



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la
empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Zúñiga Jiménez, Fátima Patricia (ORCID: 0000-0002-1906-2944)

Matías Barcés, Rahufer Andrey (ORCID: 0000-0002-1777-4139)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La elaboración de esta tesis la dedico a mis padres, a mi madre, quien guía mi camino, a Dios por la salud y el bienestar propio, no sería nada sin el apoyo de ellos, los cuales me permitieron lograr y cumplir mis metas.

Fátima

La presente investigación la dedico a mis padres por haberme formado con respeto y valores. Además, por su constante motivación, ya que gracias a ello he logrado mis objetivos, incluido el presente.

Rahufer

Agradecimiento

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien con su bendición llena nuestras vidas, a la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de realizar todo el proceso de investigación dentro su establecimiento educativo.

A nuestro asesor Dr. Edwin Arce Álvarez que, con la enseñanza de sus valiosos conocimientos, nos guio y oriento en la elaboración de esta investigación.

A la empresa que nos facilitó el acceso a realizar las encuestas y con la información para el desarrollo de la presente.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población (Criterios selección), muestra, muestreo y unidad análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población, muestra y muestreo</i>	22
Tabla 2 <i>Técnica e instrumento</i>	23
Tabla 3 <i>Expertos</i>	24
Tabla 4 <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	24
Tabla 5 <i>Estadística de fiabilidad</i>	25
Tabla 6 <i>Escala de valores para determinar la confiabilidad</i>	25
Tabla 7 <i>Incorporación</i>	27
Tabla 8 <i>Recompensar</i>	28
Tabla 9 <i>Retener</i>	29
Tabla 10 <i>Participación</i>	30
Tabla 11 <i>Ambiente</i>	31
Tabla 12 <i>Organización</i>	32
Tabla 13 <i>Pruebas de normalidad</i>	33
Tabla 14 <i>Prueba de hipótesis general</i>	35
Tabla 15 <i>Coefficiente de correlación por rangos de Spearman</i>	36
Tabla 16 <i>Prueba de primera hipótesis específica</i>	37
Tabla 17 <i>Prueba de segunda hipótesis específica</i>	38
Tabla 18 <i>Prueba de tercera hipótesis específica</i>	40

Resumen

Con respecto al estudio realizado, el propósito fue establecer la correlación de la gestión del talento humano y el clima laboral de la empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021. Se empleó el método descriptivo correlacional, su población fue de 10 clientes continuos de la Empresa, para la obtención de datos se aplicó la encuesta y el cuestionario con escala Likert, para la medición se aplicó 60 preguntas. También, se utilizó el estadístico SPS. 26 y se logró los resultados que presentan la fiabilidad del estudio con el alfa de Cronbach de 0.97, para conocer la correlación se usó el método Spearman, obtuvimos como resultado la investigación un Rho. 0.855. Se concluyó mostrando una relación significativa positiva alta.

Palabras clave: Talento Humano, Clima Laboral y fiabilidad.

Abstract

The purpose of the study was to determine the correlation between human talent management and the work climate of the company Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021. The descriptive correlational method was used, its population was 110 continuous customers of the Company, to obtain data the survey and the questionnaire with Likert scale were applied, for the measurement 60 questions were applied. Also, the SPS statistic was used. 24 was used and the results were obtained showing the reliability of the study with Cronbach's alpha of 0.97, to know the correlation the Spearman method was used, we obtained as a result of the research a Rho. 0.855. It was concluded showing a positive high significant relationship.

Keywords: Human Talent, Work Climate and reliability.

I. INTRODUCCIÓN

Para Lamiaa y Laila (2018) hoy en día la gestión del talento presenta un enfoque sistemático ya que se basa en realizar un proceso de reclutamiento adecuado para fidelizar a los colaboradores a través de su involucramiento con la empresa en cuanto a sus objetivos, de esta manera se garantiza una adecuada retroalimentación talento-empresa para incrementar su productividad. Es importante añadir que el propósito es generar una sostenibilidad en el tiempo, a través de la capacidad de cumplir con cada uno de los objetivos desarrollados en la empresa para su crecimiento, pero esto por medio de una planificación estratégica que mitigue la volatilidad del mercado (p.109).

Según el artículo de indagación Maja y Tiasa (2020) refieren que el clima organizacional instituye la manera en que las personas de una organización perciben y caracterizan su ámbito de una forma actitudinal y basada en valores. Sostienen que los climas organizacionales reflejan la forma en que los colaboradores visualizan a la empresa, es decir si el área de recurso humanos brinda motivaciones económicas y no económicas adecuadas a las funciones de cada trabajador. (p. 04).

En tanto al entorno Nacional, conforme el artículo publicado por ESAN (2021) según la estadística del Instituto Nacional de Estadística e Informática, elaborada y brindada en el año 2016, evidencia que a nivel nacional que sólo el 27% de trabajos no se ubican en el sector informal, lo cual esclarece la situación de vulnerabilidad de los empleados, ya que, es en este sector donde se desarrolla la explotación gremial. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo, afirma que otro factor que incrementa este porcentaje es la pobreza. Es en este contexto, que se dio el caso las Malvinas, claro ejemplo de la explotación laboral, ya que los empleados trabajaban en condiciones de encierro, por ello cuando se originó el incendio en estos locales no pudieron salir y murieron (p. 03).

Por lo mencionado, la administración del talento humano tiene gran relevancia en las leyes laborales al establecer los parámetros éticos para el actuar de las empresas frente a sus colaboradores, de manera que se configura un entorno de seguridad al colaborador para que realice sus funciones en un clima laboral óptimo. En la misma línea el Estado tiene la obligación de hacer respetar a las organizaciones el marco jurídico y

tributario para impulsar su sensibilización con respecto a la importancia de los colaboradores, ya que son el recurso más importante, al brindar su fuerza física y mental en beneficio de la organización.

En referencia a los estudios realizados a nivel internacional, Gubbins (2021) afirma que aquellas organizaciones que desarrollen un clima gremial satisfactorio aseguran la generación de una mayor rentabilidad, innovación y productividad a aquella organización que cuenten con un clima gremial satisfactorio. Además, los colaboradores permanecen complacidos por lo que se comprometen a dar todo su esfuerzo en la realización de sus funciones, por ende, el cumplimiento de ellos se evidencia en la productividad del producto o servicio. En la misma línea, la innovación es otra de las principales ventajas de la mejora del entorno laboral al fomentar un ambiente participativo que involucre a todos los colaboradores a aportar ideas creativas que ayuden en la realización más eficiente de la actividad empresarial, además, formulen soluciones a las problemáticas que se presenten (p.06).

En la actualidad, las empresas del rubro farmacéutico se ven afectadas y a la vez favorecidas por la coyuntura social, que afectan directamente en la evolución de los colaboradores en el ámbito profesional y personal dentro de las organizaciones, por tal motivo, optan por incorporar nuevos métodos y herramientas que ayuden al desarrollo de sus tareas, generando así una mayor presión para el logro de los objetivos, adaptándose a nuevos retos y desafíos, ya que de ello depende la productividad y la futura estabilidad laboral que se desea tener, con el fin de no aumentar el índice de desempleabilidad en las empresas.

En cuanto a el problema, se pretende buscar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A. ya que actualmente, la administración de los recursos humanos, viene siendo afectada por la coyuntura actual, ya que se exige más al momento de la elección de nuevos talentos, pero se pierden algunos beneficios comparados a años anteriores, ello conlleva a que la exigencia de los trabajadores por cumplir sus objetivos sea mayor, y se genere un

ambiente tenso por la misma presión que se pide en la empresa, lo cual ocasiona que el entorno gremial se vea afectado negativamente.

En lo que concierne a la problemática que atraviesa la empresa, existe una limitada capacitación hacia los colaboradores, afectando a la cantidad de bienes que puede producir la empresa, por la deficiente adquisición de conocimientos, por otra parte existe un limitado programa de selección en cuanto a las habilidades del nuevo personal, ya que al momento de la contratación por ahorrar costos en la empresa, es que se seleccionan personas con poca experiencia en el rubro, así mismo la inexistencia de programas de incentivos que desfavorecen el desempeño que realiza el colaborador, la misma que genera desinterés a los trabajadores, así como también en la mayoría de puestos se observó una insuficiente línea de carrera lo cual conlleva al estancamiento profesional, A raíz de los problemas antes mencionados que afectan directamente con la cultura empresarial, es que afectan y generan el descontento del personal, por último, la empresa brinda escasa estabilidad laboral, ya que al contar con contratos a corto plazo, los colaboradores están inseguros en la continuidad de su trabajo.

Con respecto a la justificación de la investigación, se estableció de forma relevante la contribución teórica realizada en el transcurso, lo que conlleva a una contrastación de las teorías desarrolladas de cada una de las variables, con lo evidenciado en la unidad de análisis.

Así mismo en cuanto a la justificación metodológica de desarrolló tomando en consideración el diseño y la tipología apropiada ya que con esto se ahondó en dicho análisis, lo cual hizo posible se logre comprender de una forma científica para las dos variables. Tomando todo lo anterior en cuenta se optó por desarrollar con un diseño correlacional de tipo cuantitativo.

También, respecto a la justificación práctica se enfoca en la obtención de datos cuantitativos, los que permitan hacer planes de desarrollo en el cual se trate de ofrecer solución o recomendación a la problemática. Al culminar se crea un beneficio para los trabajadores de la organización en la que se desarrolló la averiguación, puesto que al otorgarse datos acerca de los niveles vigilados en las variables tienen la posibilidad de entablar tácticas intervenidas.

Así mismo, la investigación permitió identificar la situación problemática respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores que existe dentro de la empresa, lo cual sirvió para evaluar si esta cumple con brindar a sus colaboradores un ambiente de motivación, tranquilidad y desarrollo personal. De esta manera, la evaluación analiza y propuso soluciones para mejorar el rendimiento y productividad, que resulta esencial dentro de la organización.

Tal como lo detalla Chiavenato (2017) las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas, ya que las personas identificadas con la organización tienden a desarrollar sus habilidades y capacidades de una manera más óptima, garantizando así la continuidad laboral. (p. 01).

Además, la presente investigación, permitirá obtener resultados que ayudará a la mejora y reforzar algunas falencias que se presentan en estos tiempos, y así ejecutar estrategias que logren mejorar la satisfacción entre los colaboradores y los objetivos planteados para el crecimiento de la empresa, de forma recíproca y proporcional.

En cuanto a las interrogantes del problema se tiene como pregunta general, ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A.; Arequipa 2021?? Y como interrogantes específicas, ¿Cómo se relaciona la Incorporación del personal y el clima laboral?, ¿Cómo se relaciona la Recompensa y el clima laboral?, por último, ¿Cómo se relaciona la Retención del personal y el clima laboral?

Sin duda alguna, el objetivo general de la investigación busca determinar la relación que se da entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa. Así como también en los objetivos específicos, se pretende determinar la relación entre Incorporación del personal y el clima laboral, y determinar la relación entre la recompensa y del clima laboral, y por último determinar la relación de la retención del personal y del clima laboral en la Empresa

De lo mencionado anteriormente, la premisa de la Hipótesis General, ayuda a establecer dentro de la organización, la relación que existe sobre la Incorporación del

personal y el clima organizacional, como aspectos complementarios de las hipótesis específicas se plantea la existencia de una relación significativa entre la recompensa y el clima laboral en la organización, del mismo modo indicar la relación entre la retención del recurso humano y el clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales tenemos las siguientes referencias.

Según Liliana R. & Adriana S. (2016) en la investigación titulada “ Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional” Bogotá Colombia, el cual tiene como objetivo general es ocupar un modelo de administración estratégica del ingenio humano que posibilite incentivar el sueldo emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá muzú, el análisis de la indagación cuenta con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con un total de 10 competidores según las magnitudes, con los resultados el direccionamiento de la Secretaría de adhesión Social de Bogotá dada la concepción de políticas (3,32%), el establecimiento de reglas reguladoras (3,22%).

En el mismo orden de ideas el diseño de los procesos organizacionales (3,16) corresponde en enorme medida con la tarea encomendada por la Ley de formar un equipo humano ético al servicio y cuidado de lo público, que dirige y articula la territorialización de la política social con actividades integrales y transformadoras para el decrecimiento de la segregación, por medio de la garantía de los derechos, el reconocimiento y la 70 generación de oportunidades con redistribución, en el ejercicio pleno de las ciudadanías de todos en lo urbano y lo rural de Bogotá y el reconocimiento de sus derechos, percepción compartida por un elevado porcentaje de burócratas del jardín infantil Alcalá Muzú (desde un 80% hasta un 90%), de esta forma varias de aquellas políticas, reglas y procesos no sean acogidos por la integridad de los burócratas del jardín infantil.

Además, Kohestany, Z. & Nour, Y. (2017), Iran, en su artículo científico definieron como objetivo investigar el impacto de la gestión del talento en la retención de recursos humanos en el municipio de Zahedan, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, tipo descriptivo correlacional, la población estuvo compuesta por los 100 empleados del municipio de Zahedan. Se utilizaron cuestionarios de gestión del talento y retención de recursos humanos, asimismo por medio del análisis de regresión lineal R^2 , ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue

de $0,00 < 0,05$, lo que demuestra que existe una correlación significativa de la variable gestión del talento en retención de recursos humanos, adicionalmente se obtuvo el valor de $R^2 = 0,705$, lo que demuestra la variación de 70.5% de la gestión del talento humano en la retención de recursos humano

Así pues, Shobaki et al. (2018), se realizó una investigación en el país de Palestina. El tipo de metodología fue de enfoque descriptivo en el cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 280 empleados y teoría documentada. En su investigación tuvo por objetivo estudiar el nivel de clima organizacional que prevalece en las universidades palestinas. Con nivel descriptivo correlacional, Los resultados demuestran que existe un alto grado de clima organizacional en las universidades palestinas en la Franja de Gaza, siendo el valor 81.87%, además mostraron que existe una alta disponibilidad para todas las áreas alcanzado un 69.96%. Se llegó a concluir que el personal presenta un liderazgo de 68.98%, estructura organizativa 68.05% y finalmente colaboración en la toma de decisiones 64.91%.

Del mismo modo Crisóstomo (2019) En el estudio "Hospital Regional de Wacho, Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Salud en el Sector Farmacéutico en 2018". El propósito es determinar el impacto de la gestión del talento en el desempeño. Este estudio fue un tipo de correlación descriptiva con un diseño transversal. Por último, vea el impacto entre la gestión del talento y el rendimiento de una forma muy positiva de $R_h = 0,935$.

También, Rocha y Pozo (2016) realizaron su investigación sobre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en las grandes comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, 2013, tesis con el que obtuvo el grado de Magíster en gerencia empresarial, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desarrollo organizacional de las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, 2013, empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional, y su población fue de 14 empresas comercializadoras de productos eléctricos, 22 donde aplicó la encuesta como instrumento de medición.

Asimismo, Rocha y Pozo (2016) en la medición de la encuesta utilizó la escala de Likert. Obtuvo como resultados que la gestión del talento humano posee una correlación débil ($Rho = 0.373$) con el desarrollo organizacional, con un grado de significancia menor a 0.05 ($p = 0.001$). En tanto concluyó que, la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional dependen entre sí, el desarrollo organizacional se centra en cumplir la dirección estratégica y dar los vínculos para el proceso de gestión del talento humano, a su vez éste debe brindar indicadores de su gestión como resultado que acrediten el cumplimiento del direccionamiento estratégico de cada empresa.

En torno al nivel nacional, Gianella, (2017) en su investigación buscó determinar si había una relación de las variables de gestión del talento humano y la productividad. Para ello se realizó una metodología deductiva - descriptiva. Siento el número de población, 275 profesionales de las áreas de enfermería y de obstetricia en la Red de Salud del Sur, así la aplicación de la encuesta sólo se realizó a 200 licenciadas, el cual se validó a través de un juicio de expertos. De los resultados develan con un $Rh = 0.765$., donde solo el 36% sugieren que el proceso de gestión del talento humano es de forma regular, 31% buena y donde el 33% es mala. Según a ello se sintetiza lo siguiente, la productividad de los colaboradores depende de forma directa y significativa la calidad de la gestión que se realice, es decir, si el ambiente laboral es adecuado para el desenvolvimiento personal y profesional de cada empleado de manera donde sus funciones y obligaciones sean ejercidas con eficiencia y eficacia.

En lo cual concierne al análisis de Godoy, (2017) quien elaboró una tesis con el mismo tema y objetivo que Gianella, pero dentro del Hospital Cayetano Heredia y con una encuesta a un total de 93 enfermeras, obtuvo como resultado de $Rh. = 0.716$ detallando resultado 71% (66) están en un grado regular, el 18.3% (17) inadecuada, y el 10.8% (10) idónea. De esta manera se determina que hay una interacción entre las variables de gestión del talento humano y la variable de satisfacción laboral.

En efecto Soto (2021), realizó una investigación en Perú. El tipo de metodología fue correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario conformado por 180 personas. En su investigación halló la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del docente en una

institución educativa de Lima Metropolitana. Se encontró que existe una correlación directa y moderada entre ambas variables ($r_s = .639$; $p < .05$), estructura y desempeño docente ($r_s = .556$; $p < .05$), responsabilidad y desempeño docente ($r_s = 0.456$; $p < .05$), riesgos y desempeño docente ($r_s = .470$; $p < .05$), recompensas y desempeño docente ($r_s = .467$; $p < .05$), calidez y apoyos, y desempeño docente ($r_s = .577$; $p < .05$), conflictos y desempeño docente ($r_s = .521$; $p < .05$). Se llegó a concluir que un mayor nivel de clima organizacional se asocia con un mayor nivel de desempeño docente.

Así mismo Llumbo y Valdera (2020), realizó una investigación en Perú. El tipo de metodología fue descriptivo correlacional, no experimental, con un enfoque cuantitativo en la cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 62 servidores públicos. En su investigación estableció la relación entre clima organizacional con el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad de Pacasmayo. Los resultados muestran que el 66% de los empleados indicaron que el nivel de clima organizacional es medio y el 66% señalaron que el desempeño laboral es medio. Se llegó a concluir que se obtuvo un índice de ($r = .711$) y un valor de significancia $p = .00$, demostrando que hay una relación entre las variables de estudio

Según Castillo (2017) realizó su tesis "La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los empleados ejecutivos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016".

Donde se tuvo como propósito general establecer la interacción existente entre ambas variables. Para esto, la indagación ha sido hecha usando el procedimiento descriptivo, usando como instrumento una encuesta y al total de los trabajadores de la municipalidad, con resultados favorables conforme a las cambiantes elaboradas, donde se puede concluir que si hay una interacción significativa; lo cual se estableció porque el coeficiente de correlación dio como resultado un Rho 0.77, 86.6% de los colaboradores se encuentran en el nivel muy desfavorable y 13.4% un nivel favorable, lo cual evidencia que está cerca a uno y por tanto representa una alta agrupación en medio de las cambiantes. Se aprobó la conjetura planteada y esta interacción.

Así mismo, Villanueva (2017) planteo como objetivo principal "analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Maderera Loreto" (p. 54). En su metodología de investigación aplican un nivel

descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Su población está constituida por 27 colaboradores, aplicando cuestionarios para la recolección de datos. La investigación afirma una incidencia positiva de las variables de estudio, obteniendo como resultado Rh de 0,509 y una significancia de 0,007

En lo que corresponde a la variable independiente Gestión del talento Humano, contamos con las siguientes definiciones:

De acuerdo con Chiavenato (2017) la definición sobre Gestión del Talento Humano y sobre qué es un sistema de políticas que están destinadas a guiar la dirección de la empresa a través de buenas prácticas en la gerencia, involucrados con los individuos o los recursos, integrados por el proceso de reclutamiento para la adhesión de individuos, se aprobó la premisa planteada y esta interacción. (p.40).

También, Majad Rondón (2016), señaló que es una filosofía gerencial basada en valores y creencias dentro de una empresa. Siendo fundamental para que las organizaciones mejoren su capacidad laboral configurando los procesos de gestión del personal, que ayuden a lograr las metas que plantea la organización, resaltando la capacidad individual, respetando procesos de gestión y ejecución, de tal manera respetando los principios de la organización. (p. 149)

Con respecto a la definición de Castilla Sánchez (2013), indican que la gestión del talento se dedica a atraer, filtrar y seleccionar talentos convenientes de alto rendimiento, con el fin de garantizar un flujo de talento persistente que pueda nutrir su productividad (p.5).

En la misma línea, (Mondragón et al., 2016) menciona que realiza la integración entre la gestión de los colaboradores a través de la comunicación y gestión de desempeño por medio de las recompensas y reconocimientos. (p.3)

Para (Maldonado et al., 2017), es la capacidad de resaltar personas con un gran potencial ya que considera que son un talento imprescindible para toda organización, al ser quienes realizan las funciones para que se efectúe la actividad empresarial con eficiencia. (p. 2)

Hussin J. (2016) define que una excelente gestión del talento implica que una organización aplique una la estrategia corporativa con la cantidad y calidad de liderazgo requerido para ejecutarla, impulsar la responsabilidad de los líderes por las estrategias culturales que apoyan los objetivos comerciales evalúen el talento de alto potencial para el liderazgo futuro y aceleren el desarrollo de talento humano de alto potencial y mejoren la calidad del liderazgo ejecutivo. (p. 508)

En cuanto a la definición de (Dahshan et al., 2018) indican que es un enfoque sistemático, para atraer, seleccionar, involucrar desarrollar, implementar, liderar y retener empleados de alto potencial y desempeño para garantizar una retroalimentación continua de tal manera que aumente la productividad en la fuerza laboral. (p.20).

Así mismo del Castillo (2017), refiere como un área delicada la gestión en el talento humano hacia la organización, porque depende de esta su funcionamiento adecuado y su sostenibilidad en el tiempo. (p. 5)

Niedzwiecka K. (2016), indica que se percibe como un método clave para obtener y mantener una ventaja competitiva para la organización. Este proceso asegurará que las personas con talento sean atraídas, retenidas, motivadas y formadas de acuerdo a las necesidades de la organización. (p.3)

Además, Chávez (2018), lo desarrolla cómo el proceso de potenciar las competencias de los colaboradores, de esta manera estos sean alineados a los objetivos organizacionales para un mayor incremento de logros de rentabilidad y de calidad de servicio. (p.16).

(Andrea y Guillermo 2016) definen al talento humano como las personas que realizan las funciones y obligaciones dentro de una organización, de manera que, ejercen adecuadamente los puestos de trabajo más críticos. Además, con su desempeño se puede lograr los objetivos de una organización, generar una ventaja competitiva y satisfacer adecuadamente a los clientes. (p.44).

Refiere Rofi R. (2016) como un medio estratégico que sirve para retener a los colaboradores con potencial lo cual contribuye al logro de las metas organizacionales. Así mismo las organizaciones desarrollan estrategias para adquirir, retener y desarrollar el talento a través de la gestión del talento. (p.615)

Así mismo, Kiril D. (2015) asegura que la necesidad de este tipo de gestión para una organización se centra en contar con las personas talentosas para alcanzar sus objetivos comerciales. (p. 03).

Entre tanto a la definición operacional, para la primera variable se toma en cuenta que para lograr los propósitos de la investigación referidos a la variable se estructura la encuesta con un cuestionario tipo Likert, que se aplicó por correo a los colaboradores de la Empresa Representaciones Castillo S.A. cuyos resultados se han procesado con SSPS 26, y las que se interpretaron además se han aplicado otros métodos como el Spearman, alfa, Cronbach entre otros

Con respecto a la variable Dependiente Clima Laboral, tenemos los siguientes conceptos.

En su estudio Maldonado (2017), desarrolla a través de un grupo de motivaciones económicas y no económicas que se les brinda a los colaboradores para incentivarlos a la realización de su trabajo de la manera más eficiente y eficaz, ya que ellos al percibirlo, sienten que su presencia es imprescindible para una organización y repercute directamente en su conducta (Pg. 61).

En referencia al estudio de (Permatasari y Ratnawati 2021), definen el clima laboral como parte esencial de la organización para poder motivar a los colaboradores, se desarrollará el compromiso, la satisfacción y la disciplina laboral, de tal manera que aumente la productividad dentro de la organización. (p.2)

Según (Bulent, et al., 2017) indican que el clima organizacional es el valor colectivo y compartido y el concepto que los colaboradores tienen de su entorno a través de interacciones sociales y grupales (p.10)

Así mismo Bordas (2016), quien considera que el Clima Laboral hace alusión a que todos los pertenecientes a una organización detallan su ámbito y entorno laboral, desde los factores que van en relación con la persona, el conjunto y la organización. (p.06).

Para (Moslehpour, et al., 2018) es la manera en que los empleados perciben los procedimientos internos de la organización, como el establecimiento de reglas y la toma de decisiones dentro del área laboral. Finalmente, todo esto influye en el comportamiento de los colaboradores. (p.3).

Además, Wudarzewski G. (2019) define al Clima Laboral como un momento determinado, que se divide en varios niveles, percibido y evaluado subjetivamente por los colaboradores, orientado a la eficiencia y efectividad organizacional, yendo de la mano primordialmente por la cultura organizacional. (p. 45).

Así pues, Pilligua (2017) quien expone al entorno laboral como una división psicológica y organizacional, aplicando la psicología mediante estudios personalizados con los colaboradores, que permitan saber la percepción que tienen los colaboradores sobre las vivencias dentro de la organización. (p. 25).

Refiere (Martínez y Valenzo 2020) que se denomina Clima Laboral a un grupo de ideas por parte de cada empleado en referencia al entorno laboral. (p.3).

Por otro lado, (Sanduvete, et al., 2018) al clima organizacional como una serie de procedimientos que fomentan la productividad en la organización y aumenta la satisfacción laboral (p.19).

También, Sotelo (2017), detalla en su investigación sobre el mismo tema y desarrolla las características que debe tener una organización para que pueda generar una diferencia de su competencia y agregar valor a su actividad empresarial.

Así mismo (Kritatporn y Puncreobutr 2016), refieren que un buen clima organizacional es el reflejo de personal - entorno laboral lo cual fomenta el aprendizaje y el autodesarrollo. (p.31).

Por otro lado, (Mazzetti, et al., 2016) conceptualizan al clima organizacional como las percepciones de los empleados de los eventos que ocurren dentro de su lugar de trabajo y que según a ello muestran su desempeño. (p.2).

Además, Norma (2018), de acuerdo a su artículo donde cita a Canton y Telles (2016), no existe un concepto único, sin embargo, afirma que todas se centran en

representarlo como la satisfacción o no que pueda tener el colaborador, lo cual se evidencia en sus emociones. (p. 4).

Según la definición de Chiavenato (2017) la Gestión del talento Humano, presenta tres dimensiones, incorporación, recompensa y retener.

La primera se basa en incorporar al personal para saber cuáles son sus necesidades, de manera que se satisfagan en la medida posible a fin de incrementar su potencial como colaboradores dentro de la empresa, además, que al añadir a nuevo recurso humano ya se considere los señalado en las motivaciones que se les brinde.

Con respecto a los indicadores de la primera dimensión, las desarrollamos a continuación:

Comenzaremos por el reclutamiento de las personas, que se encarga de divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea la misma, funciona como un puente entre el mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos. Chiavenato I. (2017) (p. 106).

Concerniente a la selección de las personas, funciona como un filtro que solo permite integrar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas, escogiendo entre una lista de candidatos, Chiavenato I. (2017, p. 137)

A propósito, la orientación de los postulantes, consiste en determinar la posición de alguien con base en los puntos cardinales, es encaminar, guiar o indicarle el rumbo a alguien, reconocer donde está el lugar en el que se encuentra para guiarse en el camino, Chiavenato I. (2017, p. 176)

En cuanto a la capacitación del personal, es el proceso de enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo, también tiene como propósito influir en el comportamiento de los colaboradores para aumentar la productividad de trabajo, Chiavenato I. (2017, p. 371)

Habilidades del personal: son aquellas que describen a una persona en la vida privada y profesional. Ceupe (2020, p.03).

En cuanto a la evaluación de capacidades o desempeño lo desarrolla como el proceso de revisar la actividad y el desempeño del trabajador, en la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo, Chiavenato I. (2017, p. 245).

Acerca del tiempo de contratación, lo desarrolla el tiempo que transcurre entre el momento en que definimos la necesidad de adquirir un talento para el momento en que se contrata físicamente el perfil. Arca F. (2020, p. 05).

La dimensión Recompensar, donde Bob Nelson (2019) que desarrolla aquel reconocimiento de tipo personal el verdadero aprecio por el trabajo bien desarrollado por parte del colaborador. (p. 15)

En lo que concierne a la segunda dimensión desarrollamos sus indicadores a continuación:

En primer lugar, tenemos la remuneración, la cual es desarrollada como la función de recursos humanos que maneja las recompensas que las personas reciben a cambio de desempeñar las tareas de la organización. Chiavenato I. (2017, p. 286).

El siguiente punto desarrollamos los programas de incentivos, la cual la organización debe de mantener la relación de los programas de incentivos y aportaciones en debida correspondencia al aporte de cada colaborador dentro de la organización, Chiavenato I. (2017, p. 318).

Otro punto son las prestaciones y servicios al colaborador el cual son los pagos económicos indirectos que se ofrecen a los trabajadores e incluyen la salud y la seguridad, las vacaciones, pensiones, las becas para educación, entre otros. Chiavenato I. (2017, p. 344).

A propósito, las metas mensuales: desarrolla el alcanzar el objetivo previamente determinado que puede realizarse en un corto y largo plazo. Chiavenato I. (2017, p. 324).

Así mismo los bonos por el logro de objetivos, tratan de un valor monetario que se entrega al final de cada año, a determinados colaboradores, en función a sus aportaciones al desempeño de la empresa. Chiavenato I. (2017, pp. 323 - 324).

En lo que atañe al KPI medición de metas, son indicadores de calidad o indicadores claves de negocio que pueden ser utilizados y aplicables en cualquier área del negocio o sector productivo. Artículo Logicalis Architec of Change (2017, p. 01).

Línea de carrera: es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización, Artículo Gestión (2020, p. 01).

Con referencia a los premios al desempeño, son reconocimiento público que obtiene una persona por la excelencia de una obra, una actividad o una cualidad suya.

En lo que concierne a los incentivos comerciales y grupales, los cuales son recompensas obtenidas las cuales refuerzan la mejoría del desempeño. Chiavenato I. (2017, p. 318).

La dimensión Retener, Carlos Garces H. (2016) en su artículo manifiesta que la retención de empleados sirve para identificar al talento humano imprescindible para la organización y se diseñe una estrategia que no permite su rotación, ya que se les considera claves para un correcto funcionamiento de cada actividad empresarial. (p.10).

Con referencia a la tercera dimensión, desarrollamos sus indicadores a continuación:

Según la conceptualización de la Real Academia Española (2014), define el término como La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características, distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento. (p.1).

Referente a la calidad de vida en el trabajo, se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente donde laboran, Jessica C. (2018, p. 02)

Así mismo el incremento salarios, permite conocer bien los rangos salariales de la empresa, evaluar la situación de la empresa que permita saber los beneficios que desee obtener más adelante. Pilar B (2021, p. 02).

En igual forma la cultura empresarial o organizacional, es la forma en que cada organización aprendió a lidiar con su entorno y sus grupos de interés, trabajadores, clientes, proveedores, accionistas entre otros. Chiavenato I. (2017, p. 178).

Por último, la estabilidad laboral, es el derecho que la ley le concede a un trabajador formal a conservar su puesto de trabajo indefinidamente. Sin ser declarado cesante antes de que adquiera su derecho de jubilación. Rainer S. (2018, p. 32)

El Clima Laboral detalla las siguientes dimensiones: la dimensión participación, José Ángel M. (2017), manifiesta que en la actualidad se le da una mayor importancia a la participación, debido a que ayuda a integrar un conjunto o equipo de trabajo en la toma de decisiones, con la intención de aprovechar el razonamiento y la vivencia de un número más grande de individuos, para la toma de superiores decisiones y de esta forma contribuir a conseguir los resultados esperados. (p. 03).

En cuanto a los indicadores de la presente dimensión, se desarrollan a continuación:

Refiere en su estudio Francy B. (2018) que la Integración de colaboradores es la parte fundamental donde los colaboradores inician sus actividades dentro de la organización, esta se divide en cuatro etapas la primera es la socialización, donde el colaborador adquiere conocimientos generales en cuanto a la empresa la segunda es la formación o inducción del puesto de trabajo que ocupará, la tercera consta en hacer seguimiento para ver el nivel de satisfacción que presenta el nuevo recurso y por último se hace una evaluación con el propósito de saber el nivel de aprendizaje e integración de la organización.(p.7)

En lo que concierne al Trabajo en Equipo según Jorgely A. (2019) refiere que es un conjunto de dos o más personas que interactúan y se comunican, así como también se influyen mutuamente, para poder lograr los objetivos comunes en la organización. Con ello se puede lograr múltiples beneficios, tales como optimizar los tiempos en los procesos de producción y obtener resultados con mayor calidad, de igual forma mejora el clima laboral, por lo que se fomenta la armonía compartiendo experiencias dentro de la empresa. (p.62)

En lo que atañe al estudio de Valencia (2017) indica que, según el nivel de posicionamiento del mercado de una empresa, depende el éxito de la misma y ello representa una pieza fundamental, mientras más sean las estrategias comerciales en cuanto al precio, las marcas y la imagen de la organización mayor será la rentabilidad y el tiempo de posicionamiento, será más extenso dentro del mercado. (pp.41-42)

Por otro lado, Caldas et al., (2016) en su investigación señalan que la retroalimentación laboral consta en que el colaborador sea consciente de las actividades que desarrolla en su puesto laboral, este proceso permite al gerente estar informado de las actividades que se desarrollan en su organización y si es que estas son eficaces, caso contrario se toman las medidas y acciones correctivas para el logro de resultados. A este proceso se le conoce como retroalimentación laboral. (p.5)

Con respecto a la dimensión Ambiente, La revista Emprendedores y Negocios, Oliver (2018) lo define como la relación entre los empleados, refiere a la seguridad de los empleados, donde predominan la motivación de los trabajadores, la amistad en el trabajo y mejorar la comunicación que existe en la organización. (p. 26)

A propósito, desarrollaremos a continuación los indicadores de la dimensión mencionada anteriormente: Por lo que se refiere al artículo de la UCSP (2021) indica que la infraestructura organizacional es un conjunto de factores tales como procesos, normas, equipos, datos, recursos humanos y la construcción y diseño de la empresa en sí, que afecta directamente al desempeño laboral del colaborador. (p.04).

Así de la misma manera, (Andrés y Andrea, 2020) señalan en su estudio que actualmente como resultado de la coyuntura atravesada, la era digital ha facilitado y se ha adaptado a las necesidades de los clientes, los cuales buscan procesos rápidos y fiables. Los equipos y herramientas tecnológicas han permitido que la comunicación sea más efectiva, además de brindar información, educación. Los medios digitales demandan innovar y expandir los procesos de la organización. (p.50)

A propósito del artículo de BlueCross & BlueShield (2016) evidencia que la Pausa Activa, es un conjunto de actividades físicas que ayudan al colaborador a prevenir alteraciones psicofísicas por la fatiga mental y física, potencializa el funcionamiento del

cerebro, disminuye el estrés laboral, genera armonía laboral, aumenta el rendimiento en el puesto laboral. (p.1).

Asimismo, la dimensión Organización, según Enrique et al. (2016), Organización es la acción o efecto de ordenar, en otros términos. De esta manera, el funcionamiento del recurso humano y el cambio organizacional está dirigida hacia el logro de cada cosa propuesta. (p. 35).

Por lo que refiere a los indicadores de la presente dimensión será desarrollada a continuación, En lo que corresponde al artículo de la Revista de trabajo y Seguridad social (2016) conceptualizan a la competencia saludable, a todos aquellos procedimientos dentro de una organización que no impliquen malestar en los trabajadores, la organización debe llevar siempre una visión integradora, estrategias, disciplinas y especialidades que disminuyan el estrés ocupacional y mejoren las relaciones de los colaboradores dentro de la organización. (p. 184).

En tal sentido la operacionalización de la variable Clima Laboral se estructura la encuesta con un cuestionario tipo Likert, que se aplicó por correo a los colaboradores de la Empresa Representaciones Castillo S.A. cuyos resultados se han procesado con SSPS 26, y las que se interpretaron además se han aplicado otros métodos como el Spearman, alfa, Cronbach entre otro.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

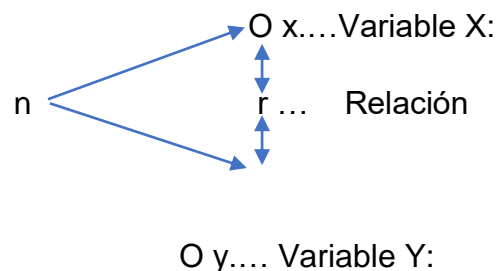
En cuanto a la investigación, se precisó que es de **tipo** aplicada, ya que según Escudero & Cortez (2017), detallaron que es cuando su propósito es brindar una solución a un determinado problema, pero desde el ámbito del conocimiento teórico, para esto se realiza una aplicación práctica. (p, 19).

En otro punto, Hernández S. (2018), preciso que la investigación cuenta con un **enfoque** cuantitativo ya que se utilizó herramientas de medición para la recopilación de datos sobre las variables en estudios, definiéndolo también como un conjunto de procesos secuenciales que permitirán demostrar supuestos. (p. 04).

La investigación es de **nivel** descriptivo ya que busca especificar las propiedades de las personas, grupos para someterlos a un análisis para realizar la medición pertinente y recoger información de manera independiente o grupal de las variables a las que refiere. Hernández S. (2018, p. 92), y correlacional porque pretende absolver las dudas sobre la investigación, predecir el valor aproximado que tendrá el grupo de individuos de cada variable, Hernández S. (2018, p. 94)

Así mismo, la investigación fue de **diseño** no experimental – transversal, que según Hernández & Mendoza (2018), es no experimental porque se realiza sin manipular las variables, es decir se estudian los problemas en el ambiente natural (p. 175). Es Transversal porque recolecta los datos en un mismo tiempo

Por lo tanto, a continuación, se muestra el esquema el siguiente esquema:



Dónde:

n: Es la muestra.

Ox: **Cultura Organizacional**, representa a la variable X

Oy: **Clima laboral**, es la observación de la variable Y

r: es la relación de las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente X, Gestión del talento Humano

Según afirma Chiavenato (2017), esta variable la define como el conjunto de políticas que muestran como un todo a los cargos gerenciales con los demás colaboradores, para esto se debe realizar un adecuado proceso de reclutamiento, que evidencia requisitos, funciones, competencias y capacidades (p. 10).

Variable Dependiente Y, Clima Laboral

Según Maldonado (2017), Es el grupo de cualidades, atributos y colaboración subjetivamente constante en un entorno laboral y al ser percibidas por los colaboradores se ve directamente influenciada en su desempeño. (p. 61).

En cuanto a la definición operacional, para la primera variable se toma en cuenta que para lograr los propósitos de la investigación referidos a la variable se estructura la encuesta con un cuestionario tipo Likert, que se aplicó por correo a los colaboradores de la Empresa Representaciones Castillo S.A. cuyos resultados se han procesado con SSPS 26, y las que se interpretaron además se han aplicado otros métodos como el Spearman, alfa, Cronbach entre otros, y para la segunda variable, se desarrolló para alcanzar los propósitos de la investigación referidos a la variable Clima Laboral se estructura la encuesta con un cuestionario tipo Likert, que se aplicó por correo a los colaboradores de la Empresa Representaciones Castillo S.A.

cuyos resultados se han procesado con SSPS 26, y las que se interpretaron además se han aplicado otros métodos como el Spearman, alfa, Cronbach entre otro

3.3. Población (Criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. La Población es un grupo de todos los casos que corresponda con una serie de especificaciones Hernández S. (2018, p. 173), la presente cuenta con un total de 100 colaboradores que pertenecen a las áreas administrativas, comercial y logística de la empresa Representaciones Castillo S.A.

Tabla 1

Población, muestra y muestreo

ÁREA	N° COLABORADORES
Comercial	35
Finanzas	5
Contabilidad	2
Riesgos y Recuperos	3
Planificación y Gestión de Compras	7
Almacén y Distribución	44
Tecnología de Información	2
Gestión del talento Humano	2
TOTAL	100

Fuente: Los Investigadores.

- 3.3.2. En cuanto a los criterios inclusión de se tomó en cuenta a los trabajadores de las áreas administrativas y logísticas. Así como también en los criterios de exclusión, no se está considerando al personal de limpieza.
- 3.3.3. En esta investigación se realizó una Muestra censal, de igual forma se detalla que es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos los cuales se definen y delimitan con precisión, Hernández S. (2018, p. 173)
- 3.3.4. Al ser una muestra censal no se realizó muestreo
- 3.3.5. La unidad de análisis está integrada por un total de 100 empleados y la empresa de REPRESENTACIONES CASTILLO S.A.
- 3.3.6. La evidencia del personal encuestado se encuentra actualmente en planilla, el estudio se realizó la segunda quincena de julio hasta fines del mismo mes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas a usarse pueden ser múltiples, de acuerdo a la investigación es una encuesta; que abarca un conjunto de cuestiones en referencia a una o más variables que se medirán. Hernández (2018, p.159).

Tabla 2

Técnica e instrumento

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Gestión del Talento Humano	Encuesta	Cuestionario
Clima Laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Los Investigadores.

Según Hernández (2018) la Validez, es el grado de relación o descripción que una herramienta tiene con las variables tomadas para el análisis y obtención de resultado de una determinada investigación. (p.200).

Tabla 3

Expertos

EXPERTO (A)	OPINIÓN
Dr. Arce Álvarez Edwin	Aplicable
Dra. Narváez Aranibar, Teresa	Aplicable
Dra. Rosales Dominguez Edihl Geobana	Aplicable

Fuente: Los Investigadores.

Con respecto al criterio sobre la confiabilidad se efectuó al total de la muestra, correspondiente a 100 colaboradores, a los cuales se les aplicó el antes mencionado instrumento de recopilación de cada dato y el resultado se procesa por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach y se evidencia su confiabilidad. Secundado a través del programa informático estadístico SPSS-26.

El cuestionario se desarrolló con 60 preguntas; 30 por cada variable, los que se sometieron a la prueba en otra entidad similar para conocer la consistencia del instrumento, obteniendo el siguiente resultado.

Tabla 4

Resumen del proceso de casos

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS			
		N	%
Casos	Válido	100	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	100	100.0

Fuente: Los Investigadores.

Tabla 5

Estadística para la fiabilidad

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.97	60

Fuente: Los Investigadores.

Tabla 6

Escala de valores para determinar la confiabilidad

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD	
Coeficiente alfa $>.9$	es excelente
Coeficiente alfa $>.8$	es bueno
Coeficiente alfa $>.7$	es aceptable
Coeficiente alfa $>.6$	es cuestionable
Coeficiente alfa $>.5$	es nula

Fuente: Los Investigadores.

3.5. Procedimientos

En primer Lugar, se aproximó a la empresa Representaciones Castillo S.A. donde se coordinó con las diferentes jefaturas de áreas, para la realización de las encuestas, En segundo lugar, se explicó las metodologías para recabar los datos, seguidamente como tercer paso se procedió a desarrollar una recopilación de los resultados de cada encuesta. Como tercer paso se da paso al proceso de trasladar la base de datos obtenida en el programa estadístico SPSS V 26 para su análisis respectivo, y por Ultimo, con los datos de información alcanzada se pudo constatar que la hipótesis mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

Según Hernández (2018) la estadística fue descriptiva desarrolla con un conjunto de técnicas numéricas y gráficas para especificar y analizar un conjunto de datos, el primer paso es registrar los datos obtenidos según cada variable, esto para realizar un mejor análisis. (p.282).

Así mismo, Hernández (2018) la estadística inferencial pretende comprobar la hipótesis planteada antes de la obtención de los resultados estadísticos, los cuales son obtenidos de la muestra seleccionada en la investigación. Cabe señalar, que las conclusiones se obtienen de los estadígrafos, por ello es inferencial. (p.299).

A continuación, se menciona los pasos que se desarrolló:

Primero, se recolectó las encuestas aplicadas en la empresa, como segundo paso, se trasladó la información obtenida en una matriz de datos. Luego se procesó los datos con el coeficiente Alfa de Cronbach. Y por último se utilizó la herramienta estadística SPSS – V 26.

3.7. Aspectos éticos

Respetando las disposiciones vigentes del reglamento del grado y título, nosotros como estudiantes de la Universidad; se desarrolló esta investigación con data y/o información auténtica y actualizada, recopilada de manera fidedigna respetando las disposiciones legales autorizadas. Además, la tesis no acepta plagio, ni autoplagio en el presente estudio se mantuvieron los aspectos éticos, lo cual se evidencia en la correcta citación de cada uno de los autores que se utilizaron para obtener unos resultados de una investigación previa conforme a las normas APA, así como, conceptualizaciones. También, se ha respetado la confidencialidad de la información brindada por la empresa analizada la cual autorizo para la realización de la investigación. Y, se ejerció como principio la transparencia en la ejecución del tema y actitud cuidadosa para obtener la información.

IV.RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

La estadística de cada resultado se realizó con 100 encuestados, llevadas a cabo en la Gestión del Talento Humano y la relación del Clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021. El resultado conseguido en relación a cada dimensión fue el siguiente:

Tabla 7

Incorporación

INCORPORACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5	5	5
	Casi nunca	38	38	38	43
	A veces	23	23	23	66
	Casi siempre	27	27	27	93
	Siempre	7	7	7	100
	Total	100	100	100	

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: La tabla 7 se evidencia que un 38% de cada encuestado, es de 38 de un total de muestras que se argumentan casi nunca, la compañía hace capacitaciones al personal sobre las características de los medicamentos, de esta forma, además el 27% de la muestra respondieron casi siempre, mientras que el 23% a veces, 7% siempre y el 5% contestaron nunca con la dimensión incorporada.

Tabla 8*Recompensar*

RECOMPENSAR (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6	6	6
	Casi nunca	41	41	41	47
	A veces	21	21	21	68
	Casi siempre	29	29	29	97
	Siempre	3	3	3	100
	Total	100	100	100	

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: En la tabla 8 se puede apreciar que un 41% de cada encuestado dieron las siguientes respuestas casi nunca, los vendedores logran una línea de carrera en la compañía, de esta forma, el 29% contestaron casi siempre, 21% a veces, después 6% nunca y el 3% siempre con la dimensión recompensar.

Tabla 9*Retener*

RETENER (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3	3	3
	Casi nunca	35	35	35	38
	A veces	27	27	27	65
	Casi siempre	34	34	34	99
	Siempre	1	1	1	100
	Total	100	100	100	

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: En la tabla 9 se visualiza que el 35% de los encuestados contestaron casi nunca, la organización hace reconocimiento por los objetivos alcanzados, así también el 34% respondieron casi siempre, el 27% a veces, después el 3% nunca y el 1% siempre con la dimensión retener.

Tabla 10

Participación

PARTICIPACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3	3	3
	Casi nunca	21	21	21	24
	A veces	41	41	41	65
	Casi siempre	30	30	30	95
	Siempre	5	5	5	100
	Total	100	100	100	

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: En la tabla 10 se visualiza que el 41% de los encuestados contestaron a veces brindan capacitaciones de mercado a los trabajadores para poder hacer mayores resultados de venta, de esta forma el 30% respondió casi siempre, 21% casi nunca, después 5% siempre y el 3% de los encuestados contestaron nunca con la dimensión participación.

Tabla 11

Ambiente

AMBIENTE (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2	2	2
	Casi nunca	24	24	24	26
	A veces	42	42	42	68
	Casi siempre	31	31	31	99
	Siempre	1	1	1	100
	Total	100	100	100	

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: En la tabla 11 se evidencia que un 42% de las personas a encuestar contestaron a veces aplican breves descansos durante el trabajo para recobrar la energía y su mejora en el desempeño y su eficiencia del trabajo esta forma el 31% de la muestra contestaron casi siempre, mientras que el 24% nunca, luego el 2% nunca y 1% siempre con la dimensión ambiente.

Tabla 12

Organización

ORGANIZACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2	2	2
	Casi nunca	29	29	29	31
	A veces	36	36	36	67
	Casi siempre	33	33	33	100
	Total	100	100	100	

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: En la tabla 12 se visualiza que 36% de los encuestados contestaron a veces la organización promueve competitividad en el trabajo saludable y productiva para crecer el rendimiento y motivación de los colaboradores, además el 33% casi siempre, mientras tanto 29% casi nunca, y el 2% nunca con la dimensión organización.

Prueba de Hipótesis

Prueba de Normalidad

Se plantea la hipótesis de normalidad.

H₀: La muestra posee distribución de probabilidad normal

H_a: La muestra posee distribución de probabilidad no normal.

Valor de la significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H₀

$p > \alpha$: se acepta H₀

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig}$

Tabla 13

Pruebas de la normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
gestión del talento humano (Agrupada)	0.233	100	0	0.854	100	0
clima laboral (Agrupada)	0.244	100	0	0.835	100	0

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: Se utilizó para poder corroborar la hipótesis de normalidad en la estadística del Kolmogorov - Smirnov, esto se debe a que se empleó una muestra que es mayor de 50, se evidencia que un 95% de confianza y una significancia de $p=0.00$, es menor a un $\alpha=0,05$. En concordancia a esto rechaza la hipótesis nula y se procede a la aceptación de la hipótesis alterna como verdadera, el cual es la distribución no es normal y por ello esta razón se trata bajo las siguientes pruebas no paramétricas con un análisis se Spearman.

Tipificación de la investigación

Investigación Paramétrica

Una investigación que pueda ser paramétrica debe ejercer 3 características:

La variable tiene que ser Cuantitativa.

La Muestra tiene que tener una Distribución Normal.

La Varianza de cada variable tiene que ser igual.

Investigación no Paramétrica

Se presenta cuando no puede cumplir con alguna condición de la investigación paramétrica. De acuerdo a la tabla 10 según los resultados se aprecia que el valor es $p = .000$ en correspondencia a ambas variables según a la investigación, para ello la distribución no es normal y no puede cumplir con cada condición de este tipo de investigación, en consecuencia, se debe manejar la correlación Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

Planteamiento de la hipótesis general.

HG.- Existe la relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021.

H₀.- No existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021.

H_a.- Si existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 14

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Gestión del talento humano (Agrupada)	Clima laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión del talento humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1	.855**
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	100	100
	Clima laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.855**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	100	100

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

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: En concordancia a la tabla 14 de acuerdo el valor del coeficiente de Rho Spearman posee un .855 de ambas variables así mismo en la tabla 12 en el Coeficiente de Correlación en los Rangos de Spearman, el cual posee un valor en un rango de correlación positiva alta, es así mismo que en una tabla, el valor de p es 0.000 menos que el valor de $\alpha = 0.05$, respetando cada regla en desacuerdo a la decisión se rechaza H_0 y se acepta la Hipótesis alterna que existe una relación positiva de la Gestión del Talento Humano y la Relación con el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021.

Tabla 15

Coeficiente de correlación por rango de Spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Los Investigadores.

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 01

HG.- Existe una relación significativa entre la Incorporación del personal el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021.

Ho.- No existe una relación significativa entre la Incorporación del personal y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021.

Ha.- Si existe una relación significativa entre Incorporación del personal y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza Ho

$p > \alpha$: se acepta Ho

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 16

Prueba de primera hipótesis específica 1

Correlaciones				
			INCORPORACIÓN (Agrupada)	Clima Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	INCORPORACIÓN (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1	.586**
		Significativa (bilateral)	.	0
		N	100	100
	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.586**	1
		Significativa (bilateral)	0	.
		N	100	100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: Se puede apreciar en la tabla 16 que el valor de p es 0.000 menos que un valor de $\alpha = 0.05$, aplicando la regla en la decisión de rechazo H_0 y se aceptan la Hipótesis alterna que si existe una relación positiva que se da ente la incorporación del personal y sobre el clima laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021. Consintiendo la hipótesis especial en el estudio, así mismo se evidencia que dicha tabla donde el valor del coeficiente de la correlación de Spearman para ambas variables es de 586 muestra en una correlación positiva moderada de acuerdo a cada rango representado en la tabla 12.

Hipótesis específica 02

HG.- Existe relación significativa entre la recompensa y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021

Ho.- No existe relación significativa entre la recompensa y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021.

Ha.- Si existe relación significativa entre la recompensa y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 17

Prueba de segunda hipótesis específica 2

Correlaciones				
			RECOMPENSAR (Agrupada)	Clima Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	RECOMPENSAR (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1	.751**
		Significativa (bilateral)	.	0
		N	100	100
	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.751**	1
		Significativa (bilateral)	0	.
		N	100	100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 17 se aprecia que existe un valor de p es 0.000 menos que un valor de $\alpha = 0.05$, sigue la regla de decisión el cual se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna que si existe relación positiva que se da entre la recompensa y el clima laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021. Se acepta que la hipótesis específica de la investigación, igualmente se evidencia en la tabla que sobre el valor del coeficiente de acuerdo a la correlación de Spearman para ambas variables es de 751 presenta una correlación positiva alta de acuerdo a cada rango presentado en la tabla 12.

Hipótesis específica 03

HG.- Existe relación significativa entre la retención del personal y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021.

H₀.- No existe relación significativa entre la retención del personal y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021

H_a.- Si existe relación significativa entre la retención del personal y el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 18

Prueba de la tercera hipótesis específica 3

Correlaciones				
			RETENER (Agrupada)	Clima Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	RETENER (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1	.702**
		Significativa (bilateral)	.	0
		N	100	100
	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.702**	1
		Significativa (bilateral)	0	.
		N	100	100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Los Investigadores.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 18 se puede evidenciar que p es 0.000 es menor que el valor de $\alpha = 0.05$, respetando la regla en la decisión se rechaza H_0 y se acepta hipótesis alterna la cual existe una relación positiva en la retención del personal y sobre el clima laboral en la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021. Se acepta que la hipótesis específica del estudio, también se puede apreciar en dicha tabla que existe un valor del coeficiente de la correlación sobre el Spearman para ambas variables de 702 muestra una correlación positiva alta de acuerdo a los rangos representados en la tabla 12.

V. DISCUSIÓN

Con relación a la investigación se respalda la hipótesis, el estudio plantea las variables de gestión del talento humano y el clima laboral, las teorías fueron validadas, en tal sentido se ha identificado los antecedentes y contrastado los autores, la metodología ha sido revisada lo cual permite alcanzar los objetivos para el logro de la investigación.

En cuanto a la discusión por objetivos: se determinó la relación entre Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral de la Empresa Representaciones Castillo S.A; Arequipa 2021, se ha obtenido un margen de error de 0.05%, y con un nivel de confianza de 95% y un valor de significación del 0.000, $\alpha=0.05$ (95%, $Z= \pm 1.96$); cuyo resultado Rho 0.855, en tal sentido, se reconoce a la hipótesis alterna de la investigación, y se rechaza a la hipótesis nula.

La investigación es similar al resultado obtenido por Gianella, (2017) en su investigación buscó determinar si había una relación de las variables de gestión del talento humano y la productividad. Para ello se realizó una metodología deductiva - descriptiva. Siento el número de población, 275 profesionales de las áreas de enfermería y de obstetricia en la Red de Salud del Sur, así la aplicación de la encuesta sólo se realizó a 200 licenciadas, el cual se validó a través de un juicio de expertos. De los resultados develan con un $Rh = 0.765.$, donde solo el 36% sugieren que el proceso de gestión del talento humano es de forma regular, 31% buena y donde el 33% es mala. Según a ello se sintetiza lo siguiente, la productividad de los colaboradores depende de forma directa y significativa la calidad de la gestión que se realice, es decir, si el ambiente laboral es adecuado para el desenvolvimiento personal y profesional de cada empleado de manera donde sus funciones y obligaciones sean ejercidas con eficiencia y eficacia.

Uno de los objetivos de la investigación es especificar la interacción entre Incorporación del personal y el clima organizacional. En los resultados estadísticos se observan los puntajes mínimo y máximo de cada dimensión de la Gestión del Talento Humano. En primer lugar, con respecto a la incorporación se tiene que 38% de los encuestados respondieron casi nunca, la compañía hace capacitaciones al personal sobre las características de los medicamentos, de esta forma además el 27% de la

muestra respondieron casi siempre, mientras que el 23% a veces, 7% siempre y el 5% contestaron nunca con la dimensión incorporada, lo que supone que la empresa Representaciones Castillo S.A. ejerce un buen proceso de incorporación para sus colaboradores. Como indica Chiavenato (2017) la incorporación es uno de los procesos clave en la gestión del talento humano durante la contratación. El éxito o el fracaso de esta etapa dependen en gran medida de la capacidad de la empresa para atraer talento a través de una estrategia de marca del empleador.

Por estas razones se contrastó con los resultados obtenidos, donde se demuestra que la empresa efectúa un proceso de reclutamiento bastante eficiente, seleccionando a personas con la experiencia adecuada, brindándoles la orientación necesaria de tal manera que puedan desempeñar sus roles dentro de la organización, cabe mencionar que una vez, el personal se encuentra ligado a la empresa siente la necesidad de mantener una constante capacitación en cuanto a los productos que ofrece la misma ya que el mercado farmacéutico es muy amplio, y así el colaborador pueda mostrar sus habilidades y ser medido periódicamente mediante evaluaciones de capacidades. Esto originará que el proceso de contratación sea más extenso.

En segundo lugar, recompensar de acuerdo a la tabla 8 se evidencia que el 41% de los encuestados respondieron casi nunca, logra una línea de carrera en la compañía, de esta forma, el 29% contestaron casi siempre, 21% a veces, después 6% nunca y el 3% siempre con esta dimensión. De este es importante mencionar que Rodríguez (2016) en su investigación concluyó que el sueldo emocional es determinante para el clima organizacional, puesto que ayuda a robustecer el sentido de pertenencia del empleado. Cabe precisar que la recompensa anima al individuo a sentirse satisfecho con la organización y sus ofertas, así como estos incentivos son diseñados para dirigir la actividad de un empleado hacia un resultado particular.

Dicho de otra manera, se pudo contrastar que los resultados obtenidos indican que la recompensa cuenta con un disminuido bono por logro de objetivos, así como programas de incentivos tanto grupales como comerciales. Con ello el KPI que realiza la medición de resultados, ratifica que los colaboradores no cumplen con las metas

mensuales establecidas. En otras palabras, los colaboradores no logran desarrollar línea de carrera y esto origina que no haya un aumento salarial.

En tercer lugar, retener en la tabla 9 se visualiza que el 35% de los encuestados contestaron casi nunca, la organización hace reconocimiento por los objetivos alcanzados, así también el 34% respondieron casi siempre, el 27% a veces, después el 3% nunca y el 1% siempre con la dimensión retener. Tal como indica Carlos Garces H. (2016) en su artículo manifiesta que la retención de empleados sirve para identificar al talento humano imprescindible para la organización y se diseñe una estrategia que no permite su rotación, ya que se les considera claves para un correcto funcionamiento de cada actividad empresarial (p. 10).

Paralelamente contrastando la información obtenida, podemos afirmar que actualmente la retención de la organización cuenta con un déficit en algunos puntos importantes, que ayudan al colaborador en mejorar su rendimiento, tales como el reconocimiento, ficha clave donde el colaborador se sienta competente, y por ende mejore la calidad de vida en el trabajo, el incremento salarial es también un punto clave, así como la estabilidad laboral, ya que la organización al no priorizarla dificulta el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En cuarto lugar, participación en la tabla 10 se visualiza que el 41% de los encuestados contestaron a veces brindan capacitaciones de mercado a los trabajadores para poder hacer mayores resultados de venta, de esta forma el 30% respondió casi siempre, 21% casi nunca, después 5% siempre y el 3% de los encuestados contestaron nunca con la dimensión participación. Según José M. (2017), manifiesta que en la actualidad se le da una mayor importancia a la participación, debido a que ayuda a integrar un conjunto o equipo de trabajo en la toma de elecciones, con la intención de aprovechar el razonamiento y la vivencia de un número más grande de individuos, para la toma de elecciones y de esta forma contribuir a conseguir los resultados esperados. (p. 3).

Del mismo modo contrastando la información, donde se muestra que la participación cuenta con un apropiado Posicionamiento en el Mercado, gracias a la fidelización de los clientes, resultado de un eficiente trabajo en equipo, lo cual origina

que se fortalezca la retroalimentación, y así se origine una efectiva integración entre jefes y colaboradores.

En quinto lugar, ambiente de la tabla 11 se evidencia que un 42% de cada encuesta donde los encuestados contestaron a veces aplican breves descansos durante el trabajo para recobrar la energía, mejora en el desempeño y eficiencia en el trabajo forma el 31% de la muestra contestaron casi siempre, mientras que el 24% nunca, luego el 2% nunca y 1% siempre con la dimensión ambiente. Considerando el descanso como fundamental en el trabajo que incluye un día libre cuando la jornada laboral excede las seis horas. Aunque esta licencia tiene como objetivo proporcionar al empleado refrigerios, descanso o distracciones, para que no esté insatisfecho con los requisitos de su trabajo con fatiga física y cognitiva, Oliver (2018) define al Ambiente como la relación entre los empleados, donde predominan la motivación de los trabajadores, la amistad en el trabajo y mejorar la comunicación que existe en la organización. (p. 26)

Como afirmamos antes se puede contrastar, que la información obtenida refleja que el ambiente desempeña un rol importante en la organización, dicho esto en la actualidad uno de los pilares importantes para que los colaboradores cumplan con sus objetivos es que la organización cuente con una buena infraestructura, del mismo modo brinden las herramientas y equipos necesarios para su correcto desempeño laboral

En sexto lugar, organización en la tabla 12 se visualiza que 36% de los encuestados contestaron a veces la organización promueve competitividad en el trabajo saludable y productiva para crecer el rendimiento y motivación de los colaboradores, además el 33% casi siempre, mientras tanto 29% casi nunca, y el 2% nunca con la dimensión organización. Tal como indica Benjamín F. (2016), Organización es la acción o efecto de ordenar, en otros términos. De esta manera, el funcionamiento del recurso humano y el cambio organizacional está dirigida hacia el logro de cada cosa propuesta. (p. 35).

Es conveniente precisar que al contrastar los resultados de la Organización se pueda contar con una apropiada participación en el mercado, y así se logre el

reconocimiento en el entorno farmacéutico, sin embargo, esto atañe que en ciertas ocasiones los colaboradores utilicen ciertas acciones no integrales, que perjudican la competencia saludable dentro de la organización.

De manera similar, un análisis que utilizó el coeficiente de correlación de Spearman encontró una correlación significativa entre la cultura organizacional y el estilo de liderazgo transformador. La Tabla 11 muestra los valores del coeficiente de Rho-Spearman. Esto prueba que los valores 0.8556 para ambas variables están dentro del rango de correlaciones positivas altas en la Tabla 12 del coeficiente de correlación del rango de Spearman, donde en la Tabla tiene un valor de p de 0.000 y $\alpha = 0.05$. Porque es menor que, se observa que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el clima laboral.

Con respecto a lo antes mencionado, según sus estadísticas, concluye que la gestión del talento humano está asociada a la productividad laboral en el campo de las parteras y enfermería en la Red de Salud del Sur, lo cual es consistente con el estudio de Gianella de (2017). es significativo y directo. Así escribió Castillo en su disertación, "Manejo del Talento Humano y Desempeño Laboral de Todo el Personal Administrativo de la Parroquia de Chakra Kayo-2016. Es también uno de los resultados del autor Seminario (2017), quien descubrió que existía un Uno. Y existe una relación importante entre el liderazgo transformador y la cultura organizacional.

De manera similar, según Katz y Kahn (1986, p. 77), el clima organizacional refleja la historia de luchas internas y externas, el tipo de personas que atrae una organización. Procesos de trabajo y equipos físicos únicos, métodos de comunicación y uso de energía dentro del sistema. Por tanto, es posible distinguir que el proceso cultural por el cual se forma una organización se facilita y se refleja en la organización. Al mismo tiempo, se mejoró el clima organizacional mediante diversos métodos teóricos, y el primer aporte destacó sus características y características.

En primer lugar, los factores que gobiernan las condiciones organizativas o condicionales y razones más relevantes para las representaciones cognitivas los individuos están determinados. Por otro lado, según Pertuz F. (2018, p. 5) el liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando

las bases motivacionales sobre las cuales opera el liderazgo de transformacional inspira a las personas a hacer más de lo que esperan y, como resultado, creando cambios en el equipo, la organización y la comunidad. Este estilo de liderazgo busca que la gestión de la transformación sea un estilo de liderazgo en el que los líderes animen y motiven a los empleados a innovar, desarrollar y dar forma al éxito de la empresa en el futuro.

En el mismo sentido, se indica que es un sistema de gestión diseñado para dar a los empleados más espacio para innovar, mirar hacia el futuro y encontrar nuevas soluciones a viejos problemas. Los líderes en el camino también están preparados para el cambio mediante el asesoramiento y la capacitación.

Cabe señalar que un líder transformacional se distingue no solo por ser una persona con gran potencial de liderazgo empresarial, sino también por su capacidad para realizar cambios profundos en la comprensión del rol de cada negocio. Es importante que dichos cambios de liderazgo se reflejan en la estructura individual, grupal y organizacional, ya que hacen cambios tanto en la estructura comercial como en la cultura corporativa

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe una correlación significativa positiva alta entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la empresa Representaciones Castillo S.A. Arequipa 2021, con un error al margen de un 0.05%, y con un nivel de confianza de 95% y un valor de significación del 0.000, $\alpha=0.05$ (95%, $Z= \pm 1.96$); cuyo resultado Rho 0.855, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula, siendo la gestión del talento humano un conjunto de políticas y prácticas para dirigir cargos relacionadas con personas y/o recursos, en tal sentido, se debe mejorar ciertos aspectos tales como la Incorporación, donde describe la evaluación de capacidades, La recompensa, que describe los programas de incentivos, y Retención la cual debe mejorar la línea de carrera, bonos por el logro de objetivo, los cuales brindarían una mejora en los procesos y resultados de la empresa.
2. Se ha determinado que existe correlación de la incorporación del personal y el Clima Laboral de la empresa Representaciones Castillo S.A., cuyo resultado Rho es 0,586, representa un valor de correlación positiva moderada, debido a que existe una temprana incorporación de personal sin embargo se evidencia una inadecuada presentación del nuevo personal, lo cual dificulta la comunicación rápida y oportuna, así mismo se observa un déficit en cuanto a programas de capacitación, baja orientación de los postulantes, y no se aprovechan las habilidades de los trabajadores por no disminuir el tiempo de contratación.
3. Se ha determinado que existe correlación entre recompensa y clima laboral en la empresa Representaciones Castillo S.A., cuyo resultado Rho es 0,751, que simboliza un valor de correlación positiva alta, por lo que se deduce que, a un mayor nivel de recompensa hacia los colaboradores, mejora la calidad de trabajo, optimizando los resultados dentro de la organización, sin dejar de lado el mejoramiento de indicadores tales como, línea de carrera dentro de la organización, mejorar los incentivos, bonos, que van de la mano con el cumplimiento de las metas.

4. Se ha determinado la correlación que se dio entre la retención del personal y el clima de la empresa Representaciones Castillo S.A. cuyo resultado Rho es 0,702. Que figura con un valor de correlación positiva alta, ya que la organización busca retener a los talentos brindándoles estabilidad laboral, que permitan hacerlos parte de los proyectos más ambiciosos a largo plazo, por ende, mejore la cultura empresarial, teniendo en cuenta que la calidad de vida dentro de la organización tiene repercusiones para el logro de objetivos, así mismo los reconocimientos conllevan a un incremento salarial si se cumplen dichos objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, al señor gerente de la empresa Representaciones Castillo S.A. mejorar los aspectos tales como la incorporación, recompensa y Retener se debe efectuar una eficiente evaluación de capacidades lo cual contribuiría a un mejor desenvolvimiento y rápida adaptación en los puestos de trabajo, así mismo para mejorar los resultados de la empresa se deben optimizar los programas de incentivos con el fin de que los trabajadores sientan adecuada obtención salarial y a la par contribuciones económicas por el logro de los objetivos dentro de la organización, en efecto, también se debe mejorar la calidad de vida en el trabajo respetando los horarios laborables, brindando herramientas y una buena infraestructura para su desempeño, lo cual implicara un fortalecimiento en la cultura organizacional.
2. Se recomienda que, para la incorporación, se debe realizar un programa de capacitación quincenal o mensual referente a los medicamentos y/o productos que comercializa la empresa enfocada en primera instancia a los representantes de venta, para una mejor retroalimentación y así poder brindar una información correcta y un valor agregado a los productos, así mismo aprovechar las habilidades de los trabajadores y disminuir el tiempo en el proceso de la contratación.
3. Se sugiere que, para tener una eficiente recompensa, se debe implementar una línea de carrera de forma semestral y anual de acuerdo a los resultados obtenidos por los colaboradores, incorporando programas de incentivos, bonos por cumplimiento, premios al desempeño en general incentivos comerciales y grupales, que permita obtener mejores resultados y a su vez lograr la superación profesional y así se cumplan los objetivos personales y de la empresa, y complementarlos con premios al desempeño, e incentivos grupales por el logro de metas mensuales.
4. Se propone fomentar una adecuada retención, que permita que los colaboradores sientan estabilidad laboral, y así ayude a mejorar el desempeño de sus actividades dentro de la organización, y así fortalecer la cultura empresarial, ya que esto conlleva a que los colaboradores sientan seguridad en su puesto de trabajo y una

eficiente calidad de vida en el trabajo, favoreciendo con un adecuado reconocimiento lo que conlleve a un incremento salarial.

REFERENCIAS

- Andrés H. & Andrea B. (2020) en su investigación “*Marketing Digital y estrategias de negocios para el posicionamiento competitivo de las empresas, Guayaquil 2020*” extraído de: <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2021/06/L4-2020.pdf>.
- Andrea G. & Guillermo E. (2016) (p. 44) artículo, *Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de literatura*, publicado por Elsevier E. obtenido de <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003> - www.elsevier.es/estudios-gerenciales
- Arca F. (2021) *Tiempo de contratación*, Artículo obtenida de la pagina web: arca24.com/es/tiempo/de/contratacion-como-reducir-los-tiempos-de-seleccion
- Artículo extraído de la Universidad Católica San Pablo <https://postgrado.ucsp.edu.pe/programa-de-especializacion/que-es-gestion-infraestructura/>
- Bulent , Seigyoung & Volkan (2017) .Journal of the Academy of Marketing Science, 2017, vol. 45, issue 3, No 8, 428-451
- BlueCross & BlueShield (2016) artículo extraído de https://www.bcbsu.com.uy/bcbsu/archivos/nota_pausaActiva.pdf
- Castillo (2017) en su tesis “*La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.*” obtenida de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30143>
- Castillo (2017), *Importancia de la Gestión del Talento Humano, Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Caldas, Navarro & Hidalgo (2016) señala en su estudio “*Formación y orientación laboral*” obtenido de: <https://books.google.com.ec/books?id=NgICDAAAQBAJ&pg=PA228&dq=permite+informar+al+receptor+de+la+calidad+de+su+trabajo//>

CEUPE M. (2021) *Habilidades personales* artículo extraído de página web:
<https://www.ceupe.com/blog/que-son-las-habilidades-personales.html#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20generales%2C%20las%20habilidades,los%20recuerdos%20de%20otras%20personas>

Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018*.
Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eduardo R; (2019) ” *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Farmacia Alvarado I y II de la ciudad de Oran – Salta, año 2019*” obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fatimah P. & Ilias S. (2020), revista argentina de clínica Psicológica titulada “*Fortalecimiento de la gestión del talento para mejorar el compromiso organizacional en los países en desarrollo*”, volumen XXIX n° 4, 67 – 69. DOI 10.24205 / 03276716.2020.807.

Francy B. (2018) quien desarrolló la tesis “*Onboarding como estrategia para una adecuada integración de los colaboradores de Stefanini Informática y Tecnología, Bogotá 2018*” obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1498/DNA-spa-2018-Onboarding_como_estrategia_para_una_adecuada_integracion_de_los_colaboradores_de_Stefanini_Informatica_y_Tecnologia;jsessionid=5E188289B04A13DD758419F862975751?sequence=1

Gestión (2021) artículo titulado: *La importancia de una línea de carrera dentro de la empresa*, obtenido del sitio web: <https://gestion.pe/impres/videojuegos-aportan-62-ventas-phantom-107140-noticia/?ref=nota&ft=autoload>

Gianella, (2017) realizó la Investigación Titulada “*Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016*” obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CR_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Godoy, (2017) quien elaboró la tesis “*Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*” obtenido de <https://1library.co/document/zp27mnyv-gestion-desempeno-personal-asistencial-departamento-farmacia-hospital-regional.htmlx>

Greta M. (2016), revista de Emerald Insinght, titulada “*Escala de clima de exceso de trabajo: propiedades psicométricas y relaciones con el trabajo duro*”, Universidad de Bolonia, Bolonia, Italia obtenido del sitio web, www.emeraldinsinght.com/0268-3946.htm

Guido M, Marco de A, Nuria T, Luca P. (2021), Artículo titulado “*El clima laboral para los desplazamientos sostenibles: un estudio de validación italiano en el sector académico*”, Sustentabilidad 2021, 13, 9215. <https://doi.org/10.3390/su13169215>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed.). México: Mc Graw Hill Education. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hussin J. (2016) (p. 508), Artículo, *Desafíos de la gestión del talento: una exploración Evaluación del Líbano*, Revista Internacional de Investigación Económica y Gestión Empresarial (IJBMER), Vol 7 URL: www.ijbmer.com

Idalberto Chiavenato, (2017), en su libro titulado, *Gestión del Talento Humano*, última edición McGraw - Will Interamericana Editores. S.A de C.V miembro de la cámara nacional de industria editorial mexicana,

Jaime Apolinar Martínez Arroyo, Marco Alberto Valenzo Jiménez, Angélica Guadalupe Zamudio De la Cruz, La influencia del entorno delictivo en las operaciones del proceso científico, Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad: Vol. 10 (2016): La competitividad y nuevos escenarios: 978-607-96203-0-5

Jessica C. (2018) Artículo Scielo titulado “*La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*”, obtenido del sitio web: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058

Jorgely A. (2019) refiere en su artículo de investigación “*Trabajo en Equipo: Clave del éxito de las organizaciones, Ecuador 2019*” <https://www.studocu.com/es/document/uned/sociedad-trabajo-y-calidad-de-vida/39-texto-del-articulo-78-2-10-2019-1022/10927845>

Julia P. (2021), revista internacional de investigación de gestión, titulada “*Clima laboral y desempeño de los empleados, una literatura observación*”, programa de maestría en administración, facultad de economía y negocios, universidad Diponegoro, Semarang, obtenido del sitio web, <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/>

Katz, D. & Kahn, R. (1986). *Psicología Social de la Organizaciones*, México: Trillas paginas de investigación de recursos humanos.

Kiril D. (2015), Artículo, “*Gestion del Talento – un estudio etimologico*”, instrumentos científicos de vanguardia en gestión, vol. 11, ISSN 13140582.

Kohestany, Z. & Nour, M. Y. (2017). Investigating the impact of talent management on the retention of human resources: *A study in zahedan municipality. International Review of Management and Marketing*, 7(3) Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1984680755?accountid=37408>

Lamiaa I. & Laila S. (2018), Artículo científico, La Gestión del talento y su efecto en el desempeño de la organización entre enfermeras en hospitales de Shebin el – kom,

- revista internacional de enfermería, diciembre, vol 5, publicado por el instituto americano de investigación para el desarrollo de políticas, URL: <https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>
- Liliana R. & Adriana S. (2016) con su tesis “ *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*” obtenida del sitio web: [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva 11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva%2011%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Logicalis (2021) Architects of change; KPIs ¿ *Qué son, para que son, y su importancia?* Artículo obtenido del sitio web: <https://blog.es.logicalis.com/analytics/kpis-qu%C3%A9-son-para-qu%C3%A9-sirven-y-por-qu%C3%A9-y-c%C3%B3mo-utilizarlos>
- Llumbo, B. A., y Valdera, L. A. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo - San Pedro de LLoc*, 2020. San Pedro de LLoc: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58851>
- Maja R. Tjasa S. (2020), Artículo científico, *Componentes del clima organizacional y su impacto en el compromiso laboral de los empleados en organizaciones medianas, investigación económica – Ekonomska Istrazivanja*, obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Majad Rondon (2016), *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*, Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela, publicado en mayo de 2016, Revista de Investigación N° 88 Vol. 40
- Masud M. (2018), Artículo titulado “ *Clima organizacional y estilo de trabajo: lo que falta vínculos para la sostenibilidad del liderazgo y empleados satisfechos*”, departamento de administración de empresas, universidad de Asia, Taichung 41354, Taiwan, https://www-mdpi-com.translate.google.com/journal/sustainability?_x_tr_sl=auto&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es

- Martines A. & Valenzo J. (2020), artículo de investigación titulado *“factores que influyen en el clima organizacional de un nivel superior institución educativa”*, publicada por revista espacios ISSN: 0798 – 1015 Vol. 41 (26) Art 13, <https://www.revistaespacios.com>
- Menguc, B, Auh, S, Yeniaras, V (2017), artículo titulado *“El papel del clima: implicaciones para el compromiso de los empleados del servicio y el desempeño del servicio al cliente”*. Diario de la Academia de Ciencias del Marketing (Academy of Marketing Science), 45 (3). págs. 428-451. ISSN 0092-0703, <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0526-9> <http://eprints.whiterose.ac.uk/114941/>
- Moslehpour, M.; Wong, W.-K.; Lin, Y.H.; Nguyen, T.L.H. Top purchase intention priorities of Vietnamese low cost carrier passengers: Expectations and satisfaction. *Eurasian Bus. Rev.* 2018,8, 371–389
- Osorio & Zaravia (2017), en su investigación *“Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016, Huancayo”*. obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/216/T037_40662715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Permatasari, Julia, and Intan Ratnawati. 2021. *“Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation”*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* 8 (2):184-95. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1425>.
- Pertuz F. (2018) en su artículo titulado Liderazgo Transformacional en empresas sociales desde la perspectiva Ética de la responsabilidad social empresarial obtenido de : [: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009)
- Perry E. (2017), Artículo *“Prácticas positivas en un lugar de trabajo”*, *Emerging Leadership Journey*, Escuela de negocios y liderazgos de Regent University, ISSN – 1941 – 4684 editorelj@regent.edu
- Pilar B (2021) (2021) artículo foro Bumeran, *“Estrategias para afrontar el desempleo”*, obtenido del sitio web: <https://www.bumeran.com.pe/noticias/estrategias-para-afrontar-el-desempleo-durante-la-pandemia/>

- Pinedo & Quispe (2017), explican en su investigación *“La Gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A., Lima”*. obtenido de <https://1library.co/document/y8gr812z-relacion-gestion-talento-satisfaccion-laboral-trabajadores-empresa-industrias.html>
- Poonsook K. & Vichian P. (2016), revista de educación y practica titulada *“Calidad de la vida laboral y clima organizacional de las escuelas ubicado a largo de las fronteras entre Tailandia y Camboya”* Colegio Internacional St Theresa, Tailandia ISSN 2222 – 1735 vol 7, N° 11, sitio web, www.iiste.org
- Rainer S. (2018), Artículo *La estabilidad Laboral y la Rigidez laboral* obtenido en pagina web, [file:///C:/Users/87359001/Downloads/695-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3449-1-10-20180302%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/87359001/Downloads/695-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3449-1-10-20180302%20(1).pdf)
- Revista de trabajo y Seguridad social (2016) artículo obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf
- Real A. (2018) Búsqueda de resultado reconocimiento: obtenido del sitio web: <https://www.rae.es/search/node?keys=reconocimiento&op.x=13&op.y=14>
- Río, Maldonado, Alvarez & Sarango (2017) Capital Humano vs Gestion del Taltento.
- Riham A. & Tarik A, (2020) (p. 5) Artículo *El impacto de implementar la gestión del talento Prácticas sobre desempeño organizacional sostenible, Departamento de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Chipre Internacional Universidad, Nicosia.*
- Ros taylor, (2018) en su libro titulado, *Creatividad en el trabajo, mentes agiles, ideas productivas*, primera edicion en panamericana editorial Ltda, enero 2018
- Rodríguez & Santofomio, (2016), *“Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional, Bogota”*, obtenida de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roni L. (2017), “*Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de buenos aires, en el año 2017*” obtenida de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>

Rocha, A. & Pozo, C. (2016). *Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador 2013 (Tesis de maestría)*. Escuela Politécnica Nacional. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14109/1/CD-6760.pdf>.

Rofi R. (2016), (p. 615) Artículo, *Ventaja competitiva a través de la gestión del talento*, Advances in Economics, Business and Management Research, volumen 15, publicado por Atlantis Press.

Sanduvete Chaves, S., Lozano Lozano, J.A., Chacón Moscoso, S. y Holgado Tello, F.P. (2018). *Development of a work climate scale in emergency health services*. Frontiers in Psychology, 9, 1-14.

Silvia Ramires R. (2017) en su libro titulado *Felicidad a prueba de oficinas*, Séptima Edición editorial planeta Colombia

Sonia M. (2017) “*Diseños de Estrategias de Gestión de Talento Humano para las Micro Empresas del municipio de Socha*” obtenida de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>

Shobaki, M Abu, S, Abu, Y y Talla, S (2018) *The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff*. International Journal of Academic Management Science Research, <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/355/IJAMSR180503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soto, L. A. (2021). *Organizational climate and teaching performance in a private educational institution*. PSYCHOLOGY AND EDUCATION, 58(4). <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4801/4> 213

Valencia (2017) “*Posicionamiento de Marca y su influencia en la decisión de compra, Perú 2017*” extraído de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3218/TRABAJO%20DE%20GRADO%20%20MANUEL%20VALENCIA%202017%20v_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villanueva (2017). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto- Huaraz (tesis pregrado)* Universidad Cesar Vallejo.

Wudarzewski G. (2019), Revista titulada “*Multidimensional Organizativo, clima medicion del inventario MOCMI – verificación del modelo climático del autor y validación de la herramienta*” revista de Administración y economía de Europa central y oriental, Vol 7 n° 2, 7 – 45, Central and Eastern European Journal of management and economics, obtenido del sitio web, <http://dx.doi.org/10.29015/ceejme.619>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de las variables

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Según (Chiavenato, I. 2017), define como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o los recursos,	Para lograr los objetivos de la investigación referidos a la variable Gestión del Talento Humano se encuestó con un cuestionario tipo licker, que se aplicó por correo a los colaboradores de la Empresa Representaciones Castillo S.A. cuyos	Incorporación	Reclutamiento de las personas en ventas de medicamentos y material médico.	P1	30%	Ordinal/Likert 1. Siempre 2. Casi Siempre 3. Algunas Veces 4. Casi Nunca 5. Nunca
				Selección de las personas	P2		
				Orientación de los postulantes	P3		
				Capacitación del personal	P4		
				Habilidades del personal	P5		
				Evaluación de capacidades	P6		
				Tiempo de contratación	P7, P8		
			Recompensar	Remuneración	P9	50%	

<p>incluidos resultados se han reclutamiento procesado con para ala SSPs 24, y las que incorporación se interpretaron de personas, además se han selección, aplicado otros capacitación, métodos como el recompensas y Spearman, alfa, evaluación del Cobrach entre desempeño y otros. retención.”</p>		Programas de incentivos	P10	
		Prestaciones y servicios al colaborador	P11, P12	
		Metas mensuales	P13	
		Bonos por logro de objetivos	P14, P15	
		KPI medición de metas	P16	
		Línea de Carrera	P17	
		Premios al desempeño	P18	
		Incentivos comerciales (GIFTCARD)	P19	
		Incentivos grupales	P20	
		Retener	Reconocimiento	
Calidad de vida en el trabajo	P23, P24			
Incremento Salarial	P25, P26			

				Fortalecer la Cultura Empresarial	P27, P28		
				Estabilidad Laboral	P29, P30		

Variable Y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Clima Laboral	Segun (Jose Angel Maldonado, 2017), Se entiende como el conjunto de cualidades, atributos y participación relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son	La variable promoción se medirá a través de la dimensión área de ventas, área de distribución y tipos de ventas con <i>merchandising</i> en el punto de venta. (se medirá a través de cuestionario tipo	Participación	Integración de Colaboradores	P1, P2	27%	Ordinal/cuantitativo Dicotómica Likert 1. Siempre 2. Casi 3. Algunas Veces 4. Casi Nunca 5. Nunca
				Trabajo en Equipo	P3, P4		
				Posicionamiento en el Mercado	P5, P6		
				Retroalimentación Continua	P7, P8		
			Ambiente	Buena Infraestructura de la Empresa	P9, P10	45%	

<p>percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. (Pg. 61)</p>	<p>Likert e indicadores de promoción punto de venta de 90 personas).</p>	Equipos y Herramientas de Trabajo	P11, P12	28%	
		Pausas Activas	P13, P14, P15		
		Organización	Competencias Saludables		P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23
			Reconocimiento de la Empresa en el Mercado		P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos



ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado: La aplicación de este cuestionario, tiene como propósito recopilar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el Clima Laboral de la empresa Representaciones Castillo S.A. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Señale del 1 al 5 el valor de la escala que más se identifique con su opinión, donde:

1. NUNCA

2. CASI NUNCA

3.A VECES

4.CASI SIEMPRE

5. SIEMPRE

N°	ITEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
INCORPORACIÓN						
1	¿Se ha realizado reclutamiento de personal de ventas en la empresa?					
2	¿Considera usted que la selección de personal, es importante para lograr metas en la empresa?					
3	¿Cree usted que la orientación del personal facilita el desarrollo empresarial?					
4	¿Se realizan capacitaciones sobre las características de medicamentos al personal de ventas?					
5	¿La empresa, valora las habilidades del personal?					
6	¿En la empresa, se realizan Evaluaciones de capacidades de acuerdo a la tarea asignada?					
7	¿La empresa, contrata al personal por un periodo determinado?					
8	¿Consideras importante el tiempo de contratación en la empresa?					
RECOMPENSAR						
9	¿La remuneración afecta directamente al trabajo del colaborador?					
10	¿Los programas de incentivos generan mejores resultados a la empresa?					
11	¿La empresa, cumple con las prestaciones y servicios de ley hacia sus colaboradores?					

12	¿Cree Ud. que la empresa, cuenta prestaciones y servicios distintas a las de la competencia?					
13	¿En la empresa, se cumple con las metas establecidas de forma mensual?					
14	¿Considera Usted que, en la empresa, retribuye con bonos por el logro de objetivos?					
15	¿Cree Ud. ¿Que los bonos aumentan el desempeño del colaborador para el logro de objetivos?					
16	¿Cree Ud., que los Indicadores estratégicos de desempeño (KPI) son Herramientas fundamentales que utiliza la empresa para la medición de metas?					
17	¿Los vendedores logran una línea de carrera en la empresa?					
18	¿En la empresa, premian al colaborador por el desempeño realizado?					
19	¿Crees que los incentivos comerciales son esenciales para que el colaborador se sienta motivado al realizar su trabajo?					
20	¿Cree Ud. es importante el trabajo en equipo para recibir los incentivos grupales?					
RETENER						
21	¿La empresa efectúa reconocimientos por el logro de resultados?					
22	¿Se reconocen económicamente por el logro de objetivos?					
23	¿Consideras que el ambiente de trabajo afecta directamente con el logro de objetivos del colaborador?					
24	¿Cree Ud. que la calidad de vida del colaborador dentro del trabajo debe de ser indispensable?					
25	¿La empresa debería optar por el incremento salarial al colaborador que constantemente cumple con sus metas?					
26	¿Conoce Ud. las políticas salariales que maneja la empresa?					
27	¿El valor de la honestidad se aprecia primordialmente en la organización?					
28	¿Usted puede recomendar a Representaciones Castillo S.A. como lugar de trabajo?					
29	¿La empresa cuenta con lo necesario para que el trabajador sienta una adecuada estabilidad laboral a largo plazo?					
30	¿Los trabajadores sienten respaldo por la empresa al contar con estabilidad laboral?					



ENCUESTA SOBRE CLIMA LABORAL

Estimado: La aplicación de este cuestionario, tiene como propósito recopilar información sobre la Gestión del talento humano y su relación con el Clima Laboral de la empresa Representaciones Castillo S.A. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Señale del 1 al 5 el valor de la escala que más se identifique con su opinión, donde:

1. NUNCA

2. CASI NUNCA

3.A VECES

4.CASI SIEMPRE

5. SIEMPRE

Nº	ITEM 2	RESPUESTAS
----	--------	------------

PARTICIPACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿Se resuelven conflictos en la Organización integradamente?					
2	¿Cree Ud. que la integración total de los colaboradores, fortalece a la organización?					
3	¿La falta de buenos resultados del grupo, pueden ser consecuencia a un deficiente trabajo en equipo?					
4	¿Qué tan importante consideras el trabajo en equipo dentro de la organización?					
5	¿A un mejor posicionamiento en el mercado, mayores son resultados?					
6	¿Consideras que en la empresa cuenta con una estrategia nueva para su posicionamiento en el mercado?					
7	¿Cree Ud. que la actualización de las normas y directivas de la empresa son importantes para la retroalimentación del personal?					
8	¿Cree Ud. que la empresa debe efectuar capacitación constante hacia los colaboradores con conocimientos del mercado?					
AMBIENTE						
9	¿Consideras que en la empresa está dotada de una buena infraestructura?					
10	¿La buena infraestructura de la empresa mejora el vínculo Empresa – Colaborador?					
11	¿Cree Ud. que, para un mejor desempeño del colaborador, este debe de contar con buenos equipos y herramientas de trabajo?					
12	¿Cree Ud. que hoy en día las herramientas digitales agilizan la operatividad de una empresa?					
13	¿Cree Ud. que deberían existir pausas activas con el fin de disminuir la tensión y estrés laboral?					
14	¿En la empresa, los encargados de plantear alternativas de solución debieron antes evaluar alternativas factibles?					
15	¿Se toma pausa antes de cambiar de una a otra actividad en el trabajo?					
ORGANIZACIÓN						
16	¿Las competencias saludables, mejoran el ritmo y resultados de cada colaborador?					
17	¿Las competencias saludables, minimizan futuros enfrentamientos de los colaboradores?					

18	¿Consideras que los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. compiten para el logro de metas?					
19	¿Las buenas relaciones laborales ayudan el desarrollo de competencia sana?					
20	¿Cree Ud. que la competencia sana, mejora el rendimiento del colaborador?					
21	¿Cree Ud. que la competencia sana, busca un equilibrio entre el deseo de evolución y auto superación de los colaboradores?					
22	¿Cree Ud. que una deficiente practica de competitividad destruye propósitos?					
23	¿Cree Ud. que hoy en día, las empresas fomentan la competitividad sana?					
24	¿Cree Ud. que las ventas de una empresa, están relacionadas directamente con su reconocimiento?					
25	¿Consideras que la empresa debe contar con un buen logo, con colores que diferencie de las demás?					
26	¿Consideras que la empresa cuenta con un buen nombre, y este permite que sea reconocido por el consumidor?					
27	¿Cree Ud. que la empresa comparte contenido, a fin de cubrir las necesidades de los consumidores?					
28	¿Consideras que el interactuar con el cliente, fortalece los vínculos con la empresa, y por ende a un mayor reconocimiento?					
29	¿Qué tan importante es el impacto digital en la empresa para su reconocimiento?					
30	¿Cree Ud. que el producto que ofrece la marca debe de tener un valor agregado a fin de ganar mayor participación en el mercado?					

Anexo 3. Certificados de Validación de los Instrumentos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Incorporación													
1	¿Se ha realizado reclutamiento de personal de ventas en la empresa?													
2	¿Considera usted que la selección de personal, es importante para lograr metas en la empresa?													
3	¿Cree usted que la orientación del personal facilita el desarrollo empresarial?													
4	¿Se realizan capacitaciones sobre las características de medicamentos al personal de ventas?													
5	¿La empresa, valora las habilidades del personal?													
6	¿En la empresa, se realizan Evaluaciones de capacidades de acuerdo a la tarea asignada?													
7	¿La empresa, contrata al personal por un periodo determinado?													
8	¿Consideras importante el tiempo de contratación en la empresa?													
	DIMENSIÓN 2: Recompensar													

30	¿Cree Ud. Que el producto que ofrece la marca debe de tener un valor agregado a fin de ganar mayor participación en el mercado?																		
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones: APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DR(A) TERESA NARVAEZ ARANIBAR

DNI: 10122038

Especialidad del validador: INVESTIGADORA.

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 17 DE AGOSTO DEL 2021

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



ERESA NARVAEZ ARANIBAR
DNI 10122038
na del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Incorporación													
1	¿Se ha realizado reclutamiento de personal de ventas en la empresa?													
2	¿Considera usted que la selección de personal, es importante para lograr metas en la empresa?													
3	¿Cree usted que la orientación del personal facilita el desarrollo empresarial?													
4	¿Se realizan capacitaciones sobre las características de medicamentos al personal de ventas?													
5	¿La empresa, valora las habilidades del personal?													

29	¿Que tan importante es el impacto digital en la empresa para su reconocimiento?														
30	¿Cree Ud. Que el producto que ofrece la marca debe de tener un valor agregado a fin de ganar mayor participación en el mercado?														

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DR(A) EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ
DNI: 25703679

Especialidad del validador:.....Magister en finanzas.....

SAN JUAN DE LURIGANCHO 15 de Julio del 2021

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Carta de Autorización



"Año del Bicentenario del Perú 200 años de Independencia"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Arequipa, 19 de Julio del 2021

Yo **LARRY ALFREDO MELGAR CARPIO**, en mi calidad de Gerente General de la Empresa REPRESENTACIONES CASTILLO S.A. en la ciudad de Arequipa, autorizo a la Srta. Fátima Patricia Zúñiga Jiménez y al Sr. Rahufer Andrey Matias Barcés, para que realicen las investigaciones pertinentes a la ejecución de su Tesis titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA REPRESENTACIONES CASTILLO S.A. – AREQUIPA 2021"**.

Esperando que la presente carta de autorización sirva al estudiante antes mencionado con fines de investigación académica.

Atentamente

 REPRESENTACIONES CASTILLO S.A.
LARRY ALFREDO MELGAR CARPIO
Gerente General



Anexo 5. Confiabilidad del Cuestionario

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
P1	N Numérico	8	0	1.-¿Se ha realizado reclutamiento de personal de ventas en la empr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P2	N Numérico	8	0	2.-¿Considera usted que la selección de personal, es importante pa...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P3	N Numérico	8	0	3.-¿Cree usted que la orientación del personal facilita el desarrollo e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P4	N Numérico	8	0	4.-¿Se realizan capacitaciones sobre las características de medica...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P5	N Numérico	8	0	5.-¿La empresa, valora las habilidades del personal?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P6	N Numérico	8	0	6.-¿En la empresa, se realizan Evaluaciones de capacidades de ac...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P7	N Numérico	8	0	7.-¿La empresa, contrata al personal por un periodo determinado?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P8	N Numérico	8	0	8.-¿Consideras importante el tiempo de contratación en la empresa?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P9	N Numérico	8	0	9.-¿La remuneración afecta directamente al trabajo del colaborador?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P10	N Numérico	8	0	10.-¿Los programas de incentivos generan mejores resultados a la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P11	N Numérico	8	0	11.-¿La empresa, cumple con las prestaciones y servicios de ley ha...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P12	N Numérico	8	0	12.-¿Cree Ud. Que la empresa, cuenta prestaciones y servicios dist...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P13	N Numérico	8	0	13.-¿En la empresa, se cumple con las metas establecidas de form...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P14	N Numérico	8	0	14.-¿Consideras que en la empresa, retribuyen con bonos por el log...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P15	N Numérico	8	0	15.-¿Cree Ud. Que los bonos aumentan el desempeño del colabora...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P16	N Numérico	8	0	16.-¿Cree Ud., que los indicadores estratégicos de desempeño (KPI...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P17	N Numérico	8	0	17.-¿Los vendedores logran una línea de carrera en la empresa?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P18	N Numérico	8	0	18.-¿En la empresa, premian al colaborador por el desempeño reali...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P19	N Numérico	8	0	19.-¿Cree Ud. Que los incentivos comerciales son esenciales para ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P20	N Numérico	8	0	20.-¿Cree Ud. Es importante el trabajo en equipo para recibir los inc...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P21	N Numérico	8	0	21.-¿La empresa efectúa reconocimientos por el logro de resultados?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P22	N Numérico	8	0	22.-¿Se reconocen económicamente por el logro de objetivos?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P23	N Numérico	8	0	23.-¿Consideras que el ambiente de trabajo afecta directamente co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P24	N Numérico	8	0	24.-¿Cree Ud. Que la calidad de vida del colaborador dentro del trab...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P25	N Numérico	8	0	25.-¿La empresa debería optar por el incremento salarial al colabora...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
P25	N Numérico	8	0	25.-¿La empresa debería optar por el incremento salarial al colabora...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P26	N Numérico	8	0	26.-¿Conoce Ud. Las políticas salariales que maneja la empresa?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P27	N Numérico	8	0	27.-¿El valor de la honestidad se aprecia primordialmente en la orga...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P28	N Numérico	8	0	28.-¿Usted puede recomendar a Representaciones Castillo S.A. co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P29	N Numérico	8	0	29.-¿La empresa cuenta con lo necesario para que el trabajador sie...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P30	N Numérico	8	0	30.-¿Los trabajadores sienten respaldo por la empresa al contar con...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P31	N Numérico	8	0	31.-¿Se resuelven conflictos en la Organización integradamente?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P32	N Numérico	8	0	32.-¿Cree Ud. Que la integración total de los colaboradores, fortalec...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P33	N Numérico	8	0	33.-¿La falta de buenos resultados del grupo, pueden ser consecue...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P34	N Numérico	8	0	34.-¿Que tan importante consideras el trabajo en equipo dentro de l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P35	N Numérico	8	0	35.-¿A un mejor posicionamiento en el mercado, mayores son resul...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P36	N Numérico	8	0	36.-¿Consideras que en la empresa cuenta con una estrategia nuev...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P37	N Numérico	8	0	37.-¿Cree Ud. Que la actualización de las normas y directivas de la...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P38	N Numérico	8	0	38.-¿Cree Ud. Que la empresa debe efectuar capacitación constante...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P39	N Numérico	8	0	39.-¿Consideras que en la empresa está dotada de una buena infra...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P40	N Numérico	8	0	40.-¿La buena infraestructura de la empresa mejora el vínculo Empr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P41	N Numérico	8	0	41.-¿Cree Ud. Que para un mejor desempeño del colaborador, este ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P42	N Numérico	8	0	42.-¿Cree Ud. Que hoy en día las herramientas digitales agilizan la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P43	N Numérico	8	0	43.-¿Cree Ud. Que deberían existir pausas activas con el fin de dis...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P44	N Numérico	8	0	44.-¿En la empresa, los encargados de plantear alternativas de solu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P45	N Numérico	8	0	45.-¿Se toma pausa antes de cambiar de una a otra actividad en el ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P46	N Numérico	8	0	46.-¿Las competencias saludables, mejoran el ritmo y resultados d...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P47	N Numérico	8	0	47.-¿Las competencias saludables, minimizan futuros enfrentamient...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P48	N Numérico	8	0	48.-¿Consideras que los colaboradores de la empresa Representaci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P49	N Numérico	8	0	49.-¿Las buenas relaciones laborales ayudan al desarrollo de comp...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	P49	Númérico	8	0	49.-¿Las buenas relaciones laborales ayudan el desarrollo de comp...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
50	P50	Númérico	8	0	50.-¿Cree Ud. que la competencia sana, mejora el rendimiento del c...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
51	P51	Númérico	8	0	51.-¿Cree Ud. Que la competencia sana, busca un equilibrio entre e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
52	P52	Númérico	8	0	52.-¿Cree Ud. Que una deficiente practica de competitividad destruy...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
53	P53	Númérico	8	0	53.-¿Cree Ud. Que hoy en día, las empresas fomentan la competitiv...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
54	P54	Númérico	8	0	54.-¿Cree Ud. Que las ventas de una empresa, están relacionadas ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
55	P55	Númérico	8	0	55.-¿Consideras que la empresa debe contar con un buen logo, con...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
56	P56	Númérico	8	0	56.-¿Consideras que la empresa cuenta con un buen nombre, y est...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
57	P57	Númérico	8	0	57.-¿Cree Ud. Que la empresa comparte contenido, a fin de cubrir l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
58	P58	Númérico	8	0	58.-¿Consideras que el interactuar con el cliente, fortalece los víncul...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
59	P59	Númérico	8	0	59.-¿Que tan importante es el impacto digital en la empresa para su...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
60	P60	Númérico	8	0	60.-¿Cree Ud. Que el producto que ofrece la marca debe de tener u...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
61	Suma	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
62	SumIden	Númérico	8	2	Incorporación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
63	SumProp	Númérico	8	2	Recompensar	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
64	SumRete	Númérico	8	2	Retener	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
65	Var1	Númérico	8	2	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
66	SumActi	Númérico	8	2	Participación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
67	SumPers	Númérico	8	2	Ambiente	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
68	SumPerc	Númérico	8	2	Organización	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
69	Var2	Númérico	8	2	CLIMA LABORAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
70	IDEN	Númérico	8	2	INCORPORACIÓN	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
71	PROP	Númérico	8	2	RECOMPENSAR	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
72	RETE	Númérico	8	2	RETENER	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
73	varinde	Númérico	8	2	gestión del talento humano	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
72	RETE	Númérico	8	2	RETENER	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
73	varinde	Númérico	8	2	gestión del talento humano	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
74	ACTI	Númérico	8	2	PARTICIPACIÓN	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
75	PERS	Númérico	8	2	AMBIENTE	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
76	PERC	Númérico	8	2	ORGANIZACIÓN	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
77	vardepe	Númérico	8	2	clima laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
78	AGRUPIDEN	Númérico	5	0	INCORPORACIÓN (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
79	AGRUPPROP	Númérico	5	0	RECOMPENSAR (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
80	AGRUPRETE	Númérico	5	0	RETENER (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
81	AGRUPVA...	Númérico	5	0	gestión del talento humano (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
82	AGRUPACTI	Númérico	5	0	PARTICIPACIÓN (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
83	AGRUPPERS	Númérico	5	0	AMBIENTE (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
84	AGRUPPERC	Númérico	5	0	ORGANIZACIÓN (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
85	AGRUPVA...	Númérico	5	0	clima laboral (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
86											
87											
88											
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

1: P1 3 Visible: 85 de 85 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	3	3	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	3	3	1	2	3	3	2	1	5	4	
2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3
3	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	3
4	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3
6	1	3	1	2	3	3	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	5	4
7	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5
8	3	3	2	3	4	1	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4	1	3	2	2	5
9	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
11	3	1	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2
12	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5	4	5	5	2
13	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	2
14	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2
15	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3
16	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	3	4
17	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4
18	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	4
19	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	3
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
21	3	2	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	2
22	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1
23	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

1: P24 3 Visible: 85 de 85 variables

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
1	3	4	3	2	2	3	3	4	4	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	3	3	1	1
2	4	3	4	2	2	2	4	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3
3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	1	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4
4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	1	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3
5	4	3	4	4	3	3	2	4	3	1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5
6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	3	3	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1
7	3	5	3	3	4	3	3	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	2	4	5
8	3	5	3	3	3	2	4	5	3	3	3	4	1	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2
9	3	2	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
10	4	2	4	5	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	2	5	5	2	4	3	5	4	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2
12	5	2	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	4
13	5	2	5	5	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5
14	5	2	5	5	3	1	4	5	4	5	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3
15	5	3	5	5	2	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5
16	4	4	4	5	1	5	1	5	4	5	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3
17	5	4	5	5	1	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4
18	5	4	5	4	1	5	4	4	3	5	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1
19	5	3	5	5	1	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5
20	5	3	5	5	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
21	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2
22	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4
23	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Rahufier Matias Barces.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

1: SumActi 20.00 Visible: 85 de 85 variables

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Suma	Sumiden	SumProp	SumReTe	Var1	SumActi
1	2	3	3	2	1	5	4	3	4	3	2	2	3	3	152.00	18.00	27.00	30.00	75.00	20.00
2	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	2	4	131.00	15.00	23.00	27.00	65.00	16.00
3	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	212.00	29.00	43.00	35.00	107.00	27.00
4	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	4	136.00	14.00	24.00	29.00	67.00	16.00
5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	247.00	36.00	54.00	36.00	126.00	31.00
6	2	3	3	2	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4	161.00	16.00	28.00	35.00	79.00	19.00
7	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	239.00	34.00	49.00	37.00	120.00	33.00
8	3	4	1	3	2	2	5	3	5	3	3	3	2	4	177.00	21.00	34.00	32.00	87.00	24.00
9	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	5	4	3	215.00	28.00	45.00	34.00	107.00	29.00
10	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	3	4	227.00	32.00	48.00	34.00	114.00	31.00
11	3	3	2	1	2	1	2	5	2	5	5	2	4	3	147.00	17.00	23.00	31.00	71.00	22.00
12	4	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	4	2	4	243.00	31.00	49.00	39.00	119.00	36.00
13	5	4	4	4	4	5	2	5	2	5	5	3	2	4	244.00	33.00	51.00	37.00	121.00	35.00
14	3	3	2	4	4	4	2	5	2	5	5	3	1	4	205.00	27.00	39.00	35.00	101.00	30.00
15	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	2	2	3	251.00	37.00	53.00	36.00	126.00	36.00
16	3	1	2	1	3	3	4	4	4	4	5	1	5	1	156.00	16.00	24.00	34.00	74.00	24.00
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	3	251.00	33.00	50.00	42.00	125.00	34.00
18	2	2	3	1	2	1	4	5	4	5	4	1	5	4	146.00	14.00	20.00	35.00	69.00	22.00
19	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	246.00	32.00	50.00	41.00	123.00	32.00
20	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	3	271.00	39.00	58.00	40.00	137.00	36.00
21	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	127.00	18.00	22.00	22.00	62.00	21.00
22	4	5	4	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	198.00	33.00	52.00	17.00	102.00	27.00
23	1	3	1	2	1	3	4	3	4	3	4	2	3	2	139.00	14.00	24.00	29.00	67.00	19.00

Visita de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico:ON

Rahufier Matias Barces.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

1: SumActi 20.00 Visible: 85 de 85 variables

	SumActi	SumPers	SumPerc	Var2	IDEN	PROP	RETE	varinde	ACTI	PERS	PERC	vardepe	AGRUPIDEN	AGRUPPROP	AGRU
1	20.00	16.00	41.00	77.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2	2	2
2	16.00	13.00	37.00	66.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2	2
3	27.00	24.00	54.00	105.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4	4	4
4	16.00	14.00	39.00	69.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2	2	2
5	31.00	31.00	59.00	121.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5	5	5
6	19.00	17.00	46.00	82.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2	2	2
7	33.00	25.00	61.00	119.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4
8	24.00	21.00	45.00	90.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3	3	3
9	29.00	27.00	52.00	108.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4	4	4
10	31.00	28.00	54.00	113.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4
11	22.00	12.00	42.00	76.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2	2	2
12	36.00	28.00	60.00	124.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4
13	35.00	29.00	59.00	123.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4
14	30.00	24.00	50.00	104.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3	3	3
15	36.00	29.00	60.00	125.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5	4	4
16	24.00	14.00	44.00	82.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2	2	2
17	34.00	29.00	63.00	126.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4
18	22.00	11.00	44.00	77.00	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2	2	2
19	32.00	30.00	61.00	123.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4	4	4
20	36.00	34.00	64.00	134.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5	5	5
21	21.00	12.00	32.00	66.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2	2	2
22	27.00	31.00	38.00	96.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4	4	4
23	19.00	16.00	37.00	72.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2	2

Visita de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico:ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 85 de 85 variables

	AGRUPPROP	AGRUPRETE	AGRUPVARINDE	AGRUPACTI	AGRUPPERS	AGRUPPERC	AGRUPVARDEPE	var	var	var	var	var	var
1	2	3	3	3	2	3	3						
2	2	3	2	2	2	2	2						
3	4	4	4	3	3	4	4						
4	2	3	2	2	2	3	2						
5	5	4	4	4	4	4	4						
6	2	4	3	2	2	3	3						
7	4	4	4	4	4	4	4						
8	3	3	3	3	3	3	3						
9	4	3	4	4	4	3	4						
10	4	3	4	4	4	4	4						
11	2	3	2	3	2	3	3						
12	4	4	4	5	4	4	4						
13	4	4	4	4	4	4	4						
14	3	4	3	4	3	3	3						
15	4	4	4	5	4	4	4						
16	2	3	2	3	2	3	3						
17	4	4	4	4	4	4	4						
18	2	4	2	3	2	3	3						
19	4	4	4	4	4	4	4						
20	5	4	5	5	5	4	4						
21	2	2	2	3	2	2	2						
22	4	2	3	3	4	3	3						
23	2	3	2	2	2	2	2						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

100: P1 Visible: 85 de 85 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
78	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
79	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	4	1	1	5	2	1	3	3	2	5
80	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	1	4	1	4	4	4	5	1
81	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	5	5	5	5	5	1	4	4	3	4	5	5	5
82	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	5	1	5	4	1	1	1	1	3	3	2	1	1
83	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1
85	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	2	2	1	1	1	1	4	1	1	3	3	2	1
86	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1
87	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	5
88	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
89	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	2	1	2	1	4	4	1	1	4	4	4	4	3
90	3	1	1	4	3	1	4	1	4	1	2	1	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3
91	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	1
92	2	2	3	2	1	3	3	2	5	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2
93	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	3	2	1
94	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	1	4	5	3	4	5	4	1
96	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	1	1	4	4	3	3	4	5
97	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	1
98	2	2	2	4	2	2	2	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1
99	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1
100	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

100: P46 1 Visión: 85 de 85 variables

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
78	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	5	4	5	1	1	1
79	1	1	1	2	2	3	1	4	5	3	4	4	2	2	3	1	4	5	5	5	2	3	2
80	1	1	1	2	2	1	1	4	5	4	4	2	2	2	1	1	4	5	4	4	4	4	4
81	5	5	5	2	1	2	1	4	5	1	1	2	2	1	2	1	4	5	3	3	4	4	5
82	1	1	1	2	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	3	2	4	3	5	4	2	5	1
83	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	3	4	2	2	3	1	4	3	4	5	1	1	1
84	1	1	1	4	1	1	2	4	5	1	1	5	4	1	1	2	4	5	3	2	1	2	1
85	1	1	1	4	1	4	1	4	3	1	1	2	4	1	4	1	4	3	5	5	2	2	3
86	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	5	1	4	3	4	4	4	3	4	4	1	1	1
87	3	3	3	2	2	2	1	4	5	4	5	2	2	2	2	1	4	5	3	3	2	2	3
88	3	3	2	1	1	1	2	4	3	4	5	1	1	1	1	2	4	3	4	4	3	2	1
89	4	4	4	2	2	1	1	4	5	4	5	2	2	2	1	1	4	5	4	2	2	3	2
90	3	4	4	2	2	1	1	4	5	4	5	2	2	2	1	1	4	5	4	2	2	3	2
91	2	1	1	2	2	3	1	4	3	4	5	2	2	2	3	1	4	3	4	2	2	2	2
92	1	2	1	2	3	4	4	4	5	4	5	1	2	3	4	4	4	5	4	2	2	2	2
93	1	1	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2
94	5	5	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4
95	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
96	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	3
97	1	1	1	5	3	4	4	4	5	1	1	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
98	2	1	5	4	4	4	4	4	3	1	1	5	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1	1
99	2	2	2	4	2	4	4	4	5	1	3	5	4	2	4	4	4	5	3	3	3	1	1
100	4	5	5	3	3	2	4	4	3	1	1	1	5	5	4	4	4	5	5	3	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

100: SumActi 24.00 Visión: 85 de 85 variables

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Suma	SumIden	SumProp	SumRate	Var1	SumActi
78	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	3	5	133.00	18.00	15.00	22.00	55.00	25.00
79	4	2	3	5	2	1	3	3	2	3	1	4	5	4	171.00	24.00	30.00	21.00	75.00	27.00
80	5	5	3	4	3	4	4	4	2	1	1	4	5	5	195.00	26.00	44.00	19.00	89.00	26.00
81	5	5	3	4	4	3	4	5	1	2	1	4	5	4	194.00	14.00	47.00	36.00	97.00	18.00
82	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	148.00	15.00	27.00	18.00	60.00	19.00
83	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	4	3	5	122.00	20.00	16.00	16.00	52.00	22.00
84	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	4	5	4	148.00	38.00	22.00	15.00	75.00	22.00
85	2	3	3	4	1	1	3	3	1	4	1	4	3	1	154.00	32.00	24.00	19.00	75.00	20.00
86	2	2	2	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	4	155.00	26.00	17.00	24.00	67.00	28.00
87	2	1	3	3	2	5	2	1	2	2	1	4	5	4	164.00	31.00	24.00	23.00	78.00	26.00
88	3	2	3	1	3	2	2	2	1	1	2	4	3	5	126.00	16.00	15.00	18.00	49.00	20.00
89	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	1	4	5	5	169.00	17.00	28.00	29.00	74.00	25.00
90	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	4	5	4	175.00	18.00	34.00	28.00	80.00	25.00
91	2	3	1	1	1	2	4	3	2	3	1	4	3	1	126.00	13.00	19.00	18.00	50.00	25.00
92	2	2	3	1	1	1	2	4	3	4	4	4	5	4	161.00	18.00	23.00	27.00	68.00	28.00
93	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	161.00	18.00	29.00	21.00	68.00	27.00
94	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	257.00	24.00	58.00	45.00	127.00	34.00
95	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	1	213.00	26.00	45.00	29.00	100.00	31.00
96	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	191.00	14.00	27.00	38.00	79.00	34.00
97	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	198.00	15.00	40.00	28.00	83.00	28.00
98	3	3	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	3	4	161.00	20.00	22.00	29.00	71.00	26.00
99	3	3	1	3	2	3	1	3	2	4	4	4	5	4	179.00	38.00	22.00	25.00	85.00	28.00
100	4	3	1	4	1	4	1	4	5	4	4	4	4	5	193.00	32.00	26.00	36.00	94.00	24.00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

100 : SumActi 24.00 Visible: 85 de 85 variables

	SumActi	SumPers	SumPerc	Var2	IDEN	PROP	RETE	varinde	ACTI	PERS	PERC	vardepe	AGRUPIDEN	AGRUPPROP	AGRU
78	25.00	21.00	32.00	78.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2		1
79	27.00	25.00	44.00	96.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3		3
80	26.00	26.00	54.00	106.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3		4
81	18.00	24.00	55.00	97.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2		4
82	19.00	25.00	44.00	88.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2		2
83	22.00	19.00	29.00	70.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3		1
84	22.00	19.00	32.00	73.00	5.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	5		2
85	20.00	22.00	37.00	79.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4		2
86	28.00	21.00	39.00	88.00	3.00	1.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3		1
87	26.00	20.00	40.00	86.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4		2
88	20.00	22.00	35.00	77.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2		1
89	25.00	21.00	49.00	95.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2		2
90	25.00	21.00	49.00	95.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2		3
91	25.00	18.00	33.00	76.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2		2
92	28.00	23.00	42.00	93.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2		2
93	27.00	20.00	46.00	93.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2		2
94	34.00	29.00	67.00	130.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3		5
95	31.00	26.00	56.00	113.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3		4
96	34.00	23.00	55.00	112.00	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2		2
97	28.00	28.00	59.00	115.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2		3
98	26.00	22.00	42.00	90.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3		2
99	28.00	23.00	43.00	94.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5		2
100	24.00	26.00	49.00	99.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4		2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Rahuer Matias Barces.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

100 : SumActi 24.00 Visible: 85 de 85 variables

	AGRUPPROP	AGRUPRETE	AGRUPVARINDE	AGRUPACTI	AGRUPPERS	AGRUPPERC	AGRUPVARDEPE	var	var	var	var	var	var
78	1	2	2	3	3	2	3						
79	3	2	3	3	4	3	3						
80	4	2	3	3	4	4	4						
81	4	4	3	2	3	4	3						
82	2	2	2	2	4	3	3						
83	1	2	2	3	3	2	2						
84	2	2	3	3	3	2	2						
85	2	2	3	3	2	2	3						
86	1	2	2	4	3	3	3						
87	2	2	3	3	3	3	3						
88	1	2	2	3	3	2	3						
89	2	3	2	3	3	3	3						
90	3	3	3	3	3	3	3						
91	2	2	2	3	3	2	3						
92	2	3	2	4	3	3	3						
93	2	2	2	3	3	3	3						
94	5	5	4	4	4	4	4						
95	4	3	3	4	4	4	4						
96	2	4	3	4	3	4	4						
97	3	3	3	4	4	4	4						
98	2	3	2	3	3	3	3						
99	2	3	3	4	3	3	3						
100	2	4	3	3	4	3	3						

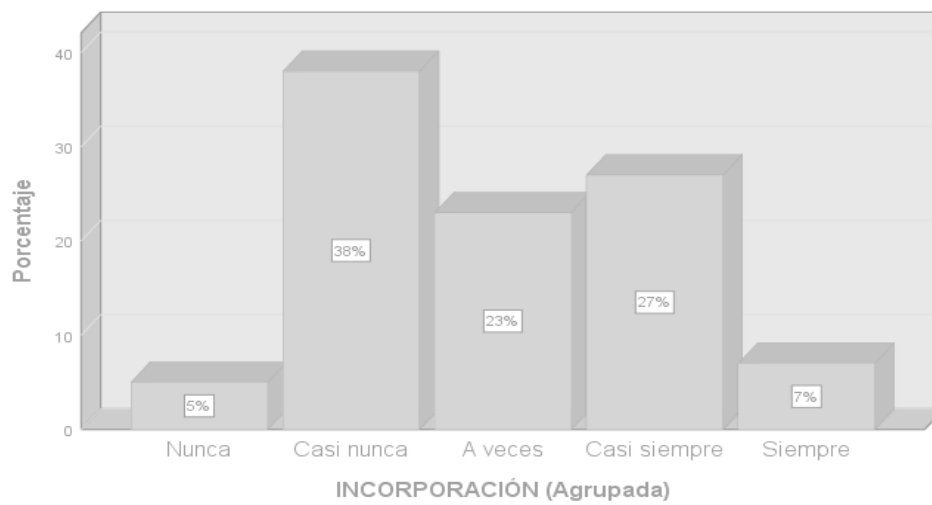
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

FIGURAS

Figura 1: SEQ Figura * ARABIC 1

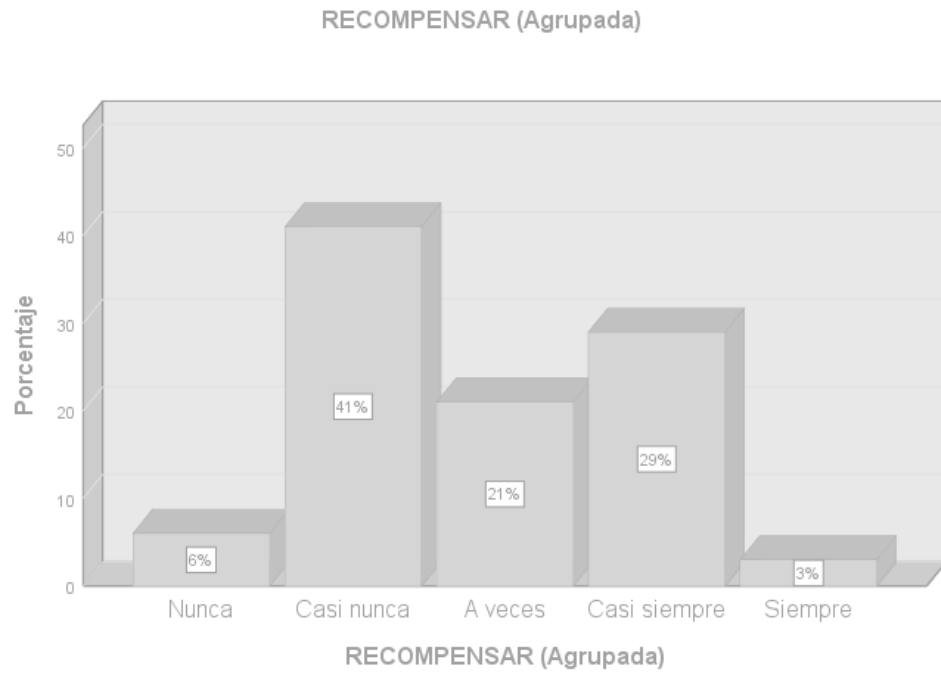
Incorporación



Fuente: Los Investigadores.

Figura 2

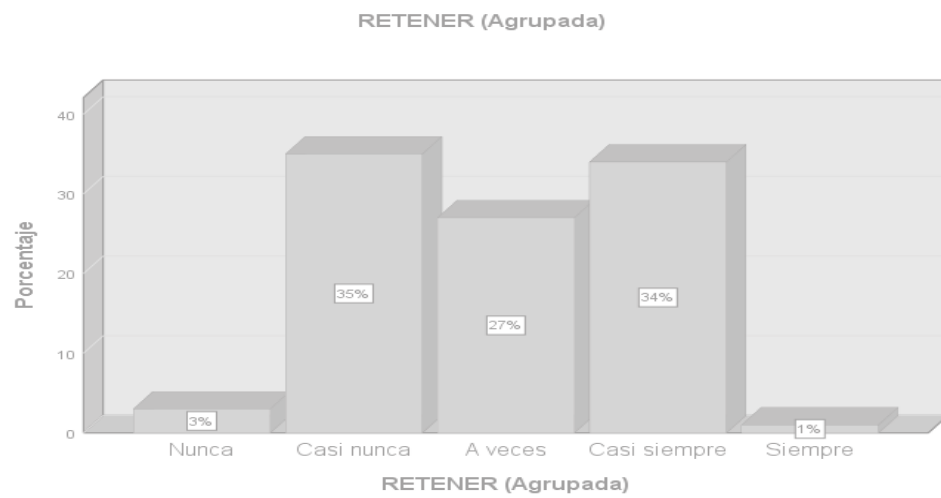
Recompensar



Fuente: Los Investigadores.

Figura 3

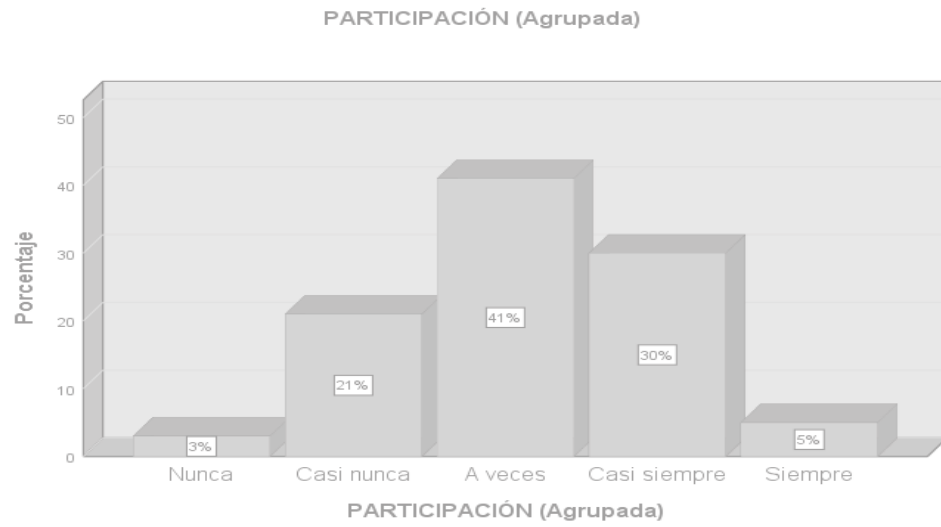
Retener



Fuente: Los Investigadores.

Figura 4

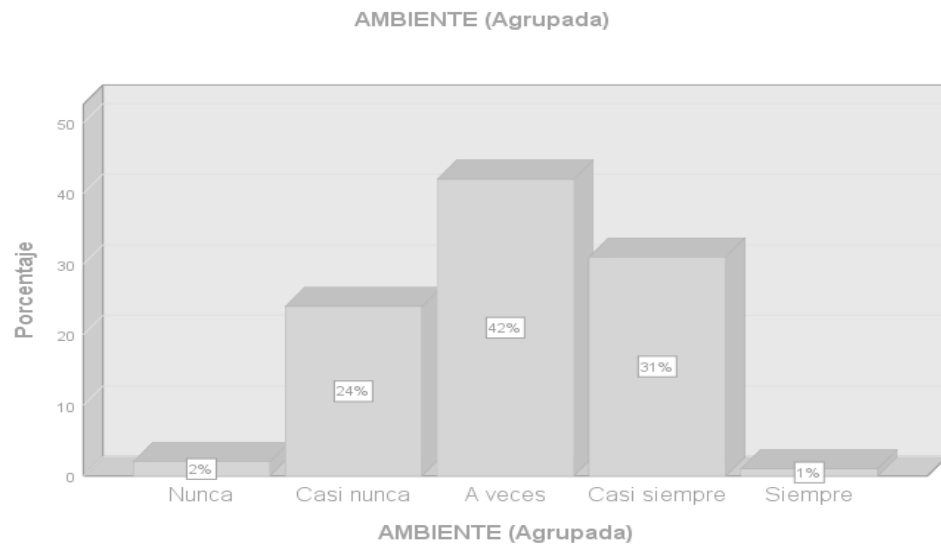
Participación



Fuente: Los Investigadores.

Figura 5

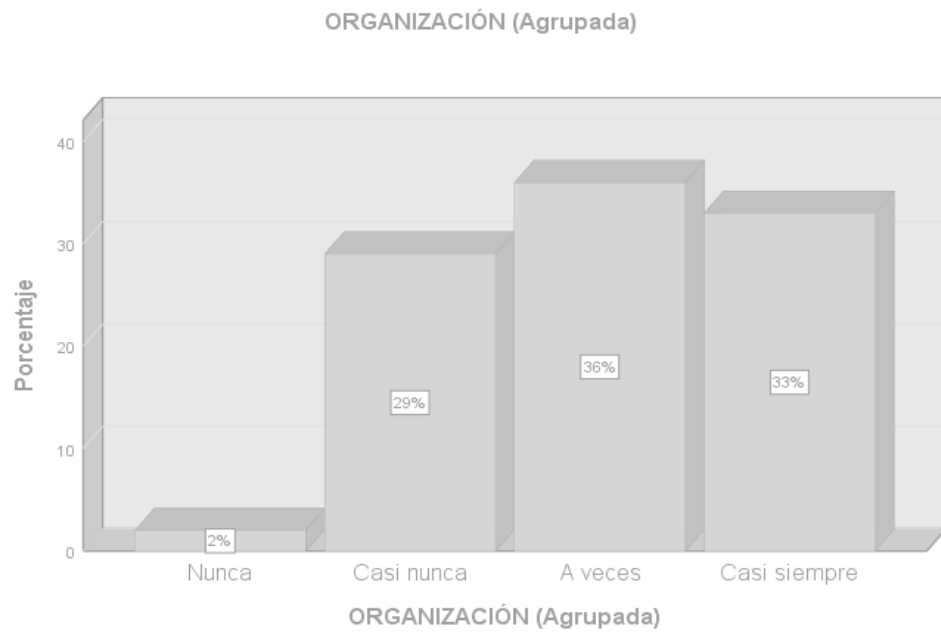
Ambiente



Fuente: Los Investigadores.

Figura 6

Organización



Fuente: Los Investigadores.