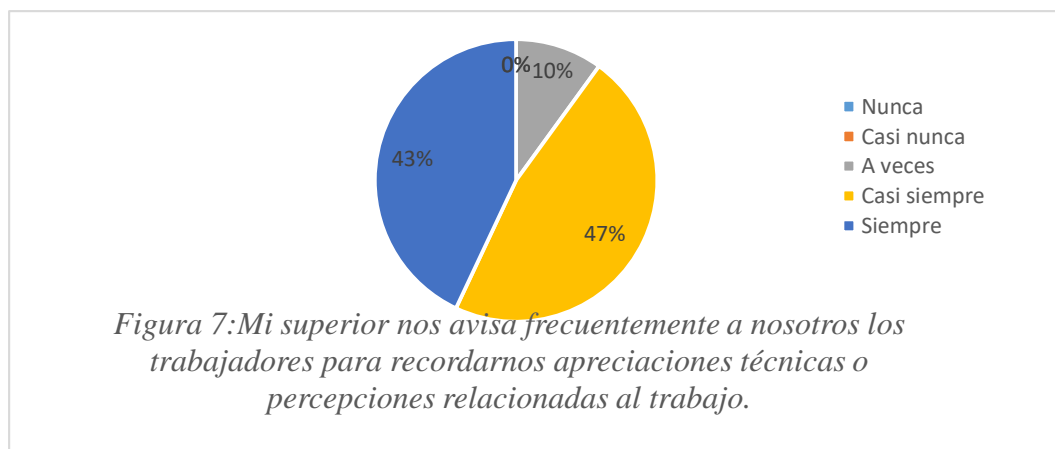
Observamos en la tabla 6, a un 53% de los trabajadores que indican que casi siempre siente que la organización lo integra, y solo el 47% de los trabajadores indican que a veces.

TABLA 7.

Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	3	10%
Casi siempre	14	47%
Siempre	13	43%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACION:

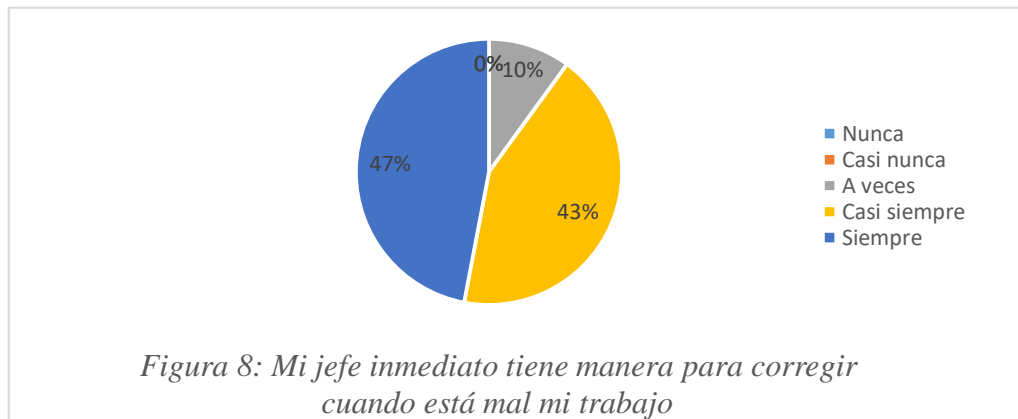
En la tabla 7, a un 47% de los trabajadores manifiestan que casi siempre mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo., un 43% indican que siempre y finalmente solo el 10% afirman que a veces.

TABLA 8.

Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	3	10%
Casi siempre	13	43%
Siempre	14	47%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

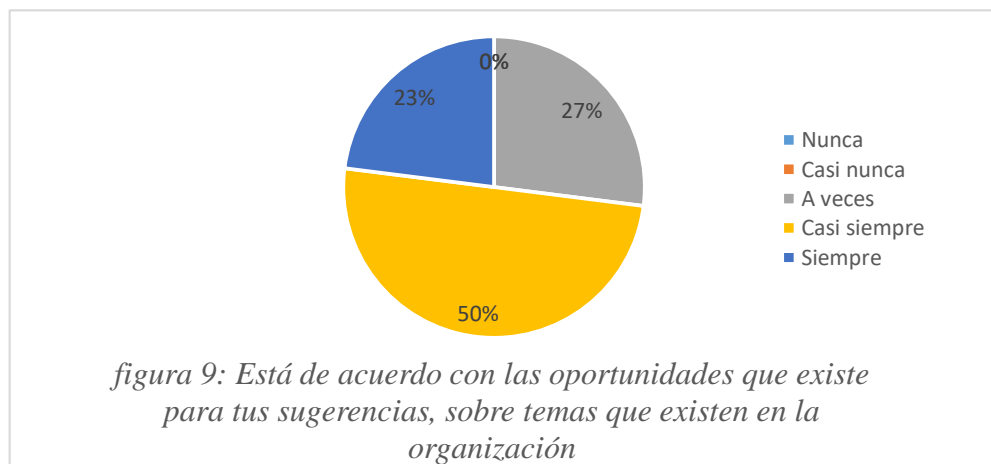
En la tabla 8, a un 47% de los trabajadores manifiestan que siempre el jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo, un 43% indican que casi siempre y finalmente solo el 10% afirman que a veces.

TABLA 9.

Está de acuerdo con las oportunidades que existe para tus sugerencias, sobre temas que existen en la organización.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	8	27%
Casi siempre	15	50%
Siempre	7	23%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

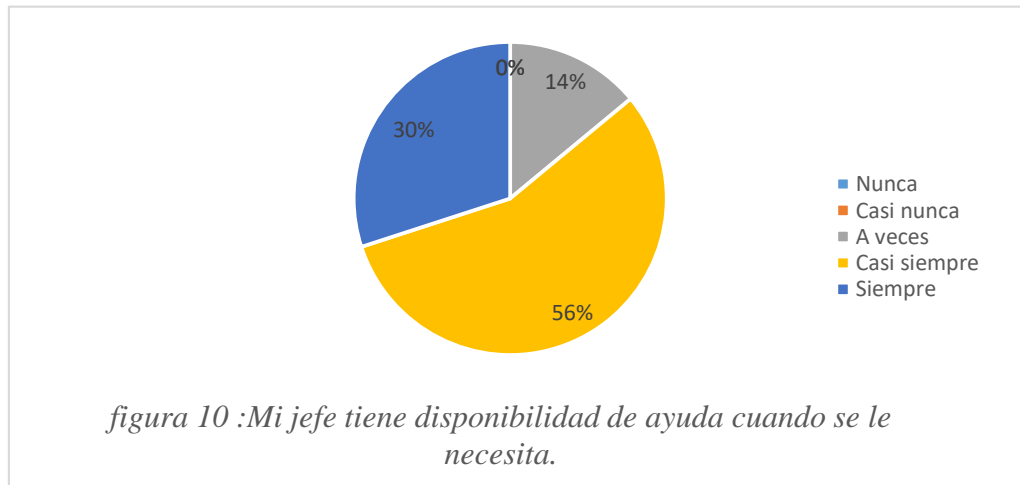
En la tabla 9, según las encuestas realizadas a los trabajadores del 100%, el 50% respondieron que casi siempre están de acuerdo con las oportunidades que existe para las sugerencias, sobre temas que existen en la organización, un 27 % indico que a veces y solo el 23% afirman que siempre.

TABLA 10.

Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	4	14%
Casi siempre	17	56%
Siempre	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

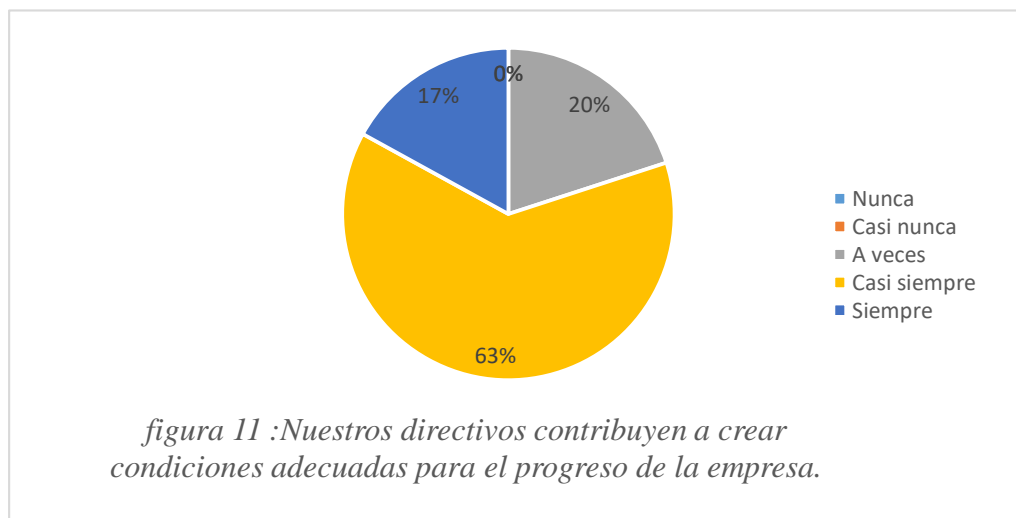
En la tabla 10, a un 56% de los trabajadores manifiestan que casi siempre mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita., un 30% indican que siempre y finalmente solo el 10% afirman que a veces.

TABLA 11.

Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	6	20%
Casi siempre	19	63%
Siempre	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

En la tabla 11, a un 63% de los trabajadores manifiestan que casi siempre nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa., un 20% indican que a veces y finalmente solo el 17% afirman que siempre.

TABLA 12.

Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	8	26%
Casi siempre	17	57%
Siempre	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

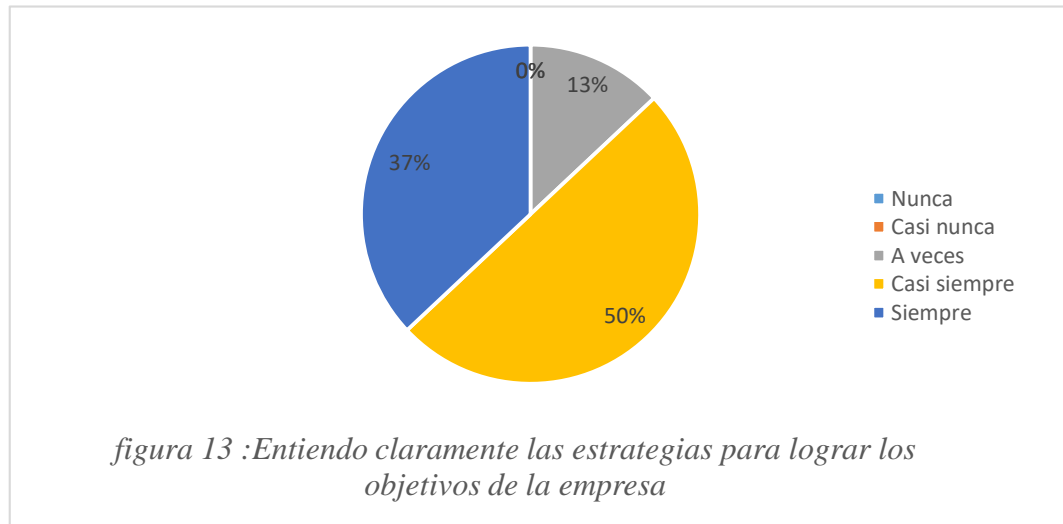
En la tabla 12, a un 57% de los trabajadores manifiestan que casi siempre se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos, un 26% indican que a veces y finalmente solo el 17% afirman que siempre.

TABLA 13.

Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	4	13%
Casi siempre	15	50%
Siempre	11	37%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

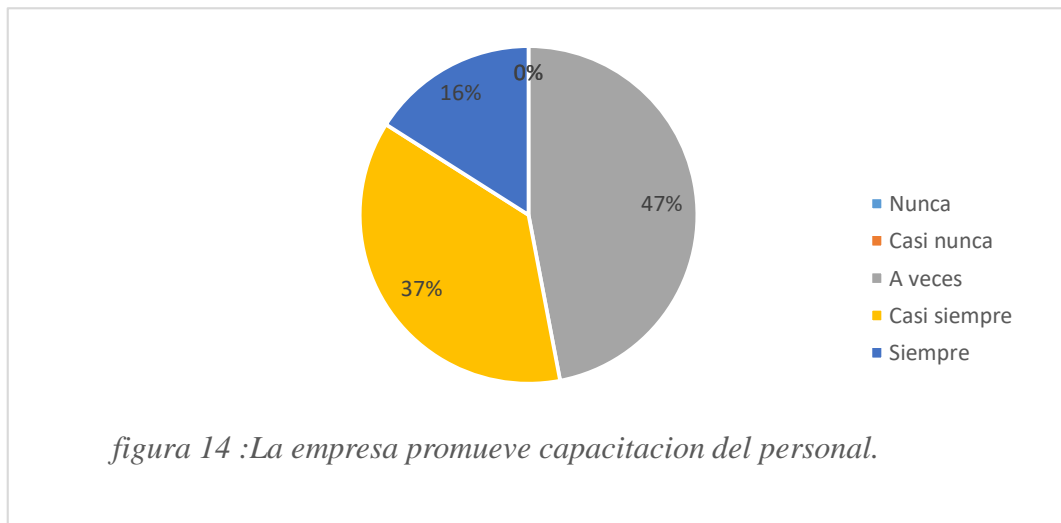
En la tabla 13, a un 50% de los trabajadores manifiestan que casi siempre entienden claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa, un 37% indican que siempre y solo el 13% afirman que a veces.

TABLA 14.

La empresa promueve capacitación del personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	47%
Casi siempre	11	37%
Siempre	5	16%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

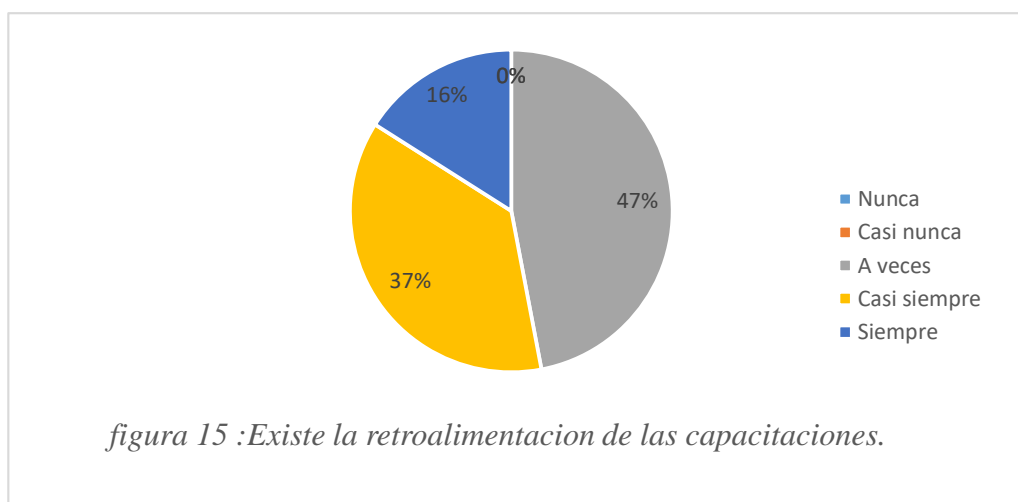
En la tabla 14, a un 47% de los trabajadores manifiestan que a veces la empresa promueve capacitación del personal, un 37% indican que casi siempre y solo el 16% afirman que siempre.

TABLA 15.

Existe la retroalimentación de las capacitaciones.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	47%
Casi siempre	11	37%
Siempre	5	16%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

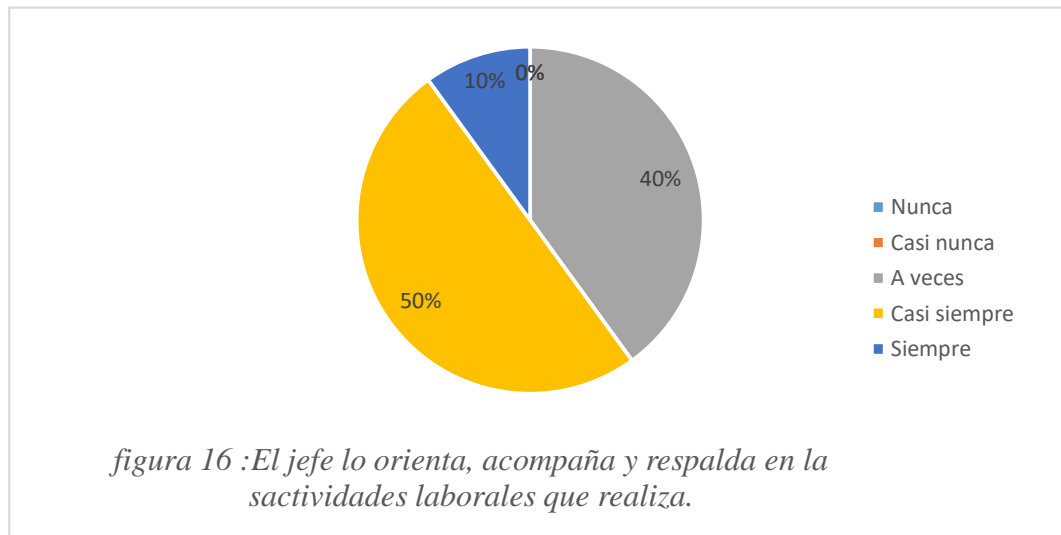
En la tabla 15, a un 47% de los trabajadores manifiestan que a veces existe la retroalimentación de las capacitaciones, un 37% indican que casi siempre y solo el 16% afirman que siempre.

TABLA 16.

El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	40%
Casi siempre	15	50%
Siempre	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

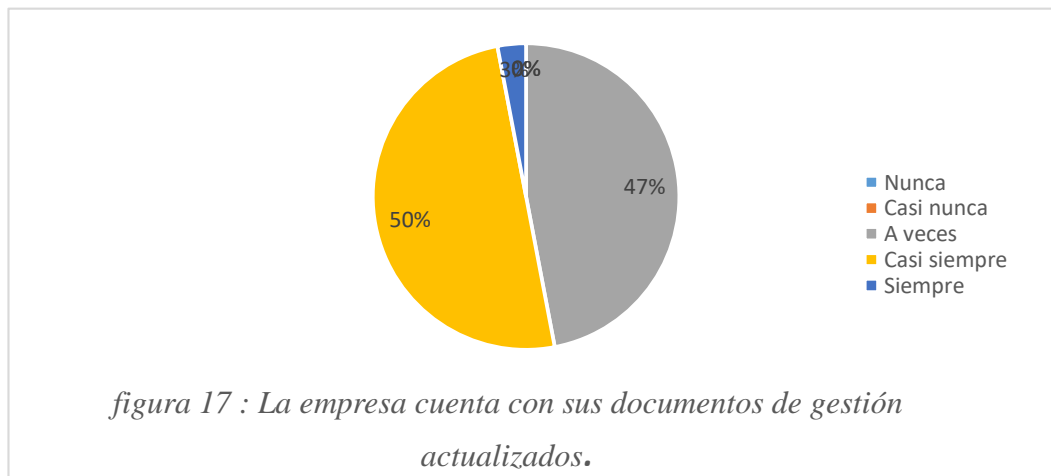
En la tabla 16, a un 50% de los trabajadores manifiestan que casi siempre el jefe orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza, un 40% indican que a veces y solo el 10% afirman que siempre.

TABLA 17.

La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	14	47%
Casi siempre	15	50%
Siempre	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

En la tabla 17, a un 50% de los trabajadores manifiestan que casi siempre la empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados, un 47% indican que a veces y solo el 3% afirman que siempre.

TABLA 18.

Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	12	40%
Casi siempre	12	40%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

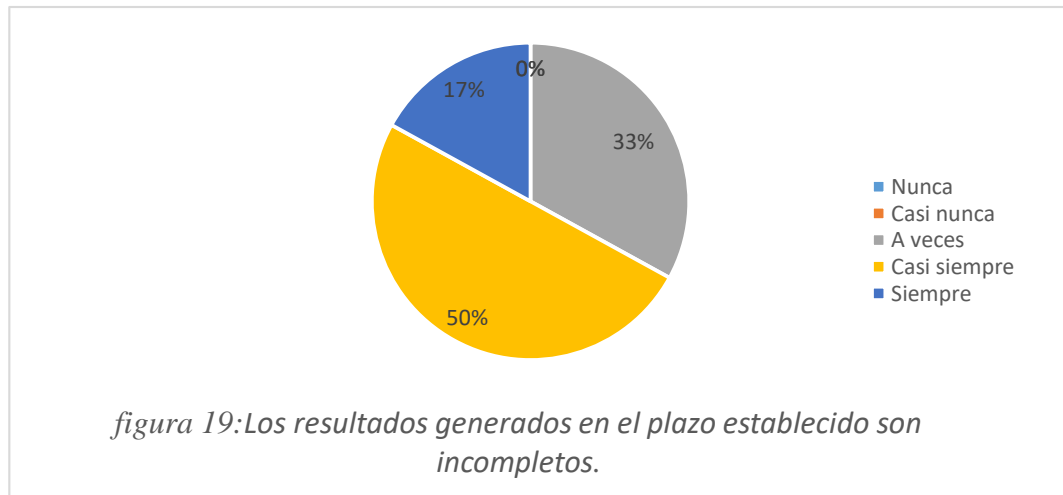
En la tabla 18, del 100% de encuestados, el 40% de los trabajadores manifiestan que casi siempre y del mismo modo indican que a veces mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional y solo el 20% afirman que siempre.

TABLA 19.

Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	10	33%
Casi siempre	15	50%
Siempre	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

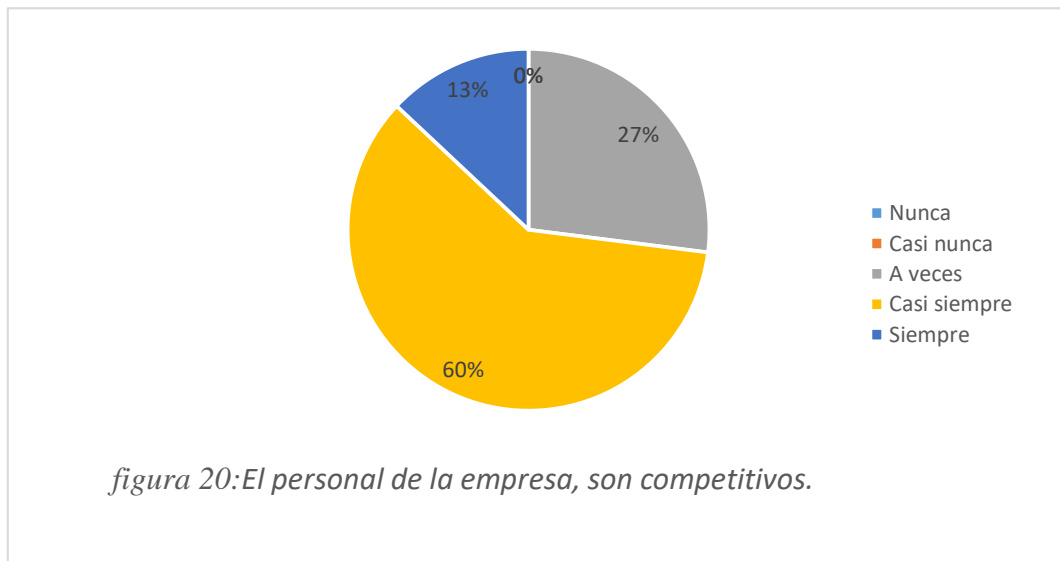
En la tabla 19, a un 50% de los trabajadores manifiestan que casi siempre los resultados generados en el plazo establecido son incompletos, un 33% indican que a veces y solo el 17% afirman que siempre.

TABLA 20.

El personal de la empresa, son competitivos.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	8	27%
Casi siempre	18	60%
Siempre	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

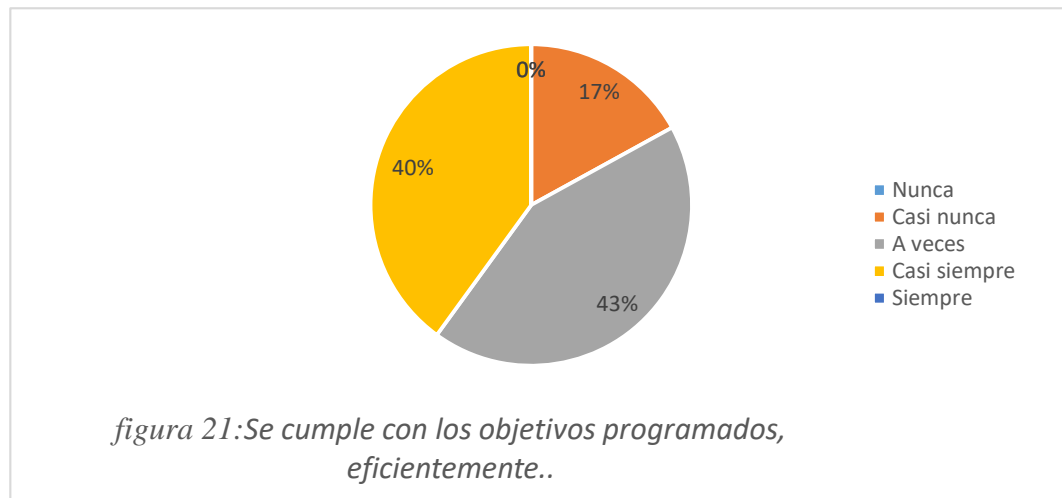
En la tabla 20, a un 60% de los trabajadores manifiestan que casi siempre el personal de la empresa, son competitivos, un 27% indican que a veces y solo el 13% afirman que siempre.

TABLA 21.

Se cumple con los objetivos programados, eficientemente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	5	17%
A veces	13	43%
Casi siempre	12	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

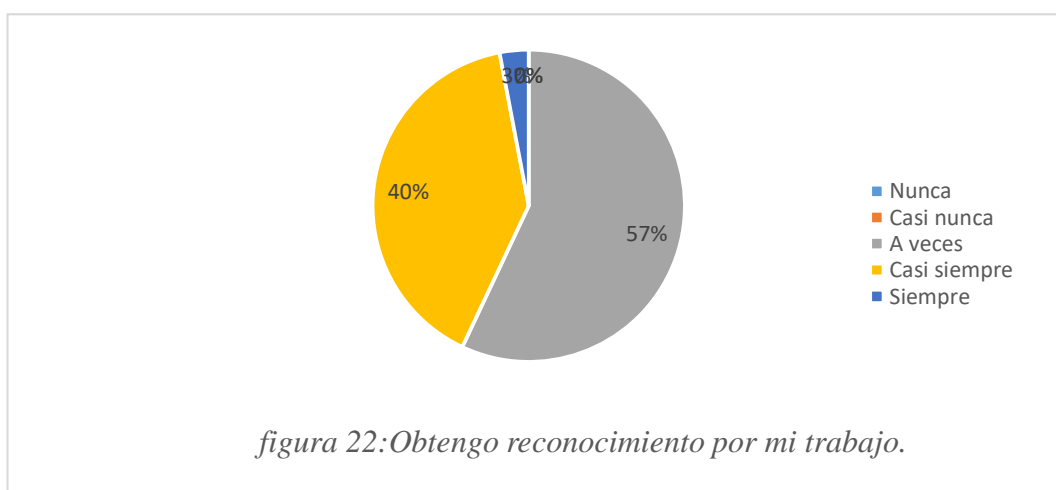
En la tabla 21, a un 43% de los trabajadores manifiestan que a veces se cumple con los objetivos programados eficientemente, un 40% indican que casi siempre y solo el 17% afirman que casi nunca.

TABLA 22.

Obtengo reconocimiento por mi trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	17	57%
Casi siempre	12	40%
Siempre	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

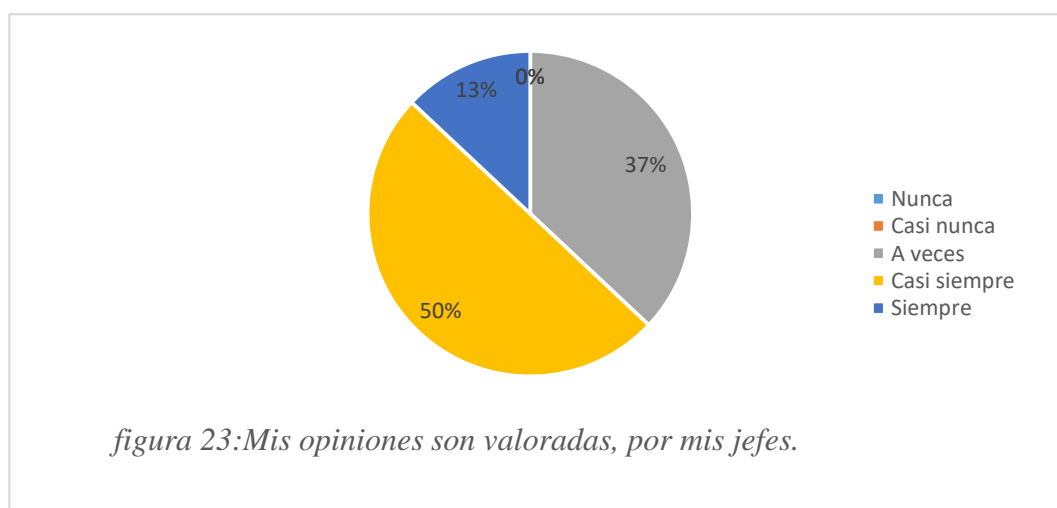
En la tabla 22, a un 57% de los trabajadores manifiestan que a veces obtengo reconocimiento por mi trabajo, un 40% indican que casi siempre y solo el 3% afirman que siempre.

TABLA 23.

Mis opiniones son valoradas, por mis jefes.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	11	37%
Casi siempre	15	50%
Siempre	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

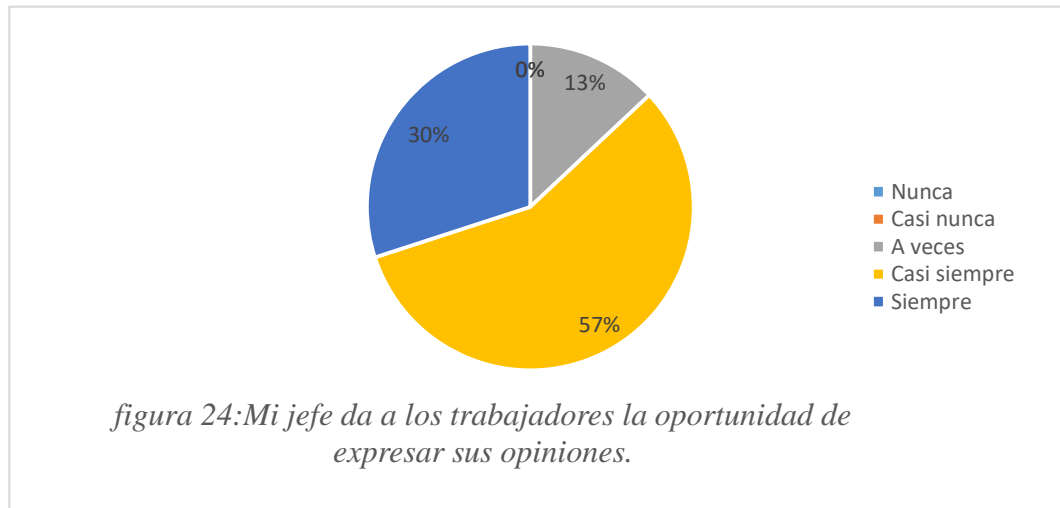
En la tabla 23, a un 50% de los trabajadores manifiestan que casi siempre mis opiniones son valoradas, por mis jefes, un 37% indican que a veces y solo el 13% afirman que siempre.

TABLA 24.

Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	4	13%
Casi siempre	17	57%
Siempre	9	30%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

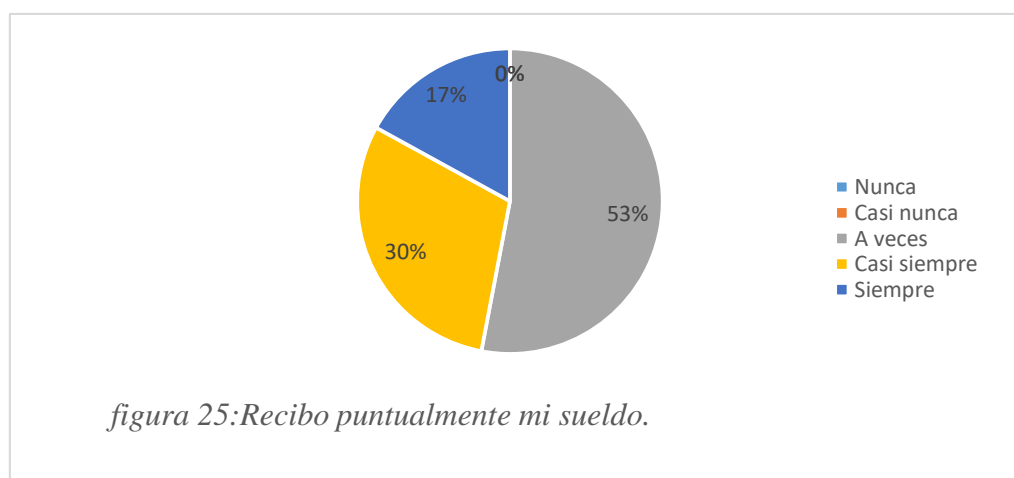
En la tabla 24, a un 57% de los trabajadores manifiestan que casi siempre mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones, un 30% indican que siempre y solo el 13% afirman que a veces.

TABLA 25.

Recibo puntualmente mi sueldo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	16	53%
Casi siempre	9	30%
Siempre	6	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

En la tabla 25, a un 53% de los trabajadores manifiestan que a veces recibo puntualmente mi sueldo, un 30% indican que casi siempre y solo el 17% afirman que siempre.

TABLA 26:**Resultado de correlación entre clima organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac, Huacho– 2021.**

		Clima organizacional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Clima organizacion al	Coeficiente de correlación	0,504**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30
Gestión del talento humano		Coeficiente de correlación	0,624**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel (0,01).

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Se aprecia en la tabla 26, que el resultado del nivel de correlación entre las variables en estudio, por el Rho de Spearman es 0,624, donde se afirma que existe una fuerte relación significativa (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, donde se acepta la hipótesis propuesta, determinando que existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Sodimac, huacho - 2021.

4. Análisis y Discusión.

Para hacer nuestro análisis de los objetivos planteados nos basamos a los resultados obtenidos por parte de los trabajadores de la empresa Sodimac de huacho, ya que nos permitirá resolver la problemática encontrada: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac - Huacho 2021?

1. Describir si el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac – Huacho 2021.

Con el resultado de la tabla 26, del Rho de Spearman es 0,624 donde se afirma que existe una relación significativa (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, donde se acepta la hipótesis propuesta, encontró que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión del talento humano de los colaboradores de Sodimac, huacho - 2021. Como señaló **Naveros (2019)**, argumentó que en el estudio mostraron cierto nivel de significancia ($p = 0.000 < 0.05$), por lo que se adoptó una hipótesis alternativa, según la cual la gestión del talento está relacionada con el clima organizacional de los empleados. Es necesario incentivar a los empleados a participar activamente en la estructura organizacional, pues de esta forma los empleados aprenden sobre la misión y visión planteada por la organización para alcanzar las metas y misiones. Según **Abanto (2019)**, Mencionó que cuando existe una relación significativa, el incremento del chi cuadrado es superior al valor teórico de 6,7, concluyendo que se necesita mejorar el 43,4% de la gestión del talento. Se recomienda fortalecer la gestión del talento en una institución privada de Pacifico College, que gestiona el proceso de reclutamiento, regula la selección de empleados, realiza capacitaciones, administra recompensas y crea un ambiente fuerte y estructurado para el logro de las metas armonía con **Manturano (2020)**, Menciona que, si hay una correlación significativa, el aumento de chi cuadrado supera el valor teórico de 6,7 y encuentra que el 43,4% de la gestión del talento necesita mejorar. Se recomienda fortalecer la gestión del talento en Pacifico

College, institución privada que gestiona el proceso de reclutamiento, regula el reclutamiento, realizar capacitaciones, administra recompensas y crea un ambiente fuerte y estructurado para el logro de metas.

Se concuerda con los escritores que, hay una relación significativa, cuando no hay un buen ambiente laboral donde se pueda desarrollar el personal de manera óptima como; elevar el nivel de competitividad de los colaboradores en la empresa Sodimac, huacho pues no ayudará a mejorar la gestión del talento humano, ni el trabajador podrá desarrollar sus actividades diarias eficientemente, repercutiendo hacia el logro de las metas propuestas en la empresa.

2. **Detallar el clima organizacional que hay en la empresa Sodimac, Huacho -2021.**

Cuando se trata del clima organizacional vemos en la tabla 10, el 56% de los empleados dicen "casi siempre", mi jefe está disponible para ayudar cuando sea necesario, en la tabla 6, el 53% de los empleados dicen "casi siempre" se siente integrada con la empresa, y en la Tabla 3 peor aún, significa que el 50% de los empleados dice que "a veces" hay una buena cultura organizacional en la empresa, mientras que en la Tabla 4, solo hay un 40% de los empleados que dice "casi siempre", acuerda las decisiones de tu jefe para agilizar los procesos administrativos. Haciendo referencia a **Loaiza et al. (2019)** define el clima organizacional como la creencia y perceptibilidad de los empleados en su medio laboral, compuestas por diversas variables de la organizacionales y personal. Como dice **Flores (2018)**, En mi estudio, si existe una relación estadísticamente significativa, es una correlación moderadamente positiva. Quieren aumentar la motivación del personal administrativo y los profesores porque juegan un papel importante dentro y fuera de la organización para hacer mejor su trabajo. Haciendo referencia a **Ávalos (2020)**, concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión del talento y el clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Cayetano. Se deber hacer estudios aparte sobre la gestión humana del talento, como la proactividad, el estrés, el reconocimiento entre pares y superiores, ya que son

aspectos importantes para el desarrollo de carrera de los empleados.

Se coincide con los investigadores, que hay un clima organizacional débil que se debe mejorar, el objetivo del estudio es crear un mejor ambiente de trabajo, en la encuesta nos expresa claramente donde podemos identificar los puntos más importantes que están siendo afectados. es importante hacer sentir que nuestros trabajadores son importantes para la empresa, que sean escuchados, así no generar baja motivación que afecta directamente al rendimiento. La organización que busca la mejora continua tanto en su productividad como en la de sus empleados y puede determinar que necesita ser evaluado para lograr los objetivos.

3. **Determinar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Sodimac, Huacho- 2021. MAS 2**

En cuanto a la gestión del talento de las personas, en la Tabla 14, el 47% de los empleados dice que “a veces” la empresa promueve la capacitación de los empleados, en la Tabla 21, otro 43% de los empleados dice que “a veces” las metas programadas se logran efectivamente. , también en la Tabla 25, 53% de los empleados dicen que "a veces" me pagan a tiempo, y en la Tabla 22, 57% de los otros empleados dicen que "a veces" me reconocen por mi trabajo. En opinión de **Cuesta (2017)**, sostiene que la gestión del talento humano optimiza la forma de trabajar de los empleados y contribuye al logro de las metas y misiones de la organización, por lo que la gestión de las personas que trabajan en las organizaciones requiere perseverancia y determinación. Como bien lo señaló **Mendoza (2021)**, en su investigación dice que la gestión del talento humano está muy relacionada con el clima laboral, lo cual es enfatizado por la correlación de Spearman, para $r = 0.921$. Nos dice **Huamani (2018)**, De acuerdo a los resultados de la investigación se encontró que existe una relación directa e insignificante entre la gestión del talento y el clima organizacional de los empleados en la Dirección General de Personal del Ministerio de Salud. De los resultados obtenidos podemos concluir que el bajo grado de correlación es resultado del nivel medio percibido de ambas variables, además,

tomemos en cuenta un 25% y un 22,1% de empleados de nivel bajo.

Existe coincidencia en los estudios realizados , la gestión del talento humano es fundamental para las organizaciones en la actualidad, y esto se debe sobre todo a la necesidad de crear una ventaja competitiva, ya que si existe una relación positiva en el clima organizacional los empleados podrán cumplir con sus metas satisfactoriamente, de esta forma se sientan parte de la organización y logran la metas planteadas, de acuerdo a los resultados se puede apreciar que no es satisfactorio ya que no hay una correcta gestión por parte de los gerentes hacia sus trabajadores. Es de suma importancia estos puntos, para que los trabajadores se desarrollen de manera óptima tiene que haber una capacitación continua, es muy importante tener el recurso humano incentivado a alcanzar las metas diarias, con una visión de desarrollo.

4. Demostrar que el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac, Huacho – 2021.

En la Tabla 1 observamos que el 53% dice que “casi siempre” es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo., en la Tabla 2, el 67 % indica que “a veces” las metas que se proponen las pueden lograr mensualmente, y también en la tabla 19, el 50% de los empleados dice que “casi siempre”, y en la tabla 20, el 60% dice que “casi siempre” los empleados de la empresa son competitivos. Según **Horna (2021)**, Se encontró que la relación entre la gestión del talento y el clima organizacional es muy positiva, dando un coeficiente de Spearman de 0,808 y un nivel de significancia de 0,000. Los eventos culturales o deportivos deben diseñarse para fomentar la participación de los empleados, lo que significa que todas las industrias pueden interactuar, creando así un ambiente de trabajo confiable. Según **Terrones (2018)**, el argumento en su estudio, para Spearman $\rho = 0.771$ y nivel de significación 0.012 en la prueba estadística, también plantea que existe una relación entre las variables analíticas del clima organizacional. Como señala **Lujan (2018)**, argumenta en su investigación que si existe una relación estadísticamente

significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa WORK NET S.A.C. -Chorrillos, mediante un R de Pearson de 0,970, a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Los autores coinciden en su estudio, en que se debe fortalecer y priorizar a los trabajadores, manteniendo su motivación ya que es beneficioso para la empresa y así aumentar el nivel de compromiso entre sus trabajadores con la empresa, permitiéndoles mejorar significativamente sus niveles de productividad y desempeño. Además, asegurar que en el trato con los clientes estos transmitan una buena imagen de la organización, es muy importante es que la empresa se plantee metas alcanzables y crea amplias oportunidades de crecimiento en la empresa. Hay coincidencia en que es necesario una buena gestión en los personales, potenciando todas sus habilidades para crear un ambiente armonioso y hay que buscar darles un buen trato en todo momento; también hay que aplaudir sus méritos, logros y virtudes, así como tener mucho tacto para decirles aquellas cosas que deben mejorar.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

1. Se concluye científicamente que “existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión del talento humano” ya que el Rho de Spearman es 0,624, donde $p=0,000 < 0,05$, este resultado permite confirmar que la buena organización, gestión, comunicación, valoración hacia nuestros trabajadores se relacionan con el clima organizacional.
2. Concluimos que el clima organizacional no es eficiente ya que hay un 56% de trabajadores manifiestan que “casi siempre” mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita , tal como se ve en la tabla 10 ,este punto muy importante ya que afecta el desempeño del trabajador, generando deslealtad y lentitud en la toma de decisiones, esto se ve en la tabla 6, cuando el 53% de los trabajadores indican que “casi siempre” me siento integrado en la empresa mientras, en la tabla 3, nos dice que el 50% de trabajadores manifiestan que “a veces” existe una buena cultura organizacional en la empresa, esto se debe que no hay una comunicación clara donde puedan expresar sus incomodidades o deficiencias que presentan en su labor de trabajo y en la tabla 4, solo 40% indican que “casi siempre” está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativos, esto nos indica que hay discrepancias con las decisiones que ejecuta , no es satisfactorio al 100%.
3. Se concluye que el nivel de la gestión del talento humano no es eficiente: en la tabla 14, el 47% manifiestan que “a veces” la empresa promueve capacitación del personal, esto afecta al personal para que se desarrolle de manera eficiente causando presión y mal manejo de sus actividades diarias, en la tabla 21, un 43% manifiestan que “a veces” se cumple con los objetivos programados eficientemente , esto genera frustración y bajo nivel de motivación , asi mismo en la tabla 25, un 53% manifiestan que “a veces” recibe puntualmente mi sueldo, el retraso en el pago genera renuncias

, inseguridad en el personal , esto se refleja en la tabla 22, un 57% de los trabajadores manifiestan que “a veces” obtengo reconocimiento por mi trabajo, es uno de los problemas que más afecta a los empleados genera desmotivación y en consecuencia, menor productividad y mayores conflictos entre los trabajadores y superiores.

4. Concluimos que si se mejora el clima organizacional, pues la gestión del talento humano será más eficiente, ya que la empresa debe priorizar el capital humano, esto se ve en la tabla 1, el 57% que manifiestan que “casi siempre” se sienten motivados o estimulado para desempeñarse de manera adecuada en su centro laboral, esto genera un desinterés por su puesto de trabajo , falta de compromiso e incumplimiento de objetivos, como nos indica en la tabla 2, que el 67% manifiestan que “a veces” las metas que le proponen mensualmente son manejables, no hay un buen seguimiento al personal y una mala práctica de inducción al personal, como lo hace notar en la tabla 19, cuando el 50% indican que “casi siempre” los resultados generados en el plazo establecido son incompletos, así mismo en la tabla 20, el 60% indican que “casi siempre” el personal de la empresa, son competitivos, esto se debe por la falta de comunicación, generando una insatisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones.

1. Con respecto al objetivo general damos por recomendación organizar deportes para unir entre colaboradores la armonía y así poder sobrellevarse con lo laboral obteniendo así un área de trabajo en paz donde se sientan a gusto, con una gestión de talento basada en mejorar la capacidad del personal a través de las capacitaciones, así conozcan más sobre la empresa y se identifiquen con ella logrando un mejor desempeño laboral.
2. En relación al objetivo específico 1, se recomienda que se ejecuten programas de integración demostrando que la empresa se preocupa por sus intereses y condiciones laborales como full day, part time, mejorando el ambiente laboral en la empresa. por parte de los jefes del área tener una comunicación asertiva con los trabajadores demostrando confianza y finalmente con encuestas anónimas para evaluar al personal.
3. En relación al objetivo 2, se recomienda que se ejecute capacitaciones constantes para que refuercen las habilidades de los trabajadores, aumenten su conocimiento en el área de trabajo, como resultado una mejor atención al cliente, para que se cumpla los objetivos se debe crear estrategias de plan de acción acorde al objetivo que se desea lograr con un seguimiento diario, un factor muy importante es que la empresa gestione a tiempo el pago a sus empleados de acuerdo a la fecha establecida y brindando una retroalimentación ya que les da confianza en su propio trabajo y refuerza aquello que están haciendo bien. También los ayuda a saber qué necesitan mejorar específicamente y cómo hacerlo, demostrando el interés y la preocupación del gerente por el empleado como persona.
4. En relación al objetivo 3: Se recomienda que se debe premiar los logros de sus trabajadores por diversos medios para motivar a los trabajadores a seguir desempeñándose bien en sus puestos y tener el deseo de seguir cumpliendo las metas que se han propuesto dentro de la organización así como también evaluar

continuamente la productividad de los trabajadores con encuestas, test virtuales, competencias entre compañeros para lograr un reconocimiento semanal o mensual por ser el trabajador del día, así manteniendo un ambiente laboral tranquilo, sin preocupaciones, enfocados en sus metas diarias.

8. Referencias Bibliográficas.

Abanto, L. (2019) *influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en la institución educativa particular del pacífico College, Cajamarca- Perú.* tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. universidad nacional de Cajamarca facultad de ciencias económicas contables y administrativas. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3800/liliana%20marisol%20abanto%20hernandez.pdf?sequence=1&isallowed=y>.

Alles, M (2010) *Desarrollo del talento humano: basado en competencias.* La edit. 3, Buenos aires: Granica. Recuperado de https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf

Avalos, O. & Malca, I. (2020) *Gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del hospital Cayetano Heredia Lima, Perú – 2020.* Tesis para obtener el grado académico de maestro en gerencia de salud. Universidad nacional del Callao escuela de posgrado. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5734/tesis-maestro-%20malca%20y%20avalos-fcs-2020.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Begazo, L. (2018) *Clima organizacional y gestión del talento humano al interior del colegio santa rosa de Viterbo - período 2017.* Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias: con mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos. Universidad nacional de san Agustín de Arequipa escuela de posgrado, Arequipa – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9009/CHMbemelm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Bordas, M. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral.* Libro edición digital

(epub): editorial uned, Vol. 1. Universidad educación a distancia Madrid.
Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>.

Castañeda, C. & Rios, 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*. Macro proyecto de investigación. Universidad de manizales especialización en gerencia del talento humano Pereira, Colombia. Recuperado de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4207/Casta%C3%B1eda_Osorio_Carolina_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cedeño, M. & Zambrano, E. (2021) *Clima organizacional en la gestión del talento humano de las instituciones financieras*. Tesis para obtener el título de licenciado. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. Recuperado de [file:///C:/Users/susanibardeysi18/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalEnLaGestionDelTalentoHumanoDeLa-8383830%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/susanibardeysi18/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalEnLaGestionDelTalentoHumanoDeLa-8383830%20(1).pdf).

Chávez, Y. & Condori, G. (2019) *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en mi banco - banco de la microempresa, sucursal huancavelica-2019*. Tesis para optar el título profesional de: licenciado en administración. universidad nacional de Huancavelica-Perú. Recuperado de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/2954/tesis-2019-administraci%C3%93nchavez%20escobar%20y%20condori%20baltazar.pdf?sequence=1&isallowed=y>.

Cuesta, A. (2010) *Definición de Gestión del talento humano y del conocimiento*.

Rev. latinoam. psicol. vol.45 no.1 Bogotá Jan./Apr. 2013. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000100012

Daza, A., Beltrán, L. & Silva, J. (2021) *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe, colombiana*. Revista Facultad de Ciencias Económicas. editorial neogranadina, Vol. 29. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>

Fonseca, J. (2019) *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Huaura – 2018*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología. Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión facultad de ciencias sociales, Huacho – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4029/Jesus%20Alberto%20fonseca%20leon.pdf?sequence=1&isallowed=y>

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 para optar el grado académico de: maestra en administración de la educación. Universidad postgrado Cesar Vallejo, Lima – Perú. Recuperado de [file:///C:/Users/susanibardeysi18/Downloads/Flores_VE%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/susanibardeysi18/Downloads/Flores_VE%20(3).pdf).

Guevara, X. (2018) *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Maestría en Investigación en Educación. Universidad Andina Simón Bolívar - Sede Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>.

- Guanipa, L. (2020)** *La identidad social en la educación: hacia una participación ciudadana*. Revista vol. 12 n°1. Universidad Científica del Sur. Lima-Perú. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S241509592020000100155&script=sci_arttext
- Horna, B. & Rossi, B. (2021)**, *Gestión del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A- 2020*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad privada facultad de ciencias económicas. Trujillo-Perú. Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8254/1/rep_brenda.horna_brenda.rossi_gesti%20del.talento.humano.pdf.
- Huamani, 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 para optar el grado académico de maestro en gestión pública. Universidad cesar vallejo, Lima Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23470/Naccha_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Huayta, J. & Huayanay, M. (2021)** *Definición del clima organizacional*. Tesis Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una ceiba en Santiago de surco – lima. Universidad nacional de Huancavelica – Perú. Recuperado de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/3916/tesis-seg-esp-fed-2021-huayta%20castillo%20y%20huayanay%20huaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lujan, k. (2018)** *Gestión del talento humano y el clima organizacional en la*

empresa Work Net S.A.C. – chorrillos. Tesis para obtener el título de licenciada en administración de empresas. Universidad autónoma del Perú. Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/807/Lujan%20Chuquiyaury%20De%20Calle%2c%20Katherine%20Yudith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

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 para optar el grado académico de doctor en administración. Universidad nacional de Ucayali-Perú. Recuperado de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/unu/4314/unu_doctorado_2020_td_teofilo-Manturano.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Mendoza, J (2021) *Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar, Lima - Perú 2020*. Tesis para optar el título de licenciado en administración y gestión de empresas. Universidad peruana de las américas escuelas de administración y gestión de empresas. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1513/mendoza%20sierra.pdf?sequence=1&isallowed=y>.

Nolberto, M. (2017) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*. Tesis para optar el grado de licenciado en administración. Universidad de Huánuco facultad de ciencias empresariales. Huánuco-Perú. Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed.

Naveros, G. (2018). *Gestión de talento humano y clima organizacional en los*

colaboradores de la tienda Mass - Chorrillos 2018. Tesis para obtener el titulado de licenciada en administración de empresas. Universidad autónoma del Perú.: Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/994/Naveros%20Baldarrago%2c%20Gaby.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Percy, G. (2018) *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018*. Tesis para optar el grado académico de doctor en administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/unjfsc/2241/aliaga%20lopez%20guillermo.pdf?sequence=1&isallowed=y..>

Paredes, S. Ortega, G. & Suarez, J. (2017) *Definición de términos: cultura organizacional*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>

Pineda, A. (2020) *la comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital*. Revista Geon vol 7 no 1 junio 2020. Universidad Manizales, Colombia. Recuperado de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182>.

Ruiz, N. (2021) *Teorías del clima organizacional. Tesis de clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-essalud, Lambayeque Perú, 2019*. Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión Pública. Universidad pacifico. Recuperado de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Soto, L. (2018) *Teoría de la activación humana: una oportunidad para el desarrollo de la potencialidad del talento en el contexto escolar*. Revista,

Educere, vol. 22, núm. 73, pp. 649-663. Universidad de los Andes, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/356/35656676014/html/>.

Terrones, H. & Terrones, E. (2018) *Clima organizacional basado en la gestión de talento humano y su influencia en los factores de permanencia laboral en la coopac “nuestra señora del rosario” de Cajabamba año 2018.* Trabajo de investigación para optar el grado académico de maestro en: Dirección y Gestión del Talento Humano. Universidad privada del norte, Cajamarca - Perú. Recuperado de <https://1library.co/document/q2k777eq-organizacional-gestion-influencia-factores-permanencia-senora-rosario-cajabamba.html...>

Uribe, J (2015) *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.* Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Mexicana. Recuperado de <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>.

Valenzo, M. (2019) *La competitividad como estrategia de crecimiento en las organizaciones.* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo-México. Recuperado de https://www.ecorfan.org/handbooks/Handbooks_La_competitividad_como_estrategia_de_crecimiento_en_las_organizaciones_TI/Handbooks_La_competitividad_como_estrategia_de_crecimiento_en_las_organizaciones_TI_1.pdf.

Vinueza, A. (2017), *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador.* Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Willians, G. Rodríguez, R. Luengas, A & Gonzales, D. (2012) *Articulo Incentivos: Una forma de motivar*. Departamento Académico de Contabilidad y Finanzas. Recuperado de [https://contaduriapublica.org.mx/2012/10/01/incentivos-una-forma-de-motivar/#:~:text=Gorbaneff%20\(2009%2C%20p%C3%A1g.,de%20ciertas%20normas%20de%20conducta](https://contaduriapublica.org.mx/2012/10/01/incentivos-una-forma-de-motivar/#:~:text=Gorbaneff%20(2009%2C%20p%C3%A1g.,de%20ciertas%20normas%20de%20conducta).

ANEXOS:

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Clima organizacional y la gestión del talento humano de los colaboradores en la empresa Sodimac de la ciudad de huacho– 2021.</p>	<p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac - Huacho 2021?</p>	<p>Objetivo general.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir si el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac – huacho 2021. <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Detallar el clima organizacional que hay en la empresa Sodimac, Huacho -2021. 2. Determinar el nivel de la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Sodimac, Huacho-2021. 3. Demostrar que el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac, Huacho – 2021. 	<p>“El clima organizacional se relaciona significativamente en la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa Sodimac – huacho 2021”.</p>	<p>“clima organizacional y la gestión del talento humano “</p>	<p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población: 150 empleados</p> <p>Muestra: A través del muestreo simple, el cual quedó en 30 empleados</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Rodríguez (2016) define el clima organizacional como un elemento esencial en toda organización, que interviene directamente en el comportamiento del trabajador, así manifiesta que, el clima comprende el conjunto de apreciaciones y percepciones que posee cada colaborador de forma individual respecto a los procesos y tareas que se dan al interior de la organización.</p>	<p>Es el entorno laboral percibido y desarrollado por cada talento humano de una organización; compuesto por las dimensiones; cultura organizacional, comunicación, potencial humano, se podrá evaluar cómo se encuentra la empresa Sodimac, huacho 2021.</p>	Cultura organizacional	Motivación	1. ¿Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo? 2. ¿Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables? 3. ¿Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa?
				Toma de decisión	4. ¿Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativo?
				Identidad	5. ¿Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa? 6. ¿Usted siente que la organización lo integra?
			Comunicación	Redes de la comunicación	7. ¿Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?
				Distorsiones y barreras a la comunicación	8. ¿Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo? 9. ¿Está de acuerdo con las oportunidades que existe para dar tus sugerencias sobre temas que existen en la organización?
			Potencial Humano	Liderazgo	10. ¿Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita? 11. ¿Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa?
				Retención de talento	12. ¿Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos? 13. ¿Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

V. 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	<p>Pérez (2016), Se puede definir como el proceso que se ejecuta en una empresa, en el que se busca mantener un nivel alto de calidad y productividad, donde se capta, incentiva y administra un plan los colaboradores, con el fin de cumplir con estas metas.</p>	<p>La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Tiene como dimensiones: capacitación laboral, evaluación de desempeño laboral, recompensas laborales.</p>	Capacitación laboral	Capacitación de acuerdo a las necesidades de la empresa.	14. ¿La empresa promueve capacitación del personal? 15. ¿Existe la retroalimentación de las capacitaciones?
				Entrenamiento y desarrollo de los empleados.	16. ¿El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza? 17. ¿La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados?
				Incremento de capacidades de cada empleado.	18. ¿Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional?
			Evaluación de desempeño	Competencias	19. ¿Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos? 20. ¿El personal de la empresa son competitivas?
				Logro de metas	21. ¿Se cumple con los objetivos programados, eficientemente?
			Recompensas laborales	Reconocimiento	22. ¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo? 23. ¿Mis opiniones son valoradas, por mis jefes?
				Estímulos	24. ¿Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones? 25. ¿Recibo puntualmente mi sueldo?



ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SODIMAC – 2021.

Estimado (a): Reciba mi cordial saludo. El presente cuestionario forma parte de una investigación para la elaboración de nuestro proyecto de tesis. La información proporcionada permitirá determinar la relación entre el clima organizacional y gestión del talento humano.

PARTE I

Recuerde que no hay opiniones buenas o malas, correctas o incorrectas. Son sus opiniones sinceras las que serán realmente valiosas y con fines exclusivamente de investigación. ¿Podríamos contar con su opinión? por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género: Femenino Masculino

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Clima organizacional y la Gestión del talento humano en los trabajadores de la empresa Sodimac- Huacho 2021. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

VI: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Ítems	Cultura Organizacional	1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo?					
2	¿Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables?					
3	¿Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa?					
4	¿Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativo?					
5	¿Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa?					
6	¿Usted siente que la organización lo integra?					
	Comunicación	1	2	3	4	5
7	¿Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o					

	percepciones relacionadas al trabajo?					
8	¿Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo?					
9	¿Está de acuerdo con las oportunidades que existe para dar tus sugerencias sobre temas que existen en la organización?					
	Potencial	1	2	3	4	5
10	¿Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita?					
11	¿Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa?					
12	¿Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos?					
13	¿Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa?					
V2: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
	Capacitación laboral	1	2	3	4	5
14	¿La empresa promueve capacitación del personal?					
15	¿Existe la retroalimentación de las capacitaciones?					
16	¿El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza?					
17	¿La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados?					
18	¿Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional?					
	Evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
19	¿Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos?					
20	¿El personal de la empresa son competitivas?					
21	¿Se cumple con los objetivos programados, eficientemente?					
	Recompensas laborales	1	2	3	4	5
22	¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?					
23	¿Mis opiniones son valoradas, por mis jefes?					
24	¿Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones?					
25	¿Recibo puntualmente mi sueldo?					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO– 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Pablo Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac – huacho 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO- 2021.**

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSION	ITEMS	SUFICIEN CIA	COHERENCI A	RELEVANC IA	CLARIDA D	OBSERVACIONE S
Cultura organizacional	1. ¿Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa?	4	4	4	4	
	4. ¿Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativo?	4	4	4	4	
	5. ¿Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa?	4	4	4	4	
	6. ¿Usted siente que la organización lo integra?	4	4	4	4	
Comunicación	7. ¿Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo?	4	4	4	4	
	9. ¿Está de acuerdo con las oportunidades que existe para dar tus sugerencias sobre temas que existen en la organización?	4	4	4	4	
Potencial humano	10. ¿Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita?	4	4	4	4	
	11. ¿Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa?	4	4	4	4	
	12. ¿Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos?	4	4	4	4	
	13. ¿Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	


N Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Capacitación laboral	1. ¿La empresa promueve capacitación del personal?	4	4	4	4	
	2. ¿Existe la retroalimentación de las capacitaciones?	4	4	4	4	
	3. ¿El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza?	4	4	4	4	
	4. ¿La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados?	4	4	4	4	
	5. ¿Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional?	4	4	4	4	
Evaluación de desempeño	6. ¿Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos?	4	4	4	4	
	7. ¿El personal de la empresa son competitivas?	4	4	4	4	
	8. ¿Se cumple con los objetivos programados, eficientemente?	4	4	4	4	
Recompensas laborales	9. ¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?	4	4	4	4	
	10. ¿Mis opiniones son valoradas, por mis jefes?	4	4	4	4	
	11. ¿Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones?	4	4	4	4	
	12. ¿Recibo puntualmente mi sueldo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Díaz			Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe		



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO– 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Carlos González Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial en Marketing

TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac – huacho 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO- 2021.**

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Cultura organizacional	1. ¿Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa?	4	4	4	4	
	4. ¿Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativo?	4	4	4	4	
	5. ¿Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa?	4	4	4	4	
	6. ¿Usted siente que la organización lo integra?	4	4	4	4	
Comunicación	7. ¿Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo?	4	4	4	4	
	9. ¿Está de acuerdo con las oportunidades que existe para dar tus sugerencias sobre temas que existen en la organización?	4	4	4	4	
Potencial humano	10. ¿Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita?	4	4	4	4	
	11. ¿Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa?	4	4	4	4	
	12. ¿Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos?	4	4	4	4	
	13. ¿Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Capacitación laboral	1. ¿La empresa promueve capacitación del personal?	4	4	4	4	
	2. ¿Existe la retroalimentación de las capacitaciones?	4	4	4	4	
	3. ¿El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza?	4	4	4	4	
	4. ¿La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados?	4	4	4	4	
	5. ¿Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional?	4	4	4	4	
Evaluación de desempeño	6. ¿Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos?	4	4	4	4	
	7. ¿El personal de la empresa son competitivas?	4	4	4	4	
	8. ¿Se cumple con los objetivos programados, eficientemente?	4	4	4	4	
Recompensas laborales	9. ¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?	4	4	4	4	
	10. ¿Mis opiniones son valoradas, por mis jefes?	4	4	4	4	
	11. ¿Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones?	4	4	4	4	
	12. ¿Recibo puntualmente mi sueldo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

E

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr. Carlos Gonzáles Chávez			Fecha:	
Firma:	Teléfono: 943656464		Email: carlos.chavez@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO– 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor de finanzas contables

TIEMPO: 31 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si el clima organizacional se relaciona en la gestión del talento humano de los trabajadores en la empresa Sodimac – huacho 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO– 2021.

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

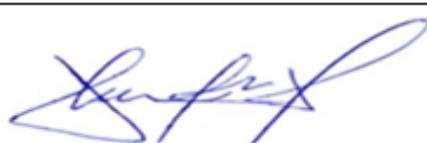
DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Cultura organizacional	1. ¿Usted considera que es incentivado de manera óptima para desenvolverse correctamente en su trabajo?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera que los objetivos que dan al mes son aceptables?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera usted que existe una buena cultura organizacional en la empresa?	4	4	4	4	
	4. ¿Está de acuerdo con las decisiones que toma el jefe para brindar mejoras en los procesos administrativo?	4	4	4	4	
	5. ¿Los colaboradores sienten responsabilidad con la empresa?	4	4	4	4	
	6. ¿Usted siente que la organización lo integra?	4	4	4	4	
Comunicación	7. ¿Mi superior nos avisa frecuentemente a nosotros los trabajadores para recordarnos apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?	4	4	4	4	
	8. ¿Mi jefe inmediato tiene manera para corregir cuando está mal mi trabajo?	4	4	4	4	
	9. ¿Está de acuerdo con las oportunidades que existe para dar tus sugerencias sobre temas que existen en la organización?	4	4	4	4	
Potencial humano	10. ¿Mi jefe tiene disponibilidad de ayuda cuando se le necesita?	4	4	4	4	
	11. ¿Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa?	4	4	4	4	
	12. ¿Se valora mi trabajo y se lo que se espera de mi para lograr los logros y objetivos?	4	4	4	4	
	13. ¿Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Capacitación laboral	1. ¿La empresa promueve capacitación del personal?	4	4	4	4	
	2. ¿Existe la retroalimentación de las capacitaciones?	4	4	4	4	
	3. ¿El jefe lo orienta, acompaña y respalda en las actividades laborales que realiza?	4	4	4	4	
	4. ¿La empresa cuenta con sus documentos de gestión actualizados?	4	4	4	4	
	5. ¿Mis capacitaciones me ayudan en mi desarrollo profesional?	4	4	4	4	
Evaluación de desempeño	6. ¿Los resultados generados en el plazo establecido son incompletos?	4	4	4	4	
	7. ¿El personal de la empresa son competitivas?	4	4	4	4	
	8. ¿Se cumple con los objetivos programados, eficientemente?	4	4	4	4	
Recompensas laborales	9. ¿Obtengo reconocimiento por mi trabajo?	4	4	4	4	
	10. ¿Mis opiniones son valoradas, por mis jefes?	4	4	4	4	
	11. ¿Mi jefe da a los trabajadores la oportunidad de expresar sus opiniones?	4	4	4	4	
	12. ¿Recibo puntualmente mi sueldo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943386707	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	

