



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Gestión del Talento y Comunicación Laboral en el Personal de
Farmacia de una Empresa Privada Lima - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Huanca Camargo, Juddit Yocelin
(ORCID: 0000-0001-5936-3517)

ASESOR:

Mg. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos
(ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria:

Quisiera empezar dedicándolo a Dios, ante todo, y también a mi familia; mi madre por darme la vida y por su amor incondicional, a mi padre por enseñarme a nunca rendirme y por el me guía desde el cielo, a mi hermano que con sus ocurrencias me ayuda a seguir perseverando, también a mi persona que aun con dificultades sigue pensando en seguir adelante, ante todo.

Agradecimiento:

Quisiera agradecer a Dios por estar a lado mío y de mi familia siempre, también a mis padres por enseñarme a superar mis miedos y ha nunca rendirme. Agradecer a mis asesores que sin ellos no podría haber llegado tan lejos, a todos los docentes que formaron parte de mi maestría agradecerles por todos los consejos y todas las enseñanzas dadas, que siempre están ahí para ayudarnos mutuamente, que siempre tiene una melodía y ayudarme a seguir adelante y sobre todo por permitirme efectuar mi trabajo de investigación.

Índice

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de figuras	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	
II. MARCO TEORICO	
III. METODO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	
3.2 Variables y Operacionalización	
3.3 Población y muestra	
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5 Procedimiento	
3.6 Método de análisis de datos	
3.7 Aspectos éticos	
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Recursos y Presupuesto	
4.2. Financiamiento	
4.3. Cronograma de ejecución	
V. RESULTADOS	
VI. DISCUSIÓN	
VII. CONCLUSIONES	

VIII. RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Índice de figuras:

Figura 1: Graficas de la primera variable Gestión del Talento	33
Figura 2: Graficas de la dimensión Conocimiento de la variable Gestión del Talento	34
Figura 3: Graficas de la dimensión Habilidades de la variable Gestión del Talento	35
Figura 4: Graficas de la dimensión Juicio de la variable Gestión del Talento	36
Figura 5: Graficas de la dimensión Actitudes de la variable Gestión del Talento	37
Figura 6: Graficas de la segunda variable Comunicación Laboral	38
Figura 7: Graficas de la dimensión Comunicación Ascendente de la variable Comunicación Laboral	39
Figura 8: Graficas de la dimensión Comunicación Descendente de la variable Comunicación Laboral	40
Figura 9: Graficas de la dimensión Comunicación Horizontal de la variable Comunicación Laboral	41
Figura 10: Graficas de la dimensión Dirección de Comunicación de la variable Comunicación Laboral	42
Figura 11: Graficas de Tablas cruzadas de la dimensión Conocimiento con la variable Comunicación Laboral	44
Figura 12: Graficas de Tablas cruzadas de la Dimensión Habilidades con la variable Comunicación Laboral	45
Figura 13: Graficas de Tablas cruzadas de la Dimensión Juicio con la variable Comunicación Laboral	46
Figura 14: Tablas cruzadas de la Dimensión Actitudes y la variable Comunicación Laboral	47

Índice de tablas

Tabla 1: Confiabilidad de variable gestión de Talento	30
Tabla 2: Confiabilidad de variable comunicación laboral	30
Tabla 3: variable de gestión de talento	32
Tabla 4 Dimensión conocimiento de gestión del talento	33
Tabla 5 Dimensión habilidades de gestión de talento	34
Tabla 6 Dimensión juicio de gestión del talento	35
Tabla 7 Dimensión Actitudes de gestión del talento	36
Tabla 8 Variable de comunicación laboral	37
Tabla 9 Dimensión Comunicación Ascendente de comunicación laboral	38
Tabla 10 Dimensión comunicación descendente de comunicación laboral	39
Tabla 11 Dimensión comunicación horizontal de comunicación laboral	40
Tabla 12 Dimensión dirección de comunicación de comunicación laboral	41
Tabla 13 Tabla cruzada de la variable Gestión del Talento y la variable Comunicación Laboral	43
Tabla 14 Tabla cruzada entre Dimensión 1 Vs Comunicación Laboral	43
Tabla 15 Tabla cruzada entre Dimensión 2 Vs Comunicación Laboral	45
Tabla 16 Tabla cruzada entre Dimensión 3 Vs Comunicación Laboral	46
Tabla 17 Tabla cruzada entre Dimensión 4 Vs Comunicación Laboral	47
Tabla 18 Prueba de Normalidad	48
Tabla 19 Contrastación de hipótesis general	49
Tabla 20 Contrastación de la hipótesis específica 1	50
Tabla 21 Contrastación de la hipótesis específica 2	51
Tabla 22 Contrastación de la hipótesis específica 3	52
Tabla 23 Correlación de la hipótesis específica 4	53

RESUMEN

La actual tesis de maestría tenía el propósito general de determinar la relación entre la gestión del talento y la comunicación laboral entre los empleados farmacéuticos del sector privado Lima 2021. Estudios de correlación básicos y descriptivos y enfoques no cuantitativos. Método en este estudio, se tomó una muestra de una población de 50 profesionales de la salud y se entrevistó mediante un cuestionario para medir la relación entre las variables de gestión del talento y la comunicación en el lugar de trabajo. Luego se realizó un análisis estadístico completo y el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,620, con una correlación negativa débil entre la variable de control y el talento del niño, según la escala de estimación de correlación. En el nivel 0.001, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Como resultado, el empleo en el personal de farmacia del sector privado Lima 2021 crea una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento y la comunicación.

Palabras Clave:

Gestión, Talento, Comunicación, Laboral, Empresa, Privada.

ABSTRACT

The current master's thesis had the general purpose of determining the relationship between talent management and work communication among pharmaceutical employees in the private sector Lima 2021. Basic and descriptive correlation studies and non-quantitative approaches. Method in this study, a sample of a population of 50 health professionals was taken and interviewed using a questionnaire to measure the relationship between the variables of talent management and communication in the workplace. Then a complete statistical analysis was performed and the Pearson correlation coefficient was 0.620, with a weak negative correlation between the control variable and the child's talent, according to the correlation estimation scale. At the 0.001 level, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. As a result, employment in private sector pharmacy staff Lima 2021 creates a statistically significant relationship between talent management and communication.

Key Words:

Talent, Management, Labor, Communication, Private, Company

I. INTRODUCCIÓN.

Esta información se menciona en la aplicación de gestión del talento. Las aplicaciones de gestión del talento se consideran ahora una de las mayores facilidades de cualquier empresa u organización porque son responsables de facilitar las actividades de la organización y de informar lo que sienten sobre lo que sienten(...) Entonces, desde la perspectiva de la necesidad de una acción correctiva, construiremos un motor de búsqueda que funcione sobre el principio de que la acción correctiva es beneficiosa, construiremos un mecanismo óptimo para lidiar con la indirecta y discutiremos la calidad del control de distribución. Miembros de una organización en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y rentable. Verifique todo lo que el empleado guarda en la instalación. Tiene un impacto decisivo en el desempeño de los empleados. Todos estos se comparan con otras variables que dan forma a los detalles de una organización trabajadora como la producción. (1)

La gestión de recursos humanos también dicta cuál es una actividad que proporciona los recursos humanos necesarios para asegurar a los empleados inevitables de un sistema u organización basada en objetivos estándar, justos y motivadores. El talento oculto de todos. (2)

Para especulaciones relacionadas, hay Comunicaciones Laborales. Esto es apoyado teóricamente por Davis y Newstrom (1991), donde la comunicación laboral "equivale a la transferencia y coordinación de información y entendimiento entre individuos dentro de una sola organización para los propósitos de su alcance funcional" se relaciona con (3) que declara esta intención es el proceso planificado para el intercambio de información dentro y fuera de la organización. Se utiliza para desarrollar diversos procesos de

Comunicación de organizaciones y empresas. Por tanto, se entiende que la comunicación tiene como objetivo generar un intercambio de información que pueda tener lugar dentro y fuera de la organización. (4)

Por otro lado, la comunicación en el lugar de trabajo es un conjunto de mensajes compuestos por signos verbales y no verbales transmitidos por expresiones doctrinales y serias en el marco de instituciones y / o empresas. (5)

Y la comunicación en la oficina es la siguiente. La causa y el efecto de permitir que otros participen en lo que saben es transmitir el problema a otros, teniendo en cuenta sus opiniones al respecto. Un mensaje al que este último está esperando responder puede ser una opinión, una acción o una actitud. (6)

El cambio tecnológico y la globalización son etapas que promueven la innovación, la coordinación, la sostenibilidad de las organizaciones en el mercado y la conciencia de quienes determinan principalmente la dirección y los resultados favorables del cambio en el mercado (7). Está surgiendo una situación difícil. Superar obstáculos, documentar el talento humano para lograr resultados positivos en cualquier cambio organizacional, enfocarse en aspectos tácticos, de desempeño y de competencia, incluidos los enfoques de los gerentes sobre enfoques equivocados, y crear grupos de trabajo seguros No cree un entorno energético compartido que enfrente consecuencias, no crea este tipo de problemas o crea una sensación de prisa por implementarlos, no cambia la cultura organizacional y aboga por el cambio. No proporciona tecnología de respuesta. Establecen metas y objetivos para el cambio y permiten que las personas trabajen juntas para implementar y mejorar el cambio. (8) También explica cómo utilizar estrategias de inversión única y efectiva para impulsar este crecimiento. Actualmente, la sociedad colombiana está atravesando importantes cambios de acuerdo con el tamaño de las pequeñas y medianas empresas llamadas Mipymes. Así, según la Encuesta Anual de Producción (DANE, 2013), un valioso eje comercial con un amplio abanico de influencias a la hora de

considerar el apaciguamiento de rencores y la reproducción de servicios desde un punto de vista social representa 96, establecimientos. Produce unos 63 litros. Los sueldos de la profesión, un aporte significativo a la producción inicial a nivel de ejecución 5%, lo que representa más de 650.000 empresas. Contribuye al sistema natural de defensa social. (9)

En Perú, la mayoría de las empresas pueden desarrollar las mejores estrategias que no consideran la comunicación interna de los empleados como factor clave de éxito, pero si llega a todos los miembros de la empresa y no tiene los mismos objetivos organizacionales. (10) Lo logrará. La comunicación interna a menudo se pasa por alto y es engañosa, ya que no solo informa a los miembros, sino que también influye, construye relaciones e interactúa entre sí. Para muchas empresas, el servicio de comunicación empresarial es invisible. En otros países, es tan importante que haya un vicepresidente a cargo de la comunicación. (11)

En el contexto local, la mayoría de los trabajadores privados en Lima Metropolitana trabajan muchas horas, lo que crea un ambiente que no es lo suficientemente negativo para su satisfacción laboral y afecta aún más la productividad. Vale la pena mencionar arriba las condiciones de trabajo suficientes y los altos beneficios. Incrementar el nivel de satisfacción en el ambiente laboral. (12)

De igual manera, el sector privado limeño enfrenta una variedad de desafíos en el trabajo con talento, cómo esto afecta el desempeño de los colaboradores y la cooperación resultante, e impacta el progreso o declive de la misma empresa. En una empresa, la gestión del talento contribuye a la identificación y crecimiento de los empleados de la empresa. (13) Por qué las organizaciones de hoy están interesadas en invertir en coordinación y capacitación de contratistas para

mejorar la calidad de la producción y la comunicación y asegurar resultados rentables, (14) Sin embargo, no tienen muchas empresas estatales con proyectos apasionantes y motivadores, no les interesa brindar condiciones laborales favorables, trato amable y el talento humano que sienten. Es una parte importante de la organización. (15)

El grado de organización en el campo de estudio se asumió a nivel local sin el envío adecuado de todo el personal de farmacia. Cómo abordar estas brechas en el lugar de trabajo, aplicar una buena gestión del talento a sus empleados y tener una buena organización. (16) Una mejor organización y una mejor comunicación profesional son importantes en el lugar de trabajo de cualquier empresa privada. (17)

Por lo antes expuesto, se llega a la siguiente formulación del problema: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021? y sus problemas específicos: -¿De qué manera se relaciona la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021? -¿De qué manera se relaciona la dimensión habilidad y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021? -¿De qué manera se relaciona la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021? -¿De qué manera se relaciona la dimensión actitud y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021?

La justificación teórica se aplica a la teoría de Chiavenato y Guzmán. La búsqueda de la gestión de recursos humanos como herramienta estratégica es fundamental para afrontar los nuevos retos que plantea el medio ambiente.

Promover la capacidad de un individuo a un buen nivel. (18) Este análisis puede determinar el valor del talento humano en una organización. Porque no hay organización sin piloto. Si necesita talento para mejorar su negocio.

La justificación metodológica: En este estudio, la investigación digital anónima se utilizó como la herramienta principal para la efectividad, integridad e integridad del contenido, integridad interna y confianza. (19) Medidas confirmadas por género específicas para variables similares: esta herramienta ha sido de gran ayuda en el diagnóstico actual de compromiso y aprobación académicos, proporcionando acceso a un mayor acceso y una respuesta más liberal de una muestra seleccionada de empleados de farmacia de empresas privadas. Esta herramienta puede resultar en donaciones hechas por varias organizaciones para replicarla y beneficiarse de la participación de su empresa. (20)

Como justificación práctica, este estudio se basa en demostrar el impacto de la gestión del talento en la comunicación en el lugar de trabajo entre el personal de farmacia y este resultado proporciona al personal de farmacia un cronograma mensual. Puede sugerir estrategias específicas, cómo formular recomendaciones estrictamente específicas para el conocimiento y la notificación. Participación en talleres, evaluación de desempeño, seguimiento. La información brindada durante el taller se comunica a través de cuestionarios calificados, incluyendo comentarios sobre las debilidades, y es eficaz en el fortalecimiento del mecanismo de comunicación y replicación de los conocimientos adquiridos y adoptados por otras organizaciones que implementan el modelo. (21)

Así también se generan los siguientes objetivos, general y específicos: Determinar la relación entre gestión de talento y la comunicación laboral en el

personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Determinar la relación entre la dimensión habilidad y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Determinar la relación entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Determinar la relación entre la dimensión actitud y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Como hipótesis general del presente trabajo se propone que: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidad y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actitud y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

I. MARCO TEORICO

COMO ANTECEDENTES INTERNACIONALES tenemos:

Según Suárez. S y Pacheco, R. (2015), Ecuador. Mediante esta tesis Los objetivos generales son: Analizar cómo la gestión del talento mejora el desempeño del personal de la Facultad de Derecho, Ciencias Sociales, Educación y Ciencias del Instituto Tecnológico de Babahoyo. La metodología es la siguiente: la investigación es básica, también conocida como pura o fundamental, y el diseño de la investigación se denomina descriptivo y relevante. La población es 35. Dado que la población es pequeña, muestreamos la población. Concluyo que la colaboración activa entre servidores es muy importante hoy en día y solo se puede lograr pasando todos los modelos a través del aprendizaje participativo. Al gestionar el talento humano, debemos hacer que las instrucciones sean accesibles para la mayoría de las personas. Los avances en la ciencia nos ayudarán a comprender la globalización en un mundo altamente competitivo. (22)

Miranda Hoyes, Danahe. (2016) BOLIVIA; La teoría tiene por correcto de saliente división que explica el grado de la misión de capacidad humano para obstruir el esencial humano del sistema, como un acceso para ejercer positivamente sobre su extensión, contribuyendo de carácter, al aumento de resultados organizativos. Saliente emotivo se estudian varias teorías motivacionales que influyen referente los comportamientos y las actitudes del propio, condicionando los resultados como la obtención, gusto y otros, con ellos, los resultados del sistema. El vínculo causal entre el servicio de la capacidad humana y los resultados del sistema, las prácticas de misión humana juegan un escrito intérprete necesario a que permiten la ventaja, la conservación y/o el progreso de los trabajadores con una superior posibilidad. Digno a su extensión se ha decidido concentrar en el artículo, fundamentalmente, en el espacio de la custodia y motivación de la

capacidad humana y su semejanza con el entusiasmo profesional con ejemplos específico. (23)

Romero-Rodríguez, L. M., Castillo-Abdul, B., & Ravina, R. (2019). INDIA Esta revista se basa en el sector de caja, la entidad social. Esto refleja la calidad de la expresión y la dirección emocional y, en última instancia, los detalles incidentales para una mejora drástica, ya que uno continúa manteniendo el marco de daño con el apoyo total del sistema de articulación. Desarrollo de grupo de servicios. Investigación sobre tecnología de "gestión de la felicidad" en un entorno de trabajo social. Recientemente, a través del Registro de Lenguaje Crítico, el sector ha reunido importantes supuestos epistemológicos, teóricos y empíricos sobre las declaraciones y sentimientos del gobierno en un entorno colectivo para lograr un entorno de endeudamiento efectivo. Creación y revolución. El principal resultado que surge es que gestionar la felicidad es una contingencia que manifiesta abandono, un ambiente de trabajo productivo, interoperabilidad, un ganar-ganar, un aumento de la planificación en un ambiente organizacional en busca de la perfección. Hay que tener cuidado con la simbiosis. Un modelo de producción tradicional que recuerda a la invención y la creatividad. (24)

Adell, I. A., & Cevallos, E. W. N (2017) ECUADOR. El artículo presenta un sistema de investigación y resultados que investiga las similitudes entre la reintegración con sindicatos internos y la coordinación organizacional en las universidades ecuatorianas. La información es el principal diseño secuencial y se procesa en tres fases durante los dos años de la infancia (junio de 2016 a junio de 2018). La primera fase completada tiene como objetivo determinar la satisfacción de las calificaciones internas de su organización y la competencia con las cuentas, y hay tres preguntas de información. Entusiasmo por las declaraciones internas ¿Qué es el conjunto de servicios? ¿Y la complacencia con las relaciones internas y las responsabilidades organizacionales? El objetivo

es encontrar una fuerte motivación y evidencia empírica de que las organizaciones y los supervisores necesitan consolidar sus esfuerzos. (...). (25)

Silberman. P Medina. & A D. B. J. Emiliano L. Carolina D. 2020 BUENOS AIRES - ARGENTINA La revista ha sido durante la pandemia del nuevo coronavirus (COVID19), contribuyó a la planificación y gestión del personal médico argentino. Se encontraron cuatro problemas. Falta de experiencia en áreas críticas, trabajadores sanitarios vulnerables, distribución desigual del conocimiento y falta de evidencia científica sobre el virus. Este artículo tiene como objetivo explorar un enfoque urgente de la política del talento. Métodos: Las políticas de intervención incluyen aumentar el número de personas que pueden ser tratadas, desarrollar planes de tratamiento para los profesionales de la salud y educar a los profesionales sobre el manejo y propagación de enfermedades infecciosas y la población. Como resultado, la plantilla ha crecido hasta los 15.200 profesionales. Desarrollado por más de 20 universidades nacionales y más de 5,000 estudiantes, el programa estableció un programa nacional de atención médica para profesionales de la salud y lo puso a disposición de más de 70 hospitales y más de 15,000 profesionales de atención médica comunitaria. Capacitación en línea a nivel nacional y supervisión en UCI brindada por Tele Revista, con 1,200 especialistas. (26)

COMO ANTECEDENTES NACIONALES tenemos:

Charry Condor, H. O. (2018) Perú, El artículo se muestran los resultados del estudio alcanzaron el límite de grupo 03 del Departamento de Educación local en 2016. El objetivo principal fue una secuencia entre el nombre interno y la temperatura del tejido para ajustar cuantitativamente la calidad de los diseños no experimentales. Un cómo se compara modelo de 200 trabajadores estratificados

a partir de una muestra probabilística estrictamente seleccionada al azar. La investigación se recopiló utilizando dos herramientas: una consulta de evaluación interna (autodefensa) que incluye el informe Likert y el espacio de trabajo (estudio estandarizado Great Place To Work 2006). Ambos estudios fueron verificados por evaluación de expertos con una confiabilidad de 0.98 (alfa de Cronbach). Los resultados muestran una similitud muy positiva y significativa $r = 0.959$ entre la comisión de prensa interna y la posibilidad de que la correlación de Pearson sea deficiente de 0.01 a menos de 5.0% de ganancia. La conclusión del artículo da un promedio de 3.48 para el entorno organizacional, y por lo tanto la impresión del estado organizacional es desfavorable. Por tanto, existe una importante similitud entre declaraciones internas y dimensiones. Su autoridad sobre la calidad y el compromiso de la organización. Conformidad, emociones y apoyo; Personalidad para distinguir e informar sobre la evolución y evolución del endeudamiento. Después de eso, el 56,5% vio prevalecer las advertencias internas débiles. (26)

Según Godoy, 2017- PERÚ Se realizó la tesis con el objetivo general de este estudio es aclarar la relación entre la gestión del talento y la satisfacción laboral de los empleados, y el tratado es un estudio deductivo descriptivo. La población estuvo conformada por un total de 122 enfermeras y el método de recolección de datos utilizado fue una encuesta bivariada que incluyó tanto la gestión del talento como la satisfacción laboral. La encuesta se utiliza como herramienta. Los resultados mostraron que de los 93 encuestados del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 71% eran normales, 18,3% inadecuados y 10,8% estaban en el nivel adecuado. (23) (24)

Según Gianella, 2017- PERÚ realizó la tesis con el estudio y su objetivo general son esclarecer la relación entre la gestión del talento de enfermería y partería y la productividad en la Red de Salud del Sur. El tratado es un estudio de explicaciones deductivas. La población incluye 200 enfermeras y parteras, además de 275 especialistas. El método de recolección de datos utilizado es la encuesta y el

promedio es la encuesta. Como resultado, una mayoría del 36% piensa que el proceso de gestión del talento, el 33% piensa que es malo y finalmente el 31% piensa que la gestión del talento es buena. De manera similar, Southern Health Network 2016 concluyó que existe un vínculo directo e importante entre la gestión del talento y la productividad laboral en la industria de enfermería y partería. (25)

Parra Fernández, Margel, Visbal Franco, Olga, Duran, Sonia Ethel, & Badde, Greta. (2019). PERÚ. La tesis que contiene con el propósito de este estudio es establecer la relación entre la calidad de la comunicación y la actitud de los empleados hacia el proceso de cambio organizacional. Algunas organizaciones consideran que los cambios son aleatorios e involucran actividades de cambio organizacional, cambios positivos. Las personas ven el proceso de trabajo de manera efectiva, se conectan con el entorno empresarial y logran una actitud que supera las expectativas y asocia la información sobre el trabajo con las metas, objetivos y metas marcadas por la empresa. El éxito o el fracaso de una organización en este contexto depende de lo que hagan sus empleados, lo que no hagan y las actitudes que adopten. El plan también incluye las acciones de individuos y grupos dentro de la organización. El desempeño de este documento puede contribuir al aporte de conocimiento en el área estratégica de cambio organizacional. Este estudio consta de dos grupos aleatorios ($n = 17$) recopilados en línea y se basa en un diseño de experimentos que aplica una medida de resistencia a la variabilidad de la muestra (2006). Los resultados mostraron que los participantes que hicieron buenas declaraciones fueron menos resistentes al cambio organizacional que aquellos que fueron expuestos a los medios de comunicación por declaraciones de mala calidad. Finalmente, discutimos la importancia de los resultados futuros y su impacto significativo en la gestión del cambio organizacional. (29)

Gestión del talento:

(Chiavenato, 2009) Esto muestra que las organizaciones valiosas están pasando del concepto de gestión del talento al capital humano que puede unirse para tener éxito e intensificar la competencia. (27)

(Mora, 2012) Señaló que la gestión del talento es una herramienta estratégica que se ha determinado para contrarrestar los recientes desafíos que enfrenta el entorno. El grado de excelencia consiste en detectar las habilidades individuales de acuerdo con el potencial individual y los requisitos operativos que apoyan la gestión del desarrollo. (30)

Dimensiones: indica que se convierte en organizar el talento humano para el éxito de las compañías cada momento en algo indefectible:

Conocimiento: Dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI, se define por aprender y continuar comenzando de nuevo. Incluye indicadores de know-how, continuidad, preguntas de aprendizaje y expansión del aprendizaje del aprendizaje, para comprender, compartir conocimientos e impartir conocimientos, (Lecciones Aprendidas, Ideas propuestas, Productos de información, Gestión de cambio). (29)

Habilidad. Se define como la inversión y uso del conocimiento en términos de dificultad o circunstancias, innovación y trasplante. Más bien, la creatividad es un cambio de conocimiento. Los siguientes indicadores incluyen la aplicación sistemática de la visión y comprensión del trabajo general del equipo, motivación, liderazgo y comunicación ordinal, Capacidad del conocimiento, Crear, Innovar. (5)

Juicio: Se identifican contextos y situaciones de aprendizaje. Demuestra que sabes cómo seguir adelante y buscar, ser considerado y verificar la verdad

especificando extensiones y prioridades. Preste atención a las siguientes métricas: obtenga datos, obtenga información, evalúe la situación, realmente decida, evalúe de manera uniforme, establezca prioridades, permanezca crítico, Productividad, Participación, Incentivo, Liderazgo. (31)

Actitud. Está configurado para despertar. Es bueno para lograr sus metas, culpándose a sí mismo por el peligro, actuando como agente de cambio, logrando la excelencia, agregando valor y accediendo a trabajar en dos de sus metas, instrumento derivado. Guiará a las personas a realizar su potencial. Asume riesgos, Asume retos, Logro. (13)

Deja las operaciones de recursos humanos en toda la organización a su supervisor inmediato, persuadiendo a los gerentes de recursos humanos para que realicen tareas no esenciales y transfiriendo la burocracia a terceros a través de la subcontratación. Esta área representa un paso importante en el posicionamiento universal directamente sobre el destino de las empresas y futuros miembros, ya que el sistema de gestión del talento se toma y se libera de la tarea de soporte interno. (29)

Comunicación Laboral.

Para Guzmán (2012) El intercambio de información dentro y fuera de la organización está determinado para predecir si está planificado. Se utiliza para organizar varios procesos de comunicación dentro de una organización. (31)

Ascendente. - La comunicación de abajo hacia arriba se define comúnmente como un mensaje que un empleado envía a un gerente para hacer una pregunta,

proporcionar un comentario o hacer una sugerencia. El mensaje que sigue la red ascendente es que la comunicación ascendente mejora la moral y la actitud de los empleados. Se clasifican como integrados o humanos Planty y Machaver aseguran que existen cuatro razones por las que la gerencia debe valorar la comunicación ascendente: (30)

Muestra el diseño del entorno de comunicación de enlace descendente.

Promover la aceptación de decisiones abiertas y animar a los empleados a participar en el proceso de toma de decisiones.

Proporcione comentarios sobre la comprensión de los empleados sobre la comunicación de arriba hacia abajo.

Fomentar la presentación de ideas válidas.

Descendente. La comunicación de arriba hacia abajo incluye todos los mensajes que la gerencia recibe de los empleados. Smith y otros, "La comunicación de arriba hacia abajo considera los aspectos más frecuentemente estudiados de los canales oficiales." La reputación, la autoridad y la tradición se reflejan en la comunicación de arriba hacia abajo. Comunicación dirigida al personal Personas de mayor rango en organizaciones interesadas en la naturaleza. (32)

En la mayoría de las conversaciones que siguen, "Flujos de mensajes de trabajo y mantenimiento sobre pautas, objetivos, disciplinas, pautas, preguntas y políticas", Katz y Kahn definen un estilo de comunicación de arriba hacia abajo. (33)

Instrucciones de funcionamiento. Esto describe una tarea específica. Presentar denuncia por obra. (34) Un mensaje que muestra cómo una actividad en particular se relaciona con otras actividades en su organización.

Procedimientos y prácticas. Anuncio de políticas, reglas, regulaciones, incentivos, etc. Organización Un mensaje que alaba el trabajo personal de un

empleado.

Objetivo formado. Este mensaje tiene como objetivo motivar a los empleados y explicar la relación entre la misión general de la organización y todos estos objetivos.

Horizontal. Esto está determinado por el intercambio de mensajes entre personas de ideas afines dentro de la organización. (16)

"Un estudio de The Burns, David, Simpson, Walton, Massie, Anzies, Katz y Kahn identificó varios objetivos para la comunicación horizontal en la organización.

1. Establecimiento de la misión. Manejo de reuniones mensuales. Puede crear una organización departamental para lograr los objetivos de su sistema. (35)

2. Solución de problemas. Los miembros de cada departamento pueden discutir cómo gestionar los recortes presupuestarios. Puede encontrarlo utilizando el método de búsqueda recomendado. (36)

3. Gracias por su valiosa participación. Los miembros de un ministerio pueden reunirse con representantes de otro ministerio para proporcionar nuevos datos.

Resolución de conflictos. Los miembros del departamento pueden reunirse para discutir disputas que involucren a su departamento o varios departamentos. (37)

Dirección de comunicaciones. Ocurre entre individuos o departamentos que no están en la misma jerarquía. Esto es de naturaleza informal y es comúnmente utilizado por equipos de personal, funciones de pares y organizaciones de proyectos. (38) Este es otro aspecto de la comunicación omnidireccional común donde la comunicación ocurre en todas las direcciones simultáneamente. La comunicación diagonal permite que diferentes tipos de información e individuos participen en la resolución de problemas con personas en diferentes niveles de la organización. (39)

III. METODOLOGÍA.

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Tipo de investigación: Investigación básica aplicada esta tarea fue razonable porque no interfiere con variables, se siguió un enfoque cuantitativo, puede analizar relaciones entre variables y proporciona estimaciones estadísticas. Es descriptivo. De hecho, la recopilación de datos se recolecto de inmediato. (40)

El diseño es correlacional causal porque busco la relación existente entre ambas variables de estudio.

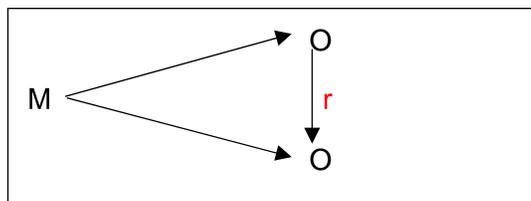
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

La siguiente figura muestra la evolución de las variables en el marco del proyecto seleccionado.

La siguiente figura muestra la evolución de las variables en el marco del proyecto seleccionado:

Gestión de talento como primera variable

Comunicación Laboral como segunda variable



Dónde:

M =Personales de Farmacia de una Empresa Privada

O1 = Variable 1: Gestión de Talento.

O2 = Variable 2: Comunicación laboral.

r = Relación de variables de estudio.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.

Variable 1: Gestión de talento.

(Chiavenato, 2009) Es un equipo de gestión de recursos humanos basado en el conocimiento que reemplaza a las organizaciones de gestión de recursos humanos. Todas las actividades de planificación del personal son persuadidas por el gerente de personal y subcontratadas directamente al gerente, mientras que las demás actividades de gestión y desempeño se subcontratan a terceros.

DIMENSIONES VARIABLE 1

- **Conocimiento:** (Lecciones Aprendidas, Ideas propuestas, Productos de información, Gestión de cambio).
- **Habilidades:** Se refiere a motivación, liderazgo y comunicación, Ordinal, Capacidad del conocimiento, Crear, Innovar.
- **Juicio:** Se refiere de saber estudiar el contexto como Productividad, Participación, Incentivo, Liderazgo.
- **Actitudes:** Se refiere de saber, Asume riesgos, Asume retos, Logro.

Variable 2: Comunicación Laboral.

Para Guzmán (2012) Se define como el intercambio de información con fines previstos y planificados dentro y fuera de la organización. Varios procesos de comunicación en la organización se utilizan como calor.

DIMENSIÓN VARIABLE 2

- **Descendente:** la comunicación hacia abajo incluye todos los mensajes de la gerencia a los empleados.
- **Ascendente:** Definido como un mensaje de un empleado a su jefe.
- **Horizontal:** se define como el intercambio horizontal de mensajes entre personas de la misma autoridad dentro de una organización.

- **Diagonal:** definida entre personas o departamentos que no están en el mismo nivel jerárquico.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA:

El equipo que llevó a cabo este estudio incluyó a 100 farmacéuticos que trabajaban para una empresa privada en Lima.

MUESTRA:

La muestra total estará compuesta por 50 empleados de farmacia de una empresa privada.

TIPO DE MUESTREO

Son No probabilístico y será por conveniencia

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

TÉCNICA: Encuesta

La encuesta se aplica a los participantes en base a una serie de preguntas objetivas de opción múltiple que forman la base principal de información para obtener los resultados de los objetivos de la encuesta.

INSTRUMENTO:

Aplicación de cuestionario: de modo virtual mediante el formulario de Google.

VALIDEZ:

La validez de este estudio estuvo dada por la validación realizada a criterio de los expertos. Los expertos aseguran que los siguientes autores (Chiavenato, 2009 y Guzmán 2012) miden nuestros equipos con precisión. Las dimensiones son solo para fines de medición.

Variable 1

Instrumento: Cuestionario Gestión del Talento

Autora: Huanca Camargo Juddit Yocelin

Lugar: San Martin de Porres

Administrada: Personal de Farmacia en una Empresa Privada

Dimensiones: Conocimiento, Habilidades, Juicios, Actitudes

Validez: Validez de contenido

Confiabilidad: Consistencia interna – Alfa de Crombach.

Ítems: 1-27 Ítems

Escala: Nunca (1), Casi nunca (2) Algunas Veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Niveles y rangos:

Bajo (27-63)

Medio (64-100)

Alto (101-135)

Tiempos: 20 minutos

Variable 2

Instrumento: Cuestionario Comunicación Laboral

Autora: Huanca Camargo Juddit Yocelin

Lugar: San Martin de Porres

Administrada: Personal de Farmacia en una Empresa Privada

Dimensiones: Comunicación Ascendente, Comunicación Descendente, comunicación Horizontal, Dirección de Comunicación

Validez: Validez de contenido

Confiabilidad: Consistencia interna – Alfa de Crombach.

Ítems: 1-25 Ítems

Escala: Nunca (1), Casi nunca (2) Algunas Veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Niveles y rangos:

Bajo: (25-58)

Medio: (59-92)

Alto: (93-125)

Tiempo: 20 minutos

Análisis de confiabilidad

Según López, la confiabilidad se refiere a la persistencia de los puntajes obtenidos por la misma persona que realizó la encuesta, y estos puntajes no cambian cuando se vuelven a aplicar.

Tabla 1 : Confiabilidad de variable gestión de Talento

Variable 1: Gestión del Talento	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	27

INTERPRETACIÓN: El coeficiente utilizado para llegar a medir la fiabilidad de la variable número uno fue el alfa de Cronbach. El coeficiente para los 27 ítems es **0,901** lo que sugiere que los ítems están relacionados con una consistencia interna fuerte.

Tabla 2; Confiabilidad de variable comunicación laboral

Variable 2: Comunicación Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.906	25

INTERPRETACIÓN: El coeficiente que se empleó para poder medir la fiabilidad de la variable número dos fue el alfa de Cronbach. El coeficiente de alfa de Cronbach obtenido para los 25 ítems es **0,906** lo que sugiere que los ítems están relacionados con una consistencia interna fuerte.

3.5 PROCEDIMIENTOS

Después de validar la herramienta y aumentar su credibilidad, se aplicaron prácticamente 50 encuestas utilizando Google Forms en una reunión privada. El programa Excel se utiliza para encontrar datos descriptivos y de inferencia en la hoja de trabajo y se decodifica en la hoja de trabajo programa SPSS versión 26.

3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.

Para el análisis de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS 26. El programa analiza dos variables de búsqueda a través de tablas de números, porcentajes y gráficos sobre la distribución de los datos recolectados y proporciona estadísticas descriptivas, correlaciones y niveles de significancia para resolver la búsqueda de supuestos establecidos.

3.7 Aspectos éticos.

Aspectos éticos a considerar de acuerdo con la Declaración de Helsinki, Anexo 12. Los acuerdos de confidencialidad (Ministerio de Economía y Finanzas) otorgan a las personas el consentimiento informado de los estándares éticos de confiabilidad. Revisamos la aprobación de la empresa para realizar investigaciones éticas y la aprobación de la autoridad escolar para el uso de equipos de recopilación de datos. Detalle del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo:

1. Respeto a la honestidad y autonomía: reconocimiento de la dignidad humana independientemente de su origen, condición socioeconómica, género, religión, etc.
2. Definición: significa la igualdad de trato de los participantes, sin excepción.

3. Integridad: Esta encuesta se realizó mediante un proceso transparente sin alterar los resultados.

4. Responsabilidades: Las investigaciones se realizan de acuerdo con la confidencialidad de la ley y los términos contractuales establecidos para los proyectos de investigación.

Cualquiera que desee participar en el estudio requiere el consentimiento informado a su entera discreción y puede ser revocado en cualquier momento.

IV RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos:

4.1.1 Resultados de la primera variable de Gestión Farmacéutica

Tabla 3: variable de gestión de talento

Categoría de la variable Gestión del Talento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2.0	2.0	2.0
	REGULAR	12	24.0	24.0	26.0
	ALTO	26	52.0	52.0	78.0
	MUY ALTO	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Gestión el Talento

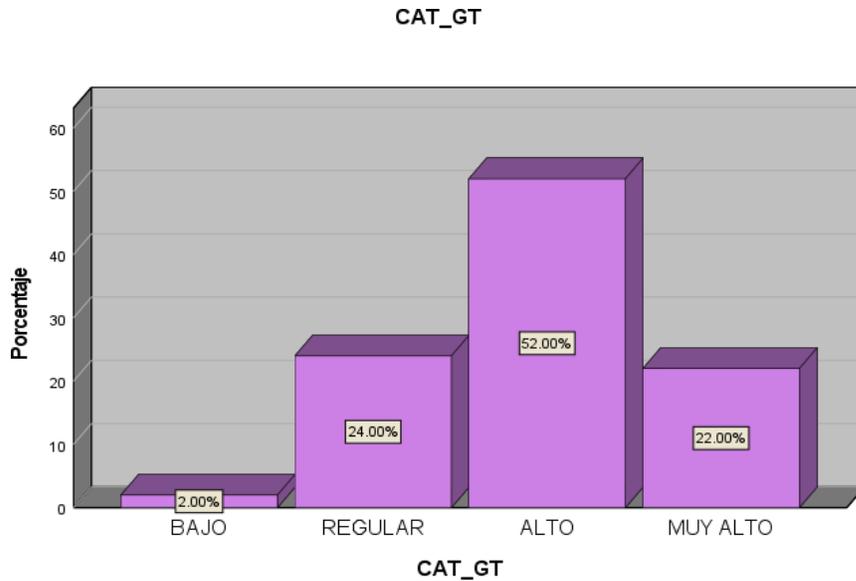


Figura 1: Graficas de la primera variable Gestión del Talento

Interpretación: En la tabla 3 y figura 1 se observa un 24% de los encuestados se evidencia un regular nivel en Gestión del talento, el 22% se encuentran en un nivel muy alto de Gestión del Talento, también se visualiza un 52% de nivel alto en Gestión del Talento, pero a su vez hay 2% de un nivel bajo en Gestión de Talento.

4.1.2 Resultados de la Dimensión Conocimiento de la variable Gestión del talento.

Tabla 4 Dimensión conocimiento de gestión del talento

Dimensión 1: Conocimiento de la Variable Gestión del Talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	1	2.0	2.0	2.0
	BAJO	8	16.0	16.0	18.0
	REGULAR	7	14.0	14.0	32.0
	ALTO	25	50.0	50.0	82.0
	MUY ALTO	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Gestión el Talento

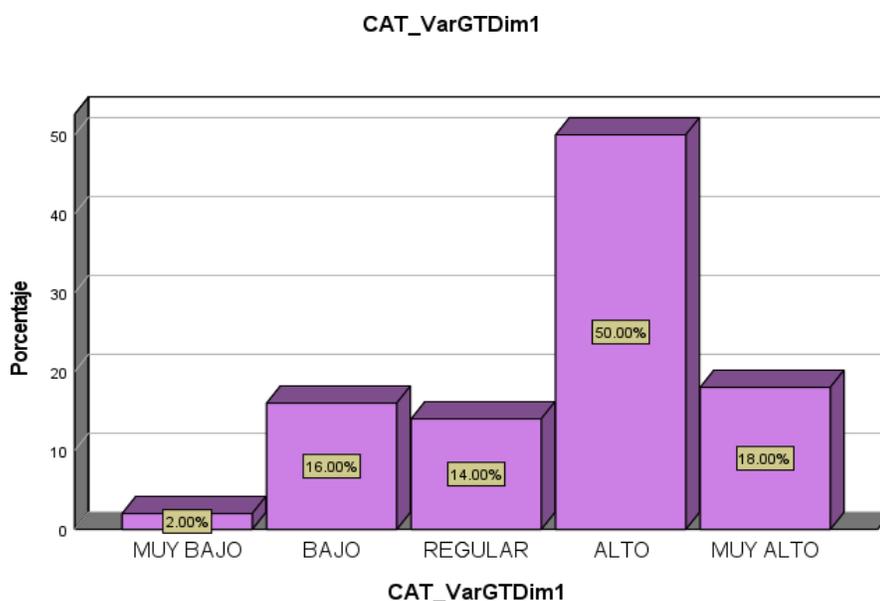


Figura 2 Graficas de la dimensión Conocimiento de la variable Gestión del Talento

Interpretación: En la tabla 4 y la figura 2 se observa de todos los encuestados un alto nivel de conocimiento de gestión del talento de 50%, un 18% de nivel muy alto de conocimiento, un 14% un nivel regular, un 16% de nivel bajo de conocimiento y mientras que 2% en un nivel muy bajo de conocimiento de la variable de Gestión del Talento.

4.1.3 Resultados de la Dimensión Habilidad de la variable Gestión del talento

Tabla 5 Dimensión habilidades de gestión de talento

Dimensión 2: Habilidades de la Variable Gestión del Talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	1	2.0	2.0	2.0
	BAJO	2	4.0	4.0	6.0
	REGULAR	18	36.0	36.0	42.0
	ALTO	17	34.0	34.0	76.0
	MUY ALTO	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Gestión del Talento

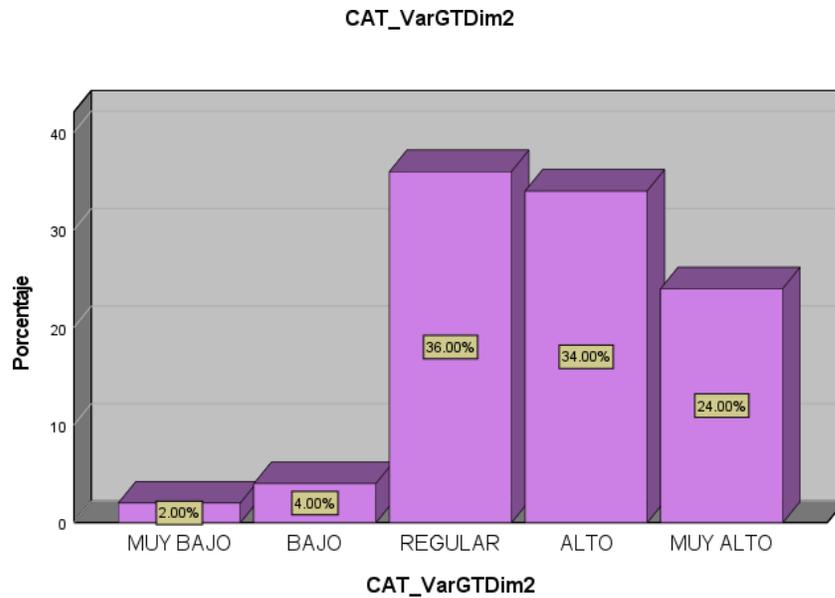


Figura 3: Graficas de la dimensión Habilidades de la variable Gestión del Talento

Interpretación: En la tabla 5 y la figura 3 se observa de todos los encuestados un alto nivel de habilidades de gestión del talento de 34%, un 24% de nivel muy alto de habilidades, un 36% de nivel regular, un 4% de nivel bajo de habilidades y mientras que un 2% en nivel muy bajo de habilidades de la variable de Gestión del Talento.

4.1.3 Resultados de la Dimensión Juicio de la variable Gestión del talento

Tabla 6 Dimensión juicio de gestión del talento

Dimensión 3: Juicio de la Variable Gestión del Talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	4.0	4.0	4.0
	REGULAR	16	32.0	32.0	36.0
	ALTO	19	38.0	38.0	74.0
	MUY ALTO	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Gestión del Talento

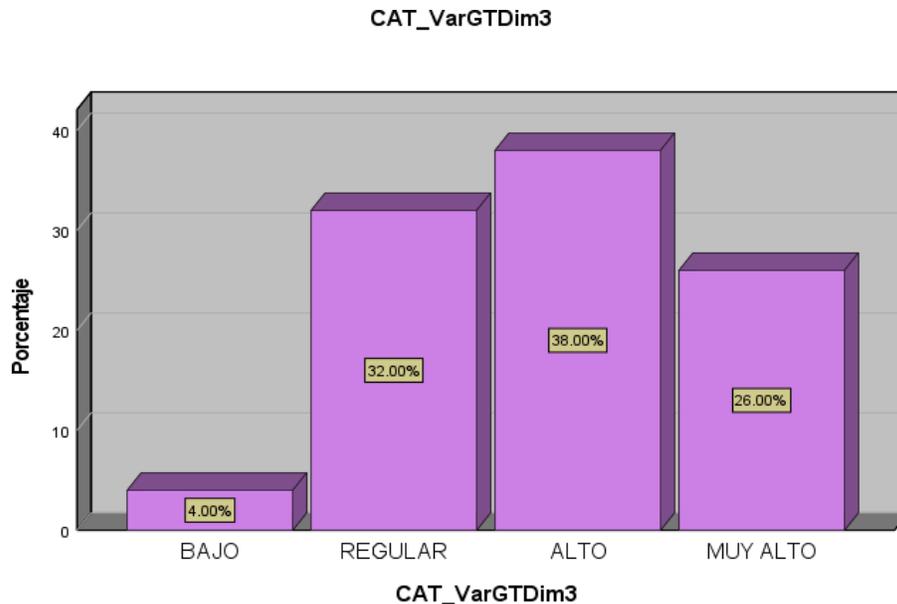


Figura 4: Graficas de la dimensión Juicio de la variable Gestión del Talento

Interpretación: En la tabla 6 y la figura 4 se observa de todos los encuestados un alto nivel de juicio de gestión del talento de 38%, un 26% de nivel muy alto de juicio, un 32% de nivel regular, mientras que un 4% en nivel bajo de juicio de la variable de Gestión del Talento.

4.1.3 Resultados de la Dimensión Actitudes de la variable Gestión del talento

Tabla 7 Dimensión Actitudes de gestión del talento

Dimensión 4: Actitudes de la Variable Gestión del Talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	12.0	12.0	12.0
	REGULAR	16	32.0	32.0	44.0
	ALTO	15	30.0	30.0	74.0
	MUY ALTO	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Gestión del Talento

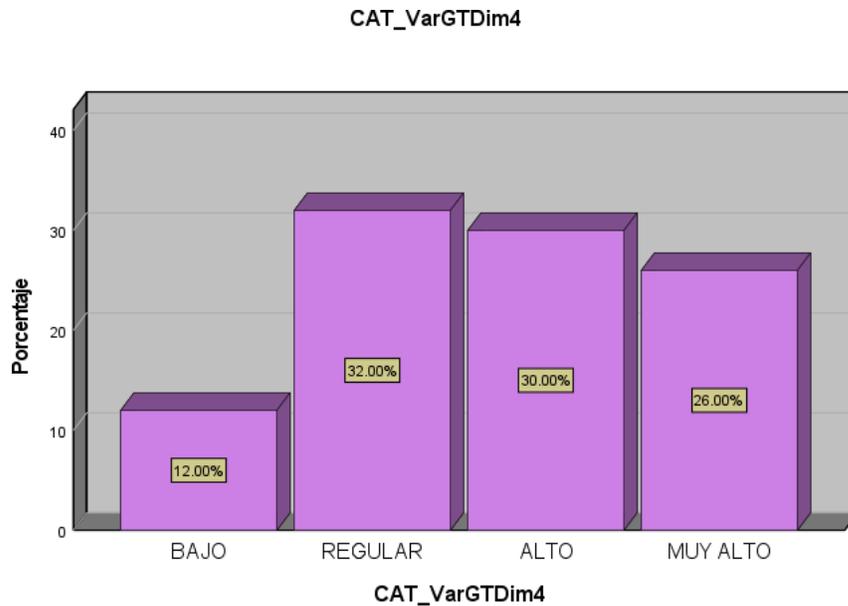


Figura 5: Graficas de la dimensión Actitudes de la variable Gestión del Talento

Interpretación: En la tabla 7 y la figura 5 se observa de todos los encuestados un regular nivel de actitudes de gestión del talento en 32%, un 30% de nivel alto de actitudes, un 26% de nivel muy alto de actitudes, y mientras que un 12% de nivel bajo de actitudes de la variable de Gestión del Talento.

4.1.4 Resultados de la segunda variable de Comunicación Laboral

Tabla 8 Variable de comunicación laboral

Categoría de la variable Comunicación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	14	28.0	28.0	28.0
	ALTO	23	46.0	46.0	74.0

MUY ALTO	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Comunicación Laboral

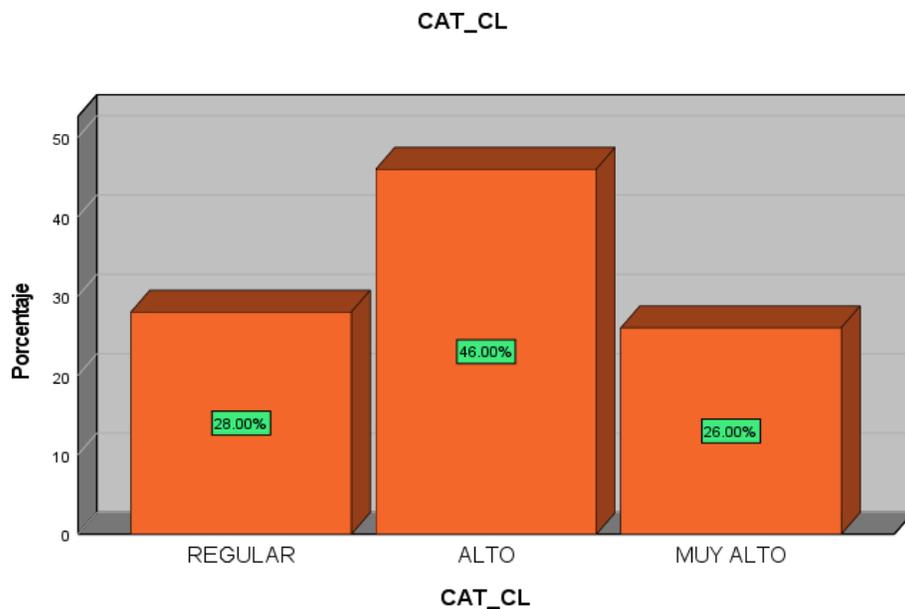


Figura 6: Graficas de la segunda variable Comunicación Laboral

Interpretación: En la tabla 8 y la figura 6 se puede observar un 46% de los encuestados se evidencia un alto nivel en Comunicación Laboral, el 26% se encuentran en un nivel muy alto de Comunicación Laboral, pero a su vez hay un 28% de nivel regular en Comunicación Laboral.

4.1.5 Resultados de la Dimensión C. Ascendente de la variable Comunicación Laboral

Tabla 9 Dimensión Comunicación Ascendente de comunicación laboral

Dimensión1: C. Ascendente de la variable Comunicación Laboral

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	MUY BAJO	1	2.0	2.0	2.0
	BAJO	2	4.0	4.0	6.0
	REGULAR	14	28.0	28.0	34.0
	ALTO	17	34.0	34.0	68.0
	MUY ALTO	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Comunicación Laboral

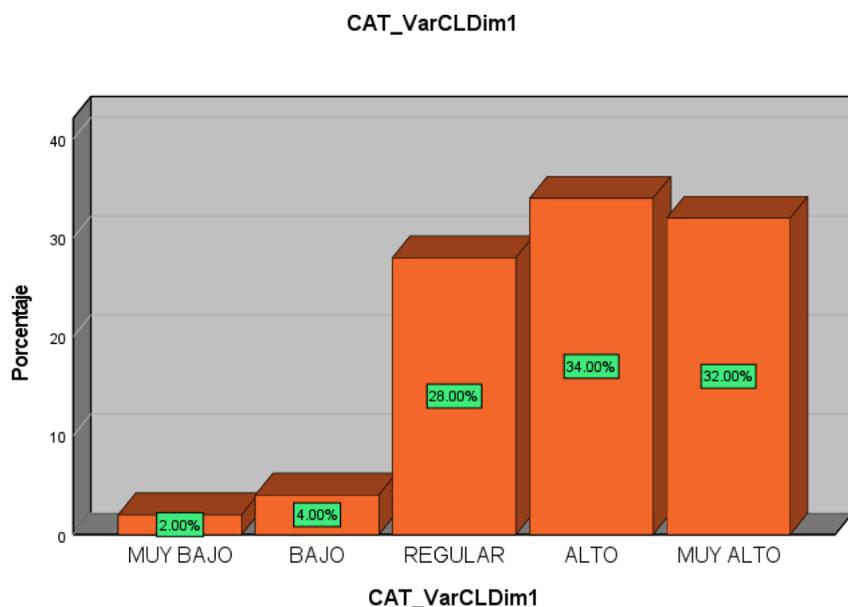


Figura 7: Graficas de la dimensión Comunicación Ascendente de la variable Comunicación Laboral

Interpretación: En la tabla 9 y la figura 7 se puede observar un 34% de los encuestados se evidencia un alto nivel en Comunicación ascendente, el 32% se encuentran en un nivel muy alto de Comunicación ascendente, pero a su vez hay un 28% de nivel regular, un 4% de nivel bajo, mientras un 2% está en muy bajo nivel de comunicación ascendente de la variable Comunicación Laboral.

4.1.6 Resultados de la Dimensión C. Descendente de la variable Comunicación Laboral

Tabla 10 Dimensión comunicación descendente de comunicación laboral

Dimensión2: C. Descendente de la variable Comunicación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	1	2.0	2.0	2.0
	BAJO	4	8.0	8.0	10.0
	REGULAR	14	28.0	28.0	38.0
	ALTO	15	30.0	30.0	68.0
	MUY ALTO	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Comunicación Laboral

CAT_VarCLDim2

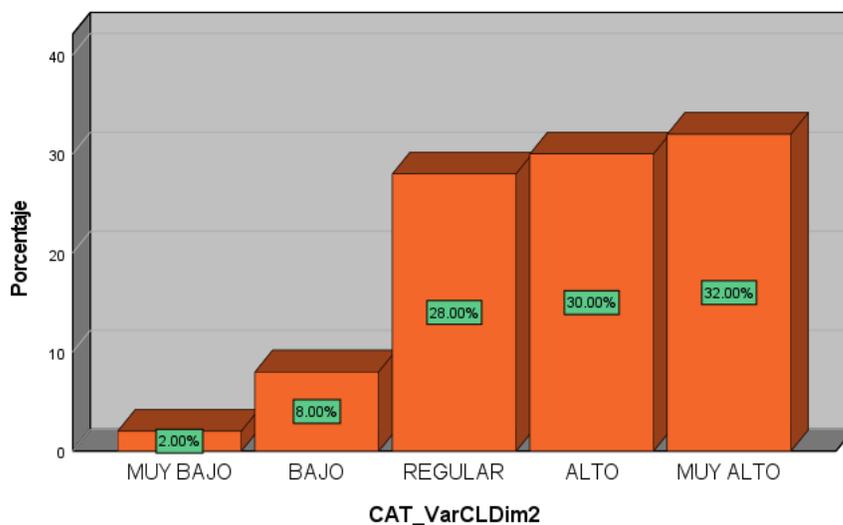


Figura 8: Graficas de la dimensión Comunicación Descendente de la variable Comunicación Laboral

Interpretación: En la tabla 10 y la figura 8 se puede observar un 32% de los encuestados se evidencia un muy alto nivel en Comunicación descendente, el 30% se encuentran en un nivel alto de Comunicación descendente, pero a su vez hay un 28% de nivel regular, un 8% de nivel bajo, mientras un 2% está en muy bajo nivel de comunicación descendente de la variable Comunicación Laboral.

4.1.7 Resultados de la Dimensión C. Horizontal de la variable Comunicación Laboral

Tabla 11 Dimensión comunicación horizontal de comunicación laboral

Dimensión3: C. Horizontal de la variable Comunicación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2.0	2.0	2.0
	REGULAR	16	32.0	32.0	34.0
	ALTO	20	40.0	40.0	74.0
	MUY ALTO	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Comunicación Laboral

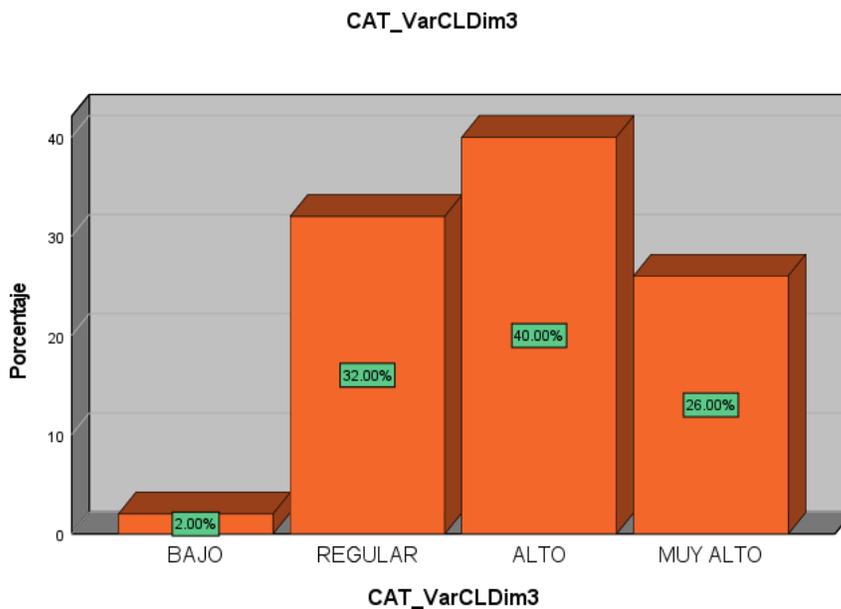


Figura 9: Graficas de la dimensión Comunicación Horizontal de la variable Comunicación Laboral

Interpretación: En la tabla 11 y la figura 9 se puede observar un 26% de los encuestados se evidencia un muy alto nivel en Comunicación Horizontal, el 40% se encuentran en un nivel alto de Comunicación Horizontal, pero a su vez hay un 32% de nivel regular, mientras un 2% está en nivel bajo de Comunicación Horizontal de la variable Comunicación Laboral.

4.1.8 Resultados de la Dimensión Dirección de comunicación de la variable Comunicación Laboral

Tabla 12 Dimensión dirección de comunicación de comunicación laboral

Dimensión4: Dirección de Comunicación de la variable Comunicación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	8.0	8.0	8.0
	REGULAR	16	32.0	32.0	40.0
	ALTO	21	42.0	42.0	82.0
	MUY ALTO	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia - cuestionario de Comunicación Laboral

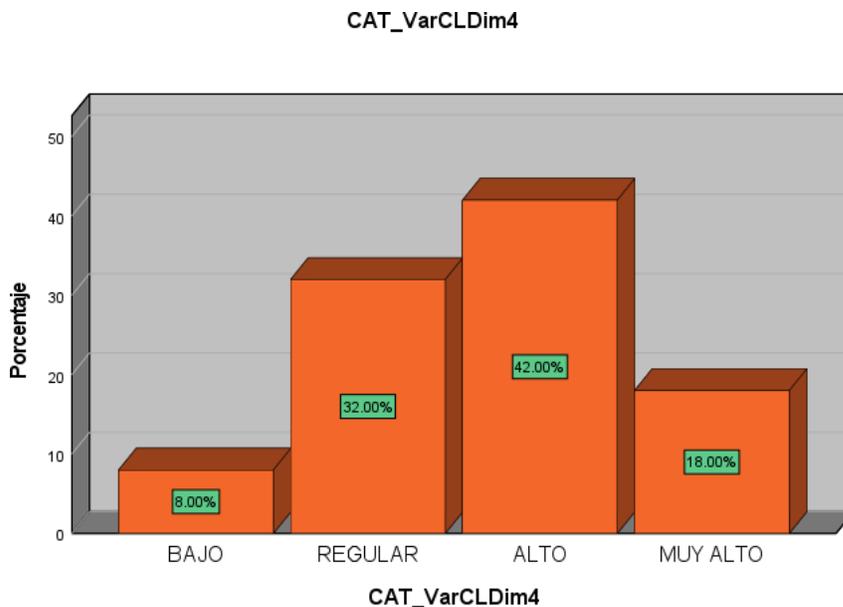


Figura 10: Graficas de la dimensión Dirección de Comunicación de la variable Comunicación Laboral

Interpretación: En la tabla 12 y la figura 10 se puede observar un 18% de los encuestados se evidencia un muy alto nivel en Dirección de comunicación, el 42% se encuentran en un nivel alto de Dirección de comunicación, pero a su vez hay un 32% de nivel regular, mientras un 8% está en nivel bajo de Dirección de comunicación de la variable Comunicación Laboral

4.2. Tabla cruzada de variables de estudio

4.2.1 Tablas cruzadas de las variables de Gestión del Talento y Comunicación

Laboral.

Tabla 13 Tabla cruzada de la variable Gestión del Talento y la variable Comunicación Laboral

Tabla cruzada

		COMUNICACIÓN LABORAL			Total	
		REGULAR	ALTO	MUY ALTO		
GESTIÓN DEL TALENTO	BAJO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%
	REGULAR	Recuento	8	4	0	12
		% del total	16.0%	8.0%	0.0%	24.0%
	ALTO	Recuento	6	17	3	26
		% del total	12.0%	34.0%	6.0%	52.0%
	MUY ALTO	Recuento	0	2	9	11
		% del total	0.0%	4.0%	18.0%	22.0%
Total	Recuento	14	23	13	50	
	% del total	28.0%	46.0%	26.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia – cuestionario de gestión de talento y comunicación laboral

Interpretación:

En la tabla 13 se muestran que el personal en gestión del talento se encuentra en una clasificación regular donde posee una comunicación laboral de un nivel regular de 16.0% y otro nivel alto de 8%, la clasificación alto de Gestión del Talento posee un 12.0% de comunicación laboral de nivel regular y el 34.0% posee un alto nivel en la comunicación laboral, 6.0% posee un nivel muy alto de comunicación laboral, la clasificación muy alto posee 4.0% de alto nivel de comunicación laboral, 18.0% de muy alto nivel de comunicación laboral.

4.2.2 Tablas cruzadas de la dimensión Conocimiento con la variable Comunicación Laboral

Tabla 14 Tabla cruzada entre Dimensión 1 Vs Comunicación Laboral

Tabla cruzada

		COMUNICACIÓN LABORAL				
			REGULAR	ALTO	MUY ALTO	Total
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO	MUY BAJO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2.0%	0.0%	0.0%	2.0%
	BAJO	Recuento	4	3	1	8
		% del total	8.0%	6.0%	2.0%	16.0%
	REGULAR	Recuento	3	3	1	7
		% del total	6.0%	6.0%	2.0%	14.0%
	ALTO	Recuento	6	13	6	25
		% del total	12.0%	26.0%	12.0%	50.0%
	MUY ALTO	Recuento	0	4	5	9
		% del total	0.0%	8.0%	10.0%	18.0%
	Total	Recuento	14	23	13	50
		% del total	28.0%	46.0%	26.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

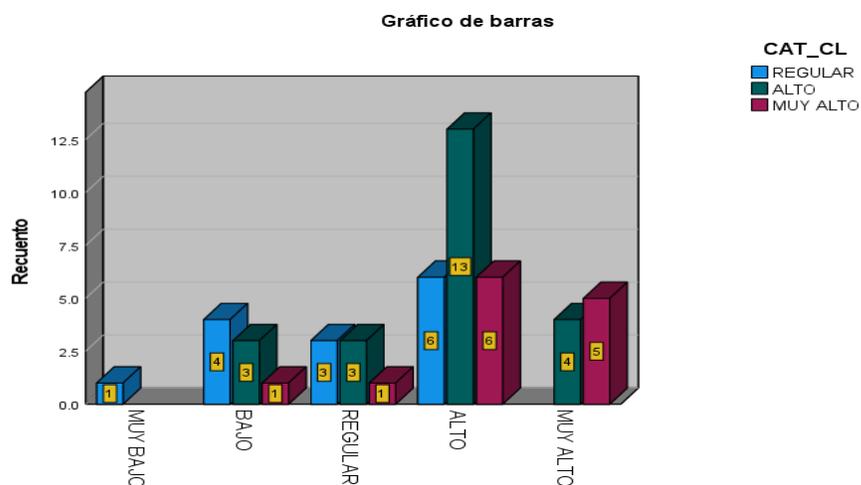


Figura 11: Gráficas de Tablas cruzadas de la dimensión Conocimiento con la variable Comunicación Laboral

Interpretación:

En la tabla 14 y la figura 11 muestran que el personal en la dimensión conocimiento se clasifica donde la comunicación laboral indica un nivel alto de dimensión conocimiento tenemos la comunicación laboral se divide en nivel regular 12%, nivel alto 26%, nivel muy alto 12%.

4.2.3 Tablas cruzadas de la Dimensión Habilidades con la variable Comunicación Laboral

Tabla 15 Tabla cruzada entre Dimensión 2 Vs Comunicación Laboral

Tabla cruzada

			Comunicación laboral			Total
			REGULAR	ALTO	MUY ALTO	
Dimensión: Habilidades	MUY BAJO	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%
	BAJO	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	REGULAR	Recuento	5	12	1	18
		% del total	10.0%	24.0%	2.0%	36.0%
	ALTO	Recuento	5	6	6	17
		% del total	10.0%	12.0%	12.0%	34.0%
MUY ALTO	Recuento	2	5	5	12	
	% del total	4.0%	10.0%	10.0%	24.0%	
Total	Recuento	14	23	13	50	
	% del total	28.0%	46.0%	26.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Gráfico de barras

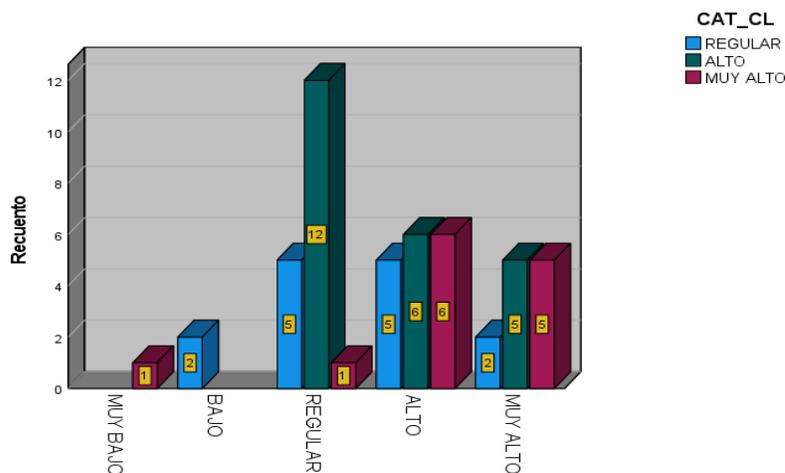


Figura 12: Graficas de Tablas cruzadas de la Dimensión Habilidades con la variable Comunicación Laboral

Interpretación:

En la tabla 15 y la figura 12 muestran que el personal en la dimensión habilidades se encuentra en una clasificación regular con 10% y nivel alto comunicación laboral 24%, comunicación laboral nivel muy alto 2%; clasificación alto con 10% de comunicación laboral regular, 12% de comunicación laboral alto, 12% comunicación laboral muy alto,

clasificación muy alto 4% comunicación laboral regular, 10% comunicación laboral nivel alto, 10% comunicación laboral nivel muy alto.

4.2.4 Tablas cruzadas de la Dimensión Juicio y la variable Comunicación Laboral

Tabla 16 Tabla cruzada entre Dimensión 3 Vs Comunicación Laboral

Tabla cruzada

		Comunicación Laboral			Total	
		REGULAR	ALTO	MUY ALTO		
Dimensión: Juicio	BAJO	Recuento	1	0	1	2
		% del total	2.0%	0.0%	2.0%	4.0%
	REGULAR	Recuento	7	8	1	16
		% del total	14.0%	16.0%	2.0%	32.0%
	ALTO	Recuento	5	10	4	19
		% del total	10.0%	20.0%	8.0%	38.0%
	MUY ALTO	Recuento	1	5	7	13
		% del total	2.0%	10.0%	14.0%	26.0%
	Total	Recuento	14	23	13	50
		% del total	28.0%	46.0%	26.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia

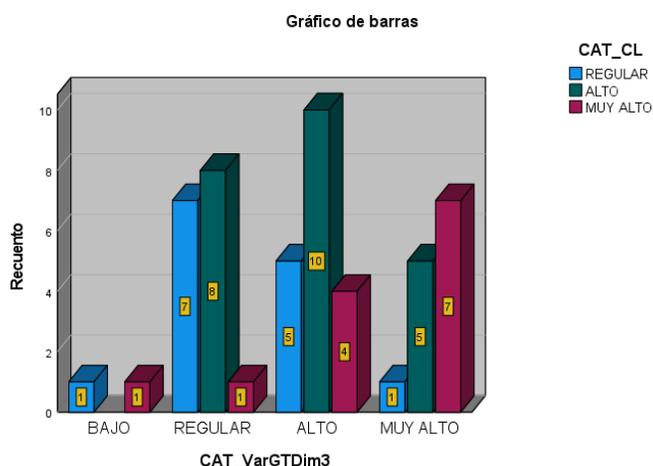


Figura 13: Graficas de Tablas cruzadas de la Dimensión Juicio con la variable Comunicación Laboral

Interpretación:

En la tabla 16 y la figura 13 muestran que el personal en la dimensión juicio de clasificación regular con 14% de comunicación laboral regular, 16% comunicación laboral alto, 2% comunicación laboral muy alto; clasificación alto de la dimensión juicio con 10% comunicación laboral regular, 20% comunicación laboral alto, 8%

comunicación laboral muy alto, clasificación muy alto de la dimensión juicio 2% de la comunicación laboral regular, 10% comunicación laboral alto, 14% comunicación laboral muy alto.

4.2.5 Tablas cruzadas de la Dimensión Actitudes y la variable Comunicación Laboral

Tabla 17 Tabla cruzada entre Dimensión 4 Vs Comunicación Laboral

Tabla cruzada

		Comunicación Laboral			Total	
		REGULAR	ALTO	MUY ALTO		
Dimensión: Actitudes	BAJO	Recuento	4	1	1	6
		% del total	8.0%	2.0%	2.0%	12.0%
	REGULAR	Recuento	9	7	0	16
		% del total	18.0%	14.0%	0.0%	32.0%
	ALTO	Recuento	0	10	5	15
		% del total	0.0%	20.0%	10.0%	30.0%
	MUY ALTO	Recuento	1	5	7	13
		% del total	2.0%	10.0%	14.0%	26.0%
Total	Recuento	14	23	13	50	
	% del total	28.0%	46.0%	26.0%	100.0%	

Fuente: elaboración propia



Figura 14: Tablas cruzadas de la Dimensión Actitudes y la variable Comunicación Laboral

Interpretación: En la tabla 17 y la figura 14 muestran que el personal en la dimensión actitudes de clasificación bajo con 8% de comunicación laboral regular, 2% comunicación laboral alto, 2% comunicación laboral muy alto, clasificación regular con 18% de comunicación laboral regular, 14% de comunicación laboral alto, clasificación alto con 20% de comunicación laboral alto, 10% comunicación laboral muy alto,

clasificación muy alto con 2% comunicación laboral regular, 10% comunicación laboral alto, 14% comunicación laboral muy alto.

4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD:

Se procedió a realizar la prueba de normalidad para poder encontrar la técnica estadística que se utilizara para la investigación.

Tabla 18 Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_GT	.091	50	.200*	.988	50	.893
TOTAL_CL	.113	50	.148	.976	50	.416

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La prueba de normalidad fue hallada para determinar la estadística a utilizar; teniendo en cuenta que la prueba se realizó a una muestra total de cantidad de 50 datos se opta, utilizar la prueba de Kolmogorov, obteniendo el valor de 0,200 en Sig. Siendo este mayor a 0,05 se procede a utilizar técnicas estadísticas paramétricas, de la cual se utilizara Pearson puesto que se obtuvo una distribución normal de datos.

4.3.1 Prueba de Contrastación de Hipótesis

Contrastación de la Hipótesis General:

HO: No existe relación estadísticamente significativamente entre gestión del talento y comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativamente entre gestión del talento y comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Tabla 19 Contrastación de hipótesis general

		TOTAL_GT	TOTAL_CL
Gestión del Talento	Correlación de Pearson	1	.620**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
Comunicación Laboral	Correlación de Pearson	.620**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla se puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.620 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe correlación positiva fuerte. Igualmente, el nivel de significancia 0.001 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Tabla 20 Contrastación de la hipótesis específica 1

		TOTAL_CL	Var_GT_Dim1
TOTAL_CL	Correlación de Pearson	1	.531**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
Var_GT_Dim1	Correlación de Pearson	.531**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.531 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Igualmente, el nivel de significancia es 0,01 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

Ho: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidad y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

H1: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidad y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Tabla 21 Contrastación de la hipótesis específica 2

		TOTAL_CL	Var_GT_Dim2
TOTAL_CL	Correlación de Pearson	1	.324*
	Sig. (bilateral)		.022
	N	50	50
Var_GT_Dim2	Correlación de Pearson	.324*	1
	Sig. (bilateral)	.022	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.324 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva débil. Igualmente, el nivel de significancia es 0,022 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidad y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

Ho: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

H1: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Tabla 22 Contrastación de la hipótesis específica 3

		TOTAL_CL	Var_GT_Dim3
TOTAL_CL	Correlación de Pearson	1	.467*
	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
Var_GT_Dim3	Correlación de Pearson	.467**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.467 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Igualmente, el nivel de significancia es 0,001 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 4:

Ho: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión actitudes y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

H1: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión actitudes y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

Tabla 23 Correlación de la hipótesis específica 4

		TOTAL_CL	Var_GT_Dim4
TOTAL_CL	Correlación de Pearson	1	.625**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
Var_GT_Dim4	Correlación de Pearson	.625**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.625 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva fuerte. Igualmente, el nivel de significancia es 0,001 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión actitudes y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.

V. DISCUSIÓN

Se logró el objetivo de la investigación de encontrar una relación entre las Gestión del Talento y el Comunicación Laboral, y a través de una encuesta a personales de farmacia se obtuvieron los siguientes resultados:

Con relación a la hipótesis general establecida para la investigación Se obtuvo en una clasificación regular donde posee una comunicación laboral de un nivel regular de 16.0% y otro nivel alto de 8%, la clasificación alto de Gestión del Talento posee un 12.0% de comunicación laboral de nivel regular y el 34.0% posee un alto nivel en la comunicación laboral, 6.0% posee un nivel muy alto de comunicación laboral, la clasificación muy alto posee 4.0% de alto nivel de comunicación laboral, 18% de muy alto nivel de comunicación laboral, y se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.620 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe correlación positiva fuerte. Igualmente, el nivel de significancia 0.001, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021. Podemos inferir que la variable gestión del talento humano obedece a diversos factores como lo indicaba Chiavenato, 2009 y Guzmán 2012, En su trabajo, un modelo de gestión del talento. Con el tiempo, dice, la organización en su conjunto ha evolucionado con el tiempo para poder abordar los diversos desafíos que la organización plantea actualmente.

En cuanto a resultados recabados para la hipótesis específica 1, se obtuvo los siguientes resultados; En la tabla y la figura 11 muestran que el personal en la dimensión conocimiento se clasifica donde la comunicación laboral indica un nivel alto de dimensión conocimiento tenemos la comunicación laboral se divide en nivel regular 12%, nivel alto 26%, nivel muy alto 12%. Cabe recalcar que la

dimensión Conocimiento sobre la gestión del talento es aquella que refleja estrategias a diferencia de la investigación se pudo evidenciar que el personal de farmacia posee un alto nivel de comunicación laboral. Puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.531 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva moderada. Del mismo modo el nivel de significancia es 0,001, lo cual manifiesta que se acepta la hipótesis alterna con lo que se puede concluir que hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral. Personal de farmacia de una empresa privada. Podemos inferir que la variable gestión del talento humano obedece a diversos factores como lo indicaba Chiavenato, 2009 en su trabajo, un modelo de gestión del talento. Con el tiempo, dice, la organización en su conjunto ha evolucionado con el tiempo para poder abordar los diversos desafíos que la organización plantea actualmente

Acerca la hipótesis específica 2 se obtuvo los siguientes resultados; muestran que el personal en la dimensión habilidades se encuentra en una clasificación regular con 10% y nivel alto comunicación laboral 24%, comunicación laboral nivel muy alto 2%; clasificación alto con 10% de comunicación laboral regular, 12% de comunicación laboral alto, 12% comunicación laboral muy alto, clasificación muy alto 4% comunicación laboral regular, 10% comunicación laboral nivel alto, 10% comunicación laboral nivel muy alto. Se determinó el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.324 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva débil. Igualmente; Del mismo modo el nivel de significancia es 0,001, lo cual manifiesta que se acepta la hipótesis alterna con lo que se puede concluir que hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada. Donde indica que el nivel regular con la dimensión de habilidades y con un nivel alto de comunicación laboral. Podemos inferir que la variable gestión del talento humano obedece a diversos factores como lo indicaba Chiavenato, 2009 en su trabajo, un modelo de gestión

del talento. Con el tiempo, dice, la organización en su conjunto ha evolucionado

con el tiempo para poder abordar los diversos desafíos que la organización plantea actualmente.

Acerca de la hipótesis específica 3, se observaron los resultados que se muestran que el personal en la dimensión juicio de clasificación regular con 14% de comunicación laboral regular, 16% comunicación laboral alto, 2% comunicación laboral muy alto; clasificación alto de la dimensión juicio con 10% comunicación laboral regular, 20% comunicación laboral alto, 8% comunicación laboral muy alto, clasificación muy alto de la dimensión juicio 2% de la comunicación laboral regular, 10% comunicación laboral alto, 14% comunicación laboral muy alto. Puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.467 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva débil. Igualmente, el nivel de significancia es 0,001 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual indica que se puede concluir que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada, En el caso de los personales de farmacia de una empresa privada un nivel de juicio de lo cual evidenciaría que existe un soporte para las necesidades que las divisiones de sus áreas puedan necesitar. Podemos inferir que la variable gestión del talento humano obedece a diversos factores como lo indicaba Chiavenato, 2009 en su trabajo, un modelo de gestión del talento. Con el tiempo, dice, la organización en su conjunto ha evolucionado con el tiempo para poder abordar los diversos desafíos que se planteaba.

Acerca de la hipótesis específica 4, se observaron los resultados se muestran que el personal en la dimensión actitudes de clasificación bajo con 8% de comunicación laboral regular, 2% comunicación laboral alto, 2% comunicación laboral muy alto, clasificación regular con 18% de comunicación laboral regular, 14% de comunicación laboral alto, clasificación alto con 20% de comunicación laboral alto, 10% comunicación laboral muy alto, clasificación muy alto con 2%

comunicación laboral regular, 10% comunicación laboral alto, 14% comunicación

laboral muy alto. Y ello se puede determinar el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.625 de acuerdo con la correlación de Pearson, existe una correlación positiva fuerte. Igualmente, el nivel de significancia es 0,001 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión actitudes y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima Esta dimensión es esencial para poder, lograr amortiguar las necesidades de las divisiones de organizaciones para la realización de actividades. Podemos deducir que la variable gestión del talento humano obedece a diversos factores como lo indicaba Chiavenato 2019, en su trabajo, un modelo de gestión del talento. Con el tiempo, dice, la organización en su conjunto ha evolucionado con el tiempo para abordar los diversos desafíos que la organización plantea actualmente

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se evidencia que si existe relación significativa entre la Gestión del Talento y Comunicación Laboral por el valor de significancia obtenido el nivel de significancia de 0.001 y se obtuvo un valor en la correlación de Pearson de 0.620 demostrando una correlación positiva fuerte.

Segunda: Se logró determinar para la hipótesis específica 1 el valor de correlación de Pearson de 0,531, lo cual indicó una correlación positiva moderada, y un valor de significancia de 0001, lo cual resuelve que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima-2021.

Tercera: Se evidenció para la hipótesis específica 2 que la correlación de Pearson de 0.324 lo cual indicó una correlación positiva débil, y un valor de significancia de 0,022 lo cual resuelve que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima - 2021.

Cuarta: Se evidenció para la hipótesis específica 3 que la correlación de Pearson de 0,467 lo cual indicó una correlación positiva moderada, y un valor de significancia de 0,001, lo cual resuelve que si existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima – 2021.

Quinta: Se evidenció para la hipótesis específica 4 que la correlación de Pearson de 0,625 lo cual indicó una correlación positiva fuerte, y un valor de significancia de 0,001, lo cual resuelve que si existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima - 2021.

VII. RECOMENDACIONES:

Primero: Generar motivación a los servicios de farmacia a tener una relación más estrecha con los personales de la empresa. Por ejemplo, implementar estrategias como generar más oportunidades de desarrollo profesional de cada personal y buscar la llegada para atraer y despertar la atención del personal de farmacia en la farmacia.

Segundo: Proporcionar orientación para abordar y mejorar los servicios de salud de resolución de problemas capacitar al personal, aumentar el asesoramiento y brindar información sobre el progreso de desarrollar sus habilidades y averiguar sus debilidades y reforzarlo y superarlo.

Tercero: Es necesario mejorar la organización de las actividades para todo el personal y llevarlo lo más didáctico.

Cuarto: Colaboramos con regularidad entre las personas y los representantes de las empresas farmacéuticas para fomentar una mejor gestión de la farmacia y permitir que todas las partes participen en el proceso de toma de decisiones.

Quinto: Recomendamos optimizar más el liderazgo en el ámbito laboral

Bibliografía

- 1 Becerra F AC. El Talento Humano y la Innovacion Emprsarial en el contexto . de las redes empresariales colombia: Estudios Gerenciales; 2011.
- 2 Castrillo B. Participación comunitaria en salud. Tesis. Universidad Nacional . de La Plata; 2013.
- 3 MARIA CS. repositorio.unjfsc.edu.pe. [Online].; 2018 [cited 2021 mayo 09].
. Available from:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 4 GUZMAN. repositorio.ucv.edu.pe. [Online].; 2012 [cited 2021 mayo 09].
. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50473/Naranja_BJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 5 chiavenato. repositorio.ucv.edu.pe. [Online].; 2009 [cited 2021 mayo 09].
. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50473/Naranja_BJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 6 Ansede. repositorio.ucv.edu.pe. [Online].; 2010 [cited 2021 MAYO 09].
. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50473/Naranja_BJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 7 Ramírez Molina RI. of talent management strategic human. [Online].; 2018 . [cited 2021 MAYO 30. Available from:
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3097?locale-attribute=en>.
- 8 López P. L,Díaz B. ZI,María S.A, Yagén P. P. Evaluation of the human talent . management in the Cuban hospital setting. REVISTA CUBANA. 2017 ENE-MAR; 43(1).
- 9 KATY CL. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/>. [Online].; 2018 [cited 2021 . MAYO 09. Available from:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/438/1/TESIS%20KETY%20CASTILLO%20LOPEZ%202018.docx%20%281%29.pdf>.

- 1 R. RRL. Comunicacion para la efectividad laboral y EL Happiness
0 Management. Mundo Indess. 2019; 1(17-27).
.
- 1 newstrom dy. repositorio.ucv.edu.pe. [Online].; 2019 [cited 2021 mayo 09].
1 Available from:
. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50473/Naranjo_BJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 1 Pardo Encisoa. CI DVO. ELSEVIER. [Online].; 2014 [cited 2021 MAYO 09].
2 Available from:
. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>.
- 1 DE LA CRUZ L. INFLUENCIA DE UN SISTEMA DE GESTION
3 ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO. [Online].; 2014 [cited 2021 MAYO
. 09.
- 1 Mohamed Jais IR. Institutional leadership in universities: Does talent
4 management matter? tesis. Universidad y Sociedad , EE.UU; 2021.
.
- 1 RODRIGUEZ. repositorio.ucv.edu.pe. [Online].; 2010 [cited 2021 MAYO 09].
5 Available from:
. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50473/Naranjo_BJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 1 Charry Condor H. La Gestion de la comunicacion interna y el clima
6 organizacional en el sector publico. SCIELO. 2018; 9(1)(25-34).
.
- 1 Hoyes M. motivacion del talento. scielo. 2021 mayo; 9(13).
7
.
- 1 ROJAS REYES R. repositorio.uwiener.edu.pe. [Online].; 2018 [cited 2021
8 MAYO 09. Available from:
. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 1 SUAREZ S. y PACHECO R. REPOSITORIO UNIVERSIDAD TECNICA DE
9 BABAHOYO. [Online].; 2015 [cited 2021 MAYO 09].
.

2 TRIGOS L. EMSA PUNO. [Online].; 2014 [cited 2021 MAYO 09.

0

2 Adell, I. A., & Cevallos, E.W. N. LA RELACION ENTRE LA SATISFACCION
1 CON LA COMUNICACION INTERNA Y EL COMPROMISO
. ORGANIZACIONAL: EL CASO DE UNA UNIVERSIDAD ECUATORIANA.
AUSTRAL COMUNICACION. 2017; 6(1).

2 Gomez AAJAaA. Human talent management model for the company contigo
2 S.A. canton valencia : Universidad y Sociedad , valencia ; 2020.

2 Gianella. GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD
3 LABORAL EN EL AREA DE ENFERMERIA. [Online].; 2017 [cited 2021
. MAYO 30. Available from:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

2 Cesar OS. Occupational and generational Mobility of communication Stuides
4 Graduates from the university of the altiplano. revista electronica de
. investigacion educativa. 2018 marzo; 14(2).

2 D DMGaQLM. La Gestion del talento humano y su influencia en la
5 productividad de la rganizacion. Gestion Joven. 2021 julio; 22(29-48).

2 SILVESTRE DSP. <http://repositorio.unap.edu.pe/>. [Online].; 2019 [cited 2021
6 mayo 05. Available from:
. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Dafne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

2 Godoy. la relacion entre gestion del talento humano y la satisfaccion laboral
7 del personal de enfermeria. [Online].; 2017 [cited 2021 mayo 30.

2 D., Silberman. P Medina. & A D. B. J. Emiliano L. Carolina. Human talent
8 planning and management policies of the Ministry of Health of Argentina
. during the COVID-19 pandemic. SCIELO. 2020 OCTUBRE; 12(1).

2 Parra Fernández, Margel, Visbal Franco, Olga, Duran, Sonia Ethel, & Badde,
9 Greta. Quality of the communcation and attitude of the employees in
. organizational change processes. SCIELO. 2019 JUNIO; 36(1).

- 3 Godoy. the relationship between human talent management and job
0 satisfaction of nursing staff. [Online].; 2017 [cited 2021 mayo 30. Available
. from:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 3 Martinez Ramos JM. Evaluation of the management of human talent in the
1 transporters cooperative of Arjona-Bolívar "Cootransar". [Online].; 2019 [cited
. 2021 MAYO 30. Available from:
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6866>.
- 3 Ever B. leadership influence on job satisfaction and communication
2 satisfaction in smes under computer mediated communication environments.
. Revista Facultad de Ciencias Economicas: investigaciones y reflexion. 2021
julio; 29(115-126).
- 3 Laura LFPA&MT. Communication in mentally retarded children labor training.
3 scielo. 2017 april; 1(76-83).
.
- 3 Martiez Pampliega.A UIMLH. Work family balance and childrens external
4 simptoatology: The mediating role of family climate. Revista Iberoamericana
. Psicologa y Salud. 2019; 10(27-36).
- 3 Ferreiro Seosane F. J DcV. Training and talent management of the most
5 valued human resources companies in Spain ESPAÑA; 2021.
.
- 3 Del barrios Hernandez KC OV. Conditions of human talent managemement
6 that favor the development of dynamic. In INFORMACION TECNOLOGICA.;
. 2020. p. 62.
- 3 Vera Barbosa A BAAB. Model for human talent management in service-
7 sector smes in Barranquilla - colombia. Barranquilla : Innovar, Barranquilla;
. 2019.
- 3 Ramirez R.I ECA. Human talent management: Analysis from the strategic
8 approach. SCIELO. 2019 DICIEMBRE ; 30(6).
.
- 3 N.S JMAMAV. Human talent management as a factor for improving public
9 management and job perfomance. venezolana de Gerencia. 2018; 23(83).
.

4 Ramirez Molina R.I AVI. Principles of social management of human talent in
0 public health organizations. Espacios. 2018; 39(37).

.

4 Molina Marim C. Oquendo Lozano T. Talent management in public helath ;
1 an analysis of five colombian cities. pontifica universal Javeriana. 2016 junio;
. 30(15).

4 T.C B. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. EDITORIAL Pearson.
2 2016; 4(001-384).

.

4 Zapata A. JJ,A&MVL. Characteization of perfomance evaluation methods for
3 software development teams. Chilena de ingenieria. 2021 marzo; 29(1).

.

4 G. MQA&V. Human and job satisfation in a civil contruction company.
4 ingenieria industrial. 2020 agosto; 41(2).

.

4 Olivera.C Yuliana LCL. Organizational climate and its influence on the work
5 perfomance of workers. cientifica de la UCSA. 2021 agosto; 8(2).

.

4 Barreto.S ZJ. B corps in Latin America: an exploratory study on work
6 commitment. informacion tecnologica. 2021 junio; 32(3).

.

4 Lopez.V VM. Socio -Educational case study improving the working
7 environment in nurseries through effective communication Using neuro-
. linguistic programming techniques. revista iberoamericana para la
investigacion y el desarrollo educativo. 2020 julio/diciembre; 11(21).

4 Aguirre G Pdc. ICT process management e-a, organizational communication
8 area of the degree course in science communication. iberoamericana para la
. investigacion y el desarrollo educativo. 2018 junio; 8(16).

4 Soler F M. intervenciones para mejorar el retorno al trabajo en personas con
9 depresion. archivos de prevencion de riesgos laborales. 2018 marzo; 21(1).

.

5 Castillo.A Jason PMMa&CTI. quality of work- life and work perfomance in
0 physicians at the mexican institute of social security in the state of chiapas.
. revista de la facultad de medicina humana. 2021 junio; 21(2).

ANEXO

ANEXO 1: Operacionalización de la variable Gestión del Talento	66
ANEXO 2: Operacionalización de la variable Comunicación Laboral	68
ANEXO 3: Matriz de consistencia.....	69
ANEXO 4: DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS	71
ANEXO 5: DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS	7
4	
ANEXO 6:DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS	7
7	

ANEXO 1: Operacionalización de la variable Gestión del Talento

ANEXO 2: Operacionalización de la variable Comunicación Laboral

Variable	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición	Tipo de respuesta	Niveles y/o Rangos
Comunicación laboral	La variable comunicación laboral está conformada por 4 dimensiones, las cuales son la comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal, dirección de la comunicación.	Para Guzmán (2012) Se define como el intercambio de información dentro y fuera de una institución con un fin previamente planificado; se utiliza para vertebrar los distintos procesos de comunicación de las instituciones” (p. 70	Comunicación ascendente.	Trabajo Información Confianza y sugerencias Reuniones planificadas	1-6	Cualitativa	Ordinal	Politómica Tipo Likert Nunca (1)	BAJO (25-58)
			Comunicación descendente	Ordinal Desarrollo de labores Comentarios y sugerencias Lenguaje Trabajo eficiente Actividades	7-13			Casi Nunca, (2) Algunas Veces, (3) Casi Siempre, (4)	MEDIO (59-92)
			Comunicación Horizontal	Unidades de organización Comunicación Experiencias Decisiones	14-19			Siempre (5)	ALTO (93-125)

			Dirección de la comunicación	Comunicación e instrucciones Contribución y afinidad Acuerdos	20-25				
--	--	--	------------------------------	---	-------	--	--	--	--

ANEXO 3: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del Talento y Comunicación Laboral en el Personal de Farmacia de una Empresa Privada Lima - 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
Problema General. ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021?	Objetivo General. Determinar la relación entre gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	Hipótesis General. Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de talento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	Variable 1: Gestión del Talento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel
			Conocimiento	Lecciones Aprendidas Ideas propuestas Productos de información Gestión de cambio	1-6	NUNCA (1) ALGUNAS VECES (2) CASI SIEMPRE (3)
Habilidades	Capacidad del conocimiento Crear Innovar	7-13				
Motivación	Productividad Participación Incentivo Liderazgo	14-20				
Problema Específico 1. :-¿De qué manera se relaciona la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021?	Objetivo Específico 1 Determinar la relación entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	Hipótesis Específica 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.				
Problema Específico 2. -¿De qué manera se relaciona la dimensión habilidad y la comunicación	Objetivo Específico 2. Determinar la relación entre la dimensión habilidad y la comunicación laboral en el	Hipótesis Específica 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidad	Actitudes Asume riesgos Asume retos Logros		21-27	

laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021?	personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.				SIEMPRE (4)
Problema Específico 3. -¿De qué manera se relaciona la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021?	Objetivo Específico 3. Determinar la relación entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	Hipótesis Específica 3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión juicio y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	Variable 2: comunicación laboral			
			Comunicación ascendente.	-Trabajo Información Confianza y sugerencias Reuniones planificadas	1-6	(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre
			Comunicación descendente	Ordinal Desarrollo de labores Comentarios y sugerencias Lenguaje Trabajo eficiente Actividades	7-13	
			Comunicación Horizontal	Unidades de organización Comunicación Experiencias Decisiones	14-19	
Problema Específico 4. -¿De qué manera se relaciona la dimensión actitud y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021?	Objetivo Específico 4. Determinar la relación entre la dimensión actitud y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	Hipótesis Específica 4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actitud y la comunicación laboral en el personal de farmacia de una empresa privada Lima 2021.	Dirección de la comunicación	Comunicación e instrucciones Contribución y afinidad Acuerdos	20-25	

ANEXO 4: DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEGestión de Talento.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO							
1	¿El gerente mantiene reuniones regulares de equipo y de uno en uno para informar los proyectos de la empresa?	X		X		X		
2	¿La empresa te capacita constantemente sobre las actualizaciones de sus avances de los nuevos productos de venta?	X		X		X		
3	¿El gerente te evalúa tus capacidades?	X		X		X		
4	¿Con frecuencia la empresa te ofrece oportunidades de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿La empresa proporciona charlas y capacitaciones mensuales?	X		X		X		
6	¿Te capacitan constantemente sobre las nuevas mejoras del sistema operativo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 HABILIDAD							
7	¿Llega a ser constante la hora exacta del terminar a tiempo tu trabajo?	X		X		X		
8	¿Los objetivos y estrategias de la empresa te incentivan a desarrollar tus habilidades?	X		X		X		
9	¿Cuánto más promociones hay más se desarrolla tus habilidades?	X		X		X		
10	¿El director técnico te proporcionan información oportuna sobre tus tareas?	X		X		X		
11	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?	X		X		X		
12	¿Sería mejor incrementar más tus aspiraciones de tu carrera profesional?	X		X		X		
13	¿Los incentivos cubren las labores que tu generas diariamente?	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN							
14	¿El equipo y otros reconocen, valoran las contribuciones?	X		X		X		
15	¿Cuándo estoy en el trabajo, a menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día?	X		X		X		
16	¿Siempre estoy emocionado los lunes para ir trabajar?	X		X		X		
17	¿Tengo confianza en que contribuyo a los objetivos de la organización?	X		X		X		
18	¿Tu equipo te inspira a dar lo mejor de ti mismo?	X		X		X		
19	¿Te sientes respetado por tus compañeros, gerentes y la dirección de la organización?	X		X		X		
20	¿Es de tu agrado el trabajo que desempeñas diariamente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 ACTITUDES							
21	¿El personal se responsabiliza de sus errores en situaciones que se presentan en el momento?	X		X		X		
22	¿Te comunicas frecuentemente con respeto y profesionalmente con tu equipo?	X		X		X		
23	¿Siempre consultas con los miembros de tu equipo ante de llegas a una decisión?	X		X		X		
24	¿Tu equipo y tu jefe inmediato valoran constantemente tu actitud?	X		X		X		
25	¿Te ves trabajando en esta organización después de 2 años?	X		X		X		
26	¿Tu actitud varía constantemente sobre las metas diarias que son establecidas?	X		X		X		
27	¿Lo tomas positivamente con responsabilidad cuando hay exceso de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ DNI: 45620749**

Especialidad del validador: **PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD**



25 de JUNIO del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEComunicación Laboral.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Comunicación Ascendente								
1	¿Generan confianza las reuniones de la empresa con las nuevas ofertas que se brinda al público?	X		X		X		
2	¿Las reuniones planificadas muestran un aumento de comunicación en tu trabajo?	X		X		X		
3	¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	X		X		X		
4	¿Me parece que la forma de comunicación a través de email es efectiva?	X		X		X		
5	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo?	X		X		X		
6	¿Mis compañeros y yo sabemos quién es nuestro jefe directo?	X		X		X		
DIMENSION 2 Comunicación Descendente								
7	¿Cuándo ocurre algún incidente te comunicas a tu jefe inmediato?	X		X		X		
8	¿Recibo "en forma oportuna" la información que requiero para el trabajo?	X		X		X		
9	¿La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	X		X		X		
10	¿Le gustaría realizar actividades de recreación dos veces al día antes de iniciar tus labores?	X		X		X		
11	¿La comunicación mediante mensaje, correos llegan a ser de buen entendimiento?	X		X		X		
12	¿La comunicación que te brinda tu jefe inmediato llega asertivamente?	X		X		X		
13	¿Tu jefe inmediato es proactivo en tu trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 3 Comunicación Horizontal								
14	¿Las experiencias laborales te facilitan mayor productividad?	X		X		X		
15	¿Mi jefe Directo me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades?	X		X		X		
16	¿Existen oportunidades para dar a conocer mis ideas y compartir las mejores prácticas de conocimientos dentro de mi área de trabajo?	X		X		X		
17	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
18	¿El equipo de gerentes invierte en los programas de aprendizaje y desarrollo de los empleados?	X		X		X		
19	¿La buena atención y/o actitud afecte el clima laboral?	X		X		X		
DIMENSION 4 Dirección de Comunicación								
20	¿Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias?	X		X		X		
21	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?	X		X		X		
22	¿La Dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?	X		X		X		
23	¿La comunicación es satisfactoria con tu jefe inmediato y el trabajo que realiza?	X		X		X		
24	¿Me siento satisfecho con la empresa en la dirección estratégica de la organización?	X		X		X		
25	¿El equipo directivo está dispuesto en aceptar sus errores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...**JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ** **DNI: 45620749**

Especialidad del validador: **PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD**

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



25 de JUNIO del 2021

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

ANEXO 5: DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEGestión de Talento.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 CONOCIMIENTO								
1	¿El gerente mantiene reuniones regulares de equipo y de uno en uno para informar los proyectos de la empresa?	X		X		X		
2	¿La empresa te capacita constantemente sobre las actualizaciones de sus avances de los nuevos productos de venta?	X		X		X		
3	¿El gerente te evalúa tus capacidades?	X		X		X		
4	¿Con frecuencia la empresa te ofrece oportunidades de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿La empresa proporciona charlas y capacitaciones mensuales?	X		X		X		
6	¿Te capacitan constantemente sobre las nuevas mejoras del sistema operativo?	X		X		X		
DIMENSION 2 HABILIDAD								
7	¿Llega a ser constante la hora exacta del terminar a tiempo tu trabajo?	X		X		X		
8	¿Los objetivos y estrategias de la empresa te incentivan a desarrollar tus habilidades?	X		X		X		
9	¿Cuánto más promociones hay más se desarrolla tus habilidades?	X		X		X		
10	¿El director técnico te proporciona información oportuna sobre tus tareas?	X		X		X		
11	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?	X		X		X		
12	¿Sería mejor incrementar más tus aspiraciones de tu carrera profesional?	X		X		X		
13	¿Los incentivos cubren las labores que tu generas diariamente?	X		X		X		
DIMENSION 3 MOTIVACION								
14	¿El equipo y otros reconocen, valoran las contribuciones?	X		X		X		
15	¿Cuándo estoy en el trabajo, a menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día?	X		X		X		
16	¿Siempre estoy emocionado los lunes para ir trabajar?	X		X		X		
17	¿Tengo confianza en que contribuyo a los objetivos de la organización?	X		X		X		
18	¿Tu equipo te inspira a dar lo mejor de ti mismo?	X		X		X		
19	¿Te sientes respetado por tus compañeros, gerentes y la dirección de la organización?	X		X		X		
20	¿Es de tu agrado el trabajo que desempeñas diariamente?	X		X		X		
DIMENSION 4 ACTITUDES								
21	¿El personal se responsabiliza de sus errores en situaciones que se presentan en el momento?	X		X		X		
22	¿Te comunicas frecuentemente con respeto y profesionalmente con tu equipo?	X		X		X		
23	¿Siempre consultas con los miembros de tu equipo ante de llegas a una decisión?	X		X		X		
24	¿Tu equipo y tu jefe inmediato valoran constantemente tu actitud?	X		X		X		
25	¿Te ves trabajando en esta organización después de 2 años?	X		X		X		
26	¿Tu actitud varia constantemente sobre las metas diarias que son establecidas?	X		X		X		
27	¿Lo tomas positivamente con responsabilidad cuando hay exceso de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda
Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

Lima, 21 de mayo

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEComunicación Laboral.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Comunicación Ascendente		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Generan confianza las reuniones de la empresa con las nuevas ofertas que se brinda al público?	X		X		X		
2	¿Las reuniones planificadas muestran un aumento de comunicación en tu trabajo?	X		X		X		
3	¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	X		X		X		
4	¿Me parece que la forma de comunicación a través de email es efectiva?	X		X		X		
5	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo?	X		X		X		
6	¿Mis compañeros y yo sabemos quién es nuestro jefe directo?	X		X		X		
DIMENSION 2 Comunicación Descendente		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuándo ocurre algún incidente te comunicas a tu jefe inmediato?	X		X		X		
8	¿Recibo "en forma oportuna" la información que requiero para el trabajo?	X		X		X		
9	¿La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	X		X		X		
10	¿Le gustaría realizar actividades de recreación dos veces al día antes de iniciar tus labores?	X		X		X		
11	¿La comunicación mediante mensaje, correos llegan a ser de buen entendimiento?	X		X		X		
12	¿La comunicación que te brinda tu jefe inmediato llega asertivamente?	X		X		X		
13	¿Tu jefe inmediato es proactivo en tu trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 3 Comunicación Horizontal								
14	¿Las experiencias laborales te facilitan mayor productividad?	X		X		X		
15	¿Mi jefe Directo me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades?	X		X		X		
16	¿Existen oportunidades para dar a conocer mis ideas y compartir las mejores prácticas de conocimientos dentro de mi área de trabajo?	X		X		X		
17	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
18	¿El equipo de gerentes invierte en los programas de aprendizaje y desarrollo de los empleados?	X		X		X		
19	¿La buena atención y/o actitud afecte el clima laboral?	X		X		X		
DIMENSION 4 Dirección de Comunicación								
20	¿Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias?	X		X		X		
21	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?	X		X		X		
22	¿La Dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?	X		X		X		
23	¿La comunicación es satisfecha con tu jefe inmediato y el trabajo que realiza?	X		X		X		
24	¿Me siento satisfecho con la empresa en la dirección estratégica de la organización?	X		X		X		
25	¿El equipo directivo está dispuesto en aceptar sus errores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de mayo del 2021.

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

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

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

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEGestión de Talento.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 CONOCIMIENTO								
1	¿El gerente mantiene reuniones regulares de equipo y de uno en uno para informar los proyectos de la empresa?	X		X		X		
2	¿La empresa te capacita constantemente sobre las actualizaciones de sus avances de los nuevos productos de venta?	X		X		X		
3	¿El gerente te evalúa tus capacidades?	X		X		X		
4	¿Con frecuencia la empresa te ofrece oportunidades de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿La empresa proporciona charlas y capacitaciones mensuales?	X		X		X		
6	¿Te capacitan constantemente sobre las nuevas mejoras del sistema operativo?	X		X		X		
DIMENSION 2 HABILIDAD								
7	¿Llega a ser constante la hora exacta del terminar a tiempo tu trabajo?	X		X		X		
8	¿Los objetivos y estrategias de la empresa te incentivan a desarrollar tus habilidades?	X		X		X		
9	¿Cuánto más promociones hay más se desarrolla tus habilidades?	X		X		X		
10	¿El director técnico te proporcionan información oportuna sobre tus tareas?	X		X		X		
11	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?	X		X		X		
12	¿Sería mejor incrementar mas tus aspiraciones de tu carrera profesional?	X		X		X		
13	¿Los incentivos cubren las labores que tu generas diariamente?	X		X		X		
DIMENSION 3 MOTIVACION								
14	¿El equipo y otros reconocen, valoran las contribuciones?	X		X		X		
15	¿Cuándo estoy en el trabajo, a menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día?	X		X		X		
16	¿Siempre estoy emocionado los lunes para ir trabajar?	X		X		X		
17	¿Tengo confianza en que contribuyo a los objetivos de la organización?	X		X		X		
18	¿Tu equipo te inspira a dar lo mejor de ti mismo?	X		X		X		
19	¿Te sientes respetado por tus compañeros, gerentes y la dirección de la organización?	X		X		X		
20	¿Es de tu agrado el trabajo que desempeñas diariamente?	X		X		X		
DIMENSION 4 ACTITUDES								
21	¿El personal se responsabiliza de sus errores en situaciones que se presentan en el momento?	X		X		X		
22	¿Te comunicas frecuentemente con respeto y profesionalmente con tu equipo?	X		X		X		
23	¿Siempre consultas con los miembros de tu equipo ante de llegas a una decisión?	X		X		X		
24	¿Tu equipo y tu jefe inmediato valoran constantemente tu actitud?	X		X		X		
25	¿Te ves trabajando en esta organización después de 2 años?	X		X		X		
26	¿Tu actitud varia constantemente sobre las metas diarias que son establecidas?	X		X		X		
27	¿Lo tomas positivamente con responsabilidad cuando hay exceso de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Orihuela Salazar Jimmy Carlos **DNI:** 25580673

Grado y Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO ORGANIZACIONAL



suficientes para medir la dimensión

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEComunicación Laboral.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Comunicación Ascendente								
1	¿Generan confianza las reuniones de la empresa con las nuevas ofertas que se brinda al público?	X		X		X		
2	¿Las reuniones planificadas muestran un aumento de comunicación en tu trabajo?	X		X		X		
3	¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	X		X		X		
4	¿Me parece que la forma de comunicación a través de email es efectiva?	X		X		X		
5	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo?	X		X		X		
6	¿Mis compañeros y yo sabemos quién es nuestro jefe directo?	X		X		X		
DIMENSION 2 Comunicación Descendente		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuándo ocurre algún incidente te comunicas a tu jefe inmediato?	X		X		X		
8	¿Recibo "en forma oportuna" la información que requiero para el trabajo?	X		X		X		
9	¿La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	X		X		X		
10	¿Le gustaría realizar actividades de recreación dos veces al día antes de iniciar tus labores?	X		X		X		
11	¿La comunicación mediante mensaje, correos llegan a ser de buen entendimiento?	X		X		X		
12	¿La comunicación que te brinda tu jefe inmediato llega asertivamente?	X		X		X		
13	¿Tu jefe inmediato es proactivo en tu trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 3 Comunicación Horizontal								
14	¿Las experiencias laborales te facilitan mayor productividad?	X		X		X		
15	¿Mi jefe Directo me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades?	X		X		X		
16	¿Existen oportunidades para dar a conocer mis ideas y compartir las mejores prácticas de conocimientos dentro de mi área de trabajo?	X		X		X		
17	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
18	¿El equipo de gerentes invierte en los programas de aprendizaje y desarrollo de los empleados?	X		X		X		
19	¿La buena atención y/o actitud afecte el clima laboral?	X		X		X		
DIMENSION 4 Dirección de Comunicación								
20	¿Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias?	X		X		X		
21	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?	X		X		X		
22	¿La Dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?	X		X		X		
23	¿La comunicación es satisfecha con tu jefe inmediato y el trabajo que realiza?	X		X		X		
24	¿Me siento satisfecho con la empresa en la dirección estratégica de la organización?	X		X		X		
25	¿El equipo directivo está dispuesto en aceptar sus errores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Orihuela Salazar Jimmy Carlos DNI: 25580673

Grado y Especialidad del validador: PSICÓLOGO CLÍNICO ORGANIZACIONAL

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

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

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

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



Lima, 21 de mayo del 2021.