



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y clima organizacional en una
agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023**

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

AUTORA:

Sanchez Guerra, Daniela Renata (orcid.org/0000-0003-2916-8037)

ASESOR:

Mgtr. Romero Correa, Aldo Jesus (orcid.org/0000-0003-3683-7390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis padres, hermano, cuñada y a mi pequeño sobrino para que él pueda decir orgulloso ella es mi tía, agradecerles por siempre creer en mí, aunque ni yo misma lo hice.

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a mis padres que me apoyaron a lo largo de la carrera tanto en lo económico como en lo moral, además a mi psicóloga que fue un gran apoyo este año para poder superar mis problemas a lo largo del desarrollo de esta tesis y, por último, pero no menos importante a mi asesor que muchas veces supo guiarme y comprenderme cuando hubo algún inconveniente

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO CORREA ALDO JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es SANCHEZ GUERRA DANIELA RENATA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALDO JESUS ROMERO CORREA DNI: 26689491 ORCID: 0000-0003-3683-7390	Firmado electrónicamente por: AROMEROCO01 el 25-11-2023 15:50:55

Código documento Trilce: TRI - 0660065



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ GUERRA DANIELA RENATA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DANIELA RENATA SANCHEZ GUERRA DNI: 72716283 ORCID: 0000-0003-2916-8037	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZGU el 22- 11-2023 17:17:55

Código documento Trilce: TRI - 0660066



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de la investigación	9
3.1.1. Tipo de investigación	9
3.1.2. Diseño de investigación:.....	9
3.1.3. Enfoque:.....	9
3.1.4. Nivel:.....	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población y muestra	16
3.3.1. Población	16
3.3.1.1. Criterios de inclusión	16
3.3.1.2. Criterios de exclusion	16
3.3.2. Muestra.....	16
3.3.3. Unidad de análisis	16

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	17
<i>Expertos para la validación del instrumento</i>	17
Tabla 2.	19
<i>Datos estadísticos de la primera variable</i>	19
Tabla 3.	20
<i>Datos estadísticos acerca de la dimensión conocimiento</i>	20
Tabla 4.	21
<i>Datos estadísticos de la dimensión desarrollo profesional</i>	21
Tabla 5.	22
<i>Datos estadísticos de la dimensión reconocimiento</i>	22
Tabla 6.	23
<i>Datos estadísticos de la variable Clima organizacional</i>	23
Tabla 7.	24
<i>Datos estadísticos de la dimensión motivación laboral</i>	24
Tabla 8.	25
<i>Datos estadísticos de la dimensión interés por los nuevos colaboradores</i> ..	25
Tabla 9.	26
<i>Datos estadísticos de la dimensión espíritu de trabajo</i>	26
Tabla 10.	27
<i>Prueba de normalidad</i>	27
Tabla 11.	28
<i>Correlación entre ambas variables</i>	28
Tabla 12.	29
<i>Correlación de la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la otra variable</i>	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	19
Detalle gráfico de la variable gestión del talento humano.....	19
Figura 2	20
Detalle gráfico de la primera dimensión.	20
Figura 3	21
Detalle gráfico de la segunda dimensión.	21
Figura 4	22
Detalle gráfico de la tercera dimensión	22
Figura 5	23
Detalle gráfico de la variable clima organizacional	23
Figura 6	24
Detalle gráfico de la dimensión motivación laboral	24
Figura 7	25
Detalle gráfico de la dimensión interés por los nuevos colaboradores	25
Figura 8	26
Detalle gráfico de la dimensión espíritu de trabajo	26

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. La metodología que se usó fue de un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental con un corte transversal, asimismo se utilizó un cuestionario que estuvo compuesto de 18 ítems el cual fue aplicado a 30 colaboradores de la agencia de marketing, lo cual sirvió para recolectar información en donde es el total de preguntas que contienen ambas variables, siendo esta gestión del talento humano y clima organizacional, en donde, se usó la escala Likert. Dicho análisis de datos dio como resultado un coeficiente de correlación, lo cual se obtuvo gracias al estadístico de Rho Spearman y el nivel de significancia fue de $(0,001 < 0.05)$. De acuerdo a ello se concluyó que existe una relación fuerte moderada entre la gestión del talento humano y clima organizacional donde se obtuvo una correlación de 0.590.

Palabras clave: *Gestión del talento humano, clima organizacional, motivación, conocimiento, colaboradores.*

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and organizational climate in a marketing agency, San Juan de Lurigancho, 2023. The methodology used was a qualitative approach, with a correlational descriptive level, with a non-experimental design with a cross-sectional section, a questionnaire was also used that was composed of 18 items which was applied to 30 collaborators of the marketing agency, which served to collect information where is the total number of questions that contain both variables, This being human talent management and organizational climate, where the Likert scale was used. Said data analysis resulted in a correlation coefficient, which was obtained thanks to the Rho Spearman statistic and the level of significance was ($0,001 < 0.05$). According to this, it was concluded that there is a strong moderate relationship between human talent management and organizational climate where a correlation of 0.590 was obtained.

Keywords: *Human talent management, organizational climate, motivation, knowledge, collaborators.*

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha vuelto una temática muy relevante para las diferentes organizaciones, en los últimos años se está tomando más en cuenta a los colaboradores ya que son considerados un activo indispensable debido a que ellos se encargan de los procesos y gestiones dentro de la empresa, asimismo en los tiempos del Covid-19 se vio que las empresas se pusieron a pensar en sus colaboradores dando ciertas facilidades para que puedan seguir desempeñando su labor pero al mismo tiempo cuidando a su personal.

Es por ello que, Gutiérrez (2020) nos dice que la gestión del talento humano es un departamento considerado con mucha relevancia ya que está encargada de seleccionar, formar, capacitar, remunerar y evaluar a los diferentes colaboradores que puedan ingresar o ya estén dentro de la empresa, además se encargan de la integración siendo esto una parte importante y que esto genera unión entre diferentes departamentos ayudando a optimizar los procesos ya que genera una competencia sana.

Además, Jericó que fue citado por Díaz y Quintana (2021) hace referencia que el área de talento humano actualmente es totalmente diferente a lo que era antes debido a que ahora se les considera fuente de innovación, creatividad, producción, líderes y sacan adelante a la empresa brindando sus conocimientos, personalidad y esencia para que la empresa se vuelva única e irrepetible tanto en gestión como en sus productos.

Asimismo, Espinoza y Montalvo (2021) consideran un aspecto importante de gestionar el talento humano es acerca de cómo se desempeñan los colaboradores de la empresa, ya que eso hace referencia a que tan satisfecho se siente el colaborador ya que él se siente respaldado por la empresa y seguro de que le brindan un ambiente laboral agradable y con posibilidad de crecimiento.

En relación con lo anterior, podemos hacer mención de nuestra segunda variable que es el clima organizacional ya que este está encargado de cómo perciben los colaboradores su entorno, en este caso laboral, además comentar como se relaciona de forma directa e indirecta, además como esto afecta su motivación y comportamiento dentro de la empresa.

A raíz de lo anterior, García (2009) nos comenta que el hombre nace predispuesto a vivir en un ambiente difícil, ya que nos relacionamos con diferentes situaciones y diferentes personas o grupos de personas en donde debemos aprender a adaptarnos sin perder el enfoque de que se les considera importante en su labor día a día.

Adicionalmente, Ramos (2012) nos comenta cuán importante es la participación de la empresa en todo el proceso interactivo con respecto a los colaboradores, en donde se busca impulsarlos tanto como sea posible para que puedan sentirse motivados y tranquilos en su lugar de trabajo, siempre asegurándose que el desempeño muestre un incremento exitoso, lo que en un futuro trae beneficiosos mutuos.

Ante esta realidad, surgió la siguiente **problemática**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023?, por ello, se tomó en cuenta los siguientes **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el espíritu de trabajo en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el interés por los nuevos trabajadores en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, ¿2023?

Considerando lo expuesto anteriormente se consideró como **justificación teórica** de esta tesis a diversos autores que tiene relevancia en temas relacionados sobre las variables de gestión del talento humano y clima organizacional debido a los aportes teóricos logren incrementar la confiabilidad y credibilidad de esta tesis. Los frutos de esta investigación contribuyeron con el desarrollo teórico de la problemática abordada.

Con respecto a la **justificación metodológica** se puso en práctica una perspectiva cuantitativa enfocándose en un nivel descriptivo-correlacional, con un corte transversal. Asimismo, como método de recopilación de datos se hizo uso de un cuestionario el cual tuvo como contenido las siguientes dimensiones; para la primera variable se consideró: conocimiento, desarrollo profesional y

reconocimiento. Para el segundo tema de estudio clima organizacional: motivación laboral, interés por los nuevos empleados, espíritu de trabajo, lo que provocó que dichas dimensiones den origen a los ítems que se tomaron en cuenta para poder dar resolución a las incógnitas planteadas en la investigación.

Además, en **justificación práctica**, la información que se proporciona brindó diversos beneficios para aquellos usuarios que tengan problemáticas o temas similares, además de beneficiar de manera directa a la agencia de marketing

Asimismo, tenemos como **objetivo general**: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. Y como **objetivos específicos**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el espíritu de trabajo en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el interés por los nuevos trabajadores en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023.

Por último, se tomará en cuenta la siguiente **hipótesis general**: Existe relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho,2023. Y como **hipótesis específicas**: Existe relación entre la gestión del talento humano y el espíritu de trabajo en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho,2023. Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho,2023. Existe relación entre la gestión del talento humano y el interés por los nuevos trabajadores en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración de este trabajo, se tuvo en consideración variedad de estudios a nivel nacional, así como internacional.

Como antecedentes nacionales tenemos al siguiente autor, Bendezú (2020) determinaron el vínculo entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en un colegio de San Juan de Lurigancho donde se usó el enfoque cuantitativo con la metodología descriptiva correlacional, se usó la encuesta para recolectar los datos, la cual estaba enfocada en las variables con una muestra de 24 personas, se pudo concluir que la correlación alcanzó un nivel fuerte de 0.892.

Guido, Cruz, Salguero & Mamani (2021) determinaron la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un municipio peruano donde se usó una perspectiva cuantitativa de tipo no experimental transeccional correlacional, donde se usó la encuesta para recolectar los datos de una muestra de 200 administrativos, donde se obtuvo una correlación fuerte de 0.892.

Flores (2018) buscó determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de una red educativa, fue un estudio descriptivo y a su vez correlacional siendo aplicada en la población la cual es conformada por los trabajadores, se usó el tipo de muestreo no probabilista, además se hizo uso de una encuesta para poder determinar la relación entre ellas, así como Cronbach para cerciorarnos de la confiabilidad del instrumento.

Como antecedentes internacionales tenemos a Govea y Zúñiga (2020) que determinaron la relación que existe entre la variable clima organizacional y la otra variable satisfacción laboral, se aplicó lo que es el enfoque cuantitativo con nivel descriptivo-correlacional, además se aplicó de una encuesta de 105 preguntas a 40 colaboradores en donde se menciona ambas variables. Dando como resultado la relación entre ambas variables, en donde se obtuvo un nivel de confianza del 90%, asimismo para comprobar las hipótesis se utilizó la

prueba de chi-cuadrado lo cual se obtuvo 10,57, se pudo determinar la relación entre ambas variables.

Carhuayal (2020) determinó la relación entre la variable clima organizacional y rendimiento laboral donde se utilizó una perspectiva cuantitativo correlacional de tipo transeccional, donde el instrumento que se aplicaron fueron la encuesta a una muestra de 25 colaboradores

Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth (2019) buscó analizar la variable de la gestión del talento humano desde una visión más estratégica donde se emplea el enfoque cuantitativo descriptivo, en donde se aplicó un diseño no experimental transversal donde se hizo uso de un cuestionario de 9 preguntas a un grupo de 55 gerentes de diferentes empresas de Chile, Colombi y Venezuela.

Podemos mencionar algunas teorías relacionadas con la primera variable, se consideró la **Teoría del management**, donde los autores Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth (2019), los cuales mencionan que esta teoría tiene relación con la gestión del talento humano desde el lado estratégico ya que tiene la perspectiva de dirigir la capacidad de los colaboradores buscando la mejora continua del desenvolvimiento laboral siendo expresado en termino de eficiencia y eficacia. Otra teoría que es tomada en cuenta es **la Teoría X**, definida por Bazalar y Choquehuanca (2020) la cual menciona cierta perspectiva de cuando el ser humano rechaza lo que es sus actividades laborables donde sienten la obligación, el control, asimismo se sienten amenazados por los distintos castigos para que inducir al colaborador a evitar actividades de manera indirecta. También, se consideró **la Teoría Y**, la cual es definida por Bazalar y Choquehuanca (2020) donde nos hacen ver el contraste con la teoría anterior en donde aquí ellos se muestran con mayor motivación y ganas para buscar satisfacer sus necesidades siendo tanto en logros o autorrealización, agregando que ellos no se sienten amenazados por los castigos que puede haber en los lineamientos de las empresas, sino que buscan distintos medios para seguir motivados.

De igual forma se consideró los siguientes **enfoques conceptuales**, Jericó citado por Díaz y Quintana (2021) indicó que se encargan de la organización de diversas actividades que contribuyen con la empresa como el reclutamiento de personal, selección, formación, asimismo poder crear al colaborador una expectativa positiva a cerca de la empresa buscando estar presente en toda su vida laboral. Por consiguiente, los autores Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) comentan que se puede visualizar la gestión del talento humano enfocada desde una perspectiva estratégica con miras a la dirección, es decir, se busca poder crear valor a las personas convirtiéndolas en un activo importante gracias a que se pueden aplicar diferentes técnicas para poder potencial los conocimientos, capacidades y habilidades.

Por otro lado, podemos mencionar otro punto importante de la gestión del talento humano es el saber gestionar el rendimiento de los colaboradores ya que esto nos va a reflejar el resultado de haber realizado un buen reclutamiento de personas ya que podemos corroborar que tan eficiente es la gestión del talento humano (Covey, 2014 citado por Núñez y Brochero)

Gaspar (2021) expuso que la gestión del talento humano es una parte esencial del ámbito empresarial debido a que esta te garantiza lo que es el desenvolvimiento de funciones de manera eficiente llevando al éxito a las organizaciones.

Además, Calderón (2021) comenta acerca de cómo gestionar el talento humano, básicamente es tener la capacidad de retener una fuerza laboral muy eficiente, en donde estos son capaces de cumplir con los objetivos de la organización, ya que, es considerado una herramienta que busca tener resultados eficientes en los diversos procesos que tiene la empresa.

Armas, Llanos y Traverso (2017) visualizan un enfoque diferente sobre el talento humano, en este caso lo relacionan con la calidad ya que se debe tener relación de estos dos temas, debido a que la gestión busca concebir en cada uno de sus colaboradores la calidad al momento de que estos realicen sus funciones y sembrarles ese deseo de excelencia.

Al recopilar toda la información de diferentes autores, podemos dar fe de cuán importante es saber qué clase de elementos tienes dentro de la empresa para tener el enfoque la calidad de servicio, el buscar que sus colaboradores quieran superara se buscar la excelencia en todas sus actividades y por último el sembrar el sentimiento de satisfacción y aceptación del trabajo en donde no sea necesario amenazas, sino que encuentren la motivación en los diferentes incentivos y reconocimientos de sus logros.

Tomando en cuenta las distintas citas teóricas, se decidió utilizar las siguientes dimensiones: Conocimiento, desarrollo profesional y reconocimiento.

Para la otra variable clima organizacional, se consideraron como **teorías relacionadas al tema** a la **Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow** donde el autor Madero (2023) menciona la importancia de la motivación, lo cual depende de que el colaborador tenga cubierta los 5 tipos de necesidades las cuales son: de seguridad, afecto, de estima, de autorrealización y fisiológicas, asimismo mencionar que cuando una necesidad básica no se ha satisfecho del todo se puede obtener poder para motivar la conducta, de igual forma Maslow postula que para que los colaboradores puedan alcanzar su nivel de motivación más alta será necesario que la empresa brinde las condiciones adecuadas para lograrlo a través de su trabajo. Otra teoría tomada en cuenta es la **Teoría de la motivación e higiene de Herzberg** definida por Madero (2019) la cual comenta que son aquellos factores externos que ayudan a evitar la falta de satisfacción de los colaboradores pero que al mismo tiempo no motivan, es decir, son los mínimos disposiciones que debe haber en la empresa como el sueldo, políticas, prestaciones y los diferentes estilos de supervisión. También se consideró la **Teoría de las necesidades de McClelland** comentada por Terán (2020) en donde hace alusión de que la motivación en el trabajo se relaciona con las necesidades de cada colaborador en donde siempre predomina una, siendo esta el factor que se tendrá que satisfacer a través del puesto. La cual dichas necesidades son: **poder** (consiste en tener la necesidad de tener poder o ejercer sobre otros, se considera que pertenece a la variedad de la necesidad de estima), **afiliación** (se caracteriza y es impulsada por obtener una buena relación con los demás y así disfrutar la compañía lo cual denota la necesidad

de afecto) y **logro** (lo cual se ve por la necesidad de cumplir logros o metas, esto va relacionada cuando el trabajo le da la sensación de insatisfacción con referente a los retos).

De igual forma se consideró los siguientes **enfoques conceptuales**, Brito, Pitre y Cardona (2020) nos dicen que el clima organizacional es un compuesto de diferentes características que afectan la percepción del entorno, todo esto frente a las labores que desempeñan dentro de la organización. Por consiguiente, Pelaes (2010) citado por Carhuayal (2020) comenta que el clima organizacional se considera una característica o propiedad del clima laboral en donde se pueden observar o percibir diferentes situaciones o perspectivas de que puede suceder, asimismo todas estas opiniones son de las personas que integran el mismo espacio físico que comparten.

Por otro lado, podemos mencionar otro enfoque a cerca del clima organizacional es sobre como con su ayuda podemos visualizar hacia donde se dirige la empresa, tonto analizar lo que es el ambiente externo e interno siendo muy importante ya que ayudará a poder tener lo que es un buen ambiente laboral para desarrollar funciones (Esquivel, Martínez, Silva,2020).

Govea y Zúñiga (2020) expusieron que el ambiente laboral influye mucho en el rendimiento laboral debido a que se estudia lo que es el entorno en el que se desarrollan cuando el entorno laboral está en riesgo afecta mucho la concentración del colaborador.

Asimismo Cabrera (2018), menciona que el clima organizacional son las distintas características del ambiente dentro de la empresa y como los colaboradores la perciben ya que esto puede significar de diferentes puntos para lograr un clima satisfactorio para todo como que la empresa logre el involucramiento de los colaboradores, el compromiso y las ganas de pertenecer siendo todo esto muy importante ya que esto reflejaría que tan buenos hemos sido al momento de gestionar el talento humano en cómo hemos podido encontrar a las personas correctas para que puedan acoplarse y trabajar en armonía.

Al recopilar toda la información de diferentes autores, podemos dar fe de la importancia del clima organizacional siendo concentrada en lograr un buen ambiente laboral enfocada en sus colaboradores en donde se quiere superar las dificultades tanto del entorno interno y externo, asimismo se busca la excelencia en todas sus actividades. Donde se quiere buscar que el colaborador este motivado al momento de realizar sus labores

Tomando en cuenta las distintas citas teóricas, se decidió utilizar las siguientes dimensiones: Motivación laboral, Interés por los nuevos y espíritu de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se realizó un estudio de tipo aplicada, enfocado en descubrir nuevos conocimientos con la finalidad de poder solventar el problema planteado. Asimismo, Álvarez (2020) menciona que, este tipo de investigación está destinada a descubrir y adquirir nuevos conocimientos para poder enriquecer nuestra hambre de nuevos aprendizajes, además de ello, nos enfocamos en solventar un problema con los conocimientos adquiridos.

3.1.2. Diseño de investigación:

De igual forma, en la investigación se empleó el diseño no experimental transversal ya que, no fue necesario la manipulación de las variables de estudio. Bloomfield y Fisher (2019) nos comentan que el diseño no experimental ayuda a describir, diferenciar o examinar diversos grupos, asimismo hacen mención que no existen tareas porque sí o grupos que tengan más control que otros ya que este modelo utiliza apenas a observación.

3.1.3. Enfoque:

En esta tesis se usó un enfoque cuantitativo, debido que fue respaldado con estadísticas, que ayudaron a comprobar

el estado de las hipótesis planteadas. Según Ochoa, Nava y Fusil (2020) hace mención que en el enfoque cuantitativo se hace uso de lo que es la recolección de datos utilizando preguntas que han sido cuidadosamente seleccionadas para la investigación ,de igual manera, realizar el análisis de los datos recolectados todo esto con el fin de poder comprobar las hipótesis que se establecieron anteriormente en donde se tiene plena confianza del conteo y de los procedimientos estadísticos que definen los patrones de comportamiento de la población elegida.

3.1.4. Nivel:

Fue descriptivo – correlacional ya que lo que se buscó fue la relación entre las dos variables. Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger, y Orozco (2019) mencionan que este nivel ayuda a decidir si hay o no relación entre las variables que se utilizan ya sea dos o más, de igual forma se analizó de manera descriptiva ya que queremos encontrar la percepción de la muestra sobre el objeto de estudio o problemática.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Chávez (2018) comenta que es muy importante ya que ayuda a potenciar y resaltar las distintas aptitudes de los diferentes colaboradores pertenecientes a la empresa en donde se busca que estén alineados con los objetivos y la razón de la empresa en donde como resultado se busca incrementar la rentabilidad y en calidad de servicio.

Definición operacional

Con respecto a sus dimensiones, estos son condiciones de trabajo, desarrollo profesional y reconocimiento, lo cual estas dimensiones serán medidas mediante 9 ítems con 5 tipos de respuestas.

Dimensión 1: Conocimiento

Ávila (2021) nos comenta que el conocimiento para las empresas es considerado de mucha importancia ya que gracias a ello se pueden justificar lo que son diferentes posturas o situaciones que necesitan de una explicación lógica, además es considerado un activo intangible clave para la empresa por ello las empresas atraen a colaboradores que puedan ofrecer diferentes proyectos de desarrollo progresivo.

Indicadores

Calidad

Pérez (2023) para aplicar lo que es la calidad del conocimiento es acerca de lo que puedes ofrecer para poder emplear lo que es la mejora continua en base a los conocimientos que se obtuvieron a lo largo de su formación profesional o de la vida donde todo ello sirva para poder sacar a flote una empresa de la mejor manera, además mencionar que una de las mejores formas de demostrar la calidad de nuestros conocimientos es poder poner en práctica lo aprendido

Cantidad

A veces es no es indispensable, pero si importante poder seguir nutriéndose de conocimientos, todo con el fin de seguir aportando a la empresa con nuevas ideas, enfoques, tendencias (Carreón, 2020).

Tiempo invertido

Es muy importante en lo personal poder invertir tiempo en poder adquirir nuevos conocimientos tanto de manera personal como de manera empresarial, es decir, que la empresa pueda invertir en ampliar los conocimientos de su personal a final traerá ganancias para ambos (Álvarez y Lobo, 2020).

Dimensión 2: Desarrollo profesional

Miranda, Hernández y Hernández (2015) definen que el desarrollo profesional equivale a crecimiento, desarrollo, cambio para mejorar,

adecuación buscando la complementación de sus necesidades en el ámbito profesional y organizacional.

Indicadores:

Satisfacción laboral

Timothy, Zhang y Glerum (2020) comentan que la satisfacción laboral genera importantes aspectos que se vinculan para poder desarrollarse profesionalmente ya que esto ayuda a poder identificar que tal es la experiencia del colaborador y el impacto que esto puede traer a la organización.

Competencias específicas del cargo

Las competencias específicas son una combinación de conocimientos y habilidades que puedan fomentar el debido cumplimiento de las funciones, demostrando que todo lo aprendido es importante y fundamental para cualquier organizacional (Lora, Castilla y Góez,2020).

Objetivos

Son los las metas que se plantean en un corto tiempo sabiendo que la unión de ellos te ayuda a llegar a cumplir un objetivo a largo plazo (Coraggio, 2020).

Dimensión 3: Reconocimiento

Duran, García, Marcano y Boscán (2020) lo cual nos comenta que está enfocado en reconocer los diferentes logros de igual forma alentar a los colaboradores a obtener los mismos hasta mejores resultados en el futuro, además son diseñadas para premiar o felicitar a los colaboradores en donde se busca reforzar comportamientos y conductas positivas siempre y cuando se enfoquen en mejorar la empresa.

Indicadores

Reconocer los logros de un equipo

López (2021) comenta la importancia de poder reconocer los logros en conjunto debido a que eso va a reforzar lo que es la convivencia entre los miembros de la empresa o el equipo de trabajo y poder crear confianza para seguir adelante.

Reconocer valor

Ancajima (2022) nos dice que reconocer el valor de una persona, de un trabajo o de un logro es muy importante, tener la capacidad de poder reconocer hacerlo y respetar los logros de los demás

Alentar

Joglar (2014) el poder alentar a lo que es tus colaboradores o aun compañero ayuda mucho a poder empujar a seguir, a querer continuar y no rendirte ante el primer problema.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual

Pedraza (2018) menciona que esta variable representa lo que son diferentes percepciones de los colaboradores de su ambiente laboral los cuales son construidas por las diferentes situaciones que suceden dentro de la empresa, siendo está muy importante porque influye en el comportamiento del colaborador, afecta el desempeño y por consecuencia en la productividad.

Definición operacional

Con respecto a sus dimensiones, estos son Motivación laboral, Interés por los nuevos empleados y espíritu de trabajo, lo cual estas dimensiones serán medidas mediante 9 ítems con 5 tipos de respuestas todo bajo la escala de Likert

Dimensión 1: Motivación laboral

Peña y Villón (2018) comentan que llega a ser el resultado de la relación del colaborador y el estímulo que pueda crear la empresa con la finalidad

de poder idear elementos que puedan impulsar e incentivar al colaborador para lograr su objetivo.

Indicadores:

Nuevos retos

Jumique (2020) el saber enfrentar lo que son nuevos retos laborales o personales es muy beneficioso porque eso significa progreso, crecimiento, muchas veces puede ser sinónimo de temor de poder cuestionar si se está preparado o no para todo ello, pero la única forma de saberlo es intentando.

Flexibilidad

Wöhrmann, Dilchert y Michel (2020) es una táctica que se está implementando y está teniendo gran cabida debido a que gracias a ello desaparece lo que es la administración rígida dando cabida a que en base a las políticas el trabajador tenga la capacidad de decidir qué es lo que más le conviene tanto como los horarios.

Incentivos laborales

Dávila, Agüero, Palomino y Zapana mencionan que son recompensas ya sean monetarias o recompensas organizacionales que la empresa ofrece para reforzar la identidad y reconocer los logros de los trabajadores para incrementar su espíritu de trabajo (2022).

Dimensión 2: Interés por los nuevos colaboradores

Es muy importante ya que siempre hay demanda de personal nuevo, de mentes frescas lista para aportar a la empresa es por ello muy importante que se muestre interés por ellos en querer ayudarlos a crecer dentro de la empresa (Torres, 2019).

Indicadores:

Retención

Nolazco & Rodríguez (2020) comentan que es un punto importante ya que esta es una estrategia para poder lograr retener al colaborador, para poder reducir la tasa de rotación.

Capacitación

Obando (2020) con dice que es la estrategia de poder crear un plan de enseñanza constante en donde se le pueda dar las herramientas necesarias al colaborador de poder gestionar nuevas técnicas o nuevas enseñanzas.

Integración

Poder hacer que el equipo de trabajo se logre entender puedan crear un vínculo de confianza y unión (Aredo,2019).

Dimensión 3: Espíritu de trabajo

Se refiere a poder sentir lo que es las ganas de trabajar en equipo, de tener esas ganas ese espíritu de identificarte con el propósito ya sea del trabajo, la investigación y poder hacer lo que sea necesario para obtener resultados y poder hacerlo junto con tus compañeros (Wahyudi, 2022).

Indicadores:

Participación laboral

Es tener las ganas de querer involucrarse en las diferentes dinámicas o actividades que planea la empresa ya sea cursos, congresos o jornadas de integración (Pérez y Alvarado, 2021).

Identidad laboral

Olave (2020) hace mención a la identidad que desarrolla el colaborador con la empresa como cada vez se siente más identificados con el propósito de la empresa en donde ayuda a poder cumplir los objetivos.

Confianza

Carranza (2023) es muy importante porque es un aspecto para poder formar un equipo productivo y feliz ya que cuando los integrantes se llevan bien crean un ambiente feliz y tranquilo.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de la presente investigación se encontró relacionada a los colaboradores ya sean nuevos o antiguos, por ello, Arias, Villasis y Miranda (2016) nos dicen que la población es la unión de diferentes situaciones, lo cual se usará como referencia para elegir la muestra la cual deben cumplir con ciertos criterios. Para considerar elegible a la población.

3.3.1.1. Criterios de inclusión

Fueron incluidos todos los colaboradores mayores de edad de ambos sexos que trabajen de manera virtual en la agencia de marketing

3.3.1.2. Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión fueron establecidos para personas que no laboren en la agencia de marketing.

3.3.2. Muestra

La **muestra** que se usó es de 30 colaboradores, siendo considerada una **muestra censal** por esa razón los autores Mucha, Chamorro, Oseda & Alania (2020) se refiere a toda la población que se encuentra en la empresa, en este caso se toma en mención a los colaboradores.

3.3.3. Unidad de análisis

Colaboradores de la agencia de marketing

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación que se empleó fue la encuesta, según Feria, Matilla y Mantecón (2020) nos dicen que la encuesta es método de recolección más usado siendo esta un conjunto de interrogantes que tiene relación a un tema, es este caso a nuestras variables, en donde se busca medir ambas.

Además, se aplicó el cuestionario el cual fue de mucha utilidad ya que nos ayudó como instrumento para recolectar datos, según Nocedo et al. (2015) lo cual es citado por Feria, Matilla y Mantecón (2020) comenta que el cuestionario está conformado por una recopilación de preguntas que tiene la finalidad de ser aplicada ya sea en una entrevista o en una encuesta, en donde en ambas se busca recopilar información pertinente y real. Asimismo, en esta tesis se usó 18 ítems bajo escala Likert y será medido en forma ordinal.

Los niveles de respuestas que se plantearon fueron en la escala de tipo Likert, los cuales están comprendidos en cinco niveles desde: totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Tabla 1.

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Doctor	Cárdenas Saavedra, Abraham	Aplicable
Magister	Merino Garces, José Luis	Aplicable
MBA	Barca Barrientos, Jesús Enrique	Aplicable

Fuente: Ficha de expertos.

Este instrumento fue evaluado por jueces expertos en la materia, asimismo se aplicó una prueba piloto sobre una porción de la muestra elegida lo cual nos dió un coeficiente confiabilidad de 0,657, es decir, el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

Debido a las circunstancias de la empresa a estudiar se aplicó el instrumento recolector de datos de manera virtual mediante el uso de la herramienta Google forms, es decir, esta herramienta fue de gran ayuda para recopilar la información necesaria de la población que se consideró en este trabajo. En secuencia de lo establecido anteriormente, se creó el instrumento de recolección de datos, como siguiente pasó se buscó el consentimiento por parte del encuestado y se adquirió la información brindada por los voluntarios siendo está el resultado por la aplicación del instrumento, siendo procesada gracias a Excel y SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el **método descriptivo**, ya que los autores Guevara, Verdesoto y Castro (2020) mencionan que con este método se busca describir en como las variables se desenvuelven en una determinada realidad o perspectiva. Así como **el método inferencial** en donde los autores Suarez, Medrano y Suarez (2019) comentan que nos ayuda como poder obtener conclusiones generales para la población elegida, pero a través de una porción de la muestra y así el grado de confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

En esta tesis se mantuvo la confidencialidad y el respeto por la identidad de las personas encuestadas, así como los derechos de los diferentes autores usados como referencia y los principales principios éticos, además mencionar que la investigación estuvo basada en la guía que es proporcionada únicamente por la universidad y sobre todo se hizo aplicación de la normativa APA, donde se logró cumplimiento de los lineamientos y normas planteadas por la Universidad César Vallejo, estableciendo la confianza.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2.

Datos estadísticos de la primera variable

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	3	10%
Alto	27	90%
Total	30	100%

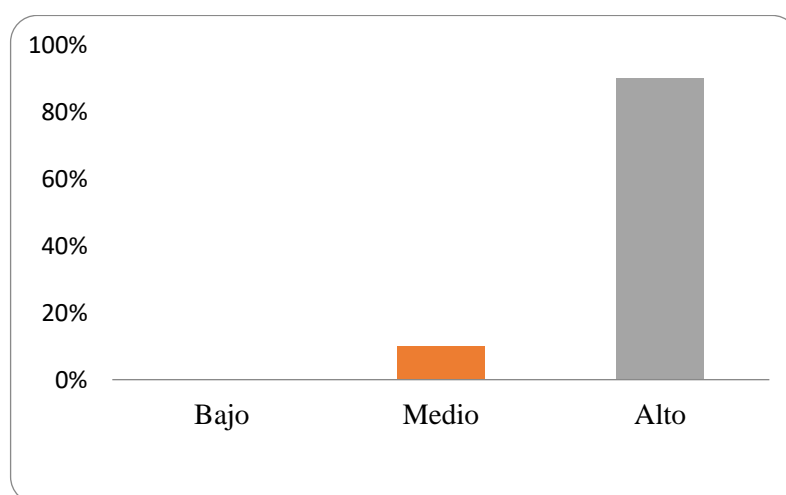


Figura 1.

Detalle gráfico de la variable gestión del talento humano.

Según la evidencia obtenida, podemos apreciar el 90% de los encuestados concuerdan que existe un alto nivel de la gestión del talento humano dentro de la empresa, lo cual esto quiere decir que los colaboradores están de acuerdo de cómo se desarrolla esta variable dentro de la empresa, asimismo podemos apreciar que el 10% considera que se encuentra en un nivel regular.

Tabla 3.

Datos estadísticos acerca de la dimensión conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	25	83%
Alto	5	17%
Total	30	100%

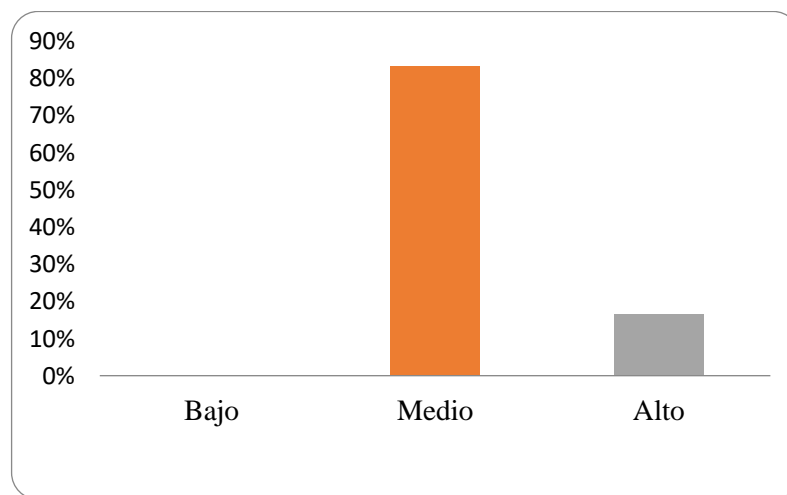


Figura 2.

Detalle gráfico de la primera dimensión.

Los resultados de la primera dimensión de la variable 1, la cual es conocimiento en donde los se obtuvo un 83% del total que posicionan a la dimensión en el nivel regular debido a que puede llegar a ser importante los conocimientos y el crecimiento académico, pero también influyen otros aspectos y el 17% considera que se encuentra en un alto nivel.

Tabla 4.

Datos estadísticos de la dimensión desarrollo profesional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	12	40%
Alto	18	60%
Total	30	100%

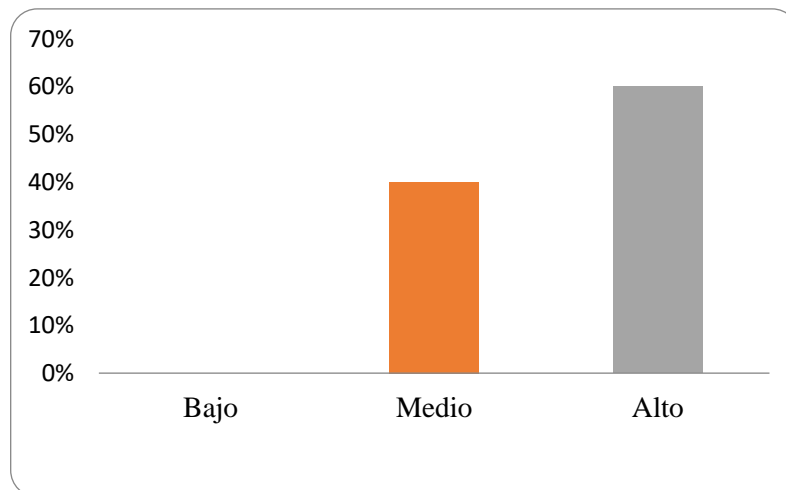


Figura 3.

Detalle gráfico de la segunda dimensión.

En los resultados podemos apreciar que el 60% de las personas encuestadas detallaron que existe un nivel alto en la dimensión desarrollo profesional ya que consideran que la empresa está dirigida al crecimiento de sus carreras y un 40% posicionándose en el nivel medio detallando que se puede mejorar aún más.

Tabla 5.

Datos estadísticos de la dimensión reconocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	1	3%
Alto	29	97%
Total	30	100%

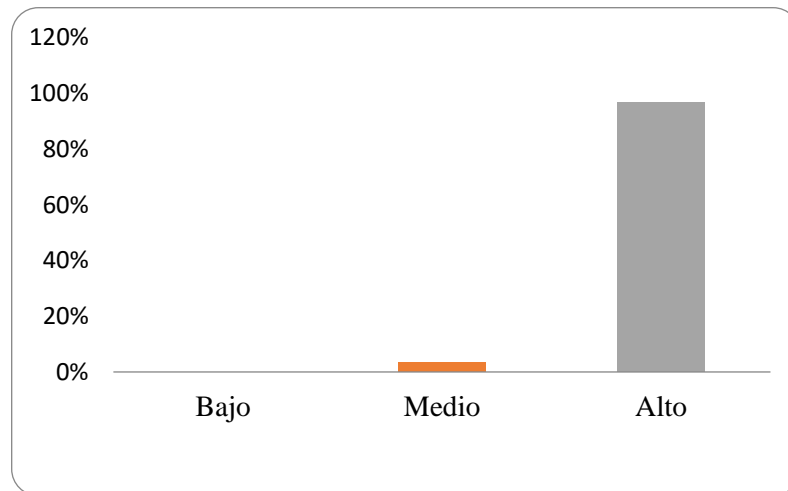


Figura 4.

Detalle gráfico de la tercera dimensión

Los resultados que nos proporcionó el análisis es que el 97% de los encuestados menciona que existe un nivel alto en la dimensión reconocimiento lo cual hace, mención que los colaboradores están de acuerdo que el reconocimiento es importante, asimismo 3% un nivel medio en donde no es indispensable para ellos.

Tabla 6.

Datos estadísticos de la variable Clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	14	47%
Alto	16	53%
Total	30	100%

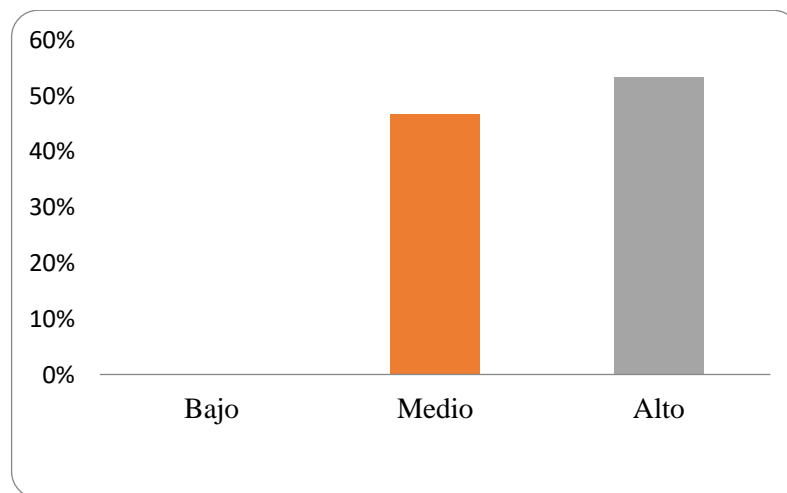


Figura 5.

Detalle gráfico de la variable clima organizacional

Podemos apreciar que el 53% de las personas encuestadas mencionaron que existe un nivel alto en la variable estudiada, un 47% en un nivel medio.

Tabla 7.

Datos estadísticos de la dimensión motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	3	10%
Alto	27	90%
Total	30	100%

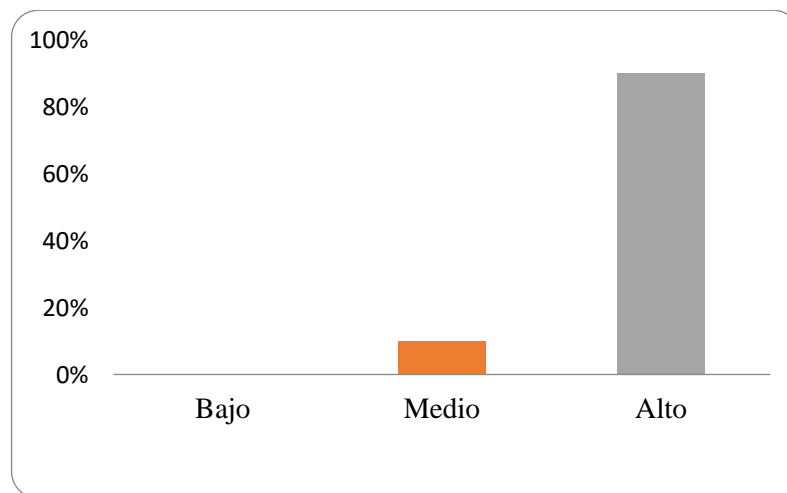


Figura 6.

Detalle gráfico de la dimensión motivación laboral

Podemos visualizar y comentar que la mayoría de los encuestados lo cual representa el 90% mencionan que existe un nivel alto con respecto a la dimensión motivación laboral, es decir, los colaboradores de la empresa consideran que la motivación en buena asimismo podemos apreciar que el restante que viene siendo el 10% lo cual mencionan que la motivación está en un nivel promedio.

Tabla 8.

Datos estadísticos de la dimensión interés por los nuevos colaboradores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	17%
Medio	19	63%
Alto	6	20%
Total	30	100%

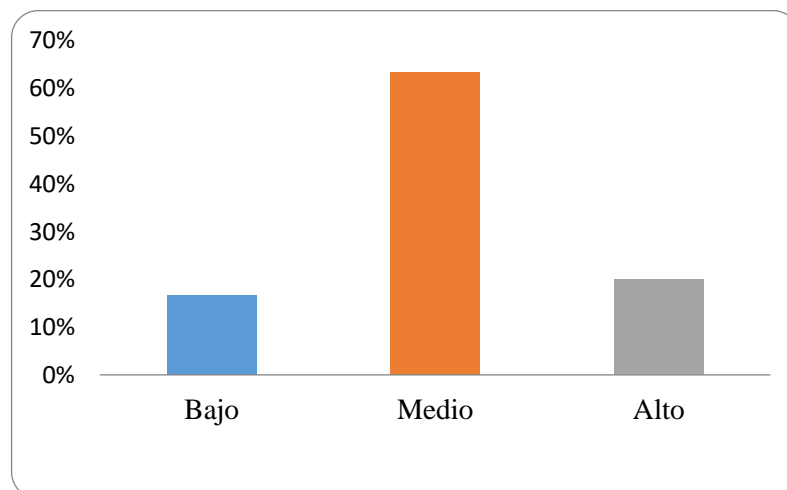


Figura 7.

Detalle gráfico de la dimensión interés por los nuevos colaboradores

Podemos evidenciar que un 63% de los encuestados detallaron que referente a la dimensión en un nivel medio por lo que debe haber lo que se debe proponer aspectos de mejora, 20% considera en un nivel alto y considera que la empresa está haciendo lo correcto, por último, un 17% en un nivel bajo en donde considera que la empresa no pone tanto énfasis en los nuevos colaboradores.

Tabla 9.

Datos estadísticos de la dimensión espíritu de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3%
Medio	16	53%
Alto	13	43%
Total	30	100%

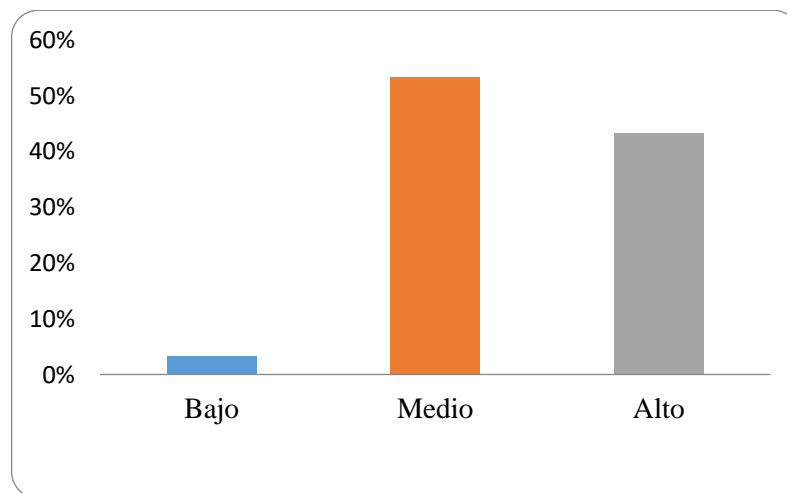


Figura 8.

Detalle gráfico de la dimensión espíritu de trabajo

Según el análisis podemos apreciar un 53,3% de la población encuestada considera que la dimensión espíritu de trabajo se encuentra en un nivel medio lo cual significa que está bien, pero puede haber mejoras, un 43,3% en un nivel alto en donde podemos interpretar que el trabajo en equipo se desarrolla de manera correcta y un 3,3% que no es así ya que lo posiciona en un nivel bajo.

Resultado inferencial

Prueba de Normalidad

H₀: La distribución estadística de la muestra es normal.

H₁: La distribución estadística de la muestra no es normal.

Tabla 10.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,223	30	,001	,904	30	,011
Clima organizacional	,104	30	,200*	,983	30	,897

Fuente: Autor

Aplicando el estadístico Shapiro Wilk por ser la muestra menor a 50, los resultados evidencian que la gestión del talento humano y clima organizacional se obtuvo un resultado de 0.011 y 0.897 respectivamente, esto quiere decir, no existe una distribución normal y por ende la prueba no paramétrica de Rho Spearman pudo realizarse.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023

H₁: Existe relación entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023

Tabla 11.

Correlación entre ambas variables

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Fuente: Autor

En la tabla 10 podemos encontrar la prueba de hipótesis, la cual nos ayudó para poder comprobar la hipótesis que se planteó, por ello podemos mencionar que se demostró la relación entre ambas variables estudiadas, teniendo un nivel correlativo bueno donde se obtuvo como resultado 0,590 (Rho Spearman) y la Sig. =0,001, la cual es comparada con la regla que Sig. < 0,05, lo cual quiere decir la H₁ se acepta y la H₀ no es aceptada.

Hipótesis alternas

Tabla 12.

Correlación de la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la otra variable

Correlaciones					
			Motivación laboral	Interés por los nuevos colaboradores	Espíritu de trabajo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,455*	0.303	,536**
		Sig. (bilateral)	0.012	0.103	0.002
		N	30	30	30

Fuente: Autor

En la tabla 11 podemos encontrar la correlación entre la variable 1 y las dimensiones de la segunda variable teniendo una correlación buena con un resultado 0,455, con la dimensión espíritu de trabajo con un valor 0,536 y por último con la dimensión interés por los nuevos colaboradores con un resultado bajo de 0,303.

V. DISCUSIÓN

En este punto de la investigación donde ya se han obtenido los resultados provenientes de la encuesta realizada a la muestra seleccionada, en donde se realizó una comparación con los distintos autores, siendo necesario un correcto desarrollo del proceso teórico y metodológico.

Partiendo desde ese punto, lo que se quiso conseguir es comprobar la existencia de una relación entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing la cual se encuentra en San Juan de Lurigancho, es importante mencionar que la regla es que la Sig. sea menor a 0.05, teniendo en cuenta ello se menciona que se obtuvo un Sig. de 0.001, en donde se hizo aplicación de del Rho de Spearman siendo esta una prueba no paramétrica, teniendo como resultado 0.590 lo cual es considerada una correlación positiva teniendo como consecuencia la demostración de la relación entre las variables. Por ello, es importante confirmar la gestión del talento humano tiene relación con la motivación laboral, espíritu de trabajo en equipo lo que quiere decir que son puntos importante debido a que ayudarán a desarrollar las habilidades y potenciar capacidades así como reforzar el trabajo en equipo; por otro lado según los resultados obtenidos podemos mencionar que el interés por los nuevos colaboradores no ha sido muy tomado en cuenta lo cual en esta investigación y según los encuestados no lo consideran relevante en relación a la gestión del talento humano en tal sentido, podemos realizar diferentes propuestas para mejorar ello. Con respecto a lo mencionado anteriormente, se rechazó H_0 lo cual significa que se aceptó la H_a que se planteó anteriormente, lo cual corrobora y confirma la relación existente entre ambas variables estudiadas, mediante el Sig.= 0.000 lo cual es obtenida mediante la aplicación de la prueba Rho Spearman dando como resultado 0,482 siendo esta una correlación. Para contrastar lo antes mencionado, tenemos a Flores (2018) quien concluyó que las variables gestión del talento humano y clima organizacional tiene relación entre sí, lo cual es evidenciado positiva moderada. Por ello que, al analizar los resultados anteriormente expuestos, mientras se establezca una adecuada gestión del talento humano se generará un adecuado trabajo en equipo además de poder proporcionar y aportar a la motivación de lo colaboradores lo cual permitirá el adecuado desarrollo y crecimiento de los colaboradores, sin embargo se ha mostrado que el interés de los

colaboradores no es tan relevante dentro de la gestión lo cual es algo que los colaboradores han percibido dentro de la agencia de marketing.

Empezamos con el primer objetivo, en donde se buscó confirmar si existe relación alguna entre la primera variable y la dimensión espíritu de trabajo en una agencia de marketing, en donde se logró obtener un Sig.= 0.002, donde la Sig. obtenida es menor a la regla de 0.05, asimismo se hizo aplicó la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se logró obtener un resultado 0.536 lo cual nos confirma la existencia de una relación entre ambas de forma positiva en un nivel moderado, por consiguiente queda confirmado la relación. Debido a ello, la variable gestión del talento humano y la dimensión espíritu de trabajo guardan relación entre ellas, siendo basados en los indicadores de participación laboral en donde acuden a diferentes eventos realizados por la empresa, además con el indicador identidad laboral para saber su compromiso con la empresa y por último, la confianza siendo importante para poder realizar labores y formar un equipo sólido y constante, de manera que, dichos indicadores repercute de manera positiva en la gestión del talento humano, siendo de ayuda para poder conocer el espíritu y ganas que tiene los colaboradores de trabajar en la agencia de marketing. Siguiendo la secuencia de lo antes expuesto podemos confirmar que se rechazó la H0 y por consecuencia se acepta la Ha planteadas anteriormente en esta investigación, donde se hizo énfasis en la relación de la variable con la dimensión. Estos resultados fueron contrastados con Bazalar y Choquehuanca (2020) donde concluyeron que las variables clima organizacional y satisfacción laboral lo cual se obtuvo un Sig.= 0,000, en esta oportunidad se hizo uso de la prueba Chi - cuadrado lo cual en un nivel de significancia de 0.05 podemos apreciar la relación entre ellas. De igual forma nos comentan lo importante que es el espíritu de trabajo para el desempeño de los colaboradores porque al sentirse identificados en este caso con la agencia de marketing en donde se realizó el estudio se pueden ver buenos resultados tanto en lo satisfecho que se sentirán con su trabajo, así como en sentirse a gusto donde laboran porque manos irán encaminados y podrán trabajar de la mano.

Con respecto al segundo objetivo, se buscó determinar la relación entre la primera variable y motivación laboral en una agencia de marketing, en donde se obtuvo un Sig. de 0.012, donde la Sig. viene siendo menor a 0.05, este resultado permitió que

se aplicará la prueba Rho Spearman donde se logró obtener un resultado de 0.455, en donde este resultado se consideró correlación positiva moderada, por consiguiente, se demostró que guardan relación entre sí. Por esta razón, la gestión del talento humano y la dimensión motivación laboral guardan relación entre ellas, lo cual se basó en la capacidad de adquirir nuevos retos, la flexibilidad que se le ofrecen a los colaboradores y los incentivos laborales que les puedan ofrecer, de manera que, estos indicadores repercuten en la gestión del talento humano, ya que ayudará a conocer y mejorar el ambiente para los colaboradores. Referente a lo anteriormente expuesto, se rechazó H_0 y se procedió a aceptar la H_a que fueron planteadas en esta tesis, en donde se hace énfasis en la relación entre la primera variable y la dimensión motivación laboral. Dichos resultados han sido contrastados con Bendezú (2020) habiendo concluido que las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral tiene relación, siendo esto evidenciado mediante el $\text{Sig.} = 0.000$ y un nivel de correlación considerable fuerte (0.892). Asimismo, Espesa y Medina (2018) expresaron que mientras el colaborador se encuentre en un ambiente adecuado se sienta feliz con su trabajo es importante porque influye mucho en su motivación ya que se encontrará dispuesto a realizar un buen trabajo lo cual será resultado de una adecuada gestión. Siendo este expuesto proveniente de los resultados obtenidos, podemos afirmar que mientras se realice una adecuada gestión de talento humano el colaborador podrá encontrar motivación, el colaborador se sentirá a gusto y feliz permitiendo afianzar su relación con la empresa y con sus objetivos.

Por último, tenemos al tercer objetivo específico en dónde se buscó determinar la relación entre la primera variable y la dimensión interés por los nuevos colaboradores aplicado en una agencia de marketing obteniéndose un $\text{Sig.} = 0.303$, donde la Sig. viene siendo mayor a 0.05, de igual forma se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un resultado de 0.303, esto nos dice que el resultado se consideró correlación negativa, por lo cual se mostró que no guardan relación entre sí. Por esta razón, la gestión del talento humano y el interés por los nuevos colaboradores lo cual fueron basadas en los indicadores de retención del personal, así como capacitación para mantener actualizados a los colaboradores y por último integración el equipo de trabajo y los nuevos ingresantes, de manera que, estos indicadores no logran tener un gran impacto todo esto debido a que los

colaboradores no consideran un punto relevante para que la empresa se desarrolle de manera correcta. Referente con lo mencionado anteriormente, se acepta H_0 por ello se procedió a rechazar H_a que fueron planteadas con anterioridad en la investigación, en donde se hace énfasis en que la variable gestión del talento humano no guarda relación con la dimensión interés por los nuevos colaboradores. Dichos resultados fueron contrastados con Pérez, Huaranga, Parí, Mamani, Pérez y Muñoz (2023) lo cual concluyeron que las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional tienen relación entre sí, donde es evidenciado gracias al Sig.= 0.000 y un nivel de correlación positiva moderada de 0.560. Por otro lado, Mestas, Cruz, Salguero y Mamani (2021) nos comentan lo importante que es la capacitación del personal ya que eso demuestra el interés que hay en los colaboradores ya que ellos son el punto de inicio para poder realizar un proceso o un servicio además de que eso ayudará a que los colaboradores puedan elevar la calidad de su trabajo por ello consideran importante porque de igual forma traerá beneficios para ambos tanto empresa como colaborador. Ante lo anteriormente expuesto podemos comentar que en la agencia de marketing no consideran imprescindible lo que es el interés por los nuevos colaboradores tanto como sus indicadores como retención, capacitación e integración por ello podemos decir que, aunque la gestión del talento humano debe influir más en ese punto para que pueda ser beneficioso para la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con respecto a la primera variable en donde se obtuvieron resultados descriptivos en donde podemos mencionar que del 100% de los colaboradores un 90% se encuentra ubicado en un nivel alto en donde esto quiere decir que la gestión del talento humano es importante para su desarrollo y el 10% hace referencia a que no es indispensable que con una buena o mala gestión ellos seguirán creciendo tanto en conocimiento, así como desarrollo profesional y el reconocimiento. Asimismo, haciendo referencia al objetivo general que se planteó en la investigación se obtuvieron ciertos resultados en base a la aplicación del instrumento en donde se obtuvo la aceptación del enunciado planteado en donde gracias a la estadística se corroboró la relación existente entre ambas variables, en donde se demostró gracias al Sig. obtenido de 0,001, siendo esta menor a 0.05 (regla de decisión), lo cual trae como resultado la aceptación de la hipótesis que fue planteada, asimismo el nivel correlativo que se obtuvo fue bueno moderado, debido a que obtuvo un valor de 0,590.

Segunda: Hacemos referencia a los resultados de carácter descriptivo acerca de la dimensión espíritu de trabajo siendo el 53,3% ubicado en un nivel medio lo cual dicen que el espíritu de trabajo está bien, pero puede mejorar, tenemos un 43,3% en un nivel alto en donde este porcentaje de colaboradores se sienten totalmente identificados con la empresa y por último obtuvimos el 3,3% ubicada en un nivel bajo donde consideran que no interviene el espíritu de trabajo en la empresa. Basándonos en el primer objetivo específico el cual fue planteado con anterioridad en la investigación en donde se obtuvieron resultados para comprobar la relación entre la primera variable con la dimensión espíritu de trabajo en donde corroboramos la relación entre ambos, obtenido un Sig. de 0.002, de igual manera obteniendo una correlación de 0,536 lo cual es considerada buena moderada.

Tercera: Gracias al análisis descriptivo se obtuvieron ciertos resultados los cuales nos dicen que el 90% de los colaboradores encuestados consideran a la motivación laboran en un nivel alto ya que ellos consideran muy necesario el sentirse motivados para cumplir con sus deberes y por otro lado tenemos al 10% que nos dijo que no era muy necesario ya que con motivación o no seguían cumpliendo con sus deberes, en base a estos resultado se realizó la comprobación de su relación

entre la primera variable y esta dimensión obteniéndose un Sig. de 0.012 lo cual fue menor a la regla de decisión de 0.05 comprobándose una correlación de 0,455 siendo considera moderada buena lo cual esto concluye que existe relación entre ambas.

Cuarta: Por último , tenemos los resultados con referencia a la dimensión interés por los nuevos colaboradores en donde se logró obtener un 63% de colaboradores que no consideran relevante que la empresa se interese por ellos, también tenemos un 20% que considera que es importante que la empresa muestre ese interés por los nuevos ya que creen que eso ayuda a motivarlos a cumplir los objetivos y por último tenemos un 17% que concluye en un nivel bajo y no cree relevante el interés porque no les afecta en nada. En este último, planteamos que no había relación entre la primera variable y la dimensión, es decir, un Sig. de 0.103 siendo este mayor que la regla de 0.05, esto quiere decir que la correlación es débil siendo de 0.303 lo cual concluye en que no existe relación alguna por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente de la agencia de marketing la creación de estrategias en donde se refuerce el trabajo de gestionar el talento humano así en donde ayudarán a incrementar los conocimientos de los colaboradores, generar trabajo de calidad y poder realizar una buena gestión de tiempo en donde ayudan a enfatizar el clima organizacional, con el fin de generar una identificación con la empresa, incrementando la motivación mostrando el interés en ellos.

Segunda: Se recomienda al gerente de la agencia de marketing idear e implementar actividades de integración con la empresa en donde se busca fidelizar al cliente interno con los valores y objetivos en donde se sientan orgullosos de representar a la empresa en diferentes eventos.

Tercera: Se recomienda al gerente de la agencia aplicar programas de incentivos según metas alcanzadas o en todo caso crear reconocimientos mensuales como tipo colaborador del mes y generar un bono ya sea en bien monetario o material.

Cuarta: Se recomienda al gerente de la empresa en prestar más interés en los colaboradores nuevos ya que muchos no sienten ese interés por parte de ellos, por ello se le hace mención que realice capacitaciones para poder potenciar el talento de sus colaboradores, así como acompañamiento al momento de realizar funciones hasta pasar la etapa de adaptación.

REFERENCIAS

Álvarez, A (2021). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima.

[Nota Académica 2 \(18.04.2021\) - Clasificación de Investigaciones.pdf \(ulima.edu.pe\)](#)

Álvarez, R., y Lobo, P. (2020). Time, use and abuse. Información tecnológica, Volumen 31, 73-80.

[El Tiempo, uso y abuso \(scielo.cl\)](#)

Ancajima, J. (15 de agosto de 2021). El verdadero valor y grandeza de una persona. Universidad de Piura.

[El verdadero valor y grandeza de una persona » UDEP Hoy](#)

Aredo, J. (2019). La integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad. Universidad César Vallejo.

[La Integración De Personal Y La Productividad Laboral De Los Colaboradores De La Gerencia Regional De Transportes Y Comunicaciones La Libertad \(ucv.edu.pe\)](#)

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). La gestión del talento humano y nuevos escenarios laborables. Universidad Ecotec.

[La Gestión del Talento Humano en las organizaciones \(ecotec.edu.ec\)](#)

Ávila, E. (2021). La evolución del concepto emprendimiento y su relación con la innovación y el conocimiento. Revista Investigación y Negocios, Volumen 14, 32 – 48.

[La evolución del concepto emprendimiento y su relación con la innovación y el conocimiento \(scielo.org.bo\)](#)

Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Información tecnológica, Volumen 31, 141 – 148.

[Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio \(scielo.cl\)](#)

Bazalar, M. y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Revista de Investigación Científica y Tecnológica, Volumen 1, 35 – 51.

[Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Revista de Investigación Valdizana, Volumen 14.

[Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

Bloomfield, J. y Fisher, J. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, Volumen 22, 27-30.

. [Diseño cuantitativo de la investigación | Revista de la Asociación de Enfermeras de Rehabilitación de Australasia \(informit.org\)](#)

Cabrera, L. (2018). “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. [Proyecto para obtención de grado de Bachiller]. Universidad Esan.

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

Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. Gestión en el Tercer Milenio, Volumen 23, 57 - 64.

[Vista de El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. \(unmsm.edu.pe\)](#)

Carranza, A. (3 de febrero de 2023). Cultiva la confianza laboral dentro de tu cultura organizacional para crear equipos comunicados y eficientes. Crehana.

[Confianza laboral: definición, ventajas, tips y ejemplos \(crehana.com\)](https://crehana.com)

Carreón, L. F. E. (2020). Cantidad y calidad como fuente de conocimiento. *Bibliographica*, Volumen 3, 207- 214.

redalyc.org/journal/6881/688172148009/688172148009.pdf

Coraggio, J. L. (2020). Economía social y economía popular: Conceptos básicos. *Serie Consejeros*, 1.

[Planeación: concepto y modalidades - Carlos Ernesto Custodio Cadena - Google Libros](#)

Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*, Volumen 19, 553 – 558.

[614-133-2215-1-4-20190131.pdf \(upagu.edu.pe\)](https://upagu.edu.pe/614-133-2215-1-4-20190131.pdf)

Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J. y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, Volumen 14, 576 – 583.

[Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana \(sld.cu\)](https://sld.cu/incentivos-laborales-y-desempeno-organizacional-en-trabajadores-de-una-empresa-peruana)

Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven: Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*. Volumen 22, 29 – 48.

[Vol22_num1_3.pdf \(elcriterio.com\)](https://elcriterio.com/Vol22_num1_3.pdf)

Durán, S., García, J., Marcano, I y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, Volumen 26, 223-244.

[Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales - Dialnet \(unirioja.es\)](https://unirioja.es/satisfaccion-laboral-como-actitud-integradora-de-los-individuos-en-organizaciones-no-gubernamentales)

Espesa, S. & Medina, R. (2017). La gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en la estación de servicio y gasocentro El Torito S.A.C. [Tesis para optar para el título profesional de licenciado en administración]. Universidad Nacional del Centro del Perú.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5599/T010_46568238_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esquivel, J., Martínez, G. & Silva, F. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL. ASPECTOS BÁSICOS DE SU ORIGEN Y DEFINICIÓN. Revista Ciencias de la comunicación. Ciencias de la Documentación, Volumen 6.

[CIENCIAS DOCUMENTACION \(cienciasdeladocumentacion.cl\)](http://cienciasdeladocumentacion.cl)

Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? Revista Didascalía. Universidad de Las Tunas.

[Dialnet-LaEntrevistaYLaEncuesta-7692391.pdf](#)

Flores, E. (2018). La gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03 Cercado de Lima. [Tesis para optar el grado de maestro].

[La gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03 Cercado de Lima \(ucv.edu.pe\)](#)

Gaspar, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento, Volumen 6, 318-329.

[Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf](#)

Govea, K. & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Revista Investigación y Negocios, 13(21), 15-22.

[El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios \(scielo.org.bo\)](#)

Guevara, G., Verdesoto, A. & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Recimundo, Volumen 4, 163 – 173.

[Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf](#)

Guido, A., Salguero, C. y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. Revista Gestionar, Volumen 1.

[Vista de Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú \(revistagestionar.com\)](#)

Grisales, M. y Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Universidad Católica de Pereira.

[DDMPSI276.pdf \(ucp.edu.co\)](#)

Jumique, A. (28 de febrero de 2020). Aprenda a enfrentar nuevos retos laborales. Prensa Libre.

[Aprenda a enfrentar nuevos retos laborales \(prensalibre.com\)](#)

Juez, T., Zhang, S. y Glerum, D. (2020). Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241.

[Satisfacción laboral | 11 | Aspectos esenciales de las actitudes laborales y otros lugares de trabajo \(taylorfrancis.com\)](#)

Joglar, N. (2014). Motivación y Reconocimiento. [Para optar el grado de maestro]. Universidad Panamericana.

[MOTIVACIÓN Y reconocimiento a empleados \(upmx.mx\)](#)

Kirpal, S. (2006). Cultiva la confianza laboral dentro de tu cultura organizacional para crear equipos comunicados y eficientes. Revista Europea de Formación Profesional, Volumen 39, 24 – 48.

[Dialnet-IdentitiesLaboralesEnPerspectivasComparativasEIPa-2233705.pdf](#)

Lora,H., Castilla,S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. Revista Saber, ciencia y libertad, Volumen 15, 83 - 94.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>

Madero, S. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. Acta Universitaria, Volumen 29

[La teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores \(scielo.org.mx\)](https://scielo.org.mx)

Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano.

[Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano - Dialnet \(unirioja.es\)](https://dialnet.unirioja.es)

Miranda, A., Hernández, M. y Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. Revista Cubana de Ciencias Informáticas, Volumen 9, 104 – 121.

[Redalyc.El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados](https://redalyc.org)

Nolazco, F. & Rodríguez, D. (7 de enero del 2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. Innova Research Journal, Volumen 5, 255 – 266.

[Dialnet-LosTresPilaresParaLaRetencionDelTalentoHumanoEnUna-7475493.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475493)

Núñez, C; Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas. Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta Colombia.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf

Obando, M. (2020). Training of human talent and productivity: A literary review. *Eca sinergia*, Volumen 11, 166-173.

[2254-Artículo-8337-1-10-20200713.pdf](#)

Ochoa, R., Nava, N. y Fusil, D. (2020). Epistemological Understanding of the Testist on Quantitative, Qualitative and Mixed Investigations. Scientific e-journal of Human Sciences, Volumen 45, 13 – 22.

[Dialnet-ComprensionEpistemologicaDelTesisistaSobreInvestigac-7407375.pdf](#)

Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, Volumen 2, 378-393.

[Revisión del concepto de identidad profesional docente | Revista Innova Educación \(revistainnovaeducacion.com\)](#)

Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, R., Hamburger, k. y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional.

[Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud \(IPS\): un estudio correlacional \(unisimon.edu.co\)](#)

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*. Volumen 15, 90 – 101.

[8. El clima organizacional \(scielo.org.co\)](#)

Pérez, O., Huaranga, L., Pari, D., Mamani, M., Pérez, N. y Muñoz, C. (2023). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

[Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

López, P. (202). Determinación de los factores que perjudican el clima laboral en el sector de las Pymes, Cantón la Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, Volumen 1, 27-39.

[Determinación de los factores que perjudican el clima laboral en el sector de las Pymes, Cantón la Concordia | Journal of Economic and Social Science Research \(JESSR\) \(economicsocialresearch.com\)](#)

Ramírez, I., Espindola, Cesar., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.

[Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico \(scielo.cl\)](#)

Rodriguez, R. y García, F. (2021). The Labour Force Participation of Men and Women in Mexico: An Analysis from a Gender Approach. *Studies of Applied Economics*, Volumen 39(3).

[The Labour Force Participation of Men and Women in Mexico: An Analysis from a Gender Approach | Studies of Applied Economics \(ual.es\)](#)

Terán, E. y Guerrero, M. (2020). Teorías de emprendimiento: revisión crítica de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones. *Revista espacios*, Volumen 41.

[Revista ESPACIOS | Vol. 41 \(07\) 2020](#)

Torres, D. (2019). El entrenamiento del colaborador como estrategia de mejoramiento continuo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, Volumen 6, 4 – 9.

[El entrenamiento del colaborador como estrategia de mejoramiento continuo | Revista GEON \(Gestión, Organizaciones y Negocios\) \(unillanos.edu.co\)](#)

Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Volumen 5, 466 – 473.

CINCO COMPONENTES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
CONSECUCCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE | REVISTA CIENTÍFICA
DE REFLEXIÓN : Economía, Contabilidad, Gestión y Empresa
(ojspustek.org)

Wöhrmann, A., Dilchert, N. y Michel, A. (2020). Working time flexibility and work-life balance. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Volumen 75, 74-85.

[Working-time-flexibility-and-work-life-balance-The-role-of-segmentation-preference.pdf \(researchgate.net\)](#)

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023

Investigador (a) (es): Sanchez Guerra Daniela Renata

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023" cuyo objetivo es establecer la relación entre la gestión del talento humano y el clima en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre como la gestión del talento humano influye en el clima organizacional del colaborador, en particular de una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023

Procedimiento

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

- 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023"**
- 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de manera virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.**

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Sanchez Guerra Daniela Renata, email dsanchezgu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Romero Correa Aldo Jesús, email aromeroco01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Winnie Soledad Mendoza Olascoaga

Fecha y hora: 07/06/2023 12:19 p.m.

winnie.compina@gmail.com

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

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2.

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

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20537420252
GRUPO COMPINA SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	ELIAS GRACIA CRUZ
Nombres y Apellidos: ELIAS GARCIA CRUZ	DNI: 09095602

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Daniela Renata Sanchez Guerra	DNI: 72716283

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.
Lugar y Fecha: 6 de junio 2023

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N° 155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023

Autor(es): Daniela Renata Sanchez Guerra

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

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

Código de revisión del proyecto: 2023-1_PREGRADO_PI_LN_C1_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: aromeroco01@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023", presentado por los autor Daniela Renata Sanchez Guerra, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

ANEXO 5. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA DE MARKETING

Estimado(a) colaborador: El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada **“Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023”**, por ello solicitamos responder con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. De acuerdo con llenar el formulario SI () NO (), si usted está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados las cuales deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considera conveniente.

Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
(V1) Variable: Gestión del talento humano					
(D1) Dimensión 1: CONOCIMIENTO					
Los conocimientos que los colaboradores adquieren a lo largo de su formación académica han ayudado a que se desenvuelvan de mejor manera en sus actividades					
Es importante seguir adquiriendo más conocimientos enfocados en su labor dentro de la empresa					
Es importante invertir tiempo para seguir estudiando y adquirir nuevos conocimientos correspondiente a las labores de la empresa					
(D2) Dimensión 2: DESARROLLO PROFESIONAL					
La metodología de la empresa es adecuada para desarrollarse profesionalmente					

Los conocimientos de los colaboradores son los adecuados para cumplir sus obligaciones del cargo que desempeña					
Los objetivos de la empresa van de la mano para el desarrollo profesional del colaborador					
(D3) Dimensión 3: RECONOCIMIENTO					
Es importante reconocer los logros que se obtienen como equipo de trabajo					
Es beneficioso reconocer el valor de un compañero o colaborador de la empresa					
Es importante alentar a los colaboradores a seguir con sus proyectos profesionales					
(V2) Variable: Clima organizacional					
(D1) Dimensión 1: MOTIVACIÓN LABORAL					
Los colaboradores se sienten motivados y capaces de asumir nuevos retos dentro de la empresa					
La empresa es flexible con respecto a los horarios de trabajo de los colaboradores					
Los incentivos laborales son importantes para reconocer el esfuerzo de los colaboradores					
(D2) Dimensión 2: INTERÉS POR LOS NUEVOS COLABORADORES					
La empresa emplea estrategia para retener al personal nuevo					
La empresa ofrece capacitaciones importantes para el desarrollo de las labores dentro de la empresa					
La empresa realiza jornadas de integración entre los diferentes departamentos					
(D3) Dimensión 3: ESPIRITU DE TRABAJO					
Los colaboradores participan de diferentes eventos representando orgullosamente a la empresa					
Los colaboradores se sienten identificados con el propósito y los objetivos de la empresa					
En el ambiente laboral se desarrolla la confianza entre colaboradores					

Anexo 6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chávez (2018) nos comenta que la gestión del talento humano es muy importante ya que ayuda a potenciar e identificar las habilidades de los diferentes colaboradores pertenecientes a la empresa en donde se busca que estén alineados con los objetivos de la empresa en donde como resultado se busca incrementar la rentabilidad y en calidad de servicio.	Con respecto a sus dimensiones, estos son condiciones de trabajo, desarrollo profesional y reconocimiento, lo cual estas dimensiones serán medidas mediante 10 ítems con 5 tipos de respuestas.	Conocimiento	Calidad	Escala de medición ordinal, Tipo Likert. (1) Totalmente desacuerdo (2) De acuerdo (3)Indiferente (4) En Desacuerdo (5)Totalmente de acuerdo
				Cantidad	
				Tiempo invertido	
			Desarrollo profesional	Satisfacción laboral	
				Competencias específicas del cargo	
				Objetivos	
			Reconocimiento	Reconocer los logros de un equipo	
				Reconocer valor	
				Alentar	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pedraza (2018) menciona que esta variable representa lo que son diferentes percepciones de los colaboradores de su ambiente laboral los cuales son construidas por las diferentes situaciones que suceden dentro de la empresa, siendo está muy importante porque influye en el comportamiento del colaborador, afecta el desempeño y por consecuencia en la productividad.	Con respecto a sus dimensiones, estos son Motivación laboral, Interés por los nuevos empleados y espíritu de trabajo, lo cual estas dimensiones serán medidas mediante 10 ítems con 5 tipos de respuestas todo bajo la escala de Likert	Motivación laboral	Nuevos retos	Escala de medición ordinal, Tipo Likert. (1) Totalmente desacuerdo (2) De acuerdo (3)Indiferente (4) En desacuerdo (5)Totalmente de acuerdo
				Flexibilidad	
				Incentivos laborales	
			Interés por los nuevos	Retención	
				Capacitación	
				Integración	
			Espíritu de trabajo	Participación laboral	
				Identidad laboral	
				Confianza	

Anexo 7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano y clima organizacional de una agencia de marketing y comunicaciones, San Juan de Lurigancho, 2023								
AUTOR: Sanchez Guerra, Daniela Renata								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el espíritu de trabajo en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023? 2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el interés por los nuevos trabajadores en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el espíritu de trabajo en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. 2. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. 3. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el interés por los nuevos trabajadores en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing y publicidad, San Juan de Lurigancho, 2023</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación entre la gestión del talento humano y el espíritu de trabajo en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023 2. Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023. 3. Existe relación entre la gestión del talento humano y el interés por los nuevos trabajadores en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			<p>Ordinal (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) Acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>		
			DIMENSIONES	Indicadores	Ítems			
			Conocimiento	Calidad	4			
				Cantidad	5			
				Tiempo invertido	6			
			Desarrollo profesional	Satisfacción laboral	7			
				Competencias específicas del cargo	8			
				Objetivos a corto plazo	9			
			Reconocimiento	Reconocer los logros de un equipo	10			
				Reconocer valor	11			
				Alejar	12			
							Variable 2: Clima organizacional	
Motivación laboral	Nuevos retos	13						
	Flexibilidad	14						
	Incentivos laborales	15						
Interés por los nuevos	Retención	16						
	Capacitación	17						
	Integración	18						
Espíritu de trabajo	Participación laboral	19						
	Identidad laboral	20						
	Confianza	21						
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS					
<p>Enfoque: Cuantitativo Método: HIPOTÉTICO DEDUCTIVO Tipo: APLICADA Nivel: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL Diseño: NO EXPERIMENTAL - CORTE TRANSVERSAL</p>	<p>Población: 60 Inclusión: Todos los colaboradores de ambos sexos mayores de edad Exclusión: Personas mayores y menores de edad que no laboren en la agencia Unidad de análisis: colaboradores</p>	<p>Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>1. Estadística descriptiva: para obtener los resultados se realizaron tablas de frecuencia 2. Estadística inferencial: para conseguir ello fue necesario aplicar el Rho Spearman y pruebas de normalidad.</p>					

Anexo 8. Evaluación de jueces

Primer Juez



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

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

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sanchez Guerra Daniela Renata
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Agencia de marketing



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Items en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Items en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión del talento humano**

Chávez (2018) nos comenta que la gestión del talento humano es muy importante ya que ayuda a potenciar e identificar las habilidades de los diferentes colaboradores pertenecientes a la empresa en donde se busca que estén alineados con los objetivos de la empresa en donde como resultado se busca incrementar la rentabilidad y en calidad de servicio.

- **Variable 2: Clima organizacional**

Pedraza (2018) menciona que esta variable representa lo que son diferentes percepciones de los colaboradores de su ambiente laboral los cuales son construidas por las diferentes situaciones que suceden dentro de la empresa, siendo está muy importante porque influye en el comportamiento del colaborador, afecta el desempeño y por consecuencia en la productividad.



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Conocimiento	Segarra & Bou (2005) nos comenta que el conocimiento para las empresas es considerado de mucha importancia ya que gracias a ello se pueden justificar lo que son diferentes posturas o situaciones que necesitan de una explicación lógica, además es considerado un activo intangible clave para la empresa por ello las empresas atraen a colaboradores que puedan ofrecer diferentes proyectos de desarrollo progresivo
	Desarrollo profesional	Miranda, Hernández y Hernández (2015) definen que el desarrollo profesional equivale a crecimiento, desarrollo, cambio para mejorar, adecuación buscando la complementación de sus necesidades en el ámbito profesional y organizacional.
	Reconocimiento	Bowen (2014) citado por Joglar (2000) lo cual nos comenta que está enfocado en reconocer los diferentes logros de igual forma alentar a los colaboradores a obtener los mismos hasta mejores resultados en el futuro, además son diseñadas para premiar o felicitar a los colaboradores en donde se busca reforzar comportamientos y conductas positivas siempre y cuando se enfoquen en mejorar la empresa.
Clima organizacional	Motivación laboral	Peña y Villón (2018) comentan que la motivación laboral llega a ser el resultado de la relación del colaborador y el estímulo que pueda

		crear la empresa con la finalidad de poder idear elementos que puedan impulsar e incentivar al colaborador para lograr su objetivo.
	Interés por los nuevos colaboradores	Es muy importante ya que siempre hay demanda de personal nuevo, de mentes frescas lista para aportar a la empresa es por ello muy importante que se muestre interés por ellos en querer ayudarlos a crecer dentro de la empresa (Esan, 2016).
	Espíritu de trabajo	Se refiere a poder sentir lo que es las ganas de trabajar en equipo, de tener esas ganas ese espíritu de identificarte con el propósito ya sea del trabajo, la investigación y poder hacer lo que sea necesario para obtener resultados y poder hacerlo junto con tus compañeros (Euroinnova, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **"Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023."** elaborado por Sanchez Guerra Daniela Renata en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Primera variable del instrumento: Gestión del talento humano

Primera dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad	4	4	4	4	
Cantidad	5	4	4	4	
Tiempo invertido	6	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral	7	4	4	4	
Competencias específicas	8	4	4	4	
Objetivos	9	4	4	4	

Tercera dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Reconocer los logros de un equipo	10	4	4	4	
Reconocer valor	11	4	4	4	
Alentar	12	4	4	4	

Segunda variable del instrumento: Clima organizacional

Primera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nuevos retos	13	4	4	4	
Flexibilidad	14	4	4	4	
Incentivos laborales	15	4	4	4	

Segunda dimensión: Interés por los nuevos colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retención	16	4	4	4	
Capacitación	17	4	4	4	
Integración	18	4	4	4	

Tercera dimensión: Espíritu de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación laboral	19	4	4	4	
Identidad laboral	20	4	4	4	
Confianza	21	4	4	4	



Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

DNI N° 07424958

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Segundo Juez



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Barca Barrientos, Jesús Enrique	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sanchez Guerra Daniela Renata
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Agencia de marketing



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Items en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Items en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión del talento humano**
Chávez (2018) nos comenta que la gestión del talento humano es muy importante ya que ayuda a potenciar e identificar las habilidades de los diferentes colaboradores pertenecientes a la empresa en donde se busca que estén alineados con los objetivos de la empresa en donde como resultado se busca incrementar la rentabilidad y en calidad de servicio.
- **Variable 2: Clima organizacional**
Pedraza (2018) menciona que esta variable representa lo que son diferentes percepciones de los colaboradores de su ambiente laboral los cuales son construidas por las diferentes situaciones que suceden dentro de la empresa, siendo está muy importante porque influye en el comportamiento del colaborador, afecta el desempeño y por consecuencia en la productividad.



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Conocimiento	Segarra & Bou (2005) nos comenta que el conocimiento para las empresas es considerado de mucha importancia ya que gracias a ello se pueden justificar lo que son diferentes posturas o situaciones que necesitan de una explicación lógica, además es considerado un activo intangible clave para la empresa por ello las empresas atraen a colaboradores que puedan ofrecer diferentes proyectos de desarrollo progresivo
	Desarrollo profesional	Miranda, Hernández y Hernández (2015) definen que el desarrollo profesional equivale a crecimiento, desarrollo, cambio para mejorar, adecuación buscando la complementación de sus necesidades en el ámbito profesional y organizacional.
	Reconocimiento	Bowen (2014) citado por Joglar (2000) lo cual nos comenta que está enfocado en reconocer los diferentes logros de igual forma alentar a los colaboradores a obtener los mismos hasta mejores resultados en el futuro, además son diseñadas para premiar o felicitar a los colaboradores en donde se busca reforzar comportamientos y conductas positivas siempre y cuando se enfoquen en mejorar la empresa.
Clima organizacional	Motivación laboral	Peña y Villón (2018) comentan que la motivación laboral llega a ser el resultado de la relación del colaborador y el estímulo que pueda

		crear la empresa con la finalidad de poder idear elementos que puedan impulsar e incentivar al colaborador para lograr su objetivo.
	Interés por los nuevos colaboradores	Es muy importante ya que siempre hay demanda de personal nuevo, de mentes frescas lista para aportar a la empresa es por ello muy importante que se muestre interés por ellos en querer ayudarlos a crecer dentro de la empresa (Esan, 2016).
	Espíritu de trabajo	Se refiere a poder sentir lo que es las ganas de trabajar en equipo, de tener esas ganas ese espíritu de identificarte con el propósito ya sea del trabajo, la investigación y poder hacer lo que sea necesario para obtener resultados y poder hacerlo junto con tus compañeros (Euroinnova, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **“Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023.”**

elaborado por Sanchez Guerra Daniela Renata en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Primera variable del instrumento: Gestión del talento humano

Primera dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad	4	4	4	4	
Cantidad	5	4	4	4	
Tiempo invertido	6	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral	7	4	4	4	
Competencias específicas	8	4	4	4	
Objetivos	9	4	4	4	

Tercera dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Reconocer los logros de un equipo	10	4	4	4	
Reconocer valor	11	4	4	4	
Alentar	12	4	4	4	

Segunda variable del instrumento: Clima organizacional

Primera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nuevos retos	13	4	4	4	
Flexibilidad	14	4	4	4	
Incentivos laborales	15	4	4	4	

Segunda dimensión: Interés por los nuevos colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retención	16	4	4	4	
Capacitación	17	4	4	4	
Integración	18	4	4	4	

Tercera dimensión: Espíritu de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación laboral	19	4	4	4	
Identidad laboral	20	4	4	4	
Confianza	21	4	4	4	



MBA. Barca Barrientos, Jesús Enrique

DNI N° 46176175

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Tercer Juez

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Merino Garces José Luis	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sanchez Guerra Daniela Renata
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Agencia de marketing
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del talento humano

Chávez (2018) nos comenta que la gestión del talento humano es muy importante ya que ayuda a potenciar e identificar las habilidades de los diferentes colaboradores pertenecientes a la empresa en donde se busca que estén alineados con los objetivos de la empresa en donde como resultado se busca incrementar la rentabilidad y en calidad de servicio.

- **Variable 2:** Clima organizacional

Pedraza (2018) menciona que esta variable representa lo que son diferentes percepciones de los colaboradores de su ambiente laboral los cuales son construidas por las diferentes situaciones que suceden dentro de la empresa, siendo está muy importante porque influye en el comportamiento del colaborador, afecta el desempeño y por consecuencia en la productividad.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Conocimiento	Segarra & Bou (2005) nos comenta que el conocimiento para las empresas es considerado de mucha importancia ya que gracias a ello se pueden justificar lo que son diferentes posturas o situaciones que necesitan de una explicación lógica, además es considerado un activo intangible clave para la empresa por ello las empresas atraen a colaboradores que puedan ofrecer diferentes proyectos de desarrollo progresivo
	Desarrollo profesional	Miranda, Hernández y Hernández (2015) definen que el desarrollo profesional equivale a crecimiento, desarrollo, cambio para mejorar, adecuación buscando la complementación de sus necesidades en el ámbito profesional y organizacional.
	Reconocimiento	Bowen (2014) citado por Joglar (2000) lo cual nos comenta que está enfocado en reconocer los diferentes logros de igual forma alentar a los colaboradores a obtener los mismos hasta mejores resultados en el futuro, además son diseñadas para premiar o felicitar a los colaboradores en donde se busca reforzar comportamientos y conductas positivas siempre y cuando se enfoquen en mejorar la empresa.
Clima organizacional	Motivación laboral	Peña y Villón (2018) comentan que la motivación laboral llega a ser el resultado de la relación del colaborador y el estímulo que pueda crear la empresa con la finalidad de poder idear elementos que puedan impulsar e incentivar al colaborador para lograr su objetivo.
	Interés por los nuevos colaboradores	Es muy importante ya que siempre hay demanda de personal nuevo, de mentes frescas lista para aportar a la empresa es por ello muy importante que se muestre interés por ellos en querer ayudarlos a crecer dentro de la empresa (Esan, 2016).



	Espíritu de trabajo	Se refiere a poder sentir lo que es las ganas de trabajar en equipo, de tener esas ganas ese espíritu de identificarte con el propósito ya sea del trabajo, la investigación y poder hacer lo que sea necesario para obtener resultados y poder hacerlo junto con tus compañeros (Euroinnova, 2022).
--	---------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **“Gestión del talento humano y clima organizacional en una agencia de marketing, San Juan de Lurigancho, 2023.”**

elaborado por Sanchez Guerra Daniela Renata en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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



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

Primera variable del instrumento: **Gestión del talento humano**

Primera dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad	4	4	4	4	
Cantidad	5	4	4	4	
Tiempo invertido	6	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo Profesional



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral	7	4	4	4	
Competencias específicas	8	4	4	4	
Objetivos	9	4	4	4	

Tercera dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocer los logros de un equipo	10	4	4	4	
Reconocer valor	11	4	4	4	
Alentar	12	4	4	4	

Segunda variable del instrumento: **Clima organizacional**

Primera dimensión: Motivación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nuevos retos	13	4	4	4	
Flexibilidad	14	4	4	4	
Incentivos laborales	15	4	4	4	

Segunda dimensión: Interés por los nuevos colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retención	16	4	4	4	
Capacitación	17	4	4	4	
Integración	18	4	4	4	

Tercera dimensión: Espíritu de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación laboral	19	4	4	4	
Identidad laboral	20	4	4	4	
Confianza	21	4	4	4	




JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS
 MAESTRO EN CIENCIAS
 EMPRESARIALES
 Mgtr. Merino Garcés José Luis
 DNI N° 40590566

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 9. Alfa de Cronbach de la prueba piloto

ENCUESTADOS	ITEMS																		SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	2	4	5	74
E2	3	5	2	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	72
E3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	82
E4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	73
E5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	2	2	4	4	4	70
E6	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	72
E7	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	83
E8	5	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
E9	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	4	4	75
E10	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	85
E11	5	5	1	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	73
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	86
E13	3	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	72
E14	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	79
E15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	77
E16																			0
E17																			0
E18																			0
E19																			0
E20																			0
E21																			0
E22																			0
E23																			0
E24																			0
E25																			0
E26																			0
E27																			0
E28																			0
E29																			0
E30																			0
VARIANZA	0.552	0.238	2.829	0.352	0.638	0.210	0.067	0.171	0.124	0.410	0.924	0.410	0.552	0.781	1.000	0.638	0.171	0.238	
SUMATORIA DE VARIANZA	10.305																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	27.124																		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α :	Coeficiente de confiabilidad	0.657
K:	Numero de items del instrumento	18
$\sum V_i$	Sumatoria de las varianzas de los items	10.305
V_t	Varianza total del instrumento	27.124



1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo