

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

“Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020”

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

JENNY CECILIA, MENDOZA SIERRA

ORCID: 0000-0001-7098-7195

ASESOR:

MG. LUIS GOMEZ ACHOCALLA

ORCID: 0000-0002-5410-0512

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO

INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

JULIO, 2021

Dedicatoria

A Dios y a mi familia. Dios siempre está presente en cada momento de mi vida. A mi familia que me da fortaleza y me inspira a seguir adelante en cada proyecto propuesto.

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por ser mi luz que alumbra mi camino, asimismo agradezco a mi familia por darme el ejemplo de vida a seguir.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020. Asimismo, la hipótesis formulada manifiesta que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral, para ello se aplicó adecuadamente herramientas profesionales. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, el diseño descriptivo correlacional, no experimental con la asistencia del método deductivo, se contó con una muestra de 152 colaboradores, se utilizó la técnica - encuesta aplicando un cuestionario virtual a cada uno de los participantes, en esa misma línea el procesamiento de datos se realizó a través de los programas Excel y SPSS v26, los cuales fueron esenciales para la organización de los datos. El resultado mostró que un 80,3 % estuvo de acuerdo que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral. Por otra parte, 129 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado. La conclusión principal evidenció que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral, ello se destaca mediante una correlación de Spearman, dando como resultado $r= 0.921$.

Palabra clave: Gestión del talento humano, clima laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the work environment in a company in the Courier sector, Magdalena del Mar – Perú 2020. Likewise, the hypothesis formulated states that the management of human talent is significantly related to the work environment, for this, professional tools were properly applied. The methodology used was of a quantitative approach, the descriptive correlational design, not experimental with the assistance of the deductive method, there was a sample of 152 collaborators, the technique - survey was used applying a virtual questionnaire to each of the participants, in that the same line, the data processing was carried out through the Excel and SPSS v26 programs, which were essential for the organization of the data. The result showed that 80.3% agreed that developing intelligent talent management through appropriate organization and development would motivate the employee to improve their work performance. On the other hand, 129 of them fully agreed that negotiation composed of solutions and improvements effectively assist the development of an organized work environment. The main conclusion showed that the management of human talent is significantly related to the work environment, this is highlighted by a Spearman correlation, resulting in $r = 0.921$.

Keyword: Human talent management, work environment.

Tabla de contenidos

| | |
|----------------------------------------------------------|-----|
| Resumen | iv |
| Abstract | v |
| Lista de Tablas | ix |
| Lista de Figuras | xii |
| Introducción | 15 |
| Capítulo I: Problema de la Investigación | 18 |
| 1.1 Descripción de la Realidad Problemática..... | 18 |
| 1.2 Planteamiento del Problema | 21 |
| 1.2.1 Problema General..... | 21 |
| 1.2.2 Problemas Específicos..... | 21 |
| 1.3 Objetivos de la Investigación | 22 |
| 1.3.1 Objetivo General. | 22 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos..... | 22 |
| 1.4 Justificación e Importancia de la Investigación..... | 22 |
| 1.5 Limitaciones de la Investigación | 23 |
| Capítulo II: Marco Teórico | 24 |
| 2.1 Antecedentes de la Investigación | 24 |
| 2.1.1 Internacionales. | 24 |
| 2.1.2 Nacionales. | 27 |

| | | |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----|
| 2.2 | Bases teóricas | 29 |
| 2.2.1 | Bases teóricas sobre Gestión de Talento Humano | 29 |
| 2.2.2 | Bases teóricas sobre Clima laboral..... | 33 |
| 2.3 | Definición de Términos Básicos..... | 36 |
| Capítulo III: Metodología de Investigación | | 40 |
| 3.1 | Enfoque de la Investigación | 40 |
| 3.2 | Variables..... | 40 |
| 3.2.1 | Operacionalización de variables..... | 40 |
| 3.3 | Hipótesis..... | 42 |
| 3.3.1. | Hipótesis General..... | 42 |
| 3.3.2. | Hipótesis Específicas..... | 42 |
| 3.4 | Tipo de Investigación | 43 |
| 3.5 | Diseño de la investigación..... | 43 |
| 3.6 | Población y Muestra..... | 43 |
| 3.6.1. | Población..... | 43 |
| 3.6.2. | Muestra..... | 43 |
| 3.7 | Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos..... | 44 |
| 3.7.1. | Técnica..... | 44 |
| 3.7.2. | Instrumento de recolección de datos..... | 44 |
| Capítulo IV: Resultados | | 46 |

| | |
|----------------------------------------------------|-----|
| 4.1. Análisis de los Resultados | 46 |
| 4.1.1. Distribución de frecuencia. | 46 |
| 4.1.2. Prueba de normalidad..... | 74 |
| 4.1.3. Correlación..... | 75 |
| 4.2 Discusión | 79 |
| Conclusiones | 82 |
| Recomendaciones..... | 83 |
| Referencias | 84 |
| Anexo N° 01: Matriz de consistencia..... | 94 |
| Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación | 96 |
| Anexo N° 03: Instrumento de Validación | 98 |
| Anexo N° 04: Base de datos..... | 107 |

Lista de Tablas

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Operacionalización de las variables | 41 |
| Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del instrumento | 44 |
| Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos | 45 |
| Tabla 4: Pregunta 01: ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos colaboradores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos?..... | 46 |
| Tabla 5: Pregunta 02: ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos colaboradores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad? | 47 |
| Tabla 6: Pregunta 03: ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral? . | 48 |
| Tabla 7: Pregunta 04: ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadía de colaboradores clave para la empresa?..... | 49 |
| Tabla 8: Pregunta 05: ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales? | 50 |
| Tabla 9: Pregunta 06: ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los colaboradores promoverá a una mejoría de producción? | 51 |
| Tabla 10: Pregunta 07: ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de colaboradores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva? | 52 |
| Tabla 11: Pregunta 08: ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos colaboradores es una modalidad de atracción del talento?..... | 53 |
| Tabla 12: Pregunta 09: ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones? | 54 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 13: Pregunta 10: ¿Concuerda que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual?..... | 55 |
| Tabla 14: Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa? | 56 |
| Tabla 15: Pregunta 12: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa?..... | 57 |
| Tabla 16: Pregunta 13: ¿Concuerda usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa? | 58 |
| Tabla 17: Pregunta 14: ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa? | 59 |
| Tabla 18: Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples? | 60 |
| Tabla 19: Pregunta 16: ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral? | 61 |
| Tabla 20: Pregunta 17: ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones? | 62 |
| Tabla 21: Pregunta 18: ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones? | 63 |
| Tabla 22: Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los colaboradores deben analizar y tomar una decisión eficaz? | 64 |
| Tabla 23: Pregunta 20: ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los colaboradores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas? | 65 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 24: Pregunta 21: ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas? | 66 |
| Tabla 25: Pregunta 22: ¿Está usted de acuerdo que todos los colaboradores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas? | 67 |
| Tabla 26: Pregunta 23: ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida? | 68 |
| Tabla 27: Pregunta 24: ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales? | 69 |
| Tabla 28: Pregunta 25: ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado? | 70 |
| Tabla 29: Pregunta 26: ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los colaboradores de la empresa? | 71 |
| Tabla 30: Pregunta 27: ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los colaboradores debe ser ejecutada por la empresa? | 72 |
| Tabla 31: Pregunta 28: ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los colaboradores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores? ... | 73 |
| Tabla 32: Correlaciones entre las variables gestión del talento humano y clima laboral en una empresa del rubro Courier | 75 |
| Tabla 33: Correlación entre las variables dimensión sistémica y competencias grupales del clima laboral | 76 |
| Tabla 34: Correlación entre las variables dimensión estratégica y competencias individuales del clima laboral | 78 |

Lista de Figuras

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1: Grafico de barras de la Pregunta 01: ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos colaboradores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos? | 46 |
| Figura 2: Grafico de barras de la Pregunta 02: ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos colaboradores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad?..... | 47 |
| Figura 3: Grafic de barras de la Pregunta 03: ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral? | 48 |
| Figura 4: Grafico de barras de la Pregunta 04: ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadía de colaboradores clave para la empresa? | 49 |
| Figura 5: Grafico de barras de la Pregunta 05: ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales? | 50 |
| Figura 6: Grafico de barras de la Pregunta 06: ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los colaboradores promoverá a una mejoría de producción? | 51 |
| Figura 7: Grafico de barras de la Pregunta 07: ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de colaboradores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva? | 52 |
| Figura 8: Grafico de barras de la Pregunta 08: ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos colaboradores es una modalidad de atracción del talento? | 53 |
| Figura 9: Grafico de barras de la Pregunta 09: ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones? | 54 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 10: Grafico de barras de la Pregunta 10: ¿Concuerdas que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual? | 55 |
| Figura 11: Grafico de barras de la Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa?..... | 56 |
| Figura 12: Grafico de barras de la Pregunta 12: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa? | 57 |
| Figura 13: Grafico de barras de la Pregunta 13: ¿Concuerdas usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa? | 58 |
| Figura 14: Grafico de barras de la Pregunta 14: ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa? | 59 |
| Figura 15: Grafico de barras de la Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples? | 60 |
| Figura 16: Grafico de barras de la Pregunta 16: ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral? | 61 |
| Figura 17: Grafico de barras de la Pregunta 17: ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones?..... | 62 |
| Figura 18: Grafico de barras de la Pregunta 18: ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones? | 63 |
| Figura 19: Grafico de barras de la Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los colaboradores deben analizar y tomar una decisión eficaz? | 64 |
| Figura 20: Grafico de barras de la Pregunta 20: ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los colaboradores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas?..... | 65 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 21: Grafico de barras de la Pregunta 21: ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas?..... | 66 |
| Figura 22: Grafico de barras de la Pregunta 22: ¿Está usted de acuerdo que todos los colaboradores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas?..... | 67 |
| Figura 23: Grafico de barras de la Pregunta 23: ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida? | 68 |
| Figura 24: Grafico de barras de la Pregunta 24: ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales? | 69 |
| Figura 25: Grafico de barras de la Pregunta 25: ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado? | 70 |
| Figura 26: Grafico de barras de la Pregunta 26: ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los colaboradores de la empresa? | 71 |
| Figura 27: Grafico de barras de la Pregunta 27: ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los colaboradores debe ser ejecutada por la empresa? | 72 |
| Figura 28: Grafico de barras de la Pregunta 28: ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los colaboradores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores?..... | 73 |

Introducción

La gestión del talento humano forma parte del crecimiento en una empresa, pues esta se encarga de la mejora y funcionalidad de las capacidades y habilidades de cada trabajador, asimismo del vínculo de todas estas en un aspecto global, es por ello que las compañías constantemente promueven la capacitación de los colaboradores, a manera de incidir en la conducta, funcionalidad, productividad y personalidad de los colaboradores, para lograr entablar una relación entre todos los colaboradores que forman parte de la empresas, creando un clima adecuado.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general el de determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020. Asimismo se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la relación existente entre la dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano y las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020 y (b) Determinar la relación existente entre la dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano y las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020; para probar la hipótesis general que plantea que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020 y las hipótesis específicas son: (a) La dimensión sistémica de la Gestión del Talento se relaciona significativamente con las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020 y (b) La dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020.

Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando como técnica la encuesta de opinión con la ayuda de un cuestionario virtual aplicado vía internet, cuyo contenido lo conforma 28 preguntas cerradas con alternativas tipo Likert referentes a las variables de estudio “Gestión de Talento Humano” y “Clima laboral” con el propósito de establecer la relación entre ambas variables procesando los datos recolectados con el Software SPSS v26. Asimismo, se trató de una investigación aplicada no experimental transeccional correlacional, con una población estudiada del personal de la oficina de Courier de Magdalena del Mar.

El capítulo 1, contiene el desarrollo del problema de investigación describiendo la realidad problemática de la empresa del rubro Courier de Magdalena del Mar, estableciendo los objetivos generales y específicos al problema planteado ¿Cómo es la relación existente entre la gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020?, de igual manera la explicación de la justificación para la elaboración de la investigación y la exposición de las limitaciones.

El capítulo 2, desarrolla dentro del Marco Teórico, los antecedentes internacionales y nacionales , bases teóricas así como las definiciones de término básicos de las variables “Gestión del Talento humano” reconocida por el proceso que llega a ejecutar una empresa en el cual busca mantener un nivel alto en productividad y calidad, y el “clima laboral” reconocido por el medio en el que se desarrolla un trabajo en el cual los colaboradores se relacionan hasta llegar a una satisfacción de ellos mismos.

El capítulo 3, se desarrolla la metodología de investigación, bajo el enfoque de investigación cuantitativa, operacionalización de las variables, hipótesis, diseño de investigación, población y muestra, técnica e instrumento que se van a utilizar para la recolección de datos.

El capítulo 4, ejemplifica y muestra los resultados adquiridos mediante la recolección de datos, reflejando cuadros estadísticos, gráficas y tablas, basadas en los ítems del cuestionario empleado y la correlación entre las variables de estudio haciendo uso de la correlación de Spearman. De la misma manera, se desarrolla la comparación de los resultados de la investigación con los diversos autores citados, logrando así una exposición de un panorama académico del tema en diversos puntos.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La globalización incide en la dinámica de las organizaciones, de tal manera que exige la redefinición de las políticas de gestión del talento humano, para poder mantener la capacidad y la eficacia de los colaboradores. De tal manera que, las nuevas investigaciones acerca de la labor del área de talento humano concluyen que la mayor ventaja competitiva que tiene una compañía son sus recursos humanos, pues el cumplimiento de los objetivos importantes y estratégicos de una organización no radica en sus recursos naturales, financieros o tecnológicos.

A nivel global, las empresas de reconocimiento internacional disponen de cualidades laborales efectivas dentro del clima organizacional o ambiente laboral, aquello ha sido desarrollado mediante estándares y parámetros estratégicos que aseguren la coordinación y productividad desde el aspecto general en la institución. Para ello se requiere de un informe profundizado sobre las características particulares de los colaboradores y el estado de producción de la empresa, con ello se podrá evaluar e identificar las falencias que existe en la compañía, asimismo generar soluciones ante los problemas que aquejan la fluidez del trabajador y empeoran la productividad total.

Un caso esencial que permite reconocer los beneficios de un clima laboral excepcional se centra en la empresa General Motors, propietaria de marcas especializadas en el sector automotriz, como Chevrolet, GMC, Cadillac y Buick. La empresa dispone de un instrumento de medición de clima laboral sobre los trabajadores, llamada “Workplace of Choice”. Las ventajas que genera dicha herramienta, es realizar un informe que recolecte la opinión de todos los colaboradores, como medio de afrontar diversas complicaciones empresariales y realizar un plan estratégico participativo, democrático y principalmente efectivo (Peña et al., 2017).

Con ello, se identifica diversos aspectos relacionados a la gestión del talento humano en los trabajadores. A manera que el operador obtenga nuevas oportunidades para el desarrollo profesional y personal, determinar el nivel de rendimiento individual, seleccionar el tipo de capacitación propia de la conducta del trabajador y entablar estrategias de comunicación fluida.

La comunicación en la empresa representa la conectividad de todas las áreas que posee la institución, fomentando a la ejecución de actividades de manera lineal y coordinada, establecer una mejora periódica y emplear recursos disponibles para lograr consolidar fructuosamente los objetivos institucionales.

Por otro lado, a nivel nacional existe diversas empresas que imponen una normativa interna asociada al mejoramiento del clima laboral, ya que se incorpora íntegramente con la productividad empresarial, brinda beneficios personales a los trabajadores y fomenta la evolución constante de la institución, evitando la falta innovación u otros problemas.

Ante ello, se evidencia la situación de la empresa Alarcón Perú, compañía especializada en el sector automotriz, la cual ejemplifica claramente que el no poseer un clima organizacional y laboral adecuado afecta a la productividad y satisfacción laboral de los trabajadores, asimismo afecta otras áreas de la compañía. El 52 % de los trabajadores identificaron a la empresa con una evidente despreocupación por mantener un clima organizacional positivo, aquello refleja en que el desarrollo personal y profesional de los trabajadores es regular (62%), del mismo modo que la calidad del servicio se encuentra en un grado mediano (43%) y las condiciones ambientales no suelen ser uniformes (62 %). La conjunción de los porcentajes determina el desfavorable clima ambiental y la posibilidad de obtener riesgos con mayor nocividad en caso no se solucione correspondientemente los puntos negativos identificados (Barboza et al., 2021).

La representación del caso previamente establecido se relaciona con el problema de la compañía, debido a que no existe un clima laboral efectivo y satisfactorio, igualmente se refleja en la descoordinación de los trabajadores, ya que no se emplea adecuadamente las competencias y aptitudes personales de los operarios.

El inconveniente de la empresa se enfoca en el clima laboral debido a que se hallan obstáculos. Además, falta mejorar en diversos aspectos o reforzar en estos para evitar inconvenientes entre los colaboradores y que puedan trabajar en un ambiente cómodo y bueno para ellos, donde tengan un mejor desarrollo de sus actividades lo cual permitirá una mejor proyección y satisfacción en cuanto al trabajo de cada uno de ellos.

Asimismo, entre las causas del clima laboral actual en la empresa se encuentra la acumulación de trabajo, la falta de organización, la supervisión y control que deben mantener, así como el desarrollo de actividades, el cumplimiento de objetivos y las relaciones estratégicas que son importantes para ayudarse entre todos para que de esta manera logren ser más participativos y comunicativos.

Los efectos de establecer una buena gestión del talento humano relacionado al mejoramiento del clima laboral en una empresa, son notorios a través de una mejor organización, correcto funcionamiento de las actividades, un mejor rendimiento de las operaciones, una correcta supervisión y control que son necesarias para cumplir con los objetivos que la misma empresa establece, la buena relación entre los colaboradores de la empresa para apoyarse cuando tengan dudas respecto a alguna indicación de sus actividades, refuerza la seguridad de cada colaborador para expresarse respecto a alguna sugerencia que aporte beneficios a la empresa.

La empresa Courier puede mejorar el clima laboral a través de los factores de la gestión del talento humano previamente mencionados como lo son la comunicación, la organización, el desarrollo equitativo de las funciones de cada colaborador.

Asimismo, una solución efectiva para mejorar los puntos negativos encontrados es emplear un instrumento que identifica el nivel del clima laboral y otros aspectos que posee la compañía. Con la finalidad de reflejar un panorama similar a la empresa GM, en donde se opte por la motivación y participación de los trabajadores, creando un canal de comunicación fluido y estable, del mismo modo aprovechar las habilidades y capacidades que poseen los colaboradores, fomentando al desarrolla personal, vinculado a la correcta gestión del talento humano. Dichas actividades beneficiaran positivamente a la estabilidad y superación empresarial.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema General.

¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020?

1.2.2 Problemas Específicos.

1.- ¿Cómo se relaciona la dimensión sistémica de la gestión del talento humano y las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020?

2.- ¿Cómo se relaciona la dimensión estratégica de la gestión del talento humano y las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General.

Determinar la relación existente entre la Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos.

1.- Determinar la relación existente entre la dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano y las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020.

2.- Determinar la relación existente entre la dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano y las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020.

1.4 Justificación e Importancia de la Investigación

El presente trabajo buscó analizar por qué las empresas de Courier en nuestro país no están gestionando de manera adecuada su departamento de talento humano, redefiniendo las políticas de gestión de talento humano lo que implicaría diseñar y aplicar diversos proyectos y estrategias dentro de su organización los cuales también están orientados a fortalecer y mejorar el clima laboral de sus colaboradores.

Justificación desde el punto de vista teórico, el trabajo de investigación permitió abordar el tema de gestión del talento humano tanto el diseño y la aplicación, como determinar en qué influye esta variable en el clima laboral de la organización. Los resultados relevantes de esta

investigación van a servir como fuente de información para la realización de futuras investigaciones referentes a las variables del presente estudio.

Justificación desde el punto de vista práctica, la presente investigación nos permitió conocer la aplicación en la organización de la redefinición de las Políticas de Gestión de Talento Humano dentro la organización, así como también plantear estrategias adecuadas que logren resolver los problemas relacionados con las variables antes mencionadas, con el fin de cumplir con los objetivos planteados.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Una limitación que se observó y que influyó mucho en la presente investigación fue la incapacidad de realizar reuniones e indagar de manera presencial en el área de la investigación, ya que el estado peruano decreto cuarentena como medida de seguridad para evitar la propagación del Covid-19.

Por otro lado, para el desarrollo de los cuestionarios se observaron dificultades para ambos casos tanto como el emisor y el receptor; ya que algunos colaboradores no contaban con una conexión optima que les permitiera resolver y enviar el formulario adecuadamente, por lo que, se obtuvieron perdida de datos en algunos casos. Asimismo, en el proceso de la investigación las se observaron dificultades en las plataformas web, ya que estas plataformas no tienen la capacidad de permitir el ingreso de demasiados estudiantes.

Igualmente, debido a la situación actual en nuestro país donde se estableció el aislamiento social, no se fue posible realizar reuniones con los asesores o profesores, en donde ello podría haber aportado significativamente en la orientación adecuada para la elaboración de la investigación, tendiendo así que recurrir a asesorías virtuales.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales.

Escobar y Arias (2015) en su investigación “Las practicas de gestion del talento humano en empresas agropecuarias del sector Bananero en Colombia” tuvieron como objetivo la tarea investigadora consistió en explorar las prácticas de gestión humana en las empresas agropecuarias de la subregión de Urabá (Colombia) que surgió de una pregunta principal acerca de las características de los procesos de gestión humana en las empresas agropecuarias y su incidencia en la competitividad organizacional. Para el marco teórico partió de los conceptos de empresa, la empresa agropecuaria, la competitividad y los procesos de gestión humana utilizando un diseño de investigación transversal. La muestra se constituyó con unidades productivas bananeras de los municipios de Carepa, Apartadó y Turbo en la región de Urabá. Utilizó una encuesta estructurada y se procedió al análisis de la información, contrastando los aspectos teóricos y el trabajo empírico para establecer el aporte de la gestión humana a la estrategia organizacional. La investigación concluye indicando que Las organizaciones objeto de estudio tienen una persona responsable del área de Gestión Humana, cuyas características dependen del tamaño de sus operaciones. Sin embargo, el rol que desempeñan en su mayoría los responsables del área es de coordinación, posición que se ubica en el nivel operativo, máximo en el táctico. Los sistemas de gestión del área, se ejecutan de acuerdo a los criterios de los administradores o dueños, lo que termina siendo un modelo clásico tradicional de corte operativo.

En “Diseño de un sistema de gestión de talento humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedica S.A.” tuvo como objetivo determinar la competitividad y beneficios originados a partir de la prevención de riesgos dentro de una empresa, esto en favor de los colaboradores de la misma y de su gestión enfocada en lograr las metas planteadas. La investigación se basó en un enfoque cuali-cuantitativa que desarrolló la técnica de entrevista con una muestra de 21 colaboradores de diferentes áreas de la empresa, con lo que se obtuvo como resultados que el desempeño de la gestión de talento humano en sistema y seguridad se aplicada desde el comienzo, concluyendo así que la informalidad y subjetividad dificulta procesos en esta misma área, ya que no permite determinar procesos de manera satisfactoria (Rodríguez, 2016).

En “Diagnóstico del clima laboral e implementación de herramientas o actividades para incrementar la productividad dentro de la organización Rapientrega S.A.” se buscó conocer la influencia del clima laboral en la presente empresa y cómo repercute en sus factores internos, estos como la motivación o el desempeño laboral. Se llevó a cabo una recopilación documental, con la cual se obtuvo como resultado que se brinda eficazmente una calidad y servicio al cliente con un buen clima laboral, además esto influye positivamente en el trabajador, ya que contará con capacitación, herramientas y actitud positiva al realizar sus funciones, beneficiando así a la empresa. Se concluyó que Rapientrega S.A. se encuentra pasando problemas internos, más se está buscando soluciones a corto plazo para solucionarlo; se determina la importancia de la productividad dentro de la empresa y su relación con el clima laboral, teniendo esto como base para establecer el plan de mejora (Moncayo, 2021).

Bravo (2017) en la tesis para optar el grado de Magister en Dirección de Talento Humano cuyo título de investigación “La gestión del Área de Talento Humano en el clima laboral de las Organizaciones”. se realizó una revisión literaria en español de más de 100 libros, artículos,

trabajos de tesis, ensayos, casos de estudio y revistas especializadas obtenidos de bases de datos tales como EBSCO, Google Scholar, Scopus, revisados con la finalidad de establecer su relevancia para lograr los objetivos, el objetivo, Enfoque de la investigación: Cualitativa porque buscó conocer la realidad de la problemática de estudio. Método analítico sintético porque selecciona los datos más activos para descomponer los factores que influyen en el fenómeno de estudio, concluyendo así que la gestión que realiza el departamento de Talento Humano, no solo se limita reclutar, seleccionar o capacitar el personal, sino que debe fomentar el buen trato, las relaciones interpersonales y el desarrollo de las personas que se desenvuelven en la compañía. De tal manera, que prever un buen clima laboral es una labor significativa que engloba muchos factores. Es necesario brindar un ambiente de confianza, así como una comunicación horizontal, escuchar a los colaboradores, sus ideas, propuestas y quejas, por su parte, el fomentar la competencia sana, fijar metas de trabajo, incentivos económicos, y, por último, los proyectos de responsabilidad social que benefician a los colaboradores desde varios enfoques. Asimismo, es necesario mencionar que no todas las compañías aplican estas estrategias, y, estos proyectos dependen de la misión y visión de la compañía, así como del sector productivo que pertenecen, el tipo de colaboradores, y la cultura organizacional.

Alvear y Llanos (2017) en su investigación planteó como objetivo principal analizar la incidencia de la centralización de la Gestión del Talento Humano en el Clima Laboral de las empresas regionales de seguros – NOVA Ecuador S.A y la novedad científica encontrar una solución factible que beneficie tanto a colaboradores como a la organización, a través de la medición de cómo influye la centralización del área de GTH en el Clima Laboral, concluyendo su investigación indicando que Nova se caracteriza por cumplir con sus colaboradores, sin embargo, la centralización del área de GTH afecta a las sucursales de manera significativa, en especial en el

clima laboral, puesto que el personal no se siente atendido de la misma manera que en matriz. El Clima Laboral está afectado de la siguiente manera: desmotivación, ausencia de reuniones de compañerismo y actividades que integren al equipo; no existen una relación directa empleador – empleado, lo que es un limitante para el colaborador ya que no tiene un trato cercano, ni una retroalimentación que permita conocer su desempeño respecto a sus funciones. Esta investigación favoreció ambas partes, empresa y colaboradores. La compañía al descentralizar la gestión, ayuda a descongestionar la carga laboral del área de GTH a través de una persona de apoyo en las sucursales; en el caso de los colaboradores, se beneficiarán al tener igualdad de beneficios y atención. Al mejorar el clima laboral, mejora el desempeño, permite contar equipos de trabajo motivados, al ser estos el pilar fundamental de la organización se pueda alcanzar los desafíos y evitar la inequidad en el cumplimiento de políticas de la GTH.

En su investigación, el autor planteó como objetivo el análisis de la unidad estratégica de negocios de la presente empresa a estudiar, esto con la finalidad de proponer un sistema eficaz de control de gestión. Se llevó a cabo un esquema que contenía información de mediciones cuantitativas, un análisis FODA de la empresa y una declaración de propuesta de valor, con la cual se analizó las necesidades y falencias de la empresa, iniciándose posteriormente el análisis de las propuestas presentadas. Se obtuvo como conclusión que es necesario la implementación de este sistema, ya que se cuenta con debilidades que podrían repercutir en el corto o largo plazo, además de la meta de mantenerse como líderes en el mercado (Yañez, 2016).

2.1.2 Nacionales.

En su investigación se establece como objetivo el determinar la relación entre motivación en la persuasión y el realizar las funciones laborales. Se determinó un enfoque correlacional

transversal, aplicándose la metodología en 18 personas encuestadas del sector logístico de la presente empresa; se obtuvo como resultados con respecto a motivación laboral que se estima un nivel alto por el 44.4% y un nivel medio por un 55.6%, mientras que con respecto a desempeño laboral un 11.11% consideró un nivel bajo y el resto un nivel alto-medio. Se concluyó así que existe una incidencia alta entre motivación laboral y desempeño, con lo cual se desarrolla una relación causa y efecto (Sánchez, 2017).

Córdova et al. (2017) planteó como objetivo la identificación de factores que inciden y promuevan el desempeño laboral dentro de la empresa. Se tuvo una metodología basada en un enfoque cuantitativo, con una muestra de 157 participantes; se obtuvo como resultados que un 35.7% determinó que la capacitación es buena para realizar sus funciones de forma eficaz, además un 63.1% determinó que sus habilidades logran identificar y solventar problemas que puedan ocurrir en la organización. Se concluyó la influencia de la línea laboral con respecto al desempeño, así como el clima laboral, siendo los ítems más resaltantes el compañerismo y la unión de los colaboradores.

Del mismo modo, Roldan y Vilca (2018) especificó como objetivo el detallar la incidencia de la motivación laboral con respecto a las funciones de calidad en la empresa TRC Express. Se tuvo como metodología un carácter cuantitativo, teniendo como instrumento de recopilación de datos al cuestionario con una muestra de 20 participantes; se obtuvo como resultados que un 35% de los encuestados manifiesta encontrarse de acuerdo respecto a la remuneración percibida, así como las condiciones en las que se encuentra laborando. Se concluyó que la apreciación del desarrollo de actividades extracurriculares es fomentado por la empresa, así como la línea laboral y los beneficios que trae esta, consiguiendo así un ambiente armonioso.

En su investigación, el autor determinó como objetivo el determinar la relación entre clima organizacional y motivación. Se desarrolló una metodología explicativa, no experimental, contando con una muestra de 30 colaboradores, con la cual se obtuvo como resultados que el 46% de los encuestados considera que a veces o en ocasiones existe la incidencia del clima organizacional en la motivación, además que un 44% determinó el rol importante de la responsabilidad en relación al ánimo dentro del trabajo. Con ello, se concluyó que existe una relación directa positiva entre clima organizacional y motivación laboral (Ygnacios, 2017).

Finalmente, Sánchez (2020) planteó como objetivo el determinar y explicar la relación entre clima laboral y productividad con respecto a la empresa. Se llevó a cabo una investigación no experimental, teniendo como métodos la encuesta realizada a una muestra de 39 colaboradores; se obtuvo como resultados que el 38% consideró que es regular el clima laboral. Se concluyó que existe una relación positiva entre clima laboral y productividad, siendo esto demostrado en la presente empresa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas sobre Gestión de Talento Humano

2.2.1.1 Concepto

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 (Pérez, 2016).

Cuesta (2017) define que la gestión del talento humano optimiza la manera en que los colaboradores trabajan y contribuyen a conseguir las metas y objetivos de la organización, por tanto, la gestión de las personas que laboran en una organización requiere persistencia, dedicación y sensibilidad.

La gestión humana en las organizaciones representa un papel importante, debido a que debe integrar y a la vez ser conductor de ese juego de intereses y motivaciones, debe preocuparse por exponer que se puede edificar como una ventaja sostenible a partir de las personas, pero también requiere ser consciente de que la persona es primero ser humano y después trabajador.

Los factores que intervienen en la gestión de talento humano según Hernández et al. (2003) son:

- Características sociales, políticas y económicas del entorno.
- Concepción dominante sobre el ser humano.
- Formas de organización del trabajo.
- Concepción del trabajo.
- Relaciones laborales
- Mercado laboral
- Teorías de gestión dominantes

Hernández, et al. (2003) consideran que otro componente determinante dentro de la labor y gestión del área de talento humano, podrían ser las relaciones laborales, entendidas como aquellas normas, procedimientos, prácticas y las políticas que regulan las relaciones capital trabajo.

La gestión de talento humano se debe enfocar no solo en los colaboradores que se encuentran en el nivel jerárquico más bajo, sino que sus esfuerzos deberán también estar dirigidos a los mandos medios y gerenciales ya que todos conforman el cliente interno al cual va específicamente dirigido el trabajo del área de Talento Humano. Asimismo, Gates (como se citó en Cuesta, 2017) menciona que “lo que usted en realidad gestiona son datos, documentos y el trabajo de las personas. La finalidad debe ser la de mejorar la manera en que las personas colaboran” (p.300). Es decir, este proceso no solo debe ocurrir a manera de proceso administrativo, sino que debe considerar los valores éticos, virtudes y competencias que destacan los colaboradores.

Por lo tanto, la gestión de talento humano se debe plantear no solo como una serie de actividades estratégicas que se desarrollan y aplican para administrar el recurso humano, sino como un conjunto de políticas acordes con la cultura organizacional y la planeación estratégica de la organización; con el propósito de potencializar las capacidades, sentimientos y emociones del empleado generando un valor agregado y un aspecto diferenciador en cada organización.

2.2.1.2 Finalidad

Las diversas finalidades de la gestión de talento tienen como punto en común mantener a los colaboradores en niveles altos de conocimiento, productividad y satisfacción, situando el centro de trabajo como una entidad competitiva, donde existe una búsqueda en conjunto de los objetivos organizacionales (Osorio y Zaravia, 2017).

2.2.1.3 Gestión de talento humano sistémica

Este tipo de enfoque sistémico permite identificar cuáles son los patrones que benefician y obstaculizan la comunicación en una organización, que situaciones son aquellas que bloquean la comunicación y por ende la interacción entre los colaboradores (Blanes et al, 2014).

En este tipo de gestión de talento humano sistémica, se debe tener cuidado de que la búsqueda de incrementar el rendimiento y mejora del trabajador, no genere efectos adversos en los que provoquen el disgusto o la falta de motivación, pues es necesario tener puntos muy importantes como son en primer lugar la evaluación del desempeño laboral, las capacitaciones, las compensaciones, entre otros (Lawler, 2017).

El tipo sistémico está comprendido por procesos interrelacionados, dentro de los cuales se encuentra el plan y la organización del capital humano, el proceso de las competencias y la gestión del clima laboral (Chalán et al., 2018).

2.2.1.4 Gestión de talento humano estratégica

Este tipo de enfoque estratégico siempre va a ser útil en una organización, ya que va a generar una mejora en los servicios hacia los clientes internos y externos, comenzará con un desarrollo de actividades propias de manera estructura respecto de la gestión de talento, así como también promoverá la estabilidad laboral del personal y la designación de estos en puestos claves (Dávila , 2018).

En ese sentido, cuando la organización tiene la disposición de analizar los constantes cambios que hay en el entorno e identificar los que podrían producirse a futuro, es ahí cuando puede

implementar un plan con enfoque estratégico que está orientado a la mejora y cumplimientos de lograr las metas propias de la organización (Claro et al., 2018).

2.2.1.5 Teorías de la gestión del talento humano

Teoría X e Y

Esta teoría consiste en clasificar a los colaboradores, los “x” como los perezosos que necesitan de estímulos externos para continuar desarrollando sus labores con normalidad; y por otra parte los “y” donde se encuentran los colaboradores entusiastas que desarrollan sus obligaciones motivadas y hacen sus tareas por iniciativa propia (Pinedo y Quispe, 2017).

Teoría de las necesidades de McClelland

Según esta teoría existen tres tipos de necesidad en los colaboradores: La necesidad de existir y de superarse, la necesidad de influenciar al grupo y de compartir sus ideas y, por último, la necesidad de pertenencia a un grupo, donde las personas buscan apoyar a sus compañeros (Pinedo y Quispe, 2017).

Teoría de las necesidades de Maslow

Según Maslow, existen 5 tipos de necesidades a satisfacer por los individuos, sean propias o grupales, estas son: Fisiológicas, donde se encuentra la comida, vestimenta, etc., la necesidad de seguridad, donde uno busca mantenerse alejado de situaciones de riesgo de manera cómoda, necesidad de estima, donde se busca el reconocimiento por parte de otras personas y finalmente la necesidad de autorrealización, donde se busca exigirse y superarse cada vez más (Osorio y Solano, 2017).

2.2.2 Bases teóricas sobre Clima laboral

2.2.2.1 Concepto

El clima laboral está definido por la forma como los colaboradores de una organización perciben el ambiente desde el punto de vista estructural, de comunicación, liderazgo, sistemas de recompensa y motivación, los mismos que influyen directamente en los comportamientos de los colaboradores (Prasetyo et al., 2021).

El clima organizacional se divide en psicológico y organizacional, el primero se aplica mediante estudios personalizados con los colaboradores de las empresas, mientras que el segundo, se realiza a nivel de la organización; ambos miden el nivel de percepción que tienen los colaboradores, sobre las experiencias que viven dentro de la empresa (Koys y Decottis, 1991, como se citó en Pilligua, 2017).

Los escenarios que ayudan a medir el clima laboral de acuerdo a Olaz (2009) son; el contexto organizativo, el contenido del trabajo, el significado del grupo y la apreciación personal del individuo. De tal manera, que se puede monitorear el capital humano si se evalúan las necesidades y aportaciones de los colaboradores dentro de las organizaciones.

2.2.2.2 Competencias individuales

Las competencias individuales son aquellas referidas a la esfera personal del trabajador, en la cual a través de la individualidad se forjan dichas competencias, generando un aprendizaje y experiencia acumulada durante el transcurso de la vida (Adiharja y Hendarsjah, 2020).

2.2.2.3 Competencias grupales

Las competencias grupales, son aquellas en las que un individuo tiene la capacidad de trabajar en equipo, respetando las opiniones de los demás y aportando a la solución de un problema,

en ese sentido, el trabajar grupalmente desarrolla diversos pensamientos, mejoras las habilidades comunicativas, hay una mayor motivación y posibilidad de acción, hay una mejora en la productividad y evaluación crítica, el compromiso, entre otros (Ferro, 2019).

2.2.2.4 Teorías del Clima laboral

Teoría de Likert

Según Likert, existen 3 variables que influyen el comportamiento de los colaboradores, estas son: Variables causales, que se rigen según el crecimiento de la empresa y las decisiones y actitudes de los administrativos; las variables intermedias que son muestran del ambiente laboral que se vive dentro de la empresa y las variables finales, que son el resultado de la ejecución de las dos variables anteriores, donde se nota la gestión presente y la eficacia de esta (Pastor, 2018).

Teoría de Palma

Según Palma el clima laboral está determinada por las percepciones sobre las características en un ambiente laboral en el cual se puede prevenir y mejorar una organización; donde su división está compuesta por cinco aspectos en la cual tenemos la autorrealización donde el trabajador evalúa si en donde esta es fácil desarrollarse de manera profesional y privada, dimensión de involucramiento en la cual son los objetivos y principios en los cual se identifica el trabajador, supervisión la cual considera la relación del trabajo con sus superiores, comunicación en la que se evalúa la calidad de trabajo donde se evalúa la atención a los consumidores de la entidad y por ultimo las condiciones de trabajo, donde se da la evaluación de que los medios físicos, monetarios y psicológicos se llevan de la mejor forma (Cabrera, 2018).

2.2.2.5 Elementos del Clima laboral

Elementos subjetivos

Son los elementos interiorizados que tienen los colaboradores, de los cuales se va a ver la capacidad para afrontar retos propios de su puesto de trabajo, toda comunicación que se dé dentro del ambiente laboral, entre colaboradores, superiores, personal, socios, etc., va a decantar el cómo las relaciones interpersonales de ellos van a verse determinadas por las emociones de cada uno y va a depender de la capacidad como equipo de poder solucionar problemas y poder entender y respetar criterios diferentes (Rodríguez, 2015).

Elementos Objetivos

Son aquellas características que llaman la atención a primera vista como el sueldo, conformación de la organización, los parámetros de calidad en sus productos y servicios que se da en la organización, y los programas que brinda como incentivos para recompensar los resultados positivos (Rodríguez, 2015).

2.3 Definición de Términos Básicos

- Adaptación

Se trata de buscar nuevas formas en el que cambiar el comportamiento si se requiere para así evaluar todos los métodos posibles para llegar a los resultados deseados, por lo cual esto va a brindar un mejor ambiente laboral y va a favorecer a la organización (Buqueras y Cagigas, 2017).

- Análisis de problemas

Hace referencia a aquellas causas que pueden originar un problema, en el análisis requieren del entendimiento y conocimiento para brindar alternativas que pueden solucionar el problema o conflicto (Olaz, 2018).

- Atracción del talento

El departamento de recursos humanos se encarga del capital humano donde empieza la búsqueda por encontrar a los mejores candidatos a los puestos requeridos para así incluirlos en plantilla de su organización, a esta gente encargada de encontrar los perfectos candidatos a las vacantes se les denomina, atracción de talento (Pérez 2020).

- Compensación total del empleado

La compensación al empleado es la obtención de beneficios otorgados por la empresa, los cuales pueden ser económicos o de otras maneras, son parte de un reconocimiento según el desarrollo efectivo de sus funciones y los resultados que se vayan obteniendo (Moreno, 2017).

- Comunicación Efectiva

Es la capacidad poder expresar ideas o pensamientos de manera correcta, logrando que los receptores puedan entender el mensaje con facilidad (Cole, 2019).

- Desarrollo del talento

Consiste en el implemento de estrategias que doten de nuevos conocimientos a los colaboradores, con el fin de mantenerse en niveles exigentes para mantener la competitividad de la empresa y desarrollar habilidades que les permita desempeñarse en nuevas labores (Conrero y Cravero, 2019).

- Fidelización del talento

Se trata de promover un ambiente en el que los colaboradores sean valorados por el buen desempeño que realizan en cada área, de esta manera reconocer la labor importante que juegan en el crecimiento de la empresa (Sánchez, 2016).

- Flexibilidad

La flexibilidad trata de la capacidad de poder adaptarse a entornos diferentes, de manera en que el individuo pueda responder de manera eficiente y adecuada al nuevo contexto al que se enfrenta, dotándolo de facilidades naturales para que este se sienta pleno en su área (Norgate y Cooper, 2020).

- Gestión del Talento Inteligente

Consiste en el análisis y evaluación de una problemática para posteriormente gestión una reacción y salida beneficiosa (Weinberg, 2017).

- Iniciativa y proactividad

Es la capacidad de un individuo de iniciar actividades de manera autónoma, lo cual es una característica positiva a nivel laboral, ya que ayuda a obtener resultados óptimos en la productividad de la empresa (Plaza, 2016).

- Liderazgo personal

Consiste en la organización personal y laboral de una persona, donde esta sepa dar la valoración adecuada a sus responsabilidades, con el fin de mantenerse acorde a la exigencia requerida a nivel profesional (Callejón & Recas, 2016).

- Marca de empleador

La marca del empleador busca obtener nuevos colaboradores y ofrecerles beneficios competentes para poder mantener la empresa con colaboradores con habilidades necesarias para la actualidad (Sheen, 2018).

- Motivación intergrupala

Es la comunicación del mensaje que motiva a cierto grupo de individuos, a pesar de que estos no compartan algún tipo de vínculo (Linares, 2019).

- Negociación

Es la libertad para poder proponer ciertos planes u opciones por parte de un individuo hacia otro, o también hacia un grupo, y viceversa (Muñoz, 2018).

- Trabajo en equipo

Es la coordinación entre individuos, que permite desarrollar una actividad general entre estos participantes (Meister y Mulcahy, 2016).

- Toma de decisiones

Es aquel proceso en el cual la persona debe escoger entre diferentes opciones para tomar la mejor elección con el fin de resolver un conflicto, discusión o diversas situaciones donde se requiere del pensamiento crítico (Manrique, 2020).

Capítulo III: Metodología de Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

El estudio estuvo centrado en el enfoque cuantitativo, debido a la buena compenetración de las características con el desarrollo del estudio, a manera de encontrar resultados efectivos y respuestas concretas, asimismo comprobar teorías en colaboración de datos estadísticos y científicos, con la seguridad obtener resultados positivos respaldado por procesos numéricos (Oflazoglu, 2017).

3.2 Variables

3.2.1 Operacionalización de variables.

3.2.1.1 Variable 1

Gestión del talento humano

Dimensiones e indicadores.

- Sistémica
 - Marca de empleador.
 - Gestión de Talento inteligente.
 - Compensación total del empleado.
- Estratégica
 - Atención del talento.
 - Desarrollo del talento.
 - Fidelización del talento

3.2.1.1. Variable 2

Clima laboral

Dimensiones e indicadores.

- Competencias individuales.
 - Iniciativa y proactividad.
 - Adaptación y flexibilidad.
 - Liderazgo personal.
 - Análisis de problemas y toma de decisiones.
- Competencias grupales.
 - Comunicación efectiva.
 - Trabajo en equipo.
 - Negociación.
 - Motivación intergrupala.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicador | Ítem | Instrumento | Escala | Niveles de rango |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------|-------|--------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Gestión del talento humano | 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 | La gestión del talento humano está conformada por elementos del aspecto sistémico y estratégico asimismo cada una presenta indicadores. | Sistémica | Marca de empleador | 1, 2 | Cuestionario | (1) | Buena 12 - 28 Regular 29 - 45 Mala 46 - 60 |
| | | | | Gestión del talento inteligente | 3, 4 | Cuestionario | (2) de acuerdo | |
| | | | | Compensación total del empleado | 5, 6 | Cuestionario | (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo | |
| | | | Estratégica | Atracción del talento | 7, 8 | Cuestionario | (4) en desacuerdo | |
| | | | | Desarrollo del talento | 9, 10 | Cuestionario | (5) Totalmente desacuerdo | |

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--|--|
| colaboradores , con el fin de cumplir con estas metas (Pérez, 2016). | | | | Cuestionario | | | | | | |
| | | Fidelización del talento | | 11, 12 | | | | | | |
| Clima laboral | Es la supervisión general del ambiente laboral, con a la finalidad de visualizar las relaciones profesionales, las actitudes y actividades (Cabrera, 2018). | El clima laboral presenta las competencias individuales y grupales, cada una de estas está conformada por indicadores que ejercen una correcta medición de la variable. | Competencias individuales | Iniciativa y productividad | 13, 14 | Cuestionario | (1) Totalmente de acuerdo (2) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (4) en desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo | Buena 16 - 37 Regular 38 - 59 Mala 60 - 80 | | |
| | | | | Adaptación y flexibilidad | 15, 16 | Cuestionario | | | | |
| | | | | Liderazgo personal | 17, 18 | Cuestionario | | | | |
| | | | | Análisis de problemas y toma de decisiones | 19, 20 | Cuestionario | | | | |
| | | | | Comunicación efectiva | 21, 22 | Cuestionario | | | | |
| | | | | | Competencias grupales | Trabajo en equipo | 23, 24 | Cuestionario | | |
| | | | | | | Negociación | 25, 26 | Cuestionario | | |
| | | | | | | Motivación intergrupala | 27, 28 | Cuestionario | | |

3.3 Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020.

3.3.2. Hipótesis Específicas.

1.- La dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020.

2.- La dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020.

3.4 Tipo de Investigación

La investigación contó con un carácter de tipo no experimental, frente a la oposición de ejercer alguna modificación alguna en las variables, puesto esta acción permite visualizar con detalles centrados los fenómenos y comportamientos que surgen en su espacio innato (Oflazoglu, 2017)

3.5 Diseño de la investigación

La investigación estuvo acorde de un diseño descriptivo correlacional, a manera de encontrar una relación en las variables gestión del talento humano y clima laboral (Oflazoglu, 2017)

3.6 Población y Muestra

3.6.1. Población.

La investigación contó con una población de 152 colaboradores que forman parte del grupo laboral de la empresa.

3.6.1.1. Criterios de inclusión.

- Colaboradores de una empresa dedicada al rubro Courier
- Colaboradores que presten sus servicios por más de un (1) año

3.6.1.2. Criterios de exclusión.

- Colaboradores que cuente con un récord de insistencias o faltas injustificadas

3.6.2. Muestra.

La muestra representada en la investigación refleja la cantidad semejante a la población, debido a que el muestreo aplicado fue de carácter censal.

El muestreo censal se obtiene mediante la aglomeración y validación de todos los elementos y/o individuos que pertenece a la población, generando una accesibilidad y adquisición de información completa (Acharyya y Bhattacharya, 2019).

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnica.

La técnica seleccionada en el proceso de recolección de datos para la investigación estuvo conformada por la encuesta, cuyo elemento forma parte de la confiabilidad y presencia de diversos puntos críticos en los individuos designados a ejercer una participación correspondiente.

3.7.2. Instrumento de recolección de datos.

3.7.2.1. Análisis de fiabilidad del instrumento

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del instrumento

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,890 | 28 |

Posteriormente se elaboró un análisis de fiabilidad del instrumento empleado, dando como resultado la apreciación de una cifra aceptable a base del alfa de Cronbach, siendo 0,890. Es así que el instrumento conformado de 28 preguntas con alternativas tipo Likert es fiable para su uso.

3.7.2.2. Validez del instrumento

El instrumento aplicado en la presente investigación fue validado mediante juicio de expertos

Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos

| Experto | Apellidos y nombres | Grado académico | Resultado |
|----------------|----------------------------|------------------------|------------------|
| Experto 01 | Escudero Vílchez, Fernando | Doctor | Aplicable |
| Experto 02 | Luján Cabrera, Micaela | Maestra | Aplicable |
| Experto 03 | Salazar Llerena, Silvia | Doctora | Aplicable |

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de los Resultados

4.1.1. Distribución de frecuencia.

Tabla 4

Pregunta 01: ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos colaboradores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 137 | 90,1 | 90,1 | 90,1 |
| | De acuerdo | 15 | 9,9 | 9,9 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

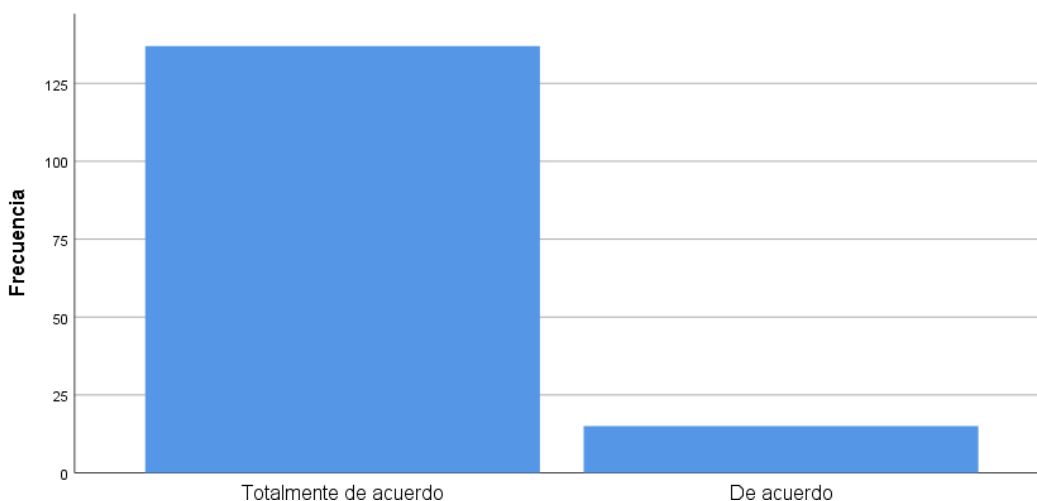


Figura 1: Gráfico de barras de la Pregunta 01: ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos colaboradores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de los encuestados, un 90,1 % estuvo totalmente de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos colaboradores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos.

Tabla 5

Pregunta 02: ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos colaboradores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 69 | 45,4 | 45,4 | 45,4 |
| | De acuerdo | 83 | 54,6 | 54,6 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

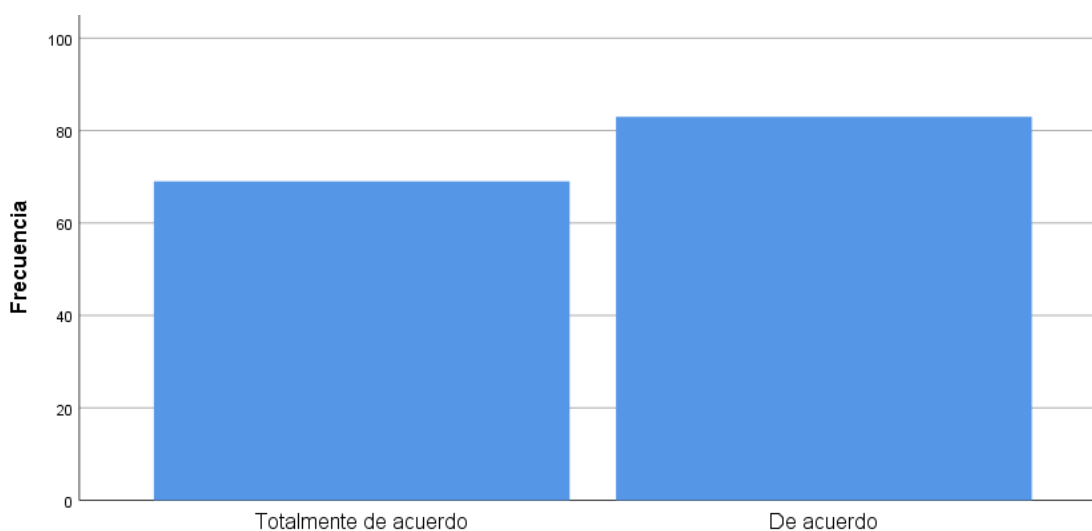


Figura 2: Gráfico de barras de la Pregunta 02: ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos colaboradores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % un 54,6 % estuvo de acuerdo que la empresa debe contratar nuevos colaboradores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad.

Tabla 6

Pregunta 03: ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 30 | 19,7 | 19,7 | 19,7 |
| | De acuerdo | 122 | 80,3 | 80,3 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

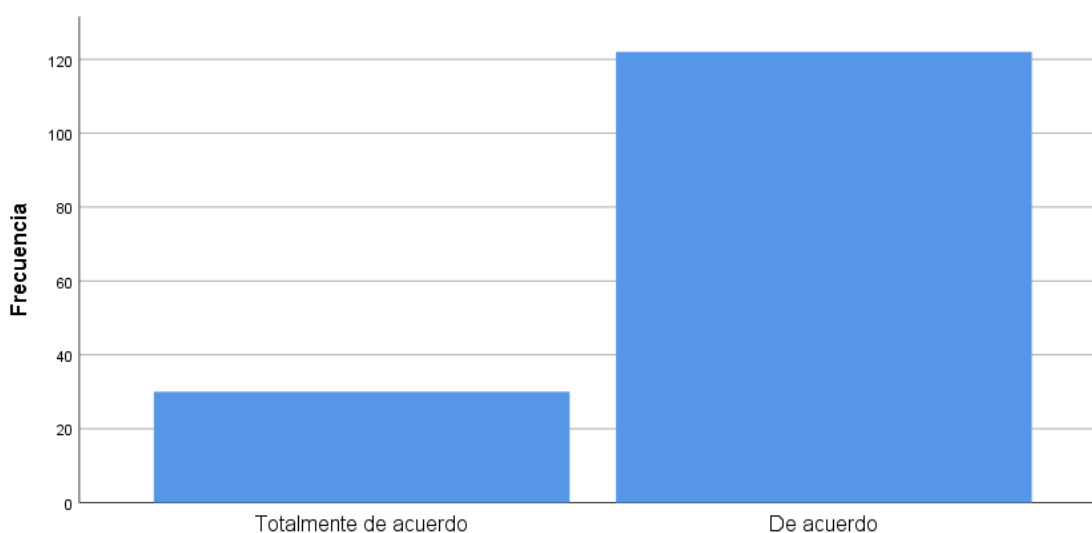


Figura 3: Grafic de barras de la Pregunta 03: ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de los encuestados, un 80,3 % estuvo de acuerdo que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral.

Tabla 7

Pregunta 04: ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadía de colaboradores clave para la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 20 | 13,2 | 13,2 | 13,2 |
| | De acuerdo | 132 | 86,8 | 86,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

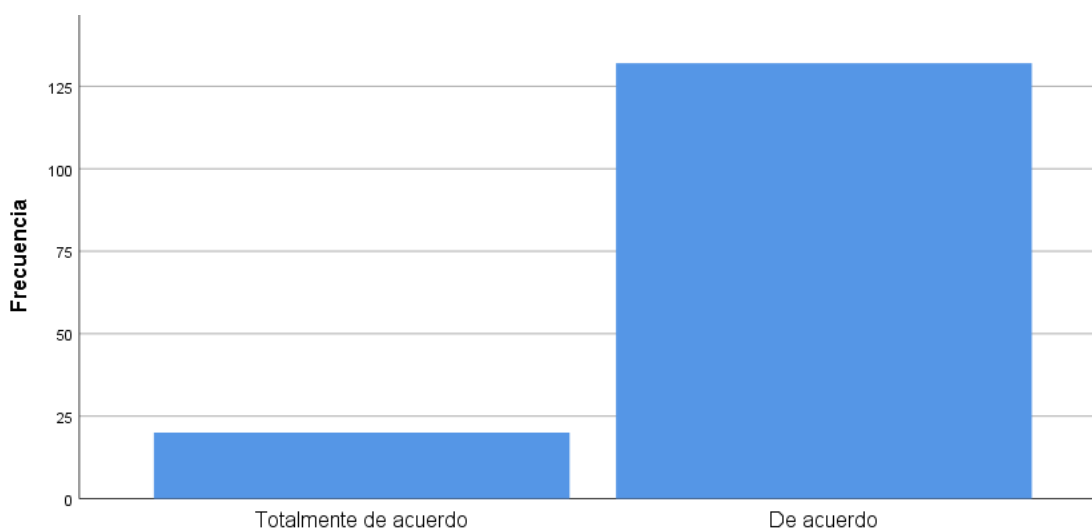


Figura 4: Grafico de barras de la Pregunta 04: ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadía de colaboradores clave para la empresa?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 86,8 % estuvo de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadía de colaboradores clave para la empresa.

Tabla 8

Pregunta 05: ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 124 | 81,6 | 81,6 | 81,6 |
| | De acuerdo | 28 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

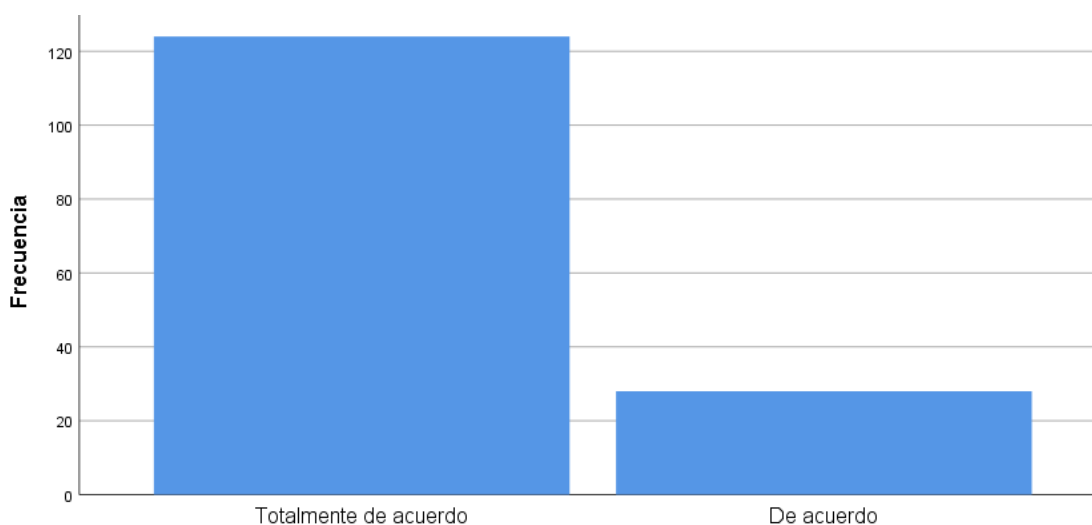


Figura 5: Gráfico de barras de la Pregunta 05: ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados un 81,6 % estuvo totalmente de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales.

Tabla 9

Pregunta 06: ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los colaboradores promoverá a una mejoría de producción?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 42 | 27,6 | 27,6 | 27,6 |
| | De acuerdo | 110 | 72,4 | 72,4 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

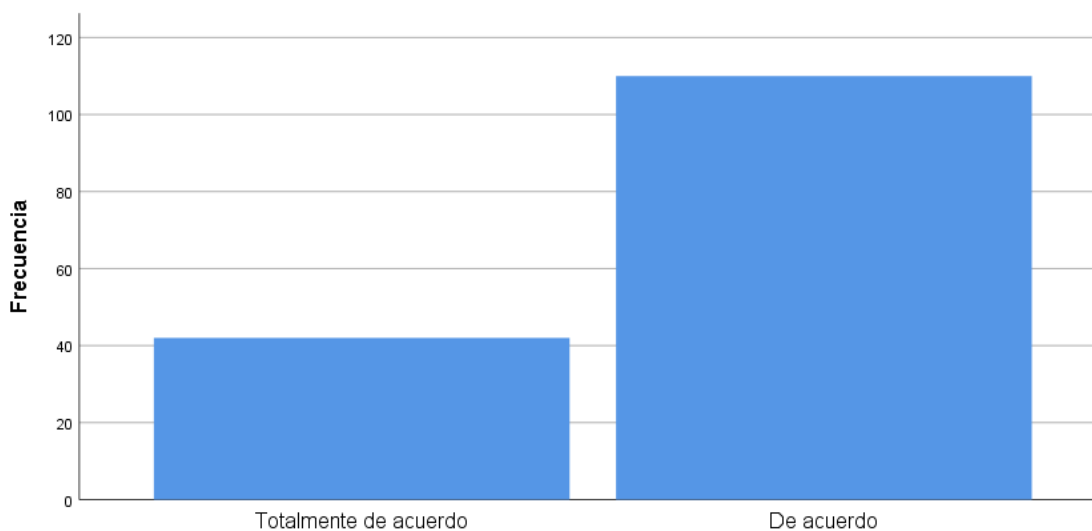


Figura 6: Grafico de barras de la Pregunta 06: ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los colaboradores promoverá a una mejoría de producción?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados un 72,4 % estuvo de acuerdo que una mayor compensación a los colaboradores promoverá a una mejoría de producción.

Tabla 10

Pregunta 07: ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de colaboradores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 29 | 19,1 | 19,1 | 19,1 |
| | De acuerdo | 123 | 80,9 | 80,9 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

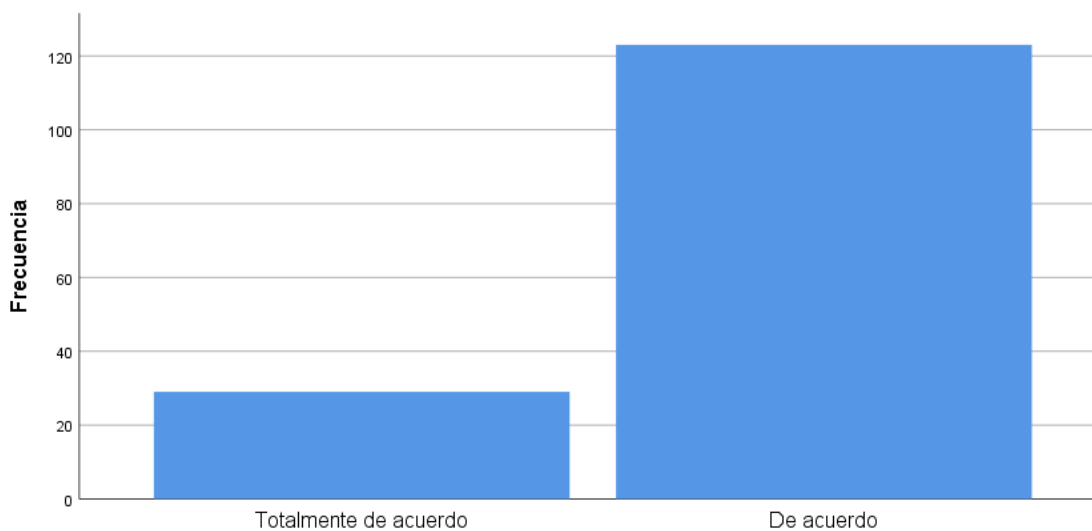


Figura 7: Gráfico de barras de la Pregunta 07: ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de colaboradores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados un 80,9 % que la compañía debe incidir en grupos específicos de colaboradores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva.

Tabla 11

Pregunta 08: ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos colaboradores es una modalidad de atracción del talento?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 131 | 86,2 | 86,2 | 86,2 |
| | De acuerdo | 21 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

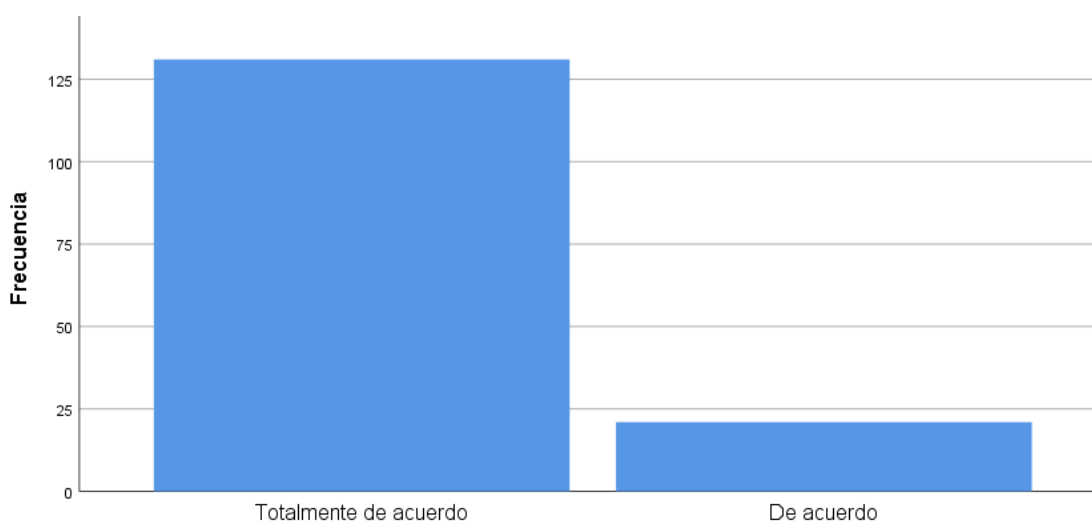


Figura 8: Grafico de barras de la Pregunta 08: ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos colaboradores es una modalidad de atracción del talento?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados un 86, 2% que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos colaboradores es una modalidad de atracción del talento.

Tabla 12

Pregunta 09: ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 137 | 90,1 | 90,1 | 90,1 |
| | De acuerdo | 15 | 9,9 | 9,9 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

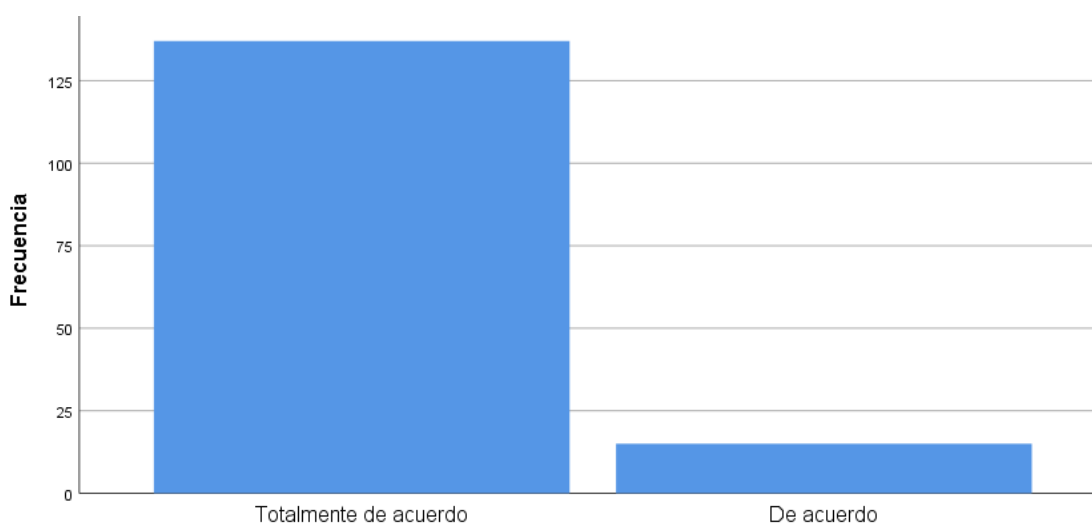


Figura 9: Gráfico de barras de la Pregunta 09: ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 90,1 % estuvo totalmente de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones.

Tabla 13

Pregunta 10: ¿Concuerda que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 17 | 11,2 | 11,2 | 11,2 |
| | De acuerdo | 135 | 88,8 | 88,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

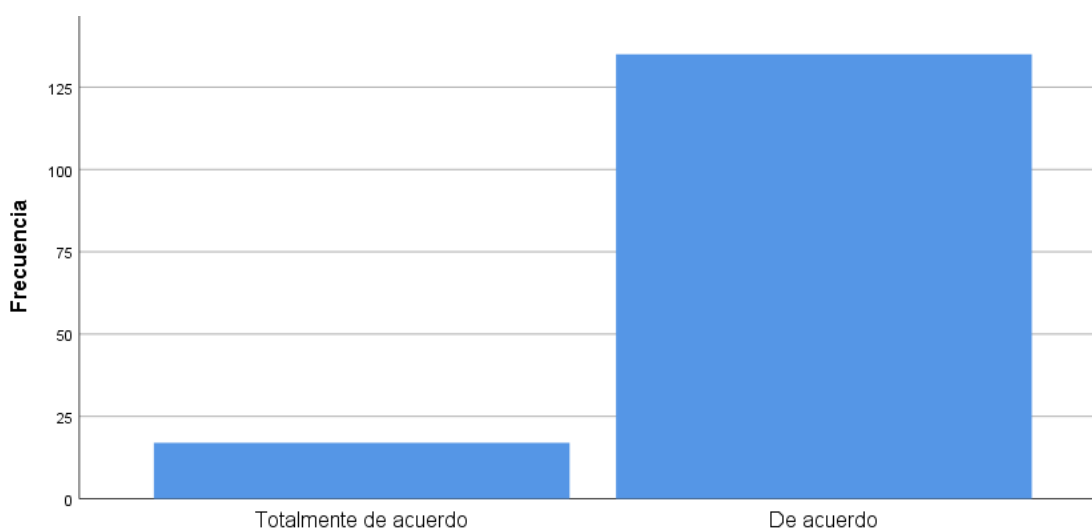


Figura 10: Gráfico de barras de la Pregunta 10: ¿Concuerda que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 88,8 % estuvo de acuerdo que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual.

Tabla 14

Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 24 | 15,8 | 15,8 | 15,8 |
| | De acuerdo | 128 | 84,2 | 84,2 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

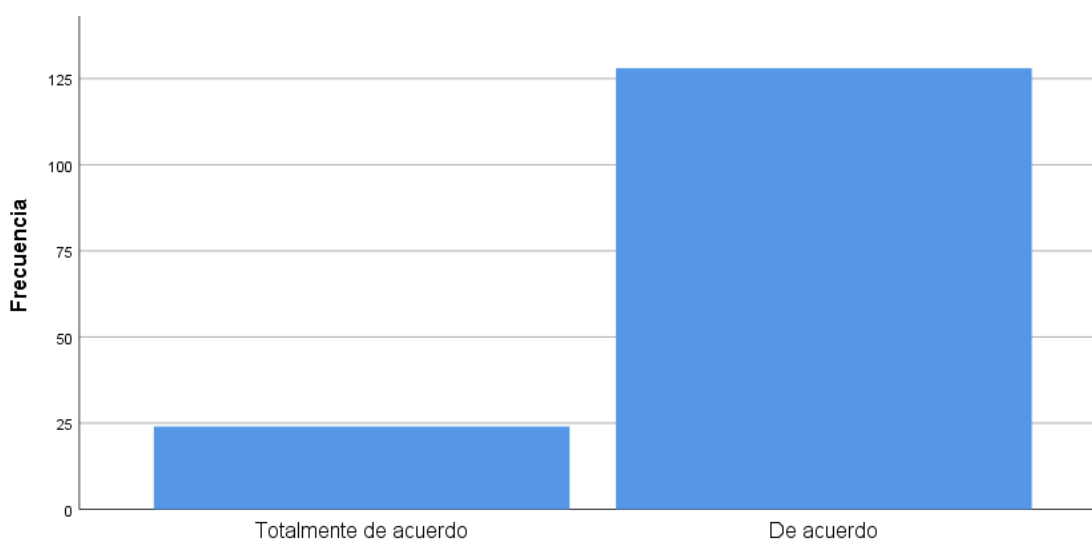


Figura 11: Grafico de barras de la Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 84,2 % estuvo de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa.

Tabla 15

Pregunta 12: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 122 | 80,3 | 80,3 | 80,3 |
| | De acuerdo | 30 | 19,7 | 19,7 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

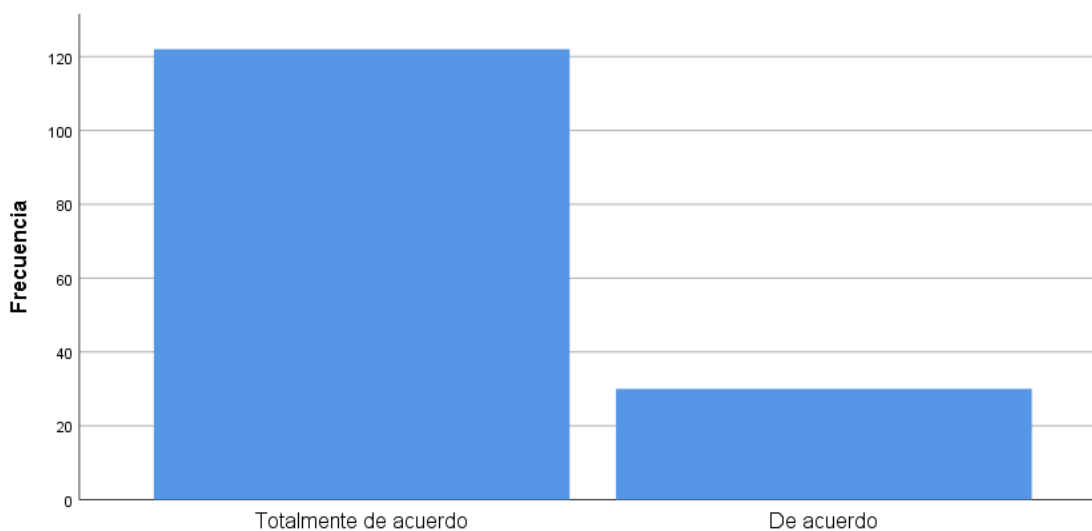


Figura 12: Grafico de barras de la Pregunta 12: ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 80,3 % estuvo totalmente de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa.

Tabla 16

Pregunta 13: ¿Concuerda usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 137 | 90,1 | 90,1 | 90,1 |
| | De acuerdo | 15 | 9,9 | 9,9 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

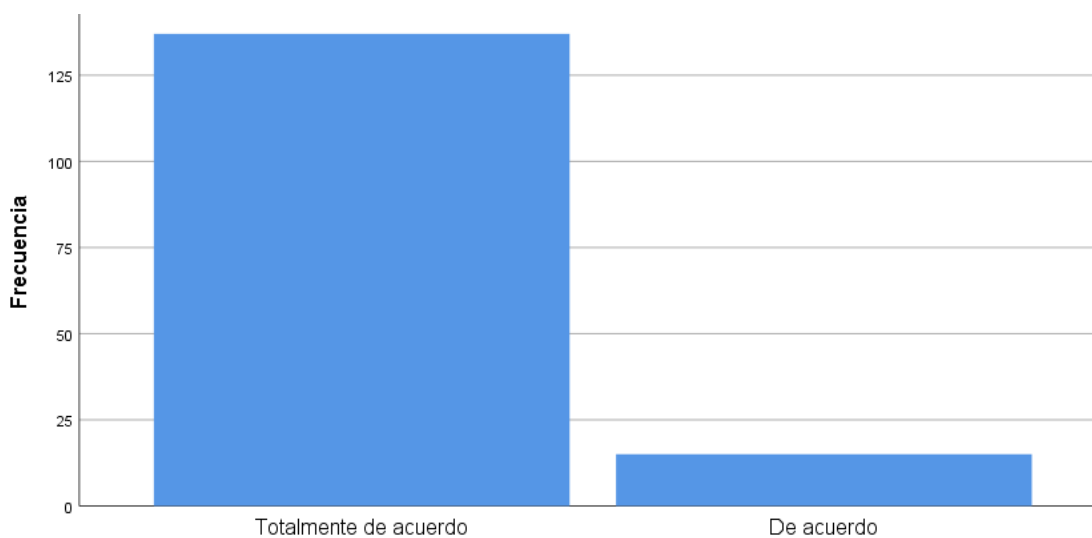


Figura 13: Gráfico de barras de la Pregunta 13: ¿Concuerda usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 90,1 % estuvo totalmente de acuerdo que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa.

Tabla 17

Pregunta 14: ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 136 | 89,5 | 89,5 | 89,5 |
| | De acuerdo | 16 | 10,5 | 10,5 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

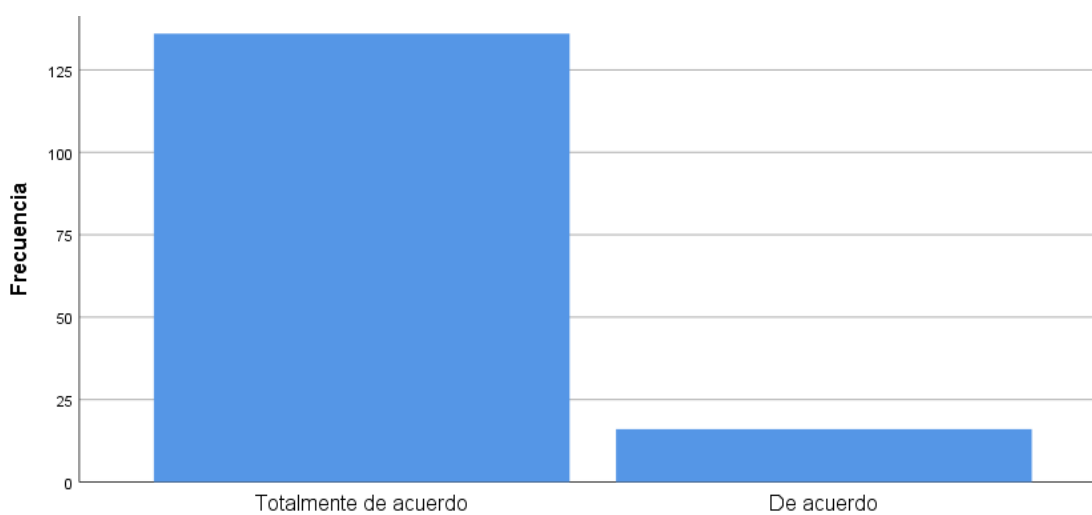


Figura 14: Grafico de barras de la Pregunta 14: ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, 89, 5 % estuvo totalmente de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa.

Tabla 18

Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 137 | 90,1 | 90,1 | 90,1 |
| | De acuerdo | 15 | 9,9 | 9,9 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

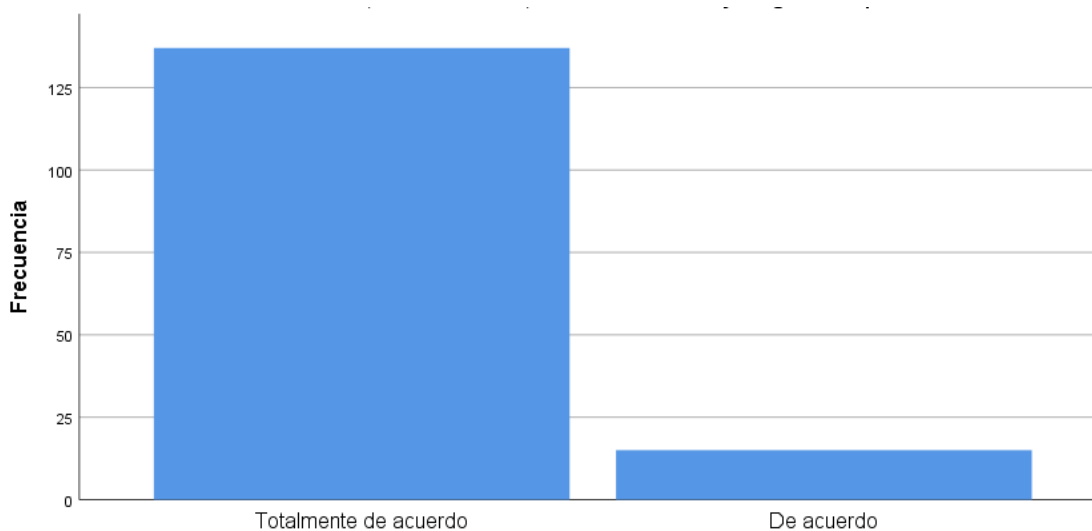


Figura 15: Gráfico de barras de la Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 90,1 % estuvo totalmente de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples.

Tabla 19

Pregunta 16: ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 132 | 86,8 | 86,8 | 86,8 |
| | De acuerdo | 20 | 13,2 | 13,2 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

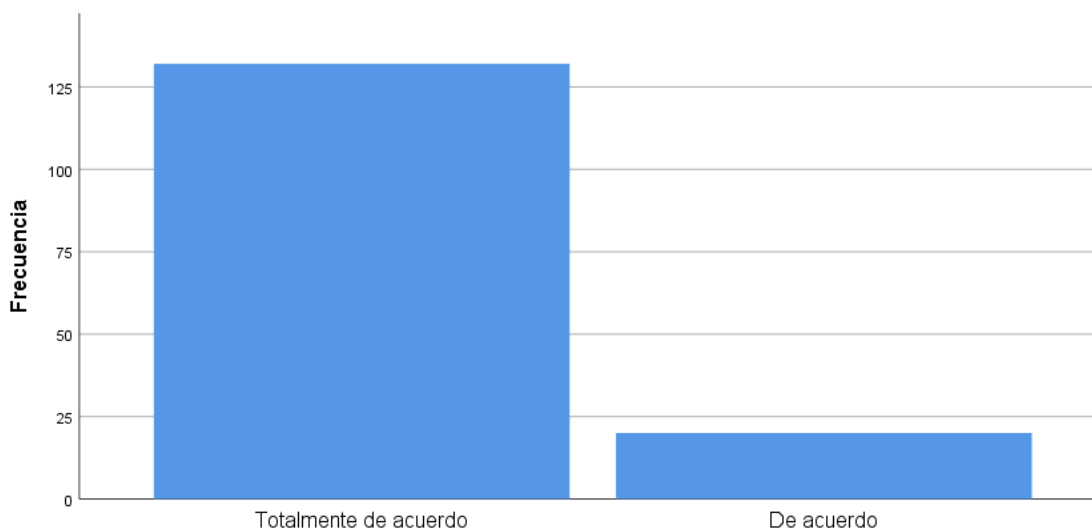


Figura 16: Gráfico de barras de la Pregunta 16: ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 86, 8% estuvo totalmente de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral.

Tabla 20

Pregunta 17: ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 128 | 84,2 | 84,2 | 84,2 |
| | De acuerdo | 24 | 15,8 | 15,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

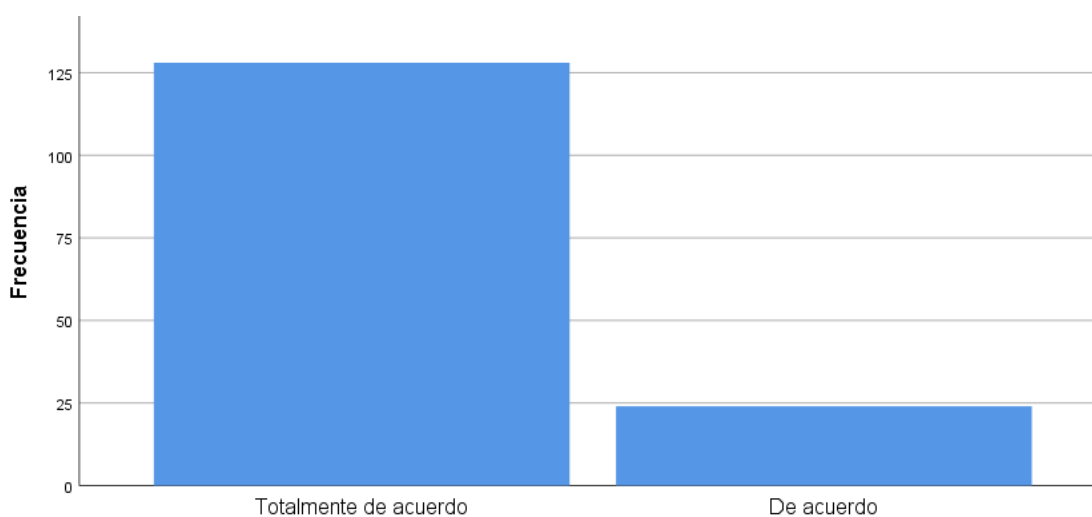


Figura 17: Grafico de barras de la Pregunta 17: ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 84, 2 % estuvo totalmente de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones.

Tabla 21

Pregunta 18: ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 131 | 86,2 | 86,2 | 86,2 |
| | De acuerdo | 21 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

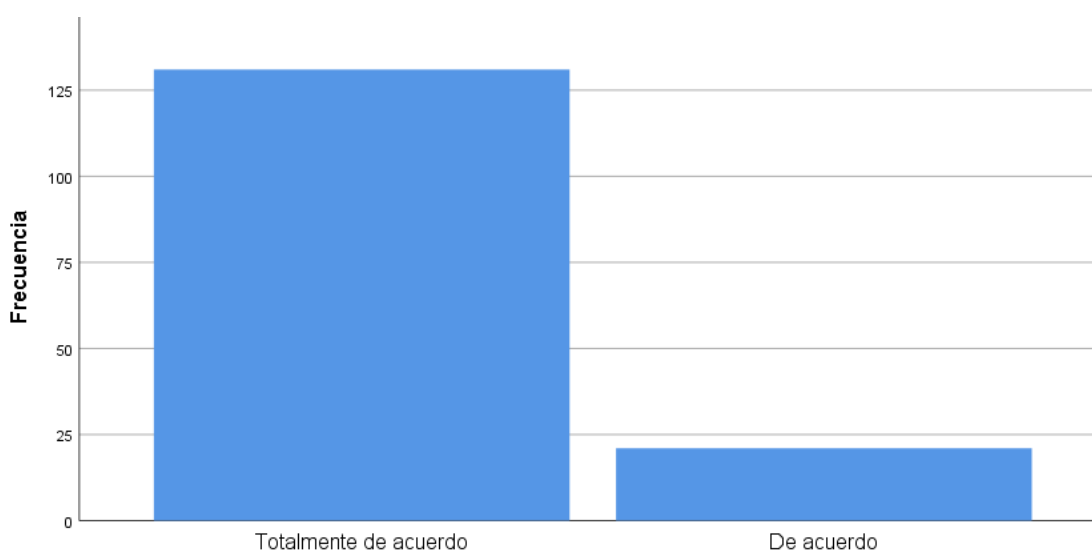


Figura 18: Gráfico de barras de la Pregunta 18: ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados un 86, 2 % estuvo totalmente de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones.

Tabla 22

Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los colaboradores deben analizar y tomar una decisión eficaz?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 129 | 84,9 | 84,9 | 84,9 |
| | De acuerdo | 23 | 15,1 | 15,1 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

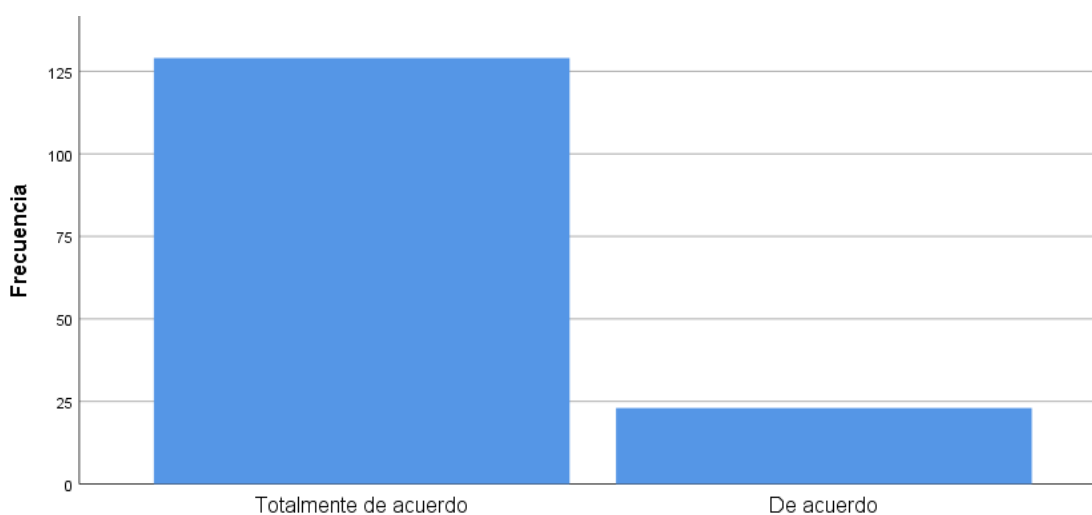


Figura 19: Grafico de barras de la Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los colaboradores deben analizar y tomar una decisión eficaz?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 84,9 % estuvo totalmente de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los colaboradores deben analizar y tomar una decisión eficaz.

Tabla 23

Pregunta 20: ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los colaboradores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 131 | 86,2 | 86,2 | 86,2 |
| | De acuerdo | 21 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

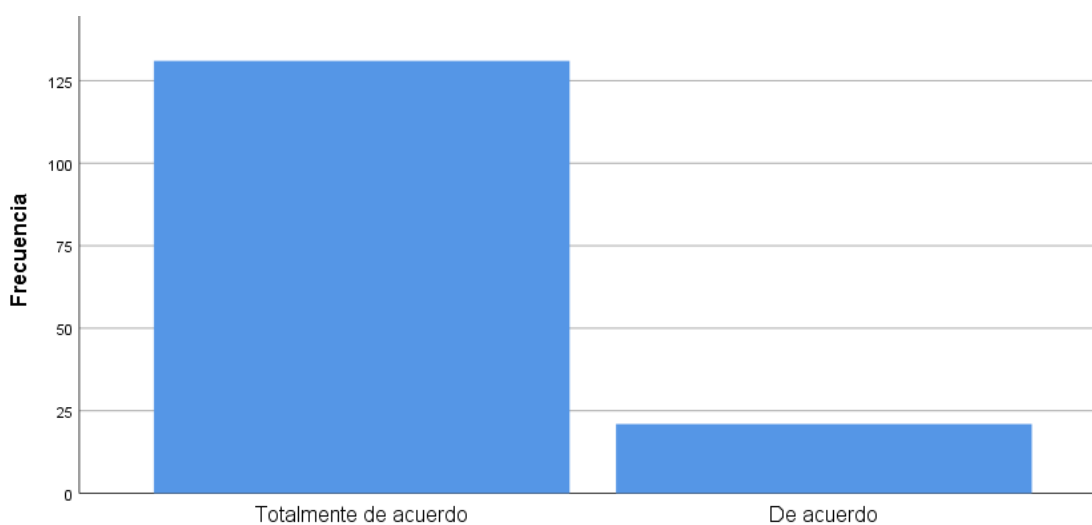


Figura 20: Gráfico de barras de la Pregunta 20: ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los colaboradores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 86,2 % estuvo totalmente de acuerdo que la empresa debe capacitar a los colaboradores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas.

Tabla 24

Pregunta 21: ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 131 | 86,2 | 86,2 | 86,2 |
| | De acuerdo | 21 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

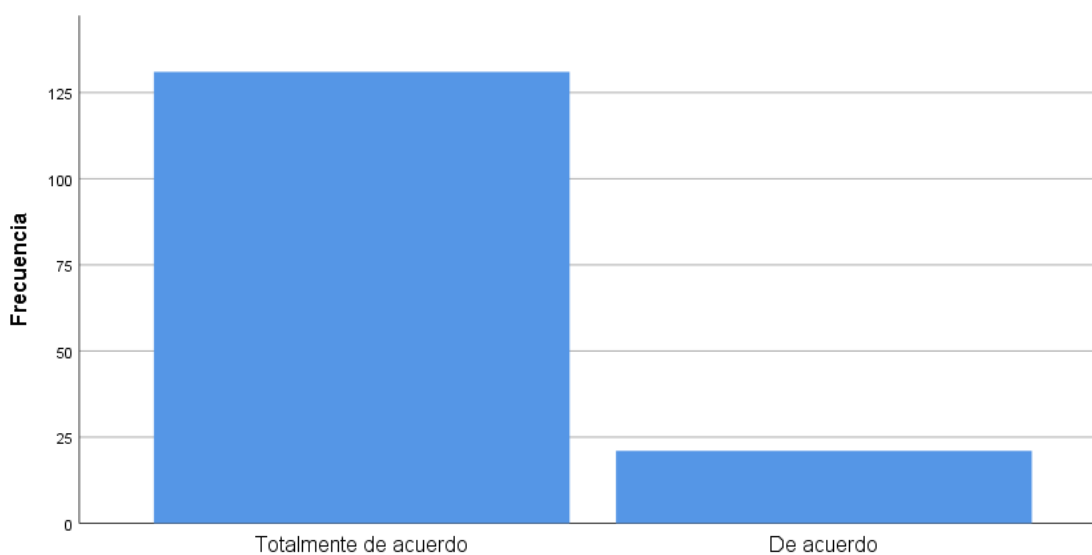


Figura 21: Grafico de barras de la Pregunta 21: ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 86, 2 % estuvo totalmente de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas.

Tabla 25

Pregunta 22: ¿Está usted de acuerdo que todos los colaboradores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 128 | 84,2 | 84,2 | 84,2 |
| | De acuerdo | 24 | 15,8 | 15,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

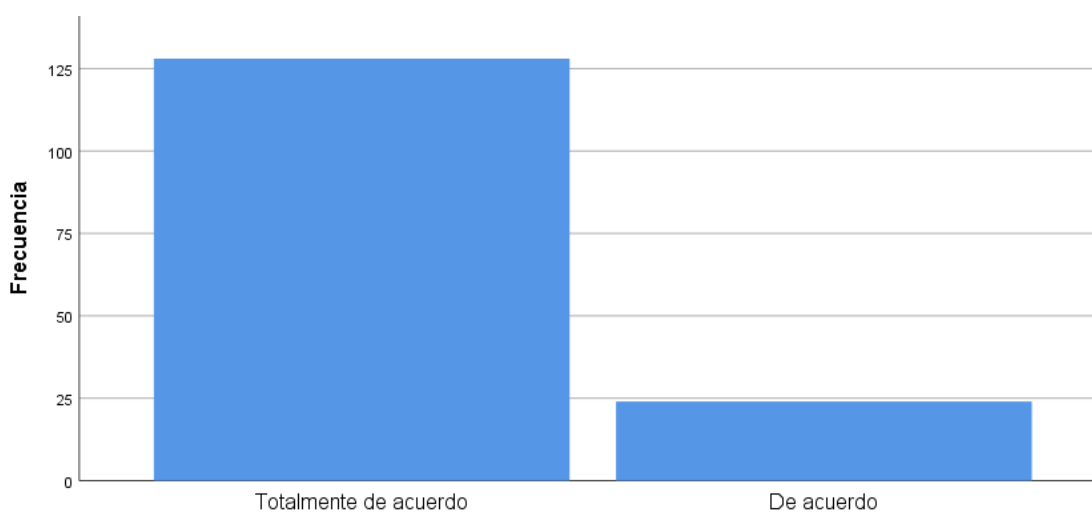


Figura 22: Gráfico de barras de la Pregunta 22: ¿Está usted de acuerdo que todos los colaboradores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas?

Como se contempla en la tabla y figura, del 100 % de encuestados, un 84, 2% estuvo totalmente de acuerdo todos los colaboradores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas.

Tabla 26

Pregunta 23: ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 131 | 86,2 | 86,2 | 86,2 |
| | De acuerdo | 21 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

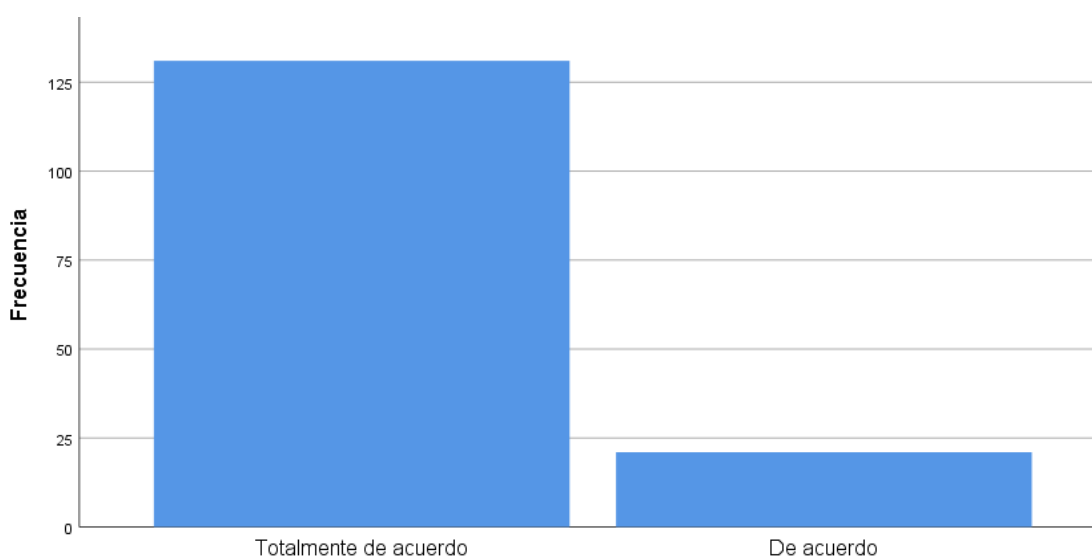


Figura 23: Gráfico de barras de la Pregunta 23: ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida?

Como se contempla en la tabla y figura, de los 152 colaboradores para el cuestionario, 131 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida.

Tabla 27

Pregunta 24: ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 124 | 81,6 | 81,6 | 81,6 |
| | De acuerdo | 28 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

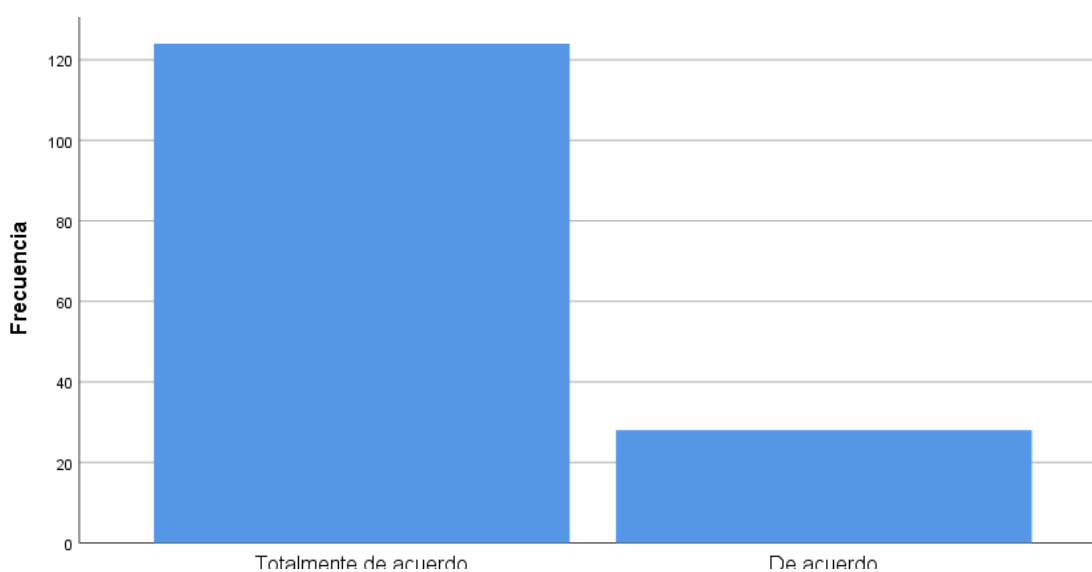


Figura 24: Grafico de barras de la Pregunta 24: ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales?

Como se contempla en la tabla y figura, de los 152 colaboradores para el cuestionario, 124 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales.

Tabla 28

Pregunta 25: ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 129 | 84,9 | 84,9 | 84,9 |
| | De acuerdo | 23 | 15,1 | 15,1 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

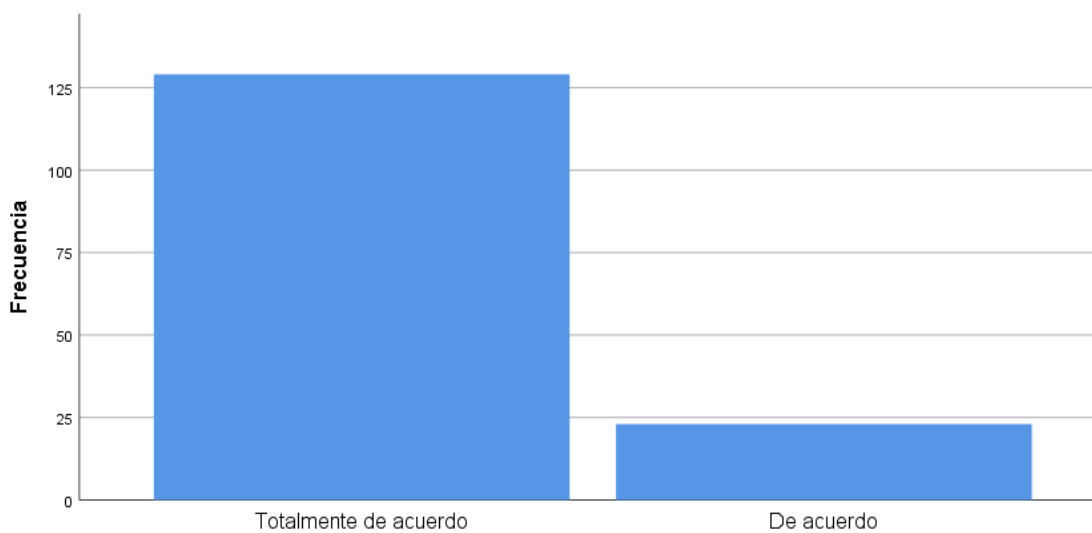


Figura 25: Grafico de barras de la Pregunta 25: ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado?

Como se contempla en la tabla y figura, de los 152 colaboradores para el cuestionario, 129 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado.

Tabla 29

Pregunta 26: ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los colaboradores de la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 129 | 84,9 | 84,9 | 84,9 |
| | De acuerdo | 23 | 15,1 | 15,1 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

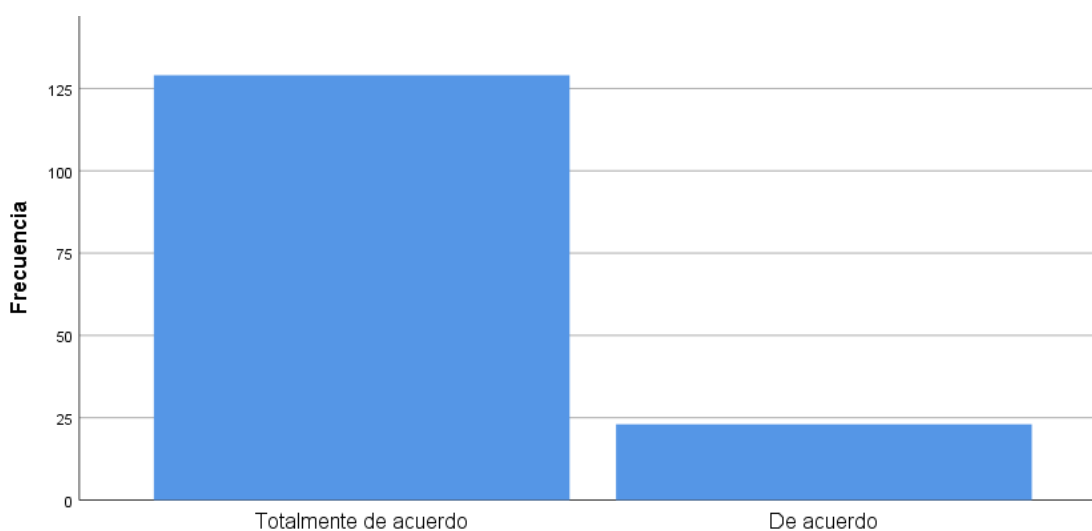


Figura 26: Gráfico de barras de la Pregunta 26: ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los colaboradores de la empresa?

Como se contempla en la tabla y figura, de los 152 colaboradores para el cuestionario, 129 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los colaboradores de la empresa.

Tabla 30

Pregunta 27: ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los colaboradores debe ser ejecutada por la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 128 | 84,2 | 84,2 | 84,2 |
| | De acuerdo | 24 | 15,8 | 15,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

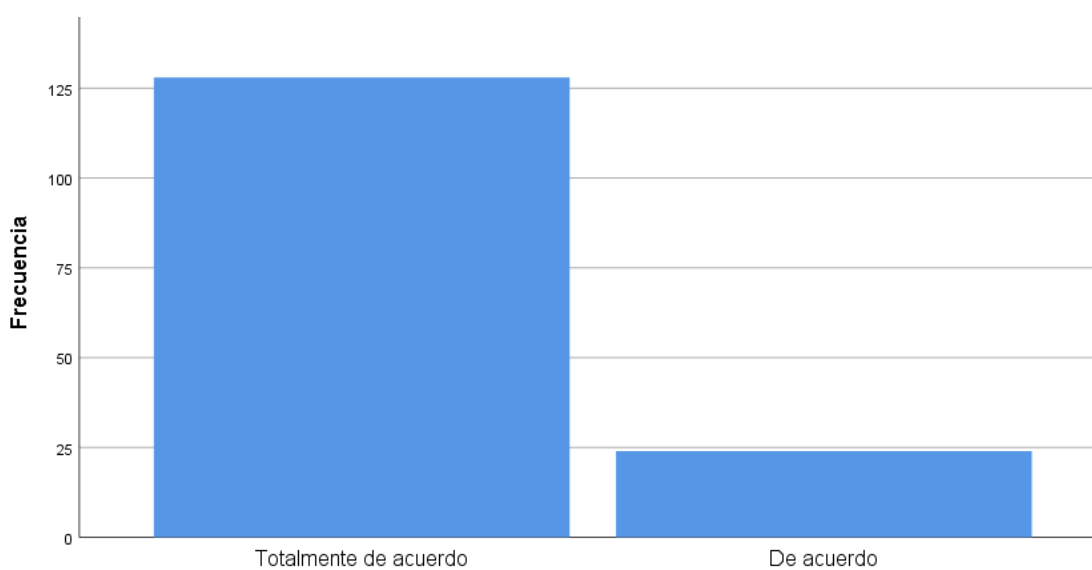


Figura 27: Gráfico de barras de la Pregunta 27: ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los colaboradores debe ser ejecutada por la empresa?

Como se contempla en la tabla y figura, de los 152 colaboradores para el cuestionario, 128 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo de que la motivación grupal de los colaboradores debe ser ejecutada por la empresa.

Tabla 31

Pregunta 28: ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los colaboradores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente de acuerdo | 136 | 89,5 | 89,5 | 89,5 |
| | De acuerdo | 16 | 10,5 | 10,5 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

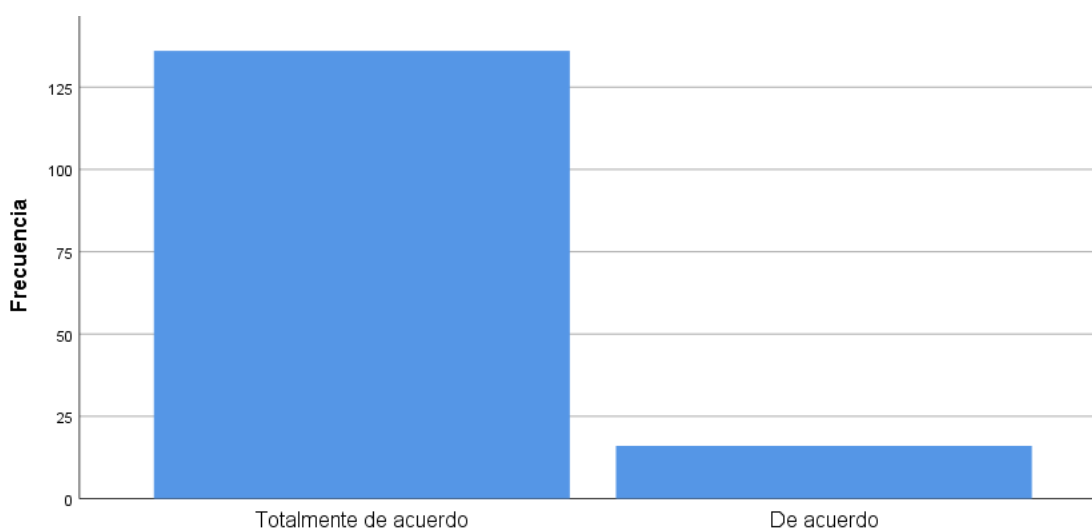


Figura 28: Grafico de barras de la Pregunta 28: ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los colaboradores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores?

Como se contempla en la tabla y figura, de los 152 colaboradores para el cuestionario, 136 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los colaboradores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores.

4.1.2. Prueba de normalidad

Tabla 32

Prueba de normalidad de la variable "Gestión del talento"

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Sistémica | ,431 | 152 | ,000 |
| Estratégica | ,405 | 152 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

- H_0 : La muestra se distribuye normalmente
- H_1 : La muestra no se distribuye normalmente

Para la presente tesis la muestra tuvo un total de 152 elementos observados por lo que se trabajó con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov en la variable Gestión del talento. Como p-valor 0,000 es menor que α 0.05 para todos los casos de la variable Gestión del talento, entonces se rechaza H_0 y se acepta H_1 pues no cuenta con una distribución normal, por lo tanto, estamos frente a un estudio no paramétrico.

Tabla 33

Prueba de normalidad de la variable "Clima laboral"

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Competencias individuales | ,471 | 152 | ,000 |
| Competencias grupales | ,451 | 152 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

- H_0 : La muestra se distribuye normalmente
- H_1 : La muestra no se distribuye normalmente

Para la presente tesis la muestra tuvo un total de 152 elementos observados por lo que se trabajó con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov en la variable Clima laboral. Como p-valor 0,000 es menor que α 0.05 para todos los casos de la variable Clima laboral, entonces se rechaza H_0 y se acepta H_1 pues no cuenta con una distribución normal, por lo tanto, estamos frente a un estudio no paramétrico.

4.1.3. Correlación.

4.1.3.1. Prueba de hipótesis general.

Tabla 34

Correlaciones entre las variables gestión del talento humano y clima laboral en una empresa del rubro Courier

| | | Gestión del talento humano | Clima laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1 | ,921** |
| | Gestión del talento humano | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 152 | 152 |
| | Coeficiente de correlación | ,921** | 1 |
| | Clima laboral | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 152 | 152 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

H_1 : Hipótesis planteada por el investigador.

H_0 : Hipótesis Nula.

- H_1 : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020.
- H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020.

Como se observa en la Tabla 34, en relación al resultado obtenido de la correlación de Spearman $r = 0.921$, este valor obtenido demuestra que existe una correlación positiva muy alta por estar cerca al 1; también así, se expone características positivas, es decir que la existencia de la gestión de talento humano y en aumento refleja que el clima laboral de la empresa incrementa ante esta presencia. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada por el investigador H_1 : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020. Esta aceptación se refleja en que el valor p es < 0.05 y $r=0.921$, afirmando que la correlación es positiva muy alta.

4.1.3.2. Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 35

Correlación entre las variables dimensión sistémica y competencias grupales del clima laboral

| | | Dimensión sistémica | Competencias grupales |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | | | |
| | | Coeficiente de correlación | 1 |
| | Dimensión sistémica | Sig. (bilateral) | ,911** |
| | | N | 152 |
| | | Coeficiente de correlación | ,911** |
| | Competencias grupales | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 152 | |

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: La dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020.
- H₀: La dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020.

Como se aprecia en la Tabla 35, en relación al resultado obtenido de la correlación de Spearman $r = 0.911$, este valor obtenido demuestra que existe una correlación positiva muy alta por estar cerca al 1; también así, se expone características positivas, es decir que la existencia de dimensión sistémica de la gestión de talento humano y en aumento beneficia en las competencias grupales del clima laboral en la empresa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada por el investigador H₁: La dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano se relaciona con las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020. Esta aceptación se refleja en que el valor p es < 0.05 y $r=0.911$, afirmando que la correlación es positiva muy alta.

Tabla 36

Correlación entre las variables dimensión estratégica y competencias individuales del clima laboral

| | | Dimensión estratégica | Competencias individuales |
|-----------------|------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1 | ,892** |
| | Dimensión estratégica | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 152 | 152 |
| | Coeficiente de correlación | ,892** | 1 |
| | Competencias individuales | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 152 | 152 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: La dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020.
- H₀: La dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020.

Como se aprecia en la Tabla 36, en relación al resultado obtenido de la correlación de Spearman $r = 0.892$, este valor obtenido demuestra que existe una correlación positiva alta por estar cerca al 1; también así, se expone características positivas, es decir que la existencia de dimensiones

estratégicas de la gestión de talento humano y en aumento beneficia en las competencias individuales del clima laboral en la empresa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada por el investigador H_1 : La dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano se relaciona con las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020. Esta aceptación se refleja en que el valor p es < 0.05 y $r=0.892$, afirmando que la correlación es positiva alta.

4.2 Discusión

Por lo expuesto anteriormente, es necesario indicar que a través de la aplicación de los software Microsoft Excel y el SPSS v26 se ha podido obtener resultados veraces y confiables, los mismos que pasaron a ser analizados, y como tal, se ha podido comprobar la hipótesis general formulada al comienzo de la investigación, la cual indicaba que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar – Perú 2020, teniendo en cuenta que la aceptación se refleja en el valor obtenido de $r=0.921$ se puede afirmar que la correlación es positiva muy alta.

En ese mismo sentido, Moncayo (2021) en su tesis “Diagnóstico del clima laboral e implementación de herramientas o actividades para incrementar la productividad dentro de la organización Rapientrega S.A.” menciona que un buen clima laboral es fundamental en una organización, puesto que, influye en el trabajador de manera positiva, haciendo que se sienta capaz, seguro y motivado para desarrollar sus actividades, del tal manera que, la parte responsable de la gestión de talento humano deba procurar cuidar que haya un adecuado clima laboral.

Igualmente, a través de la aplicación de los software Microsoft Excel y el SPSS v26 se ha podido obtener resultados veraces y confiables, los mismos que pasaron a ser analizados, y como tal, se ha podido comprobar la primera hipótesis específica formulada al comienzo de la investigación, la cual indicaba que la dimensión sistémica de la Gestión del Talento se relaciona significativamente con las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020, teniendo en cuenta que la aceptación se refleja en el valor obtenido de $r=0.911$ afirmando que la correlación es positiva muy alta.

Desde esa misma perspectiva, Alvear y Llanos. (2017) en su artículo “Gestión de Emprendedores en el Ecuador” indico que uno de los grandes problemas que presentaba la organización estudiada, era la falta de descentralización en la gestión de talento humano, ya que, a comparación de la sede principal, los colaboradores de otras sedes sentían una la falta de atención. Por lo tanto, el clima laboral se veía afectado, teniendo como consecuencia a colaboradores desmotivados, con falta de participación y ausencia en las reuniones, es decir, no se podía medir el desempeño laboral de los colaboradores porque no había un trato cercano con los colaboradores, es por ello que, se considera necesaria la integración y el trabajo en equipo como una forma de fomentar la unión de los colaboradores para que se sientan bien el ambiente laboral y lograr cumplir los objetivos trazados.

Asimismo, a través de la aplicación de los software Microsoft Excel y el SPSS v26 se ha podido obtener resultados veraces y confiables, los mismos que pasaron a ser analizados, y como tal, se ha podido comprobar la segunda hipótesis específica formulada al comienzo de la investigación, la cual indicaba que la dimensión estratégica de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las competencias individuales del clima laboral en una empresa

del rubro Courier, Magdalena del Mar - Perú 2020, teniendo en cuenta que la aceptación se refleja en el valor obtenido es de $r=0.892$ se puede afirmar que la correlación es positiva muy alta.

Finalmente, en esa misma línea, Escobar y Arias (2015) determinaron en su investigación que la persona a cargo de la gestión de talento humano es una pieza fundamental dentro de la organización, la cual va a ser la encargada de implementar las estrategias que sean necesarias para optimizar el desempeño laboral, es por ello que lo ideal sería contratar una persona capacitada que asuma dicha responsabilidad, evitando alguna interferencia por parte de los dueños a fin que no haya un desequilibrio en la estrategia empleada. No obstante, destacan que la responsabilidad también recae sobre el trabajador, ya que este debe potenciar sus conocimientos y capacidades a fin de lograr los objetivos de la empresa.

Conclusiones

1. Como primera conclusión se demostró científicamente a través de una correlación de Spearman, que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral. El resultado de esta correlación fue de 0.921, el mismo que por estar cercano al 1, se puede considerar como una correlación muy alta y positiva. Este resultado permite concluir que la buena organización, gestión, comunicación se relacionan con el clima laboral.
2. Se determinó que la dimensión sistémica se relaciona significativamente con las competencias grupales del clima laboral, esto se corroboró con una correlación de Spearman cuyo resultado fue de 0.911, el mismo que es muy alto y positivo. Asimismo, más del 50 % de encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que la motivación grupal de los colaboradores debe ser ejecutada por la empresa.
3. La dimensión estratégica se relaciona significativamente las competencias individuales del clima laboral esto se explica con un $r=0.892$ y podemos afirmar que es muy alta y positiva.

Recomendaciones

1. Como primera recomendación se observa la necesidad de que los colaboradores puedan incorporarse de acuerdo a sus talentos en sus especialidades; para ello deben pasar por un control riguroso por parte de la organización, la cual debe consistir en poder identificar adecuadamente el área en donde el nuevo colaborador pueda brindar mayor beneficio a la empresa.
2. Por otro lado, se observa la necesidad de agrupar correctamente y tener un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades de los colaboradores; en la cual esta implementación beneficiara a la empresa, ya que los colaboradores al pertenecer a un equipo de trabajo adecuado realizaran sus actividades de manera óptima.
3. También así se recomienda realizar capacitaciones mensuales a los colaboradores, con la finalidad de que adquieran mayor conocimiento sobre su área y adopten estrategias que puedan ayudarlos a resolver problemas que se les presenten de forma individual.

Referencias

- Acharyya, R., & Bhattacharya, N. (2019). *Research Methodology for Social Sciences*. Taylor & Francis.
https://books.google.com.pe/books?id=AHa7DwAAQBAJ&dq=census+sampling+in+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Adiharja, H., & Hendarsjah, H. (2020). Analysis of The Relationship Between Personal Competencies and Individual Work Performance with Job Specialization, Formalization, and Centralization as Moderators. *The Asian Journal of Technology Management*, 13(3), 243-256. doi:10.12695/ajtm.2020.13.3.5
- Alvear González, M., & Llanos Encalada, M. (2017). *Gestion de Emprendedores en el Ecuador*. Sambodoron, Ecuador: Departamento de Relaciones Públicas y Marketing. Universidad ECOTEC. https://www.researchgate.net/profile/Yadira-Armas-Ortega/publication/324780861_Gestion_de_Emprendedores_en_el_Ecuador/links/5ae1efc7458515c60f66eb8a/Gestion-de-Emprendedores-en-el-Ecuador.pdf#page=56
- Barboza, S., Rivera, R., & Rafael, J. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31-41.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/161/193>
- Blanes, C., Gisbert, V., & Díaz, P. (2014). Enfoque sistémico en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones. *3c Empresas*. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2014/08/ENFOQUE-SIST%3%89MICO-EN-LA-GESTI%3%93N-DE-LOS-RECURSOS-HUMANOS-DE-LAS-ORGANIZACIONES1.pdf>

Buqueras, I., & Cagigas, J. (2017). *Dejemos de perder el tiempo*. Editorial Almuzara.

[https://books.google.com.pe/books?id=LIP9DwAAQBAJ&dq=adaptaci%C3%B3n+y+fle
xibilidad+clima+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=LIP9DwAAQBAJ&dq=adaptaci%C3%B3n+y+fle
xibilidad+clima+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Bravo Aspiazu, N. (2017). *La Gestión del Área de Talento Humano en el clima laboral de las Organizaciones*. [Tesis de maestría, Universidad Espiritu Santo]

[http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2242/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHA
LY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2242/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHA
LY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf)

Cabrera Salas, A. L. (2018). “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana.”. Lima, Perú.

[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf
?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf
?sequence=1&isAllowed=y)

Callejón, B. G., & Recas, L. M. (2016). *Coaching y liderazgo personal*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

[https://books.google.com.pe/books?id=hnmbDQAAQBAJ&dq=liderazgo+personal&hl=e
s&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=hnmbDQAAQBAJ&dq=liderazgo+personal&hl=e
s&source=gbs_navlinks_s)

Chalán, M., & al, e. (2018). La evolución del área de gestión del talento humano en las empresas privadas en latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2008-2018. Repositorio Universidad Privada del Norte.

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22391/Chal%c3%a1n%20Zu%c3%
b1iga%2c%20Maria%20Mercedes%20-
%20Del%20Castillo%2c%20Karla%20Cecilia%20%20-](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22391/Chal%c3%a1n%20Zu%c3%
b1iga%2c%20Maria%20Mercedes%20-
%20Del%20Castillo%2c%20Karla%20Cecilia%20%20-)

Ceron%20Raquel%2c%20Cynthia%20-%20Escudero%20Advincula%2c%20Otilia%20-%20Lamadrid%20Elera%2c%20%20H

Claro, A., & al., e. (2018). Enfoque estratégico de la planeación de los recursos humanos. Visión teórico práctico en el sector empresarial. *Estudios del Desarrollo Social*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000100010&lng=es&nrm=iso

Cole, S. (2019). *Communication in the Workplace: Everything You Need To Know About Effective Communication Strategies At Work To Be A Better Leader*. Roland Bind.

https://books.google.com.pe/books?id=iEEAEAAAQBAJ&dq=effective+communication&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Códrova Valverde, D., Vente Guerrero, M., & Villacorta Cubra, L. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa dhl express Perú - sede callao 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3100/TESIS_C%c3%93RD OVA%20VALVERDE%2c%20DIEGO_VENTE%20GUERRERO%2c%20MAR%c3%8dA%20IN%c3%89S_VILLACORTA%20CUBA%2c%20LUC%c3%8dA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Córdoba: Editorial de la Universidad Católica de Córdoba.

<https://books.google.com.pe/books?id=wVDvDwAAQBAJ&pg=PT2&dq=desarrollo+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjIztew7fHuAhWsGrkGHUV->

CeYQ6AEwAnoECAyQAg#v=onepage&q=desarrollo%20del%20talento%20humano&f=false

Cuesta, A. (2017). *Gestión de talento Humano y del Conocimiento*. Madrid: Ecoe Ediciones.

<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

Escobar, F. R., & Arias Vargas, F. j. (2015). Las Practicas de Gestion de Talento Humano en emopresa agropecuaria del sector bananero en colombia. *Journal of agriculture and animal sciences*, 13.

<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912/635>

Ferro, J. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. Bogota: Repositorio

Universidad Católica de Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>

Hernandez, G. C., Giraldo, C. M., & Valencia, C. J. (2003). *Direccion de Recursos INNOVAR*. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.

Lawler, E. (2017). *Reinventing Talent Management: Principles and Practices for the New World of Work*. Berrett-Koehler Publishers. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n74/n74a09.pdf>

Linares, I. D. (2019). *Dinamización grupal*. Madrid: Ediciones paraninfo.

https://books.google.com.pe/books?id=BgiXDwAAQBAJ&pg=PA22&dq=motivaci%C3%B3n+grupal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjJprH69_HuAhXuGLkGHY9eCLOQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20grupal&f=false

Livias Sanchez, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa guzman distribuciones s.a.c de la ciudad de Trujillo, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Manrique Tisnés, H. (2020). *La toma de decisiones: entre la intuición y la deliberación*. Google Books.

https://books.google.com.pe/books?id=Kj7qDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=toma+de+decisiones&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones&f=false

Meister, J., & Mulcahy, K. J. (2016). *The Future Workplace Experience: 10 Rules For Mastering Disruption in Recruiting and Engaging Employees*. McGraw Hill Professional.

https://books.google.com.pe/books?id=mXRnDAAAQBAJ&q=teamwork+in+workplace&dq=teamwork+in+workplace&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj8l9SZ9_HuAhV1GLkGHRAUCpAQ6AEwB3oECAgQAq

Mendoza Sierra, J. C. (Abril de 2021). *Gestión del Talento Humano y su impacto en el Clima Laboral en una empresa del rubro courier, Magdalena del Mar, 2020*. *Bachiller Ciencias Administrativas y Gestión de Empresas*. Lima, Perú.

Moncayo Robalino, M. M. (2021). *Diagnóstico del clima laboral e implementación de herramientas o actividades para incrementar la productividad dentro de la organización Rapientrega S.A*. Repositorio UCSG.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15990/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-302.pdf>

Moreno, J. P. (2017). *El primer libro: Guía para implementar un Sistema de Gestión de Calidad*.

Ciudad de México: Gandhi Publica.

https://books.google.com.pe/books?id=PGhRDwAAQBAJ&pg=PT91&dq=compensaci%C3%B3n+total+del+empleado&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj-04ns6_HuAhXBCtQKHYO6DWQQ6AEwAnoECAMQAg#v=onepage&q=compensaci%C3%B3n%20total%20del%20empleado&f=false

Muñoz, F. G. (2018). *Estrategias de negociación: Estrategias, habilidades humanas,*

competencias, procesos y casos, para negociar en ambientes colaborativos o altamente competitivos o adversos. México: Patria Educación.

https://books.google.com.pe/books?id=c0JqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=negociaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZzBd9_HuAhXIH7kGHe5IALEQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=negociaci%C3%B3n&f=false

Norgate, S., & Cooper, C. (2020). *Flexible Work: Designing our Healthier Future Lives*.

Routledge.

https://books.google.com.pe/books?id=11fZDwAAQBAJ&dq=flexibility+at+work&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Oflazoglu, S. (2017). *Qualitative versus Quantitative Research*. BoD – Books on Demand,.

https://books.google.com.pe/books?id=6eiPDwAAQBAJ&dq=quantitative+approach+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Olaz Capitán, Á. J. (2018). *Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones*. Google

Books.

https://books.google.com.pe/books?id=t8BKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=analisis+de+problemas&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Olaz, A. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. MURCIA : Universidad de Murcia.

<https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n91/02102862n91p193.pdf>

Osorio Torres, Y., & Zaravia Solano, F. Y. (2017). “Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016.”. Huancayo, Perú.

http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/216/T037_40662715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor Guillén, A. P. (2018). “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.”.

Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Peña Acuña, B., Caldevulla Domínguez, D., & Batalla Navarro, P. (2017). Tres casos de empresas internacionales con éxito: estudio de las estrategias de comunicación interna.

Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación(134), 315-330.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj->

[6NuHnaXzAhWsJrkGHTmYBXgQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5974552.pdf&usg=AOvVaw2KA_dLWvrwH52ZiiC xvL7F](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-6NuHnaXzAhWsJrkGHTmYBXgQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5974552.pdf&usg=AOvVaw2KA_dLWvrwH52ZiiC xvL7F)

Pérez, L. G. (2020). *El líder humilde: ¿Para qué el liderazgo en esta nueva era?* España:

Penguin random house grupo editorial.

https://books.google.com.pe/books?id=h_r1DwAAQBAJ&pg=PT80&dq=atracci%C3%B3n+del+talento+en+la+gesti%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwih2rSq7PHuAhVRI7kGHQDRBg4Q6AEwBHoECAQQA#v=onepage&q=atracci%C3%B3n%20del%20talento%20en%20la%20gesti%C3%B3

Pilligua, C. F. (2017). El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las

empresas. *Caso Practico HARDEPEX Cía. Ltda.* ECUADOR: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Obtenido de <https://1library.co/document/ozlw27rq-clima-laboral-influencia-rendimiento-productivo-empresa-practico-hardepex.html>

Pinedo Montoya, C. C., & Quispe Peralta, L. J. (2017). “La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”. Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf

Plaza, J. P. (2016). *El magnetismo del negociador: Inteligencia negociadora con PNL para llegar a acuerdos exitosos.* Ediciones Díaz de Santos.

https://books.google.com.pe/books?id=vkluDwAAQBAJ&dq=iniciativa+y+proactividad&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, & Syahrial, R. (2021). International Journal of Entrepreneurship. 25(5), 1-32.

<https://www.proquest.com/docview/2541950036/BF7CE39E04DD432EPQ/7?accountid=37408>

- Rodríguez Guerrero, H. R. (2015). "Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social.". Sangolquí, Ecuador. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Rodríguez, A. R. (2016). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedic S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5515/1/T2202-MDTH-Ferreira-Dise%c3%b1o.pdf>
- Rodríguez, M. E. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2014. *Repositorio UPLA*. Huancayo, Perú:
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen_Tesis_Licenciado_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Roldán de la Cruz, M., & Vilca Tantapoma, M. (2018). *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes TRC Express S.A.C. Trujillo, 2018.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11689/roldandelacruz_marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, T. R. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones.* Barcelona: Ediciones OCTAEDRO.
https://books.google.com.pe/books?id=GgiIDwAAQBAJ&pg=PT21&dq=fidelizaci%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3ou2L7_HuAhX3GbkGHZ2

[bB04Q6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=fidelizaci%C3%B3n%20del%20talento%20humano&f=false](https://repositorio.uclm.es/bitstream/handle/20.500.12692/46408/bB04Q6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=fidelizaci%C3%B3n%20del%20talento%20humano&f=false)

Sánchez Morales, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46408>

Sheen, R. (2018). *El employer brand (marca empleador) en el Perú: Oportunidades y buenas prácticas empresariales en el entorno global del trabajo*. Lima: Fondo editorial de la Universidad de Lima.
https://books.google.com.pe/books?id=J9WEDwAAQBAJ&pg=PT36&dq=marca+del+empleado&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjrxvvo6fHuAhWQE7kGHa_nAkYQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=marca%20del%20empleador&f=false

Weinberg, M. (2017). *Gerencia de ventas. Simplificada.: La verdad acerca de cómo conseguir resultados excepcionales de tu equipo de ventas*. Tennessee: Grupo Nelson.

Yáñez Alvarado , G. (2016). *Propuesta sistema de control de gestión empresa Chilexpress*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile].
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138645/Y%c3%a1%c3%b1ez%20Alvarado%20Germ%c3%a1n.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Ygnacios Alonso, C. (2017). *Clima organizacional y su influencia en la motivación de los trabajadores de la empresa World Courier del Perú SA, Distrito de San Isidro. Lima. Perú. 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada TELESUP]
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/85/1/PROTOCOLO%20ULTIMO%20TESIS%2cYGNACIOS.30-03-18.pdf>

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

| Título: “Gestión del talento humano y el clima laboral de una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar- Perú 2020” | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------|--|
| Autor: Mendoza Sierra, Jenny Cecilia | | | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIBALES E INDICADORES | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar 2020? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre la Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> • La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar, 2020 | VARIABLE 1: Gestión del talento humano | | | | ESCALA Y NIVELES | |
| | | | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM | NIVELES | | |
| | | | Sistémica | | Marca de empleador | 1-2 | (1) Totalmente de acuerdo | |
| | | | | | Gestión del Talento Inteligente | 3-4 | (2) De acuerdo | |
| | | | | | Compensación total del empleado | 5-6 | (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo | |
| | | | Estratégica | | Atracción del talento | 7-8 | (4) En desacuerdo | |
| | | | | | Desarrollo del talento | 9-10 | (5) Totalmente en desacuerdo | |
| | | | | | Fidelización del talento | 11-12 | | |
| | | | | | | | Buena 12-28 Regular 28-44 Mala 44-60 | |
| | | | PROBLEMA ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPOTESIS ESPECÍFICOS | VARIABLE 2: Clima Laboral | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano y las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar 2020? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre la dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano y las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar 2020 | <ul style="list-style-type: none"> • La dimensión sistémica de la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con las competencias grupales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar 2020 • La dimensión estratégica de la Gestión del Talento | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM | NIVELES | | |
| | | | Competencias Individuales | | Iniciativa y productividad | 13-14 | (1) Totalmente de acuerdo | |
| | | | | | Adaptación y flexibilidad | 15-16 | (2) De acuerdo | |
| | | | | | Liderazgo Personal | 17-18 | (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo | |
| | | | | (4) En desacuerdo | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|------------------------------|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la dimensión estratégica de la gestión del Talento Humano y las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar 2020? Determinar la relación existente entre la dimensión estratégica de la Gestión de Talento Humano y las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar 2020 | Humano se relaciona significativamente con las competencias individuales del clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar 2020 | Análisis de problemas y toma de decisiones | 19-20 | (5) Totalmente en desacuerdo | |
| | | Competencias Grupales | Comunicación efectiva | 21-22 | Buena 16-37 |
| | | | Trabajo en equipo | 23-24 | Regular 38-59 |
| | | | Negociación | 25-26 | Mala 60-80 |
| | | | Motivación intergrupal | 27-28 | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo: Básica Diseño: Descriptivo-Correlacional | Población: Colaboradores de la empresa Muestra: 152 colaboradores Muestreo: No probabilístico-Censal | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario | Descriptiva Tabla de frecuencias Inferencial: Correlación de Rho de Spearman |

Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación

CUESTIONARIO

Título:

El objetivo del cuestionario es poder determinar la relación existente entre la Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar, por ello se agradece con amabilidad ser parte de la recolección de datos y tiempo brindado para responder cada una de las siguientes preguntas del cuestionario.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

| | | | | |
|----------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------------|-------------------------------|
| Totalmente de acuerdo 1 | De acuerdo 2 | No de acuerdo, ni en desacuerdo 3 | En desacuerdo 4 | Totalmente en desacuerdo 5 |
|----------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------------|-------------------------------|

| PREGUNTAS | RESPUESTAS | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SISTÉMICA | | | | | |
| 1. ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos trabajadores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos? | | | | | |
| 2. ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos trabajadores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad? | | | | | |
| 3. ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral? | | | | | |
| 4. ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadía de colaboradores clave para la empresa? | | | | | |
| 5. ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales? | | | | | |
| 6. ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los trabajadores promoverá a una mejoría de producción? | | | | | |
| ESTRATEGICA | | | | | |
| 7. ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de trabajadores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva? | | | | | |
| 8. ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos trabajadores es una modalidad de atracción del talento? | | | | | |
| 9. ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones? | | | | | |
| 10. ¿Concuerdar que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual? | | | | | |
| 11. ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa? | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12. ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa? | | | | | |
| COMPETENCIAS INDIVIDUALES | | | | | |
| 13. ¿Concuerda usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa? | | | | | |
| 14. ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa? | | | | | |
| 15. ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples? | | | | | |
| 16. ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral? | | | | | |
| 17. ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones? | | | | | |
| 18. ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones? | | | | | |
| 19. ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los trabajadores deben analizar y tomar una decisión eficaz? | | | | | |
| 20. ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los trabajadores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas? | | | | | |
| 21. ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas? | | | | | |
| 22. ¿Está usted de acuerdo que todos los trabajadores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas? | | | | | |
| 23. ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida? | | | | | |
| 24. ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales? | | | | | |
| 25. ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado? | | | | | |
| 26. ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los trabajadores de la empresa? | | | | | |
| 27. ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los trabajadores debe ser ejecutada por la empresa? | | | | | |
| 28. ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los trabajadores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores? | | | | | |

Anexo N° 03: Instrumento de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO COURIER, MAGDALENA DEL MAR, PERU 2020

| DIMENSIONES / ÍTEMS | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| SISTEMATICA | | | | | | | | |
| 1 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos trabajadores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos trabajadores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadia de colaboradores clave para la empresa? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los trabajadores promoverá a una mejoría de producción? | X | | X | | X | | |
| ESTRATÉGICA | | | | | | | | |
| 7 | ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de trabajadores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos trabajadores es una modalidad de atracción del talento? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Concuera que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa? | X | | X | | X | |
| COMPETENCIAS INDIVIDUALES | | | | | | | |
| 13 | ¿Concuera usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa? | X | | X | | X | |
| 15 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral? | X | | X | | X | |
| 17 | ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los trabajadores deben analizar y tomar una decisión eficaz? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los trabajadores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas? | X | | X | | X | |
| COMPETENCIAS GRUPALES | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 21 | ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas? | X | | X | | X | |
| 22 | ¿Está usted de acuerdo que todos los trabajadores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas? | X | | X | | X | |
| 23 | ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida? | X | | X | | X | |
| 24 | ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales? | X | | X | | X | |
| 25 | ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado? | X | | X | | X | |
| 26 | ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los trabajadores de la empresa? | X | | X | | X | |
| 27 | ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los trabajadores debe ser ejecutada por la empresa? | X | | X | | X | |
| 28 | ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los trabajadores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Escudero Vilchez, Fernando DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

30 de junio de 2021



Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DEL RUBRO COURIER, MAGDALENA DEL MAR, 2020.

| DIMENSIONES / ÍTEMS | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| SISTEMATICA | | | | | | | | |
| 1 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos trabajadores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos trabajadores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadia de colaboradores clave para la empresa? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los trabajadores promoverá a una mejoría de producción? | X | | X | | X | | |
| ESTRATÉGICA | | | | | | | | |
| 7 | ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de trabajadores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos trabajadores es una modalidad de atracción del talento? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Concuera que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa? | X | | X | | X | |
| COMPETENCIAS INDIVIDUALES | | | | | | | |
| 13 | ¿Concuera usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa? | X | | X | | X | |
| 15 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral? | X | | X | | X | |
| 17 | ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los trabajadores deben analizar y tomar una decisión eficaz? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los trabajadores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas? | X | | X | | X | |
| COMPETENCIAS GRUPALES | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 21 | ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas? | X | | X | | X | |
| 22 | ¿Está usted de acuerdo que todos los trabajadores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas? | X | | X | | X | |
| 23 | ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida? | X | | X | | X | |
| 24 | ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales? | X | | X | | X | |
| 25 | ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado? | X | | X | | X | |
| 26 | ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los trabajadores de la empresa? | X | | X | | X | |
| 27 | ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los trabajadores debe ser ejecutada por la empresa? | X | | X | | X | |
| 28 | ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los trabajadores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores? | X | | X | | X | |

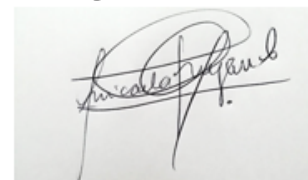
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Luján Cabrera, Micaela** **DNI: 41691632**

Especialidad del validador: **Especialista en Administración**

30 de junio de 2021



Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DEL RUBRO COURIER, MAGDALENA DEL MAR, 2020.

| DIMENSIONES / ÍTEMS | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| SISTEMATICA | | | | | | | | |
| 1 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa promueve el contrato de nuevos trabajadores mediante recursos positivos y beneficiosos para todos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree usted que la empresa debe contratar nuevos trabajadores con diferentes habilidades y capacidades para aumentar la productividad? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Cree usted que desarrollar la gestión del talento inteligente mediante una organización y desarrollo apropiado motivara al colaborador a mejorar su desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento inteligente ayudara a prevalecer la estadia de colaboradores clave para la empresa? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Está usted de acuerdo que la compensación de los colaboradores debe ser designada a base de la experiencia, desempeño laboral y capacidad de afrontar los problemas empresariales? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Está usted de acuerdo que una mayor compensación a los trabajadores promoverá a una mejoría de producción? | X | | X | | X | | |
| ESTRATÉGICA | | | | | | | | |
| 7 | ¿Está usted de acuerdo que la compañía debe incidir en grupos específicos de trabajadores para el puesto a optar mediante publicidad atractiva? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Está usted de acuerdo que ofrecer la oportunidad de crecimiento profesional a los nuevos trabajadores es una modalidad de atracción del talento? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa ayuda al desarrollo del talento del colaborador mediante capacitaciones? | X | | X | | X | |
| 10 | ¿Concuera que el desarrollo del talento en los colaboradores incrementa mediante la experiencia colectiva e individual? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿Está usted de acuerdo que la fidelización del talento es el vínculo que existe entre el colaborador y empresa? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿Está usted de acuerdo que la fidelización es la muestra de confianza y correcta disposición laboral del colaborador con la empresa? | X | | X | | X | |
| COMPETENCIAS INDIVIDUALES | | | | | | | |
| 13 | ¿Concuera usted que el colaborador debe mantener una actitud proactiva y comprometida con la empresa? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Está usted de acuerdo que uno de los objetivos que mantiene los colaboradores son la proactividades e iniciativa de ejercer nuevas funciones dentro de la empresa? | X | | X | | X | |
| 15 | ¿Está usted de acuerdo que la empresa debe adherir elementos que beneficien a la flexibilidad y adaptación de los colaboradores, como horarios, nuevas funciones y cargos múltiples? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿Está usted de acuerdo que implementar una flexibilidad la empresa promueve a la competitividad del campo laboral? | X | | X | | X | |
| 17 | ¿Está usted de acuerdo que cada colaborador debe ejercer el cargo de líder rotativamente para un equilibrio de funciones? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Está usted de acuerdo que el liderazgo personal incide en la capacidad de abordar nuevas funciones? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿Está usted de acuerdo que, ante la presencia de problemas, los trabajadores deben analizar y tomar una decisión eficaz? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿Considera usted que la empresa debe capacitar a los trabajadores sobre la forma de actuar ante problemáticas internas? | X | | X | | X | |
| COMPETENCIAS GRUPALES | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 21 | ¿Está usted de acuerdo que la comunicación constante entre la empresa y consumidores mejorara las ventas? | X | | X | | X | |
| 22 | ¿Está usted de acuerdo que todos los trabajadores de la empresa deben mantener una comunicación asertiva y elegible para ejercer funciones correctas? | X | | X | | X | |
| 23 | ¿Cree usted que el trabajo en equipo refleja una imagen de empresa unida y fortalecida? | X | | X | | X | |
| 24 | ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo motiva al crecimiento de competencias grupales? | X | | X | | X | |
| 25 | ¿Está usted de acuerdo que la negociación compuesta de soluciones y mejoras asisten de manera eficaz al desarrollo de un clima laboral organizado? | X | | X | | X | |
| 26 | ¿Está usted de acuerdo que la negociación del grupo laboral fortalece el respeto por los trabajadores de la empresa? | X | | X | | X | |
| 27 | ¿Piensa usted de que la motivación grupal de los trabajadores debe ser ejecutada por la empresa? | X | | X | | X | |
| 28 | ¿Está usted de acuerdo que la motivación grupal es función de todos los trabajadores, para una mejor relación laboral, empatía y tolerancia entre los colaboradores? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Salazar Llerena, Silvia** **DNI: 10139161**

Especialidad del validador: **Metodóloga**

30 de junio de 2021



Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo N° 04: Base de datos

| | p | | | | | | | | | p1 | | | | | | | | | | | | | | | | p2 | | | | | | | |
|-----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|--|--|--|--|
| | 1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | | |
| e1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | |
| e2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e8 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e9 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e10 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e11 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e15 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e16 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e22 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e23 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e24 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e25 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e26 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| e27 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| e28 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| e29 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| e30 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| e31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| e32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| e33 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| e34 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| e35 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| e36 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| e37 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| e38 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| e39 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| e40 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e41 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e42 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e43 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e44 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e45 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e46 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e47 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e48 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e49 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| e50 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e51 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e53 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e54 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e55 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e56 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e57 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e58 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| e121 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e122 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e123 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e124 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e125 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e126 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e127 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e128 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e129 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e130 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e131 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e132 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e133 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e134 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e135 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e136 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| e137 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| e138 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| e139 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| e140 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| e141 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| e142 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| e143 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| e144 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| e145 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| e146 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| e147 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| e148 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| e149 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| e150 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| e151 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |

e152

1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 2 1 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 2 1 1 1 2