



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en
Chavín Publicidad, Callao 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Gonzales Olano, Ivan Ericsson (ORCID: 0000-0003-4844-6506)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A mis padres por el apoyo en mi educación y en los momentos difíciles, a mi familia y amistades que de la misma manera brindaron el apoyo; en especial a mi esposa que durante esta etapa me brindo la fortaleza para poder llegar a la meta.

Agradecimiento:

A Dios por la bendición que me da día a día para poder llegar a los objetivos y a nuestro asesor Carranza que nos comparte su sabiduría y experiencia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra muestro	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas:

3.4.1	Expertos para validación del instrumento	16
4.1.1	Grado de relación según coeficiente de correlación	18
4.1.2	Correlación entre Gestión del talento humano y Clima laboral	19
4.1.3	Correlación entre Orientación y Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo	20
4.1.4	Correlación entre Desarrollo y Estilos de dirección	21
4.1.5	Correlación entre Seguimiento y Salarios y remuneraciones	21
4.2.1	Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Orientación	23
4.2.2	Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Desarrollo	23
4.2.3	Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Seguimiento	24
4.2.4	Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo	24
4.2.5	Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Estilos de dirección de líderes y jefes	25
4.2.6	Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Los salarios y remuneraciones	26

Resumen

La investigación propuso determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021. La metodología estructurada en el enfoque cuantitativo, método hipotético, tipo aplicada, diseño no experimental con corte transversal correlacional. La población evaluada fue los colaboradores de la empresa Chavín Publicidad que se encuentra en la provincia del Callao. La muestra fue de 42 colaboradores, con muestreo censal. Se aplicó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de 18 ítems (gestión del talento humano y clima laboral). Los resultados demostraron la correlación de las variables de estudio; la gestión del talento humano y el clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, se determina un coeficiente de correlación de 0.836 la cual se expresa como una correlación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y el clima laboral, además el resultado del valor de significancia de ,000 la cual es menor 0.05 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas variables.

Palabras clave: Clima laboral, colaboradores, liderazgo, gestión del talento humano

Abstract

The research proposed to determine the relationship between the management of human talent and the work environment in the face of covid-19 in Chavín Publicidad, Callao 2021. The structured methodology in the quantitative approach, hypothetical method, applied type, non-experimental design with correlational cross-section. The population evaluated was the collaborators of the company Chavín Publicidad located in the province of Callao. The sample consisted of 42 collaborators, with a census sample. The survey was applied and the instrument was the 18-item questionnaire (human talent management and work environment). The results demonstrated the correlation of the study variables; The management of human talent and the work environment in the face of covid-19 in Chavín Publicidad, Callao 2021, a correlation coefficient of 0.836 is determined, which is expressed as a very strong positive correlation between the management of human talent and the work environment, In addition, the result of the significance value of, 000, which is less than 0.05 with this finding, reinforces the relationship between both variables.

Keywords: Work environment, collaborators, leadership, human talent management

I. INTRODUCCIÓN:

La realidad problemática, la organización durante la pandemia manejaron diferentes dificultades en las áreas de la organización; no solo por el aspecto económico la cual cayó 11.12% según informe del INEI en el periodo 2020, además que las áreas en general se vieron afectadas para poder tomar decisiones y realizar operaciones durante la pandemia.

Por tal motivo es importante las funciones que realiza la gestión del talento humano juntos con las diferentes áreas se vio en la obligación de realizar procedimientos para que los colaboradores pudieran desenvolverse en la normalidad de lo posible en las diferentes funciones que realiza; como puede suceder en las instalaciones de la organización como en los hogares de los colaboradores que realizan Home Office.

Podemos comentar la gestión del talento humano incluye las diferentes funciones la cual realiza y a la vez se encarga de orientar, desarrollar y realizar seguimiento de los colaboradores para poder entender y comprender las reacciones o estados psicológicos pueden estar pasando durante la pandemia; y esto pueda estar afectando al clima laboral de la organización.

Según Rodríguez Siguiendo con los diferentes enfoques que se puedan dar, los posibles vínculos entre las diferentes necesidades y el logro profesional se puede indicar que al realizar una buena gestión del talento de los colaboradores pueden desarrollar niveles de emprendimiento y éxito que a través de ella seleccionara las necesidades y en está generando objetivos y desarrollando actitudes que ayudaran a su proyecto personal como laboral. (2015)

El clima laboral es una guía importante en toda organización, a través de ella podemos percibir como se siente el colaborador con las decisiones y objetivos que se realiza con la gestión del talento humano, por consiguiente, poder tomar medidas correctivas de acuerdo a los resultados; además tomar sugerencias para poder desarrollar futuros líderes y a través de ella impulsar al crecimiento en el aspecto laboral como personal.

De acuerdo a Bestvinová & Marková las diferentes situaciones como el insuficiente equipo de protección personal, prolongación en la edad laboral,

situaciones de estrés, etc., estas situaciones pueden generar un impacto de manera negativa en el clima laboral; estas exposiciones a los colaboradores pueden generar diferentes perjuicios como verse afectado en el aspecto de salud, rendimiento y otros resultados, por tal motivo es importante que los empleadores puedan minimizar los factores de riesgo; garantizando la comodidad y viabilidad para que se genere un entorno de máximo rendimiento y el empleado pueda realizar su desempeño de la manera más óptima. (2020)

Ahora en estos tiempos difíciles de sucesos o problemas personales que pueda estar pasando el colaborador, esto puede afectar en el aspecto laboral generando múltiples conflictos, bajo rendimiento y errores en sus funciones.

Esto lleva a que las diferentes dimensiones que pueda tener el clima laboral se pueden considerar como las normas internas, el manejo de los líderes dentro de las áreas y la remuneración o salario, esto vaya acorde a las funciones que realiza; además que podamos encontrar el punto de proporción entre el aspecto laboral y el aspecto personal para evitar cargas o estrés laboral en el colaborador.

El problema general de la investigación, ¿De qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021?, así mismo, se mencionan los problemas específicos los cuales se manifiestan de la siguiente manera (1) ¿cómo se relaciona la orientación y las condiciones ergonómicas del lugar del trabajo?, (2) ¿cómo se relaciona el desarrollo y los estilos de dirección de líderes?, (3) ¿cómo se relaciona el seguimiento y los salarios y remuneraciones?

La justificación de la investigación es entender como la gestión del talento humano se relaciona con el clima laboral de la empresa Chavín Publicidad durante la pandemia. Como los diferentes procedimientos y políticas de prevención que se toma puede tener resultados en la percepción del estado emocional de los colaboradores.

El objetivo general fue Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de igual manera, además se mencionan los objetivos específicos la cual se realizó el estudio, (1) determinar la relación entre la orientación y las condiciones

ergonómicas del lugar del trabajo, (2) determinar la relación entre el desarrollo y los estilos de dirección de líderes, (3) determinar la relación del seguimiento y los salarios y remuneraciones.

Por último, la hipótesis general es: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, así mismo, las hipótesis específicas son las siguientes: (1) existe relación significativa entre la orientación y las condiciones ergonómicas del lugar del trabajo, (2) Existe relación significativa entre el desarrollo y los estilos de dirección de líderes, (3) existe relación significativa entre el seguimiento y los salarios y remuneraciones.

II. MARCO TEÓRICO:

En las siguientes citas se estará mencionando antecedentes nacionales como internacionales de acuerdo al título de la investigación.

En el estudio realizado en el ámbito nacional se genera una relación en las variables.

El valor de la prioridad de la posición que cubre la gestión del talento humano en el clima laboral, para los correctos desarrollos y a la vez poder obtener el éxito de las empresas es de un amplio conocimiento, esto por las diferentes corrientes de investigación la cual son responsables de las teorías relacionadas con la gestión estratégica del capital humano, a manera las relacionada con la visión de las entidades empresariales y las organizaciones. (Naccha, 2017).

Como menciona el autor es de vital importancia la semejanza la cual se genera al asociarse la gestión del talento humano con el clima laboral, ya que a podemos transmitir la visión que tiene la empresa para que los colaboradores puedan llevar mantener esa misma visión poder lograr los objetivos a futuro.

En el siguiente estudio de la misma manera marca el grado de la relación entre la gestión del talento y el clima laboral para tener mejores resultados positivos. Por lo tanto:

En lo amplio de la historia, la humanidad ha se ha desempeñado en diferentes labores esto fue realizado en pequeños grupos o a la vez en sociedad, hasta en la actualidad se llega a visualizar realizando diferentes funciones como las instituciones u organizaciones a nivel local, como nivel nacional o internacional, la cual se llega a resaltar por tener un objetivo de manera común, esto se logra a través de un esfuerzo en conjunto, con las diferentes normas, reglas establecidas, instrucciones, el manejo de los colaboradores se encuentra orientado en generar valores y a la obtención de metas establecidas en la organizaciones que se desempeña. (Pastor y Pastor, 2018)

Como se menciona, la humanidad siempre trabajo de la mejor manera en conjunto demostrando fortaleza y consiguiendo metas a corto plazo, mediano y largo plazo; de esta forma aplica a las organizaciones y a la vez poder trabajar en equipo para conseguir los resultados deseados.

Se estará citando estudios internacionales sobre la Gestión del Talento Humano y Clima Laboral de manera nos permita profundizar las diferentes problemáticas que se puede tener a nivel internacional.

La globalización tiene gran influencia en las diferentes funciones que realizan las organizaciones, por tal motivo redefine las diferentes políticas y normas de la gestión del talento humano, con ello buscar conservar la capacidad y la eficacia de los trabajadores. De la misma manera que los nuevos estudios acerca del trabajo del área de talento humano dan como resultado que la venta competitiva que tiene toda organización sea ámbito nacional como internacional se encuentra en los recursos humanos, el desenvolvimiento y ejecución de los objetivos de gran importancia y las estrategias realizadas de una organización, pues no solo se apoya en los diferentes recursos como son los recursos financieros, naturales o tecnológicos. (Bravo, 2017)

Como se menciona, los tiempos y los cambios que suceden en el mundo exigen a las organizaciones ingresar a un dinamismo constante para poder tener una ventaja competitiva con otros mercados, no solo en el país de origen, tenemos que agregar ahora a los diferentes países del continente, esto se logró a través de la globalización.

En el lapso de los tiempos, los directivos de las empresas tenían la postura que el triunfo de una empresa se debía de manera exclusiva de la gestión de los capitales financieros, físicos y corporativos, a pesar de ello, en los actuales tiempos se ha confirmado la importancia de exigir en modelos organizacionales estratégicos dándole mayor categoría a los colaboradores de las empresas y su desempeño, que permitan ayudar a los objetivos corporativos. (Gualpa, 2019)

Por tal motivo la gestión de los diferentes recursos de las organizaciones es muy importante como el factor económico, infraestructura para poder realizar las operaciones y otros recursos, pero como se menciona en las diferentes citas

es de vital importancia el factor humano para poder lograr un gran desempeño y de esta manera lograr grandes objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Por tal motivo el punto se detallará las teorías e investigaciones de las variables como de las dimensiones realizada por diferentes autores.

La variable de **Gestión del Talento Humano** posee gran jerarquía por motivos que de acuerdo a las funciones que realiza puede determinar en mejoras en el ambiente de trabajo.

La gestión del talento humano demanda seleccionar, orientar, recompensar, reclutar, auditar, desarrollar y dar seguimiento a los trabajadores, también recopilar la información para obtener una de datos la cual se pueda consultar de manera confiable de manera se realice las tomas de decisiones, que los colaboradores se perciban el compromiso con la organización y además experimentar el sentido de conveniencia, solo a través de esta manera se conseguir alcanzar la calidad, la productividad y el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización. (Vallejo, 2016)

La gestión que realizan es de un grado de responsabilidad muy importante, ya que las decisiones que pueda tomar causan gran impacto en las diferentes áreas por las funciones que realizan; además gestionan el recurso más significativo en la organización la cual es el factor humano.

En la primera dimensión tocaremos el punto de **orientar** la cual lo detallaremos en lo siguiente.

La orientación en el proceso por el cual se investiga la manera de informar al nuevo colaborador los diferentes metas y objetivos de la organización, además del ambiente de trabajo. Si el colaborador ha sido aprobado por la organización, se inicia una etapa de adaptación cultural: la cual dos mundos de experiencias se conectan. (Mendoza, 2013)

Al orientar al colaborador podemos brindar información y terminar con las dudas que se pueda tener, ya que se comunica diferentes pautas, normas políticas que se pueda tener en la empresa. De esta manera el colaborador pueda desenvolverse sabiendo las políticas que pueda tener la organización.

En la segunda dimensión tocaremos el punto de **desarrollo** la cual es parte transcendental en la gestión de los recursos humanos; por tal motivo genera un crecimiento en el aspecto laboral como profesional.

El desarrollo envuelve un amaestramiento que va sobre un escalón más de la función efectivo que realiza y tiene una orientación a largo plazo. Entrena a los colaboradores para conservar el ritmo con la empresa a tal modo ésta se desarrolle y crezca. Las actividades de capacitación y desarrollo tienen el potencial de formar a los empleados de una organización con sus estrategias corporativas. (Mondy, 2010)

Por tal motivo el desarrollo ayuda a toda organización porque nos brinda un crecimiento a largo plazo y esto cuando se aplica a los colaboradores tienen un crecimiento en lo profesional alineado con los objetivos de la empresa.

En la tercera dimensión que es el **Seguimiento** es uno de los pilares fundamentas que realiza la gestión del talento humano porque nos ayuda a poder cerrar brechas entre los colaboradores y las funciones que realiza.

El seguimiento visualiza desempeño de las piezas que integra el equipo, suministra una retroalimentación constante, soluciona diferentes tipos de problemas además gestiona cambios, con el fin de poder generar un desempeño optimo sobre el proyecto o tareas; esto se puede canalizar en las conductas, da solución a los conflictos y puede resolver diferentes problemas. (Agudelo, 2019)

De esta manera se puede generar un mejor clima trabajo ya que a través de las evaluaciones que se realiza a los colaboradores nos puede generar indicadores y a través de ella corregir los problemas que se pueda tener en el ambiente de trabajo.

La otra variable que vamos se tocar es el de **Clima Laboral** la cual es un indicador muy importante para saber el nivel de satisfacción de los colaboradores; además que nos permite minimizar las brechas y el dar el alcance sobre los objetivos planificado por la organización.

Se menciona que el clima laboral integra uno de los factores de gran importancia la cual se puede medir en toda empresa, la cual se encuentra ajustado por varios puntos: las cuales puede ser como condiciones ergonómicas del lugar del

trabajo, el equipamiento para realizar funciones y las normas internas de funcionamiento, todo ello atraviesa las actitudes o comportamientos de los colaboradores que integran los diferentes equipos de trabajo, además estilos de dirección de líderes y jefes, las remuneraciones y salarios recibidos, y además podemos mencionar la identificación que percibe el colaborador y la satisfacción de cada empleado de acuerdo a las diferentes que ejecuta o realiza en el ambiente de trabajo. (Gan y Triguine, 2012)

Como se menciona el clima laboral es de gran importancia en las organizaciones la cual se puede registrar y conocer las necesidades de las condiciones de trabajo como además del aspecto de psicólogo del colaborador.

De tal manera en la cuarta dimensión tocamos el punto de las **condiciones ergonómicas del lugar del trabajo** para poder generar un clima cómodo de trabajo para que se pueda desempeñar las funciones de manera correcta.

La importancia de la ergonomía es adecuar los dispositivos, las ocupaciones y los equipos a la necesidad y capacidad de los individuos, optimizando su comodidad, eficiencia, eficacia y sobre todo la seguridad. Otros puntos que podemos agregar son: reducir enfermedades causadas por el estrés, reducir lesiones y además tratar de disminuir los costos por incapacidad temporal; mejorar los ambientes y la calidad de vida de los empleados en el centro de labores; tratar de disminuir la carga física y el agotamiento que se genera por los procesos , psicofísica y el cansancio mental; elegir el procedimiento más conveniente para el colaborador pueda tener opciones disponibles de realizar, modo que el colaborador resulte agradable, que se sienta conforme con las condiciones que se le brinda, con seguridad en el aspecto de riesgo como de salud. (Obregón, 2016)

De esta manera se brinda gran importancia a la ergonomía para poder medir el clima laboral, por motivos que al brindar todas las comodidades en el área trabajo nos resulta productivo para lograr los objetivos principales de la organización.

La quinta dimensión la cual es **estilos dirección de líderes y jefes** nos brinda un soporte la cual de acuerdo a las decisiones que pueden tomar nos brinda un impacto en el clima laboral por la razón que son los encargados de

guiar a los colaboradores a lograr las metas y objetivos planificados por la empresa.

Consiente en precisar el liderazgo organizacional como la capacidad de organizar y coordinar con los colaboradores de un equipo de trabajo, de esta manera efectuar con las metas presentadas de modo sostenible por medio de trabajos la cual impliquen el pequeño gasto de mando en medio de un ambiente dinámico, además de un buen cuadro de certeza, un positivo clima de trabajo, una disposición de servicio, seguridad y reforzando la identificación de grupo y el crecimiento de las personas. (Sandoval, 2016)

Por lo mencionado es importante que los líderes tengan capacidad de poder gestionar a los colaboradores para que logren ejecutar sus funciones de manera eficaz y además poder ofrecer el apoyo a los colaboradores en situaciones que pueden afectar sus funciones como el clima laboral.

La sexta dimensión nos habla sobre los **salarios y remuneraciones** la cual es importante porque brinda un ingreso a los colaboradores de acuerdo las funciones que realiza y la responsabilidad que determina dentro de la organización.

Es frecuente manejar la expresión compensación como una manera de conseguir todo lo que los colaboradores realizan para obtener un ingreso a cambio de su trabajo. De lo que perciben, un fragmento muy trascendental está conformada por el sueldo o salario, como sea el caso, el incentivo cuando lo hay, y las prestaciones, de manera de efectivo como en especies. La otra porción del sueldo corresponde al gusto individual obtiene, con el cumplimiento de sus funciones y de las circunstancias laborales en que este se produzca a acabo. (Juárez y Carrillo, 2014)

Por tal motivo es importante que las organizaciones realicen estudios y tengan elementos técnicos para poder el nivel de sueldo de los colaboradores de acuerdo a las funciones que realizan y a la vez el mercado laboral de acuerdo a su rubro; si tiene un resultado por debajo de las expectativas de los colaboradores puede resultar perjudicial en la motivación que puedan tener cuando realicen sus funciones.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

La siguiente investigación se realizó de tipo aplicada, porque de acuerdo a lo estudiado se busca generar nuevas conclusiones sobre los puntos estudiados y aportar o recomendar de acuerdo a los resultados.

La investigación aplicada toma como propósito el estudio o análisis de un problema aplicado a un ejercicio o acción. Además, podemos mencionar o añadir nuevos hechos [...], de manera que podemos confiar en las acciones que se muestran en evidencia, con este resultado la información obtenida de manera reciente puede ser de gran utilidad y estimable para la teoría. Agrupa su vigilancia en las diferentes posibilidades de dar alcance a la práctica las teorías frecuentes. (Baena, 2014)

Se determinó el diseño sea no experimental por motivos la cual se observa las variables y se procede a realizar el estudio mas no se manipula.

Investigación no experimental designada para las investigaciones por la cual no se realizará ninguna modificación en la teoría. (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018)

Además, se señala que la investigación con corte transversal correlacional, transversal porque el levantamiento de los datos se da en un momento determinado; y correlacional porque se busca establecer el nivel de relación entre ambas variables de estudio la cual es gestión del talento humano y el clima laboral.

Los diseños de tipo transversales recaban la información o los datos en un instante definido, en un momento único. Lo que se busca es comentar las características de las variables y poder observar los acontecimiento, hechos o percepciones en un tiempo dado. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014)

Posee como propósito visualizar la correlación o determinar el valor de sociedad (no causal) que coexiste y esto se puede dar de manera plural entre dos o más condiciones, conocimientos, o variables en una muestra o argumento particular. (Gallardo, 2017)

Para la siguiente investigación se adoptó el enfoque cuantitativo por motivos que se procesaron los datos recolectados de manera cuantitativa y todo ello a través del cuestionario para poder lograr medir las variables.

Se puede mencionar que este tipo de enfoque nos permite poder evaluar las hipótesis con una base numérica llegando a la finalidad de poder acertar o hallar los comportamientos y de este se determina las diferentes conclusiones. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014)

Además, para la investigación el método que se determino fue el hipotético deductivo por motivos que se toma la hipótesis en cuenta y se basa en poder obtener conclusiones.

Se refiere que este tipo de método hipotético deductivo nos accede en poder alcanzar soluciones estas a través de los diferentes problemas que se plantearon por la formulación de hipótesis. (Pérez y Rodríguez, 2016)

3.2. Variable y operacionalización

En esta investigación se pudo describir las dos variables de estudio la cuales son Gestión del talento humano y clima laboral. En los siguientes párrafos se va a proceder a definir las variables de estudio de las formas conceptuales, operacional y dimensiones de estudio.

Variable: Gestión del talento humano

Definición conceptual

La Gestión de talento humano ayuda para realizar funciones de todo el argumento relacionado con la elaboración, el sostenimiento y el perfeccionamiento de la potencia de trabajo e innovar en maneras de composición que aprueben la edificación de culturas organizacionales consistentes, son importantes: la motivación, el trabajo en equipo, el liderazgo y el grupo de los diferentes métodos de comunicación, negociación y elaboraciones para los diferentes cambios que se realiza. (Rondón, 2017)

Definición operacional

Las diferentes dimensiones planteadas por Vallejo (2016) para la gestión del talento humano está determinado por (1) orientar; (2) desarrollar y (3) Seguimiento.

Se puede comentar que **orientar** en el proceso por el cual se investiga la manera de informar al nuevo colaborador los diferentes metas y objetivos de la organización, además del ambiente de trabajo. Si el colaborador ha sido aprobado por la organización, se inicia una etapa de adaptación cultural: la cual dos mundos de experiencias se conectan. (Mendoza, 2013)

De la misma manera el **desarrollo** envuelve un amaestramiento que va sobre un escalón más de la función efectivo que realiza y tiene una orientación a largo plazo. Entrena a los colaboradores para conservar el ritmo con la empresa a tal modo ésta se desarrolle y crezca. Las actividades de capacitación y desarrollo tienen el potencial de formar a los empleados de una organización con sus estrategias corporativas. (Mondy, 2010)

Además, el **seguimiento** visualiza desempeño de las piezas que integra el equipo, suministra una retroalimentación constante, soluciona diferentes tipos de problemas además gestiona cambios, con el fin de poder generar un desempeño óptimo sobre el proyecto o tareas; esto se puede canalizar en las conductas, da solución a los conflictos y puede resolver diferentes problemas. (Agudelo, 2019)

De esta misma manera se consideró tres indicadores por cada dimensión de la investigación generando un total de dieciocho indicadores la cual nos ayudara a medir, generando cada una un ítem.

Variable: Clima laboral

Definición conceptual

Como se menciona es de mucha importancia el clima laboral porque estas pueden incidir en las organizaciones y además afectan de manera directa en la productividad de los colaboradores, en el rendimiento de cada uno de ellos, en

la imagen de la organización; pero sobre todo en el ambiente de trabajo; si se tiene un mal clima puede causar perjuicios en la organización como en el colaborador y puede causar problemas de salud. (Gonzales, 2016).

Definición operacional

Las diferentes dimensiones planteadas por Gan y Triguine (2012) para el clima laboral esta determinado por (1) condiciones ergonómicas del lugar del trabajo, (2) estilos de dirección de líderes y jefes, (3) los salarios y remuneraciones.

Las **condiciones ergonómicas del lugar del trabajo** es adecuar los dispositivos, las ocupaciones y los equipos a la necesidad y capacidad de los individuos, optimizando su eficacia, la eficiencia, la seguridad y comodidad de trabajo, otros que podemos agregar son los siguientes: reducir enfermedades y lesiones; minimizar costos por incapacidad; realizar mejoras en los ambientes de trabajo y a través de ella repercute en la calidad de vida de los colaboradores. (Obregón, 2016)

Podemos comentar que los **estilos dirección de líderes y jefes** consiente en precisar el liderazgo organizacional como la capacidad de organizar y coordinar con los colaboradores de un equipo de trabajo, de esta manera efectuar con las metas presentadas de modo sostenible por medio de trabajos la cual impliquen el pequeño gasto de mando en medio de un ambiente dinámico, además de un buen cuadro de certeza, un positivo clima de trabajo, una disposición de servicio, seguridad y reforzando la identificación de grupo y el crecimiento de las personas. (Sandoval, 2016)

Además, los **salarios y remuneraciones** es frecuente manejar la expresión compensación como una manera de conseguir todo lo que los colaboradores realizan para obtener un ingreso a cambio de su trabajo. De lo que perciben, un fragmento muy trascendental está conformada por el sueldo o salario, como sea el caso, el incentivo cuando lo hay, y las prestaciones, de manera de efectivo como en especies. (Juárez y Carrillo, 2014)

De esta misma manera se consideró tres indicadores por cada dimensión de la investigación generando un total de dieciocho indicadores la cual nos ayudara a medir, generando cada una un ítem.

El trabajo de investigación se utilizó la escala de medición ordinal “Nivel de dimensión que retrata la disposición que entran las cosas o los individuos en una particularidad. (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio está conformado por los colaboradores de la empresa Chavín Publicidad la cual está ubicada en la provincia constitucional del Callao.

Se puede definir a la población es el resultado total de un grupo de partes o asuntos, sean estos sujetos, cosas o sucesos, que intervienen en definitivas peculiaridades o un juicio; y se logra identificar como distinguir el área de beneficio para realizar estudios. (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018)

Los criterios de para realizar la inclusión, para la investigación se contará con las siguientes características para que forman parte de la población, los colaboradores que tengan un vínculo laboral con la empresa.

Criterios de exclusión, no se estarán considerando al, proveedores de apoyo, clientes, empresas brindadoras de servicio, etc., la cual no tenga una conexión de empleado colaborador.

Para este proyecto se tomará una muestra de 40 colaboradores de la empresa, la cual representa el total de los colaboradores que realizan funciones en la empresa contando con las características de inclusión y exclusiones ya mencionadas.

La muestra estadística es la porción o subconjunto de módulos distintivas de un grupo convocado de la población o universo, elegidas de forma al azar, y que se sujeta al estudio científico para poder llegar a la meta de lograr conclusiones confiables para el universo total del estudio, dentro de unos términos de error y de probabilidad la cual pueden hallarse dentro de los casos. (López y Fachelli, 2015)

Para la investigación se procedió con el muestreo de tipo censal, es decir, que la muestra viene a ser toda la población, este tipo de método se aplica para poder saber las diferentes opiniones de todos los participantes.

Se aplica cuando se necesita o pretendemos comprobar y necesitamos contener todos los casos como individuos, plantas, animales, objetos del universo o la población de estudio. (Hernández, Fernández, Baptista 2014)

La unidad de análisis son cada uno de los colaboradores de la empresa Chavín Publicidad S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Sobre la técnica de recolección de datos, para poder medir las variables a estudiar la cuales son gestión del talento humano y clima laboral se utilizó la técnica de la encuesta; con la finalidad de poder obtener los datos de manera específicos de la muestra.

A través de la encuesta se obtener conclusiones que son observadas; es por tal motivo que la encuesta nos ayuda a realizar procedimientos utilizando la recolección de datos y realizando preguntas de acuerdo a las hipótesis o problemática que se encuentre en investigación. (Torres, Paz, Salazar, 2019)

Sobre el instrumento de recolección de datos se realizó a través del cuestionario, la cual corresponde de manera concreta al formato técnico que se utilizó en la encuesta; de esta nos ayudará a evaluar las variables ya mencionadas en la empresa Chavín Publicidad S.A.C.

Se menciona que el cuestionario brinda un listado de diferentes consultas de manera escrita, estas consultas se les brinda a los participantes de manera incógnita deberán responder. (Gallardo, 2017)

El cuestionario está formado por el escalamiento de tipo Likert, todo ello compuesto por 18 ítems que ayudaron a medir las 2 variables que son gestión del talento humano y clima laboral. Cada ítem contiene 5 alternativas de respuesta para a través de ella poder conocer y poder tener cobertura de los objetivos planteado y tomados en la investigación.

La escala de Likert se basa en un grupo de ítems exhibidos en representación de afirmaciones o reflexiones, de esta forma se necesita y solicita la predisposición de los colaboradores. Con ello se muestra cada aseveración y además se solicita a la persona o grupo de personas que demuestre su reacción

de manera preferente en uno de las alternativas de las cinco opciones o categorías que le brinda en la escala. Las diferentes categorías se le designa un valor de manera numérica. De esta manera el colaborador logra una calificación en relación de la aceptación o afirmación, al dar por terminado se brinda la puntuación total, adicionando algunos puntos logrados en correlación con todas las aseveraciones. (Hernández Fernández, Baptista, 2014)

Con respecto a la validación del cuestionario, esto fue revisado y validado por el juicio de expertos, la cual denotaron la estructura de cada pregunta o ítem para la coherencia y sobre la relevancia de cada información solicitadas a los participantes de la investigación.

Tabla 3.4.1
Expertos para validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DEL EXPERTO
Doctor	Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable
Doctor	Rosel César Alva Arce	Aplicable
Doctora	Teodoro Carranza Estela	Aplicable

3.5. Procedimientos.

El estudio se realizó la recolección de datos con la autorización del apoderado de la empresa Chavín Publicidad S.A.C. De esta manera se informará a los colaboradores, se le orientara sobre el estudio que se va a realizar y la participación que tendrán dentro de los instrumentos. Para la toma se realizará mediante el formulario de Google la cual es de fácil acceso y de uso.

3.6. Método de análisis de datos.

Como primer punto, se estará armando la base de datos con la información tomada de las encuestas ejecutadas a los diferentes colaboradores de la organización con relación a las dos variables, para que después sea analizada por el software de SPSS V.26.

En segundo lugar, se mostrará los resultados de la investigación la cual fueron procesados por el programa.

Por último, se realizará las pruebas de hipótesis y se estará publicando los resultados.

3.7. Aspectos éticos.

La siguiente investigación que se realizó tomo los diferentes principios éticos y además de las normas del Código Nacional de la Integridad Científica, es importante mencionar que estas se basan en la moralidad de la ciencia con las buenas prácticas y el manejo para poder conducir y utilizar las conclusiones de la misma ciencia. En el proceso de la actividad se mencionarán los principios que fueron tomadas como (a) Protección del sujeto y los datos obtenidos, (b) Objetividad e imparcialidad, (c) Veracidad, justicia y responsabilidad, (d) Honestidad, (e) Transparencia, (f) Integridad. (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2019)

Por tal motivo se realizó las coordinaciones pertinentes con el apoderado de empresa Chavín Publicad S.A.C. de manera anticipadas para poder acceder a las informaciones sobre el rubro, el número de colaboradores y a la vez poder brindarle un resultado con posibles mejoras la cual pueda aplicar. Todo el análisis con los resultados que se puedan dar será brindado para que ellos realicen la gestión que sea necesaria para una mejora.

Además, para agregar que el estudio que se realizara no manifiesta ninguna copia o plagio pe de otros proyectos de investigación o de otro autor, ya que se revisadas y citadas de manera correcta de acuerdo al manual APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Inferencial

4.1.1 Prueba de Hipótesis de Correlación Rho Spearman

Son herramientas que nos permite medir la correlación de las variables que se realizó el estudio, esto se da para un nivel de medición ordinal, a modo de que el objeto o individuo de estudio, o las diferentes unidades de observación, análisis de la muestra llegan a entablar un orden por rangos. Son coeficientes manejados y a través de ella poder obtener una relación de manera estadística aplicando la escala tipo Likert. (Hernández, Fernández, 2014)

TABLA 4.1.1: Grado de relación según coeficiente de correlación.

RANGO	INTERPRETACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, 2014

Regla de toma de decisión:

Cuando el nivel de significancia: “p-valor” es < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

Cuando el nivel de significancia: “p-valor” es ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_1).

Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

Tabla 4.1.2: Correlación entre Gestión del talento humano y Clima laboral.

Correlaciones				
		GESTION	CLIMA	
Spearman's rho	GESTION	Correlation	1,000	,836**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	40	40
CLIMA	CLIMA	Correlation	,836**	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	40	40

Interpretación: En la siguiente tabla podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.836, la cual se expresa como una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Además, se visualiza que el valor de Sig. ,000, la cual es $< 0,05$ es decir se rechaza la hipótesis nula (H₀), y podemos aceptar la hipótesis alterna (H₁). Se concluye con lo siguiente la cual existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

Prueba de Hipótesis Especifico 1:

H₀: No existe relación significativa entre la orientación y las condiciones ergonómicas del lugar del trabajo ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la orientación y las condiciones ergonómicas del lugar del trabajo ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

Tabla 4.1.3: Correlación entre Orientación y Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo

			Correlaciones	
			ORIENTACIÓN	CONDICIONES
Spearman's rho	ORIENTACION	Correlation	1,000	,385**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,014
		N	40	40
	CONDICIONES	Correlation	,385**	1,000
		Coefficient		
Sig. (2-tailed)		,014	.	
	N	40	40	

Interpretación: En la siguiente tabla podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.385, la cual se expresa como una correlación positiva media entre las dimensiones. Además, se visualiza que el valor de Sig. ,014, la cual es $< 0,05$ es decir se rechaza la hipótesis nula (H_0), y podemos aceptar la hipótesis alterna (H_1). Se concluye con lo siguiente la cual existe una relación entre la orientación y las condiciones ergonómicas del lugar del trabajo ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

Prueba de Hipótesis Especifico 2:

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo y los estilos de dirección de líderes ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo y los estilos de dirección de líderes ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

Tabla 4.1.4: Correlación entre Desarrollo y Estilos de dirección.

			Correlaciones	
			DESARROLLO	ESTILOS
Spearman's rho	DESARROLLO	Correlation Coefficient	1,000	,642**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	40	40
	ESTILOS	Correlation Coefficient	,642**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	40	40

Interpretación: En la siguiente tabla podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.642, la cual se expresa como una correlación positiva considerable entre dimensiones. Además, se visualiza que el valor de Sig. ,000, la cual es $< 0,05$ es decir se rechaza la hipótesis nula (H_0), y podemos aceptar la hipótesis alterna (H_1). Se concluye con lo siguiente la cual existe una relación entre el desarrollo y los estilos de dirección de líderes ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

Prueba de Hipótesis Especifico 3:

H_0 : No existe relación significativa entre el seguimiento y los salarios y remuneraciones ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

H_1 : Existe relación significativa entre el seguimiento y los salarios y remuneraciones ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

Tabla 4.1.5: Correlación entre Seguimiento y Salarios y remuneraciones.

			Correlaciones	
			SEGUIMIENTO	SALARIOS
Spearman's rho	SEGUIMIEN TO	Correlation Coefficient	1,000	,428**

	Sig. (2-tailed)	.	,006
	N	40	40
SALARIOS	Correlation Coefficient	,428**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,006	.
	N	40	40

Interpretación En la siguiente tabla podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.428, la cual se expresa como una correlación positiva media entre las dimensiones. Además, se visualiza que el valor de Sig. ,006, la cual es $< 0,05$ es decir se rechaza la hipótesis nula (H_0), y podemos aceptar la hipótesis alterna (H_1). Se concluye con lo siguiente la cual existe una relación entre el seguimiento y los salarios y remuneraciones ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.

4.2 Análisis Descriptivo

Como se menciona a continuación, se realizó la encuesta a los 40 trabajadores de la empresa Chavín Publicidad, en el distrito del Callao, 2021.

DIMENSION 1: Orientación

Tabla 4.2.1: Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Orientación.

		Frequen		Valid	Cumulative
		cy	Percent	Percent	Percent
Valid	MUY	1	2,5	2,5	2,5
	DESACUERDO				
	DESACUERDO	3	7,5	7,5	10,0
	INDIFERENTE	26	65,0	65,0	75,0
	DE ACUERDO	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados consolidados la tabla, podemos llegar a las siguientes conclusiones, el 75% de los datos sobre la orientación, de los colaboradores de Chavín Publicidad constituye la brecha; está compuesta por un 65% indiferente, 7.5% en desacuerdo y 2.5 muy desacuerdo. El 25% de los encuestados considero que la empresa les brinda orientación.

DIMENSION 2: Desarrollo

Tabla 4.2.2: Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Desarrollo.

		Frequen		Valid	Cumulative
		cy	Percent	Percent	Percent
Valid	DESACUER	2	5,0	5,0	5,0
	DO				
	INDIFERENT	25	62,5	62,5	67,5
	E				
	DE	13	32,5	32,5	100,0
	ACUERDO				
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados consolidados la tabla, podemos llegar a las siguientes conclusiones, el 67.5% de los datos sobre el desarrollo, de los colaboradores de Chavín Publicidad constituye la brecha; está compuesta por un 62.5% indiferente y 5% en desacuerdo. El 32.5% de los encuestados considero que la empresa les brinda desarrollo.

DIMENSION 3: Seguimiento

Tabla 4.2.3: Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Seguimiento.

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DESACUERDO	3	7,5	7,5	7,5
	INDIFERENTE	24	60,0	60,0	67,5
	DE ACUERDO	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados consolidados la tabla, podemos llegar a las siguientes conclusiones, el 67,5% de los datos sobre el seguimiento, de los colaboradores de Chavín Publicidad constituye la brecha; está compuesta por un 60% indiferente y 7.5% en desacuerdo. El 32.5% de los encuestados considero que se brinda el seguimiento correspondiente.

DIMENSION 4: Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo

Tabla 4.2.4: Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo.

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MUY DESACUERDO	1	2,5	2,5	2,5

DESACUERDO	1	2,5	2,5	5,0
INDIFERENTE	25	62,5	62,5	67,5
DE ACUERDO	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados consolidados la tabla, podemos llegar a las siguientes conclusiones, el 67.5% de los datos sobre el desarrollo, de los colaboradores de Chavín Publicidad constituye la brecha; está compuesta por un 62.5% indiferente, 2.5% en desacuerdo y 2.5 muy desacuerdo. El 32.5% de los encuestados considero que la empresa les brinda condiciones ergonómicas del lugar del trabajo.

DIMENSION 5: Estilos de dirección de líderes y jefes

Tabla 4.2.5: Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Estilos de dirección de líderes y jefes.

		Frequen		Valid	Cumulative
		cy	Percent	Percent	Percent
Valid	MUY	1	2,5	2,5	2,5
	DESACUERDO				
	DESACUERDO	2	5,0	5,0	7,5
	INDIFERENTE	22	55,0	55,0	62,5
	DE ACUERDO	14	35,0	35,0	97,5
	MUY DE	1	2,5	2,5	100,0
	ACUERDO				
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados consolidados la tabla, podemos llegar a las siguientes conclusiones, el 62,5% de los datos sobre los estilos de dirección de líderes y jefes, de los colaboradores de Chavín Publicidad constituye la brecha; está compuesta por un 55% indiferente, 5% en desacuerdo y 2.5 muy desacuerdo. El 37.5% de los encuestados considero que se utiliza los estilos de dirección de líderes y jefes.

DIMENSION 6: Los salarios y remuneraciones

Tabla 4.2.6: Distribución de la frecuencia de datos sobre la dimensión Los salarios y remuneraciones

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MUY DESACUERDO	2	5,0	5,0	5,0
	INDIFERENTE	17	42,5	42,5	47,5
	DE ACUERDO	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados consolidados la tabla, podemos llegar a las siguientes conclusiones, el 47.5% de los datos sobre los salarios y remuneraciones, de los colaboradores de Chavín Publicidad constituye la brecha; está compuesta por un 42.5% indiferente y 5% en desacuerdo. El 52.5% de los encuestados considero que la empresa les brinda salarios y remuneraciones de acuerdo al mercado.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación, fue determinar la relación de las dos variables las cuales son la gestión del talento humano y el clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a la recopilación de datos, obteniendo los siguientes resultados y además utilizando la prueba de hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.836 se determina como una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio las cuales son gestión del talento humano y el clima laboral, además el resultado del valor de significancia de ,000 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas variables.

Como se menciona la gestión del talento humano en las organizaciones actuales se ha producido un cambio de manera drástica, con el trascurrir de los tiempos; en pasado siglo, se utilizaba a los stakeholders como una salida más para la organización y el área de recursos humanos solo realizaba funciones determinadas como la contratación de colaboradores y control de planillas; en los tiempos actuales, se entiende la importancia de armar equipos de trabajo que sientan el compromiso y además se sientan identificados con la organización, esto a consecuencia de la percepción del colaborador con relación a las oportunidades que propone la empresa para crecer y desarrollarse personal y profesionalmente. (Diaz y Quintana, 2021)

Además, el clima laboral ofrece los escenarios óptimos para que los colaboradores de una empresa puedan sentirse motivados y con ello cumplir con las funciones de manera eficiente, y esto influye en gran proporción en la productividad como en el desarrollo del talento humano, y se logra entender como la percepción que los colaboradores poseen en común sobre las políticas y prácticas que se ejecutan en la institución que se muestran como normas y pautas de comportamiento dentro de la empresa. (Maritza, Tulcan y Chaucanes, 2021)

Objetivo específico 1, fue determinar la relación de las dos dimensiones las cuales son la orientación y las condiciones ergonómicas del lugar del trabajo ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a los resultados y

además utilizando la prueba de hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.385 la cual se expresa como una correlación positiva media entre las dimensiones, además el resultado del valor de significancia de ,014 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas dimensiones.

Adicional en la distribución de frecuencia de la dimensión de orientación nos brinda el resultado que el 75% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 25% de los encuestados perciben que se le brinda la orientación necesaria en el trabajo. Sobre la dimensión de condiciones ergonómicas del lugar del trabajo nos brinda el resultado que el 67.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 32% de los encuestados perciben que se le brinda las condiciones ergonómicas para poder realizar sus funciones.

Se menciona que el orientar es brindar la información necesaria al colaborador que realizara nuevas funciones, puede suceder por un ingreso, asenso o también por una reubicación en la misma organización. (Cava, 2018)

Podemos indicar que las dificultades de salud se encuentran relacionado a las condiciones ergonómicas inadecuadas, esto se da por motivos de los trastornos musculoesqueléticos; la cual es el resultado de patologías que la estadística demuestra que van en crecimiento y son múltiples los factores que se van descubriendo como casusa. (Alvear, Neusa y Argoti, 2018)

Objetivo específico 2, fue determinar la relación de las dos dimensiones las cuales son el desarrollo y los estilos de dirección de líderes ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a los resultados y además utilizando la prueba de hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.642 la cual se expresa como una correlación positiva considerable entre las dimensiones, además el resultado del valor de significancia de ,000 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas dimensiones.

Adicional en la distribución de frecuencia de la dimensión de desarrollo nos brinda el resultado que el 67.5% de los datos tomados constituye la brecha y

solo el 32.5% de los encuestados perciben que se le brinda el desarrollo laboral necesaria en el trabajo. Sobre la dimensión de estilos de dirección de líderes y jefes nos brinda el resultado que el 62.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 37.5% de los encuestados perciben que se realiza los estilos de dirección de líderes y jefes.

Es importante el desarrollo de competencia para que se genere una estimulación de adquirir nuevos conocimientos de manera constante, la utilización de las misma y de manera emprendedora, a la vez que la postura en el valor del talento que se necesita para marcar la diferencia, además de poder adaptar y ampliar las oportunidades dentro de la organización. (Gonzales y Martínez, 2020)

Por consiguiente, los estilos para liderar un equipo o grupo de trabajo pueden variar de manera regular en sus dimensiones, se valida de manera teórica que los líderes dominan y aplican más de un solo estilo para que puedan realizar su función de acompañar a los colaboradores en los procesos de cambio y transformación; esto involucra que los líderes deben dominar y activar el estilo necesario dependiendo la situación o contexto en que sucede. No existe un único estilo que domine a las demás, solo se cumple la excepción de los líderes autoritarios, la cual la aplican este estilo en todos los contextos o situaciones. (Villar y Aralla, 2019)

Objetivo específico 3, fue determinar la relación de las dos dimensiones las cuales son el seguimiento y los salarios y remuneraciones ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a los resultados y además utilizando la prueba de hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.428 la cual se expresa como una correlación positiva media entre las dimensiones, además el resultado del valor de significancia de ,006 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas dimensiones.

Adicional en la distribución de frecuencia de la dimensión de seguimiento nos brinda el resultado que el 67.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 32.5% de los encuestados perciben que se le brinda el seguimiento laboral necesaria en el trabajo. Sobre la dimensión de los salarios y remuneraciones nos brinda el resultado que el 47.5% de los datos tomados

constituye la brecha y solo el 52.5% de los encuestados perciben que se le brinda el salario y remuneración acorde al mercado.

El seguimiento se considera de gran importancia para poder lograr resultados de manera satisfactorias a largo plazo, esto sobre un plan de desarrollo de cada colaborador con el fin de poder visualizar el cambio real de líderes como trabajadores. (Brito y Naranjo, 2019)

Además, se determina los salarios y remuneraciones de acuerdo a la edad, el nivel educativo alcanzado, el sector de la actividad que se desempeña, la complejidad de las funciones que realiza, sumando el cargo que ocupa, estos factores determinan las brechas que se puede dar; además de realizar una medición con otras empresas que brindan el mismo tipo de producto o servicio; esto pasa en una evaluación la cual calculara la escala de salario. (Paz, 2021)

V. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al objetivo general se estableció la correlación de las variables de estudio; la gestión del talento humano y el clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a las derivaciones y además utilizando la prueba de hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.836 la cual se expresa como una correlación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y el clima laboral, además el resultado del valor de significancia de ,000 la cual es menor 0.05 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas variables.

Segunda: Podemos comentar respecto al objetivo específico 1, se pudo concluir la relación de las dimensiones las cuales son la orientación y las condiciones ergonómicas del lugar del trabajo ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a las derivaciones y además utilizando la prueba de hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.385 este resultado se expresa como una correlación positiva media entre las dimensiones, además el resultado del valor de significancia de ,014 la cual es menor 0,05 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas dimensiones. Adicional en la distribución de frecuencia del estudio de orientación nos brinda el resultado que el 75% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 25% de los encuestados perciben que se le brinda la orientación necesaria en el trabajo. Sobre la dimensión de condiciones ergonómicas del lugar del trabajo nos brinda el resultado que el 67.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 32% de los encuestados perciben que se le brinda las condiciones ergonómicas para poder realizar sus funciones.

Tercera: Podemos comentar respecto al objetivo específico 2, se pudo concluir la relación de las dimensiones las cuales son el desarrollo y los estilos de dirección de líderes ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a las derivaciones y además utilizando la prueba de

hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.642 la cual se expresa como una correlación positiva considerable entre las dimensiones, además el resultado del valor de significancia de ,000 la cual es menor a 0.05 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas dimensiones. Adicional en la distribución de frecuencia de desarrollo nos brinda el resultado que el 67.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 32.5% de los encuestados perciben que se le brinda el desarrollo laboral necesaria en el trabajo. Sobre la dimensión de estilos de dirección de líderes y jefes nos brinda el resultado que el 62.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 37.5% de los encuestados perciben.

Cuarta: Podemos comentar respecto al objetivo específico 3, se pudo concluir la relación de las dimensiones las cuales son el seguimiento y los salarios y remuneraciones ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021, de acuerdo a las derivaciones y además utilizando la prueba de hipótesis de correlación de Spearman; se determina un coeficiente de correlación de 0.428 la cual se expresa como una correlación positiva media entre las dimensiones, además el resultado del valor de significancia de ,006 la cual es menor a 0.05 con este hallazgo refuerza la relación de entre ambas dimensiones. Adicional en la distribución de frecuencia de seguimiento nos brinda el resultado que el 67.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 32.5% de los encuestados perciben que se le brinda el seguimiento laboral necesaria en el trabajo. Sobre la dimensión de los salarios y remuneraciones nos brinda el resultado que el 47.5% de los datos tomados constituye la brecha y solo el 52.5% de los encuestados perciben que se le brinda el salario y remuneración acorde al mercado.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda la creación del área de Gestión del talento Humano, de esta manera se podrá realizar planes de acción para realizar mejoras y toma de decisiones referente a los recursos humanos.

Segunda: Se recomienda realizar capacitaciones, de las operaciones que se realiza en la compañía, de orientaciones sobre los riesgos y uso de materiales, además de realizar un estudio de espacios y área de trabajo de esta manera realicen sus funciones de manera ergonómica.

Tercera: Se recomienda realizar planes de desarrollo de los colaboradores y el crecimiento dentro de la organización, esto ayudara a que los colaboradores puedan estar motivados y ver un nuevo reto para crecer dentro de la empresa, además realizar feedback entre los diferentes líderes de la organización, esto ayudara a visualizar si el estilo de liderazgo es el correcto dentro de la organización.

Cuarta: Se recomienda realizar la evaluación de desempeño y además de acuerdo a los resultados brindarle al colaborador las herramientas de conocimiento necesario para que de esta manera pueda ejercer sus funciones de manera eficiente, además de realizar una evaluación de salarios entre las funciones que se realiza y las remuneraciones que se brinda a los colaboradores; además comparando con otras empresas del mismo rubro para poder minimizar la brecha.

REFERENCIAS:

- Agudelo, D., (2019). Gestión de Recursos Humanos en la Gestión de Proyectos de Organizaciones Colombianas Paradojas entre la Teoría y la Práctica. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13861/Daniela_AgudeloPerez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alba, L., Junquera, Y., & Puentes, L., (2019). Implementación de auditorías internas de los recursos humanos. Folletos Gerenciales. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c12fe8f0-dac4-4bd4-96fd-1cbb4d6b3cd6%40pdc-v-sessmgr03>
- Ali, M. A. B., Ahmed, M. N., & Shabbir, M. S. (2020). COVID-19 Challenges and Human Resource Management in Organized Retail Operations. *Utopia y Praxis Latinoamericana*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4280092>
- Alvear, R. R., Argoti C.E.& Neusa, G., (2018). Artículo Original: Patologías Ergonómicas Laborales En Algunos Planteles Avícolas Del Ecuador. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=133454952&lang=es&site=eds-live>.
- Andrejić, M., Kilibarda, M.& Pajić, V., (2020). Stress and Communication as Quality Indicators of a Working Environment in Logistics Companies: A Case Study in the Logistics Sector in Serbia. *International Journal for Traffic & Transport Engineering*. [https://doi.org/10.7708/ijtte.2020.10\(3\).05](https://doi.org/10.7708/ijtte.2020.10(3).05)
- Antunes, A. G., Celestina, M. M., Duarte, C., Giongo, L., & Souza, A. C., (2020). Engajamento e a adição ao trabalho em profissionais em Recursos Humanos. *Revista Psicologia. Organizações e Trabalho*. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.17776>
- Araya, L. & Villar, M., (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión*.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=137654457&lang=es&site=eds-live>.

Badea, D., Bulboacă, E., Chivu, O. R., Fatu, A., & Haralambie, V., (2020). The Working Environment Involves Us All. *Fiability & Durability / Fiabilitate Si Durabilitate*.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=48742251-5a4f-4879-9ac2-c045418f12ed%40sessionmgr101>

Baena, G.M.E., (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria S.A.

https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Guillermina+Mar%C3%ADa+Eugenia+Baena+Paz%22&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R., (2014). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Barrett, A. (2020). Sharpening the Board's Oversight of Human Capital Management. *NACD Directorship*,
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5f4eff30-c44b-41ac-9c4a-419f5a08743a%40pdc-v-sessmgr01>

Bestvinová, V., & Marková, P. (2020). Impact of Working Environment Factors on Employees in Selected Small Engineering Enterprises. *Annals of DAAAM & Proceedings*.
<https://doi.org/10.2507/31st.daaam.proceedings.015>

Bestvinová, V., & Marková, P., (2020). Impact of Working Environment Factors on Employees in Selected Small Engineering Enterprises. *Annals of DAAAM & Proceedings*.
<https://doi.org/10.2507/31st.daaam.proceedings.015>

Bravo, N.E., (2017). La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones. [Artículo de Maestría, Universidad Espíritu Santo].
Repositorio institucional.

[http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO_ASP
IAZU_NATHALY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO_ASP
IAZU_NATHALY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf)

Brito A.C. & Naranjo M.C., (2019) Programa de evaluación y retroalimentación 180 grados de competencias de liderazgo para la empresa Woden en el año 2019. [Tesis de Título, Pontífice Universidad Católica del Ecuador]. [http://201.159.222.35/bitstream/handle/22000/17962/DISERTACI%
c3%93N%20ANDREA%20BRITO%20-
%20CRISTINA%20NARANJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://201.159.222.35/bitstream/handle/22000/17962/DISERTACI%c3%93N%20ANDREA%20BRITO%20-%20CRISTINA%20NARANJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrillo, E., & Juárez, J.O., (2014). Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones. Grupo Editorial Patria S.A. [https://books.google.com.pe/books?id=i_HhBAAAQBAJ&printsec=frontc
over&dq=salarios+y+remuneraciones&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwih3tyVz8DxAhXRHLkGHTQYCQoQ6AEwChO
ECAcQAq#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=i_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=salarios+y+remuneraciones&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwih3tyVz8DxAhXRHLkGHTQYCQoQ6AEwChOECAcQAq#v=onepage&q&f=false)

Cava E.R.M, (2018). Capacitación laboral y orientación al ciudadano según el público usuario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Callao 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30083/Cav
a_GERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30083/Cava_GERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cejas, M. N., Corozo, J. P. M., Martínez, M. F. C., & Velazco, D. J. M., (2021). Pedagogical Leadership within the Framework of Human Talent Management: A Comprehensive Approach from the Perspective of Higher Education in Ecuador. Integration of Education. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.102.025.202101.008-021>

Chaucanes, J. L., Maritza, S., & Tulcan, M., (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. Informes Psicológicos. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01>

Diaz, G. A., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Gestión Joven.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=39dc7171-abeb-410d-9753-b1893a72d499%40redis>

Didik N., Ming W., & Siti Z., (2016). Integrating the Talent Management Program as a New Concept to Develop a Sustainable Human Resource at Higher Educational Institutions. *International Journal of Organizational Innovation*.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=11d58882-9b47-4116-8fbd-396a1747426a%40pdc-v-sessmgr01>

Fachelli, S., & López, P., (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Gallardo, E. E., (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gan, F. & Triginé, J., (2012). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. Ed. Diaz de Santos. https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false

Gonzalez Cantu, R. (2016). Clima Laboral, Un Eje de la Sociología Organizacional. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=116281292&lang=es&site=eds-live>.

González, N., & Martínez, P. (2020). Relevancia de las competencias transversales en el desarrollo profesional del graduado. percepción del estudiante. (Spanish). *Profesorado: Revista de Curriculum y Formación Del Profesorado*. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i2.15041>

- Gualpa, E.E., (2019). Modelo de Gestión de Talento Humano para Mejorar el Desempeño Laboral de la Corporación Santa Ana. [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio institucional. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9929/1/PIUBADM016-2019.pdf>
- Hojjati, S. A., Irani, F. H. A. N., & Rahimi, G., (2021). Estudio y revisión de la regla de gestión de servicios de problemas y obstáculos en Irán con énfasis en la gestión de recursos humanos. (Spanish). Apuntes Universitarios: Revista de Investigación. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.699>
- Krajňák, J. & Moravec, M., (2021). Design and Assessment of the Effectiveness of Acoustic Measures in the Working Environment. Acta Technica Corviniensis - Bulletin of Engineering. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=716ae2d3-9aff-44a8-b575-fbfe81ed9c25%40sessionmgr102>
- Madero, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. Estudios Gerenciales. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Mejía, K., Sánchez, H. & Reyes, C., (2018). Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística. Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Mendoza, T.E., (2013). Elaboración de un Manual de Inducción para el Personal de la Editorial Don Bosco. [Tesis de Titulación, Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca]. Repositorio institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5618/1/UPS-CT002792.pdf>
- Mondy R., (2010) Administración de Recursos Humanos. Pearson Educación de México.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Naccha, J., (2017). La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23470/Naccha_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Obregón, M.G., (2016). Fundamentos de Ergonomía. Grupo editorial Patria.

https://books.google.com.pe/books?id=chchDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ergonomia+en+el+trabajo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Pastor, A.M. & Pastor, R.E., (2018). Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35746/pastor_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paz, J. A., (2021). La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina. Desarrollo y Sociedad.

<https://doi.org/10.13043/DYS.88.7>Rondón-Márquez, I., (2017). Gerencia del Talento Humano. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20363/1/2017_NC_Gerencia%20del%20talento%20humano_Rondon.pdf

Pérez, A. & Rodríguez, A., (2016). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista escuela de administración de negocios Universidad EAN.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Rodríguez, J. C., (2015). Implementation of the Human Talent Management through Competencies Model in a University in Metropolitan Lima. Journal

of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1126317.pdf>

Sandoval, C., (2016). De jefe a Líder. Editorial Aguilar.
https://books.google.com.pe/books?id=NLOhCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=lider+y+jefe&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Vallejo, L. M., (2015) Gestión del Talento Humano. Riobamba, Ecuador.
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Zárate, J., (2021). La ironía como instrumento de crítica social en Recursos humanos de Antonio Ortuño. Literatura: Teoría, Historia, Crítica.
<https://doi.org/10.15446/lthc.v23n1.86251>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
					POSICIÓN	Nº DE ITEM		
Gestión del talento Humano	Según Vallejo, "La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, Orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos". (2016, p.16)	Se va a elaborar un total de 9 preguntas de tipo Likert que estarán relacionado con las dimensiones de la gestión del talento humano, los cuales son: orientación, desarrollo y seguimiento. El cuestionario que se realizará será aplicado en el personal de la empresa Chavín Publicidad S.A.C.	Orientación	Cambios en las normas	P1	1	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	O R D I N A L
				Políticas de Empresa	P2	1		
				Inducción	P3	1		
			Desarrollo	Capacitación	P4	1		
				Cursos de aprendizaje	P5	1		
				Potenciar el talento	P6	1		
			Seguimiento	Evaluación	P7	1		
				Indicador de desempeño	P8	1		
				Retroalimentación	P9	1		
Clima Laboral	Según Gan, Triguine, "El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas, la condición del lugar del trabajo y equipamiento, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta identificación, satisfacción de cada persona con la labor que realiza". (2012, p.03)	Se va a elaborar un total de 9 preguntas de tipo Likert que estarán relacionado con las dimensiones del clima laboral, los cuales son: condiciones ergonómicas del lugar del trabajo, estilos de dirección de líderes y jefes y Los salarios y Remuneraciones. El cuestionario que se realizará será aplicado en el personal de la empresa Chavín Publicidad S.A.C.	Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo	Ambiente de descanso	P10	1		
				Recursos de trabajo	P11	1		
				Equipos de protección personal	P12	1		
			Estilos de dirección de líderes y jefes	Comunicación	P13	1		
				Confianza	P14	1		
				Trabajo en equipo	P15	1		
			Los salarios y remuneraciones	Nivel salarial interno	P16	1		
				Nivel salarial acorde al mercado	P17	1		
Incentivos por producción.	P18	1						

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021.



INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera de mucha importancia los cambios en las normas de la organización.					
2	Se le comunica sobre las políticas que tiene en la organización.					
3	Se le realiza una correcta inducción cuando ingreso a la organización.					
4	Cree que es importante las capacitaciones constantes.					
5	Se le brinda cursos de aprendizaje para un mejor desempeño en el trabajo.					
6	Se le realiza evaluaciones para poder potenciar su talento.					
7	Se le realiza evaluación de desempeño.					
8	Se le comunica los indicadores de desempeño que tiene la organización.					
9	Se le realiza retroalimentación de acuerdo a su rendimiento.					
10	Considera usted que tiene un buen ambiente para poder descansar.					
11	Se le brinda los recursos de trabajo para que pueda realizar sus funciones.					
12	Considera adecuado los equipos de protección personal para poder realizar sus funciones.					
13	El líder de área le comunica sobre los objetivos y metas en el trabajo.					
14	El líder de área le brinda la confianza para poder transmitir sus ideas o problemas de trabajo o personal.					
15	Percibe que las funciones que realiza es un trabajo en equipo con sus compañeros.					
16	Se le brinda un salario de acuerdo a los compañeros de la misma jerarquía.					
17	Se le brinda un salario de acuerdo al mercado laboral del mismo rubro.					
18	Se le brinda incentivos de acuerdo a la producción que realiza.					

¡Gracias por su colaboración!

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavín Publicidad, Callao 2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: Gonzales Olano, Ivan Ericsson							
Apellidos y Nombres del experto: Carranza Estela, Teodoro							
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión del Talento Humano	Orientación	Cambios en las normas	Considera de mucha importancia los cambios en las normas de la organización.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo	X		
		Políticas de Empresa	Se le comunicó sobre las políticas que tiene en la organización.		X		
		Inducción	Se le realizó una correcta inducción cuando ingreso a la organización.		X		
	Desarrollo	Capacitación	Cree que es importante las capacitaciones constantes		X		
		Cursos de aprendizaje	Se le brinda cursos de aprendizaje para un mejor desempeño en el trabajo.		X		
		Potenciar el talento	Se le realiza evaluaciones para poder potenciar su talento		X		
	Seguimiento	Evaluación	Se le realiza evaluación de desempeño.		X		
		Indicador de Desempeño	Se le comunica los indicadores de desempeño que tiene la organización		X		
		Retroalimentación	Se le realiza retroalimentación de acuerdo a su rendimiento.		X		
Clima Laboral	Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo	Ambiente de descanso	Considera usted que tiene un buen ambiente para poder descansar.	3= Indiferente	X		
		Recursos de trabajo	Se le brinda los recursos de trabajo para que pueda realizar sus funciones.		X		
		Equipos de protección personal	Considera adecuado los equipos de protección personal para poder realizar sus funciones.		X		
	Estilos de dirección de líderes y jefes	Comunicación	El líder de área le comunica sobre los objetivos y metas en el trabajo.	4= De acuerdo	X		
		Confianza	El líder de área le brinda la confianza para poder transmitir sus ideas o problemas de trabajo o personal.		X		
		Trabajo en Equipo	Percibe que las funciones que realiza es un trabajo en equipo con sus compañeros.		X		
	Salarios y Remuneraciones	Nivel salarial interno	Se le brinda un salario de acuerdo a los compañeros de la misma jerarquía.	5= Muy de acuerdo	X		
		Nivel salarial acorde al mercado	Se le brinda un salario de acuerdo al mercado laboral del mismo rubro.		X		
		Incentivos por producción	Se le brinda incentivos de acuerdo a la producción que realiza.		X		
Firma del experto:				Fecha: 30/06/21			
		 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en Chavin Publicidad, Callao 2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: Gonzales Olano, Ivan Ericsson							
Apellidos y Nombres del experto: Cardenas Saavedra, Abraham							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión del Talento Humano	Orientación	Cambios en las normas	Considera de mucha importancia los cambios en las normas de la organización.	Likert ordinal: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	✓		
		Políticas de Empresa	Se comunica sobre las políticas que tiene en la organización.		✓		
		Inducción	Se le realiza una correcta inducción cuando ingreso a la organización.		✓		
	Desarrollo	Capacitación	Es importante las capacitaciones constantes		✓		
		Cursos de aprendizaje	La empresa brinda cursos de aprendizaje para un mejor desempeño en el trabajo.		✓		
		Potenciar el talento	Se realiza evaluaciones para poder potenciar su talento		✓		
	Seguimiento	Evaluación	Se realiza evaluación de desempeño laboral.		✓		
		Indicador de Desempeño	Se comunica los indicadores de desempeño que tiene la organización.		✓		
		Retroalimentación	Se realiza retroalimentación de acuerdo a su rendimiento.		✓		
Clima Laboral	Condiciones ergonómicas del lugar del trabajo	Ambiente de descanso	Tiene un buen ambiente para poder descansar.	2= En desacuerdo	✓		
		Recursos de trabajo	Se brinda los recursos de trabajo para que pueda realizar sus funciones.	✓			
		Equipos de protección personal	Es adecuado los equipos de protección personal para poder realizar sus funciones.	3= Indiferente	✓		
	Estilos de dirección de líderes y jefes	Comunicación	El líder de área le comunica sobre los objetivos y metas en el trabajo.	4= De acuerdo	✓		
		Confianza	El líder de área le brinda la confianza para poder transmitir sus ideas o problemas de trabajo o personal.		✓		
		Trabajo en Equipo	Las funciones que realiza es un trabajo en equipo con sus compañeros.		✓		
	Salarios y Remuneraciones	Nivel salarial interno	El salario asignado es de acuerdo a la jerarquía de la estructura organizacional.	5= Muy de acuerdo	✓		
		Nivel salarial acorde al mercado	La empresa ofrece un salario de acuerdo al mercado laboral del mismo rubro.		✓		
		Incentivos por producción	Se le brinda incentivos de acuerdo a la producción que realiza.		✓		
Firma del experto:			Fecha: 01/07/21				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

CONSETIMIENTO INFORMADO



CONSTANCIA DE AUTORIZACION

El que suscribe, Elías Lucio Olano con DNI. 46409474. Apoderado de la empresa ARTICULOS PUBLICITARIOS CHAVIN S.A.C. con RUC. 20515358553. Con domicilio Jr. Iquique N° 450 Urb. Tarapacá - Callao

HACE CONSTAR:

Que el señor Iván Ericsson Gonzales Olano, identificado con el DNI N°70150155, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar vallejo, Sede Lima Norte, tiene la autorización para aplicar los instrumentos de recojo de información dirigido a los colaboradores de la empresa, con respecto a su trabajo de investigación cuyo título se denomina "Gestión del Talento Humano y clima laboral ante el covid-19 en la Empresa ARTICULOS PUBLICITARIOS CHAVIN S.A.C., Callao 2021".

Se expide la presente a solicitud de la persona interesada, para fines que estime conveniente.

Callao, 09 de junio de 2021.

ARTICULOS PUBLICITARIOS CHAVIN S.A.C.
[Firma manuscrita]
.....
ELIAS LUCIO OLANO
APODERADO
DNI N° 46409474

Artículos Publicitarios Chavin S.A.C. RUC 20515358553

Jr. Iquique 450 Urb. Tarapacá - Callao Telf.: 464-5094 Cel.: 981 562 487 / 943 848 730
www.chavinpublicidad.com