

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**GESTIÓN DEL TALENTO Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES
DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
CATALINA BUENDÍA DE PECHO ICA 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

Br. Nidia Inés Silva Anchante

ASESOR

Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar
<https://orcid.org/0000-0002-8889-9676>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del desempeño

TRUJILLO – PERÚ

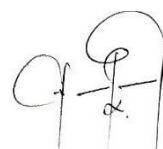
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Yo, Dr.Elmer Bagner Salazar Salazar con DNI N° 16786640, como asesor(a) de la tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO CATALINA BUENDÍA DE PECHO ICA 2022, desarrollada por el bachiller (es): Br. Nidia Inés Silva Anchante con DNI N° 21527012, del Programa de: MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma del asesor(a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretaria General (e)

DEDICATORIA

A mi familia por haberme dado el apoyo y la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y constituirse en el motor para el logro de mis propósitos durante todo este tiempo de formación.

AGRADECIMIENTO

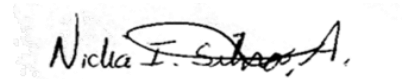
*A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente,
pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.*

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORIA

Yo, Nidia Inés Silva Anchante con DNI 21527012, egresada de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se ha seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO CATALINA BUENDÍA DE PECHO ICA 2022, la que consta en un total de 94 páginas, incluyendo **17** tablas, más un total de **26** páginas en apéndices y/o anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

La autora



Nidia Inés Silva Anchante
DNI 21527012

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. METODOLOGÍA.....	32
2.1. Enfoque, tipo.....	32
2.2. diseño de Investigación.....	32
2.3. Población, muestra y muestreo.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	34
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	34
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	69
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.....	69
Anexo 2: Ficha técnica.....	75
Anexo 3: Operacionalización de variables.....	76
Anexo 4: Carta de presentación.....	79
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la institución.....	80
Anexo 6: Consentimiento Informado.....	81
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	87
Anexo 8: Validación de instrumentos.....	90
Anexo 9: Imagen del porcentaje de turnitin.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Gestión del talento en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	36
Tabla 02. Desempeño de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	37
Tabla 03. Liderazgo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	38
Tabla 04. Planificación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	39
Tabla 05. Reclutamiento y selección del personal en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	40
Tabla 06. Clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.....	41
Tabla 07. Autorrealización en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	42
Tabla 08. Involucramiento laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	43
Tabla 09. Supervisión en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	44
Tabla 10. Comunicación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2020.....	45
Tabla 11. Condiciones laborales en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	46
Tabla 12. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y el clima laboral.....	47
Tabla 13. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño y clima laboral.....	48
Tabla 14. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo y clima laboral.....	49
Tabla 15. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la planificación y el clima laboral.....	50

Tabla 16. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman entre el reclutamiento
y selección del personal y el clima laboral..... 51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Diseño de investigación.....	32
Figura 02. Gestión del talento en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	36
Figura 03. Desempeño en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	37
Figura 04. Liderazgo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.....	38
Figura 05. Planificación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	39
Figura 06. Reclutamiento y selección del personal en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	40
Figura 07. Clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	41
Figura 08. Autorrealización en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	42
Figura 09. Involucramiento laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	43
Figura 10. Supervisión en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	44
Figura 11. Comunicación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.....	45
Figura 12. Condiciones laborales en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022.....	46

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho Ica, 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental descriptivo correlacional. Su muestra de estudio estuvo conformada por 83 docentes contratados y nombrados del I.E.S.T. "Catalina Buendía de Pecho", de Ica. Se aplicaron dos cuestionarios; uno de gestión del talento y otro sobre clima laboral. Sus resultados pusieron en evidencia una correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0,710, lo que significa que existe relación directa entre la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho Ica 2022; al mismo tiempo resulta ser significativa, pues se consiguió un valor de $p=0.000$. Concluye que, a mejor gestión del talento mejor será el clima laboral o viceversa.

Palabras clave: Gestión del talento, clima laboral, desempeño, gestión.

ABSTRACT

The present work had as general objective to determine the relationship between talent management and the work environment in the teachers of the Institute of Higher Technological Education Catalina Buendía de Pecho Ica, 2022. The research was of a quantitative approach, of a basic type, with a non-specific design. experimental descriptive correlational. His study sample consisted of 83 teachers hired and appointed from the I.E.S.T. "Catalina Buendía de Pecho", from Ica. Two questionnaires were applied; one on talent management and another on work environment. Their results revealed a correlation of Spearman's Rho, with a value of 0.710, which means that there is a direct relationship between talent management and the work environment in the teachers of the Institute of Higher Technological Education Catalina Buendía de Pecho Ica 2022; at the same time, it turns out to be significant, since a value of $p=0.000$ was achieved. It concludes that the better talent management, the better the work environment or vice versa.

Keywords: Talent management, work climate, performance, management.

I. INTRODUCCIÓN

La educación como proceso, tiene como finalidad el desarrollo integral de los sujetos, busca potenciar sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, que les permita afrontar con relativo éxito la vida. A partir de la finalidad planteada las instituciones educativas en cualquiera de su modalidad y/o nivel debe buscar preparar al individuo (estudiantes) a adaptarse a los nuevos escenarios, para lograr este proceso de adaptación se debe trabajar en potenciar el talento de cada estudiante. Teniendo en cuenta que se forma al estudiante de educación superior para que logre insertarse en el mercado laboral, este debe estar preparado para desarrollar y aportar a la obtención de metas institucionales donde le toque desenvolverse, así mismo contribuir en el clima laboral, es importante contar con información sobre las características que se vivencia en la institución referida.

Según los estudios internacionales de ManpowerGroup y Deloitte (2018) desarrollados en el ámbito del talento humano, destaca el concepto del constructo gestión y las repercusiones sociales que tiene en el área real y su entorno exterior; y también la falta de talento a escala global ha aumentado durante los últimos 12 años (en un 45 %). Al presentarse la necesidad de nuevas habilidades, fuerza laboral insuficiente y el mercado laboral cada vez más duro, se hace esencial fomentar el desarrollo de estrategias para favorecer a la consolidación de metas en una empresa, y eso gracias al talento humano que posee.

Mientras que lo referido al clima laboral en Europa Castillo (2019), señaló que, en España se considera como aspectos relevantes el ambiente laboral y la motivación, luego de aplicar el Índice de Medición de Empleados (IMEA). Al aplicar un cuestionario a la Comunidad Laboral Trabajando.com Universia de Madrid, arroja como resultado que sus trabajadores se sienten satisfechos con su empleo, sobre todo con su salario. Esto quiere decir que, para España es muy importante trabajar en lo que se refiere al ambiente laboral y la motivación para con sus trabajadores, lo que al final se evidencia con la satisfacción que éstos sienten frente a su trabajo y sus sueldos.

En nuestro contexto latinoamericano, se tiene notable veracidad que es gracias a los colaboradores de una organización, que se pueden conseguir los objetivos establecidos; ya que son ellos los que constituyen la firmeza para la competencia y la estabilidad en un mercado que cada vez exige más (Mojica, 2018). Dicho esto, las organizaciones, para dar cumplimiento a sus proyecciones, han priorizado el hecho de variar sus metas y sus puntos

de vista, a fin de considerar a sus trabajadores como el eje principal para lograr sus proyectos o propuestas estratégicas.

Sin vacilaciones, los trabajadores se constituyen en una pieza primordial para desarrollar las fases de planificación, ejecución y posicionamiento de la organización; donde el alto rendimiento se convierte en la característica principal, observando un trabajo en equipo establecido que busca el bienestar individual y colectivo; ya que constituyen el eje fundamental para el bienestar y el desarrollo.

El informe de Bumeran (2019), en Argentina, explica que el clima de trabajo en las oficinas de la ciudad no es el mejor. Los resultados de su informe indican a un 54% de trabajadores que se sienten incómodos en su ambiente de trabajo. A la vez considera que el 94 % de los participantes en su encuesta piensa que el ambiente laboral incorrecto influye en las funciones de sus colaboradores, (Castillo, 2019; p.3).

A nivel nacional tenemos el estudio realizado por Vílchez (2020) quien consigue los siguientes resultados: el 28,6 % considera que el talento docente de un Colegio de San Martín de Porres es malo; asimismo un 42,9 % estima que es regular y que un 28,6 % lo estima bueno.

Salinas (2019) en su estudio realizado a nivel de instituciones públicas de Huarochirí (distrito Ricardo Palma), el cual tuvo como muestra a los docentes, descubrió que el existe un 65 % que cree que existe un grado moderado de clima laboral, un 33,7 % un grado favorable, mientras que el 1,3 % un grado desfavorable (p. 80). Asimismo, cita que el MINEDU (2012) y MINSA elaboraron por primera vez un conjunto de reglas para mejorar el ambiente de trabajo en instituciones educativas de Lima y Callao, con el único fin de prevenir el estrés en los docentes, todo ello para fortalecer su salud emocional. De esta manera se conseguirá mejorar su desempeño en el aula.

Algunas características registradas como la evaluación del trabajo docente errónea, malos canales de comunicación entre docentes, escaso trabajo en equipo, falta de motivación, decepción, escasa contribución para tomar decisiones, poca simpatía con su institución, docentes no valorados ni reconocidos; son ocasionados por una inapropiada gestión de talento humano. Esto ocasiona un clima laboral inadecuado y por ende influye durante los mecanismos de enseñanza aprendizaje con alumnos, además podemos señalar que todo se da porque el proceso de selección de personal no es el adecuado.

Ante esta problemática expuesta, se planteó como objetivo de estudio determinar cómo se asocian la Gestión del talento y el ambiente de trabajo en los maestros de un instituto de educación superior tecnológico; a la vez dar a conocer cómo se encuentran las variables

de la investigación y qué pueden aportar para tomar decisiones, que favorezca a realizar una apropiada gestión del talento humano y fortalecer el ambiente laboral donde se desenvuelven los maestros que trabajan en dicho instituto.

La realidad descrita también permite la formulación de los problemas de investigación. A nivel general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho Ica 2022? A nivel específico:

- a) ¿Qué relación existe entre el desempeño y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022?
- b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022?
- c) ¿Qué relación existe entre la planificación y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022?
- d) ¿Qué relación existe entre el reclutamiento - selección del personal y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022?

Entre tanto, también se formularon los objetivos de la investigación, teniendo en el primer nivel general, determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho Ica 2022. En cuanto a los objetivos específicos:

- a) Estimar la relación que existe entre el desempeño y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.
- b) Estimar la relación que existe entre el liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.
- c) Estimar la relación que existe entre la planificación y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.
- d) Estimar la relación que existe entre el reclutamiento - selección del personal y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.

Luego de haber formulado los problemas y objetivos de la investigación, se realiza la justificación de la investigación, así tenemos:

- Por su aporte teórico. La investigación se justifica, porque el tema aporta al desarrollo científico pedagógico. Está dirigido a los docentes y quienes deseen saber de él, con el fin de continuar con el estudio del tema más a fondo. Lo conseguido les servirá para cooperar al desarrollo científico en materia educativa del país. De igual forma, se convertirá en un medio de información y antecedente de investigación para futuros trabajos que sean afines a las variables gestión de estudio en el contexto de las instituciones educativas con el fin de mejorar el servicio brindado a los estudiantes.
- Por su aporte práctico. De acuerdo con los objetivos de estudio, es de importancia práctica, ya que nos permite contribuir al clima laboral, permitiendo mejorar la relación laboral en la institución educativa. Por tanto, servirá de base para trabajos posteriores que se hagan en la sociedad y entidades de educación superior, proporcionando conocimiento, material de soporte y a la vez, lectura a futuros estudios relacionados con el asunto.
- Por su aporte metodológico. Metodológicamente, el trabajo es oportuno y su aporte metodológico es de suma importancia, porque usa procedimientos y ciertas reglas para recolectar datos, que validen y den confianza al mismo. Servirá de referencia para otros trabajos de investigación y para los estudiantes que tengan interés por investigar aspectos afines con las variables gestión del talento humano y clima laboral.
- Con respecto a su aporte social. El presente trabajo permitirá demostrar la relación entre el talento humano y el clima laboral de una institución de educación superior y a partir de ello su aporte a la sociedad. Por lo mismo, con este trabajo se podrá contribuir a que la comunidad educativa conozca la importancia de un apropiado manejo de recursos humanos y el mejoramiento del clima laboral, lo que es necesario para brindar a los estudiantes y la sociedad un buen servicio educativo.

El argumento del estudio se presenta dentro del marco teórico. Como primer apartado se consideran los antecedentes internacionales, como el estudio realizado por Mori y Bardales (2020), se trató de un artículo desarrollado en México que tuvo como propósito determinar un piloto sobre gestión del talento humano y así optimizar el rendimiento laboral. Estudio básico, de diseño no experimental, descriptivo y transversal y cuya muestra estuvo conformada por 70 colaboradores, los mismos que fueron encuestados mediante dos cuestionarios (uno por cada variable). Dentro de sus hallazgos, se evidenció que el 67.1% de los encuestados manifestaron que su organización fortalece sus conocimientos técnicos y se

preocupa por ampliar sus conocimientos relacionados con los roles que asumen. Asimismo, descubrieron que para el factor desempeño laboral, el 57,1% de los encuestados tiene un deseo importante de avanzar en su carrera profesional, mientras que el 48,6% indicaron que la institución cumple de manera justa sus necesidades y expectativas; de esta manera se concluyó que existe un equilibrio aceptable entre las variables estudiadas, esto significa que una mejor gestión de los recursos humanos mejorará el rendimiento en el lugar de trabajo, destacando las capacidades institucionales y los incentivos al desempeño.

Tulcán y Guerrero (2021). Desarrollaron un artículo en Colombia donde se plantearon el objetivo de evaluar cómo los miembros del personal y los docentes de una institución educativa municipal perciben el clima organizacional. Aplicó un estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal; donde participaron 204 trabajadores de una institución educativa municipal y con ellos se utilizó el instrumento desarrollado en Colombia por el Departamento de la Función Administrativa de Utilidad Pública (DAFP) para evaluar. Los hallazgos obtenidos permitieron concluir que el clima en instituciones educativas brinda las mejores condiciones esenciales para motivar a sus trabajadores y así puedan cumplir con sus tareas de forma eficiente.

Álvarez (2022) desarrolló un estudio en Ecuador que tuvo como meta presentar un plan de gestión para contratar docentes en la Unianandes Sede Riobamba, para ello utilizó una metodología mixta, fue un estudio de tipo aplicado y descriptivo, que contó con la participación de 31 personas, entre coordinadores, docentes y la autoridad de la institución; los mismos que fueron evaluados con entrevista, encuestas y también se realizó un análisis documental. Sus resultados arrojaron que en cuanto al análisis documental se analizó la normativa para la selección y contratación de docentes; y con respecto a la encuesta se estableció que hay algunos problemas en los procesos para la contratación del personal y que necesitan ser mejorados; concluyendo que, la excelencia de la educación superior se reflejará en la eficacia del desempeño docente, que debe mejorarse mediante procedimientos de contratación.

Guevara (2018) su estudio desarrollado en Ecuador se trató de una investigación de tipo exploratorio y de caso descriptivo que se propuso como meta describir la apreciación del clima organizacional, el impacto en el gozo de los trabajadores de la unidad de educación privada “La Dolorosa”. Para ellos se usó como instrumento de medición cuestionario de 38 ítems, estructurado mediante escalas tipo Likert, proporcionaron cinco respuestas con las siguientes opciones: nunca, Casi nunca, a veces casi siempre y siempre se permite obtener la información requerida, para este estudio se realizó un diseño de tipo descriptivo. concluyó

que la investigación realizada y según lo recomendado es que no existe un modelo para gestionar la mediación de conflictos; tampoco existe una política de incentivos a nivel institucional, por lo que se recomendaron las siguientes estrategias: Contribuir a mejorar el clima organizacional de la organización y afectar directamente las percepciones de los empleados.

Acosta-Pérez y Taruchaín-Pozo (2022) desarrollaron un artículo en Ecuador, cuyo objetivo era examinar los rasgos de personalidad de los profesores universitarios, así como el entorno laboral en sus lugares de empleo, para ello aplicaron un estudio cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional y cuya muestra estuvo constituida por 190 maestros de Ambato y Quito que fueron evaluados Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y Prueba de Personalidad de los 16 factores (16PF5), de donde se obtuvo que, en cuanto al clima laboral, un 21% de maestros se ubican en el rango muy favorable y un 3% lastimosamente con muy desfavorable; Además de tener un nivel moderado de habilidades para prestar mucha atención a las normas y reglamentos, mostrando que son parte de las políticas y costumbres establecidas, también muestran resistencia al cambio ya que están arraigados en la tradición. capacidad y prestar mucha atención a las normas y reglamentos, mostrando que son adherentes a las políticas y costumbres establecidas, también muestran resistencia al cambio ya que están arraigados en la tradición, llegando a la conclusión que el ambiente laboral es adecuado para el desarrollar y desempeñar las labores establecidas a los maestros, también que se tomen en cuenta las características personales en la elección de los docentes para las instituciones educativas.

A nivel Nacional tenemos en primer lugar a Pastor A. y Pastor R. (2018) quienes desarrollaron una investigación en Camaná que se planteó el propósito de establecer qué relación existe entre las prácticas de gestión del talento de las escuelas públicas de Camaná y el clima organizacional de los maestros Fue una investigación con un abordaje cuantitativo, su diseño fue correlacional, no experimental, de método deductivo, donde participaron 150 docentes encuestados con un cuestionario validado para el estudio. Dentro de sus principales hallazgos se concluyó que, existió correlación entre ambas variables de estudio respecto al orden institucional de los colegios públicos de Camaná, estableciendo que fue una correlación positiva baja cuyo valor es de $r = 0.314$. Referente a la Gestión del Talento, un 57,3% se ubican en el nivel alto, un 39,3% en el nivel regular y finalmente un 3,3% como bajo y en cuanto al clima organizacional muestra un 65,3% es alto, inmediatamente señala que un 34% es regular y por último con 0,7% es baja.

En la investigación de Vargas (2019) desarrollada en Piura se tuvo por finalidad encontrar la correlación existente entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los maestros de una unidad educativa. Fue una investigación descriptiva, de carácter correlacional y transversal; dentro de la metodología usada se tuvo un ensayo de nivel descriptivo y de índole correlacional, por efecto temporal es transversal. Los resultados obtenidos indicaron que en cuanto a dirección del talento humano mostró un impacto significativo dentro del ambiente institucional en los docentes de unidades de educación en Ecuador; esto permitió llegar a la conclusión que la gestión del talento humano tuvo un impacto importante en las condiciones laborales de los docentes mencionados.

Huiza y Vera (2018) en su desarrollado en Lima buscaron establecer la forma cómo se relacionan la gestión del talento humano y la actuación de los maestros que trabajan en Centros de Educación Básica. Fue un trabajo de investigación descriptiva, correlacional, elaborada bajo un paradigma cuantitativo y cuyo diseño fue el no experimental y transversal. Donde, en base a las conclusiones, luego de procesar y analizar la información, mostraron que la gestión del talento estaba conectada de forma significativa con la práctica de los maestros de los Centros educativos antes mencionados, con un grado de significancia de 0,0001, $r_s = 0,900$ y $p = 0,000 < 0,05$.

Rojas y Vílchez (2018) en su investigación desarrollada en Lima buscaron establecer la relación entre la gestión del talento humano y la actuación profesional del personal de un Puesto de Salud. Estudio desarrollado siguiendo un paradigma cuantitativo, fue aplicada, cuyo diseño fue no experimental y su nivel correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 50 trabajadores que fueron entrevistados y encuestados con instrumento correctamente validados. Llegó a concluir finalmente que, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud.

Bardales (2018) realizó un estudio en Trujillo con el propósito de establecer la correlación que existió entre el ambiente y la motivación laboral en maestros de una escuela pública de la ciudad. Fue desarrollada bajo siguiendo el paradigma cuantitativo, de tipo sustantivo, corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional. La población que se estableció fue de 124 profesores y su muestra de estudio de 115 determinados mediante el muestreo no probabilístico. Para el recojo de información se encuestó a los participantes mediante la escala de clima social laboral y para la variable motivación laboral, el cuestionario de motivación laboral de Steer y Braustei. Se obtuvo como resultados que, para la motivación laboral, el 33.9% de los maestros refirieron tener bajo nivel, el 39.1% nivel

medio y el 27% afirmaron poseer nivel alto de motivación laboral, así mismo, el coeficiente de correlación entre las variables de estudio fue muy significativa, siendo positiva en un grado medio.

Antecedente regional: tenemos el estudio de Mestanza (2019) en cuya investigación desarrollada en la ciudad de Ica y donde se propuso establecer la influencia de los colaboradores de una compañía en la gestión del talento Humano. Fue un trabajo con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 101 trabajadores, de donde se estableció que la productividad y la gestión del talento humano deben ir siempre de la mano. Definitivamente las condiciones de trabajo de los colaboradores, así como su nivel de desempeño se han ido deteriorando de forma progresiva, esto debido al contexto económico y laboral de los colaboradores, lo que hace que disminuya su desempeño en el trabajo.

En cuanto a las bases teóricas, estas se organizan según las variables del estudio. En primer lugar, se presenta lo referido a Gestión del Talento Humano.

Al estructurar la fundamentación teórica se considera como punto de partida la definición de talento humano, el cual fue definido por Chiavenato (2011) como un conjunto de prácticas, vías y lineamientos que configuran el escenario para que cualquier compañía o agrupación busque la incorporación y dirección de los responsables (interiormente) en gestión y así puedan ejecutar las profesiones de rutina efectiva y capaz, así como el logro de objetivos empresariales o institucionales.

Este autor sostuvo que cualquier compañía o agrupación busca destacar las aptitudes y destrezas de los colaboradores y grupos de trabajo en las instituciones, incluso las posturas, destrezas, valoraciones, habilidades, motivaciones y expectativas en lista con el sistema personal, la disposición y el trabajo y la sociedad.

El talento humano ahora es parte importante para una empresa ya que forma parte de la calidad del recurso humano para un buen desempeño de una compañía (Chiavenato, 2011).

En relación con la gestión del talento humano, ésta incluye a todos los empleados o recursos humanos, quienes van a permitir que una institución o empresa cuente con un factor de vital importancia en el desarrollo de sus actividades, donde las personas son las encargadas de a través de la toma de sus decisiones y su propia libertad de expresión brindar a los clientes una mejor experiencia para poder cumplir con las necesidades y expectativas de estos. (Chiavenato, 2011).

Por otro lado, la gestión de recursos ha cambiado de punto de vista desde su nacimiento para que las personas hoy sean reconocidas en su dimensión real como seres que

pueden llevar a cabo su trabajo de manera independiente y colaborativa. Por ello, no se trata de elementos simples que deban gestionarse como en años anteriores.

Las personas son una parte fundamental en la estructura de las organizaciones. Las empresas más exitosas han reconocido esto y actualmente tratan a sus empleados a modo de socios comerciales y proveedores de competencias y no solo como empleados por contrato. (Chiavenato, 2011).

El sustento teórico de la variable gestión del talento humano, está basado en las teorías siguientes:

- **Teoría del Campo de Kurt Lewin**, la misma que señala que afirma que el entorno o medio de desarrollo de una persona determina su comportamiento (Burnes y Bargal, 2017); al mismo tiempo, crea dos fuerzas psicológicas que son sumamente poderosas e imprescindibles, que son opuestas entre sí, las cuales deben ser manejadas adecuadamente para alcanzar las metas. La primera fuerza, o motivación, tiene que ver con las emociones que naturalmente impulsan a todos a perseguir metas firmes en todas las esferas de la vida. En segundo lugar, la fuerza igualmente significativa (fuerza inhibidora), la cual está estrechamente vinculada con el miedo y da lugar a sentimientos de resistencia hacia el logro de las metas (Langemeyer, 2017).
- **La teoría de los dos factores de Herzberg**, la misma que manifiesta que todo ser humano requiere dos elementos esenciales para desenvolverse de forma adecuada en su centro laboral y a los que se les debe dar interés: Uno está relacionado con las condiciones laborales (también conocidas como factores de higiene), o factores que están fuera de lo individual, pero siguen sirviendo como fuentes de motivación. Ejemplos de tales factores incluyen sus salarios, beneficios, oportunidades de avance profesional, entornos de trabajo seguros, comodidad en su entorno y el entorno laboral. El segundo está relacionado con el impulso interno que posee un trabajador para cumplir sus metas y está directamente relacionado con las labores que desarrolla, lo que resulta en el nacimiento de sentimientos de valor y logro personal (Thant y Chang, 2021).
- **La teoría de las expectativas de Vroom**, habla sobre las tareas relacionadas con el trabajo considerando el beneficio que recibirían si lo hicieran de manera competente, esto significa que el objetivo del trabajo no es el de sí mismo, sino el de ser utilizado como herramienta para obtener un beneficio económico suficiente, como un sueldo u otra compensación. Esto quiere decir que la remuneración que adquiera le permitirá

lograr su objetivo deseado. En tal sentido, es incorrecto ver la retribución como un aspecto secundario para el logro de los objetivos organizacionales, ya que, dada su capacidad de adquisición, la persona mejorará el ejercicio de sus actividades, según lo que cree que le proporcionará mayores beneficios (Lloyd y Mertens, 2018).

Con respecto a los objetivos de la gestión del talento humano, se debe tener en cuenta que esta gestión del talento asume por finalidad primordial la incorporación adecuada de estrategias, la integración de los sistemas de trabajo y de las personas, con el propósito de que éstas utilicen sus capacidades y habilidades en su totalidad para alcanzar un estado eficaz de competencias a nivel organizacional. En otras palabras, se debe crear el máximo rendimiento en productividad para buen ambiente laboral. (Chiavenato, 2011)

En este sentido, los objetivos deben ser prestigiosos con medios como la contratación, desarrollo y requisa de personal. Cuando una institución está encaminada hacia sus trabajadores su entereza común y cultura organizacional reflejarán esa creencia. Según Chiavenato (2011) estos objetivos son:

- Ayudar para que la empresa logre sus objetivos y así cumpla su trabajo.
- Brindar capacidad a la organización, potenciar y aplicar sus destrezas y capacidades de la mano de obra.
- Dotar la empresa con trabajadores bien formados e inspirados.
- Incrementar la preocupación por uno mismo y el placer que sienten los trabajadores al desarrollar y conservar un mejor rendimiento laboral.
- Gestionar y promover cambios que generan nuevas soluciones e imponen nuevas estrategias
- Mantener la ética laboral dentro de las instituciones.

Importancia de la Gestión del Talento Humano. Actualmente, tanto empresas, así como las instituciones, se distinguen por el talento humano que poseen, ya que éste ayuda a generar una óptima calidad de vida en su entorno de trabajo; de esta manera, el componente humano se convierte en una ventaja insustituible en lo competitivo dentro de la institución u organización.

La gestión es una parte esencial de cualquier grupo, puesto que siempre existen recursos a utilizarse lo mejor posible y el personal bien posicionado contribuye a lograr los objetivos. Ver también el capital humano como esencial para lograr objetivos comunes. (Méndez, 2006)

Los cambios y la inestabilidad trajeron consigo un modelo orgánico y maleable de la estructura organizativa, donde prevalecen los grupos de trabajo multifuncionales. Los

encargados de la organización se ocupan de la globalización, las personas, los clientes, los productos o resultados obtenidos, el conocimiento, los efectos y la tecnología; siendo el capital humano e intelectual aspectos de mayor importancia. A la vez las nuevas tareas o funciones en el departamento de RRHH se definen en cuatro enfoques según Chiavenato (2011).

Funciones de la Gestión del Talento Humano, las mismas que fueron descritas por Chiavenato (2011) y son:

- Enfocarse en lo táctico y meditar la planificación importante, que trata de analizar las posibles conveniencias competitivas en interpretación de la misión, intenciones, círculo y recursos disponibles.
- El tratamiento para personas busca la colaboración directa de sus colaboradores, siendo una de las partes fundamentales de la estructura, lo que facilita y perfecciona la calidad de la tesorería y el trabajo en grupo para la continuidad invariable de los trabajadores.
- El encuadre en las transacciones del día a día se relaciona con brindar un mejor servicio de calidad, lo que conduce a menores costos y un crecimiento en la dicha del cliente.
- El departamento de RRHH se centra en los procesos y forma parte del Plan Institucional y las estrategias empresariales.
- Siguiendo el enfoque de Chiavenato, los responsables de la gestión del talento humano deben demostrar cualidades importantes y operativas al mismo tiempo, con el fin de enfocarse en los logros importantes instituidos en sus respectivos planes estratégicos, tanto a largo como a corto plazo.

Aspectos esenciales en el talento, según Vallejo (2016) tenemos:

- Conocimiento. Se refiere al “saber”, resultado de aprender a aprender continuamente.
- Habilidad. Es el “saber hacer”. Aquí se aplica el conocimiento para resolver situaciones problemáticas; es formar, es perfeccionar. Quiere decir, la renovación del conocimiento como resultado.
- Juicio. Es “saber analizar” situaciones y contextos, analizar críticamente, juzgar hechos, establecer equilibrio y saber priorizar.
- Actitud. Es “saber ser” en el momento que sucedan las cosas. Ser positivo y emprendedor, permite conseguir y sobrepasar los objetivos, hacerse cargo de compromisos, ser proactivo, valorar, conseguir la perfección y encaminarse hacia los productos obtenidos, es aquello que dirige al individuo hacia su desarrollo personal.

En cuanto a las dimensiones consideradas para variable en descripción, se consideran las propuestas por Chiavenato; estas son

- Desempeño: Chiavenato (2000) contextualiza el desempeño, diciendo que es un conjunto de conductas que poseen los trabajadores muy importantes para alcanzar las metas institucionales. No cabe duda, que, con un desempeño laboral adecuado, la organización obtendrá solidez vista desde todos los aspectos.
- Liderazgo: Para Chiavenato (2004), es la influencia interpersonal que una persona ejerce sobre otra dentro de una determinada situación. Esta influencia se lleva a mediante la comunicación humana e implica la consecución de uno o más objetivos específicos.

Lo define como la influencia interpersonal que se ejerce en una situación, la misma que es conducida por medio de la comunicación humana y que implica la obtención de uno o más objetivos concretos.

- Planificación: Transformación permanente y continua, es decir que no se desperdicia en los planes de acción y que siempre se realiza en la empresa. A su vez, se encamina hacia el futuro y siempre unida al pronóstico y de la misma manera busca coherencia al tomar decisiones, ya sea al crear proyectos a futuro, la planificación funciona como medio orientador para la toma de decisiones, dándole mayor coherencia y reduciendo la inseguridad propia de alguna toma de decisión (Costa, 2006).
- Reclutamiento y selección del personal: Para Chiavenato (2011) el protocolo para la selección no es un propósito en sí mismo, tan solo se convierte en el medio para conseguir los fines de la institución. Es saber elegir entre los postulantes, a los apropiados para ocupar los puestos de la organización, intentando conservar o ampliar la eficacia y el provecho del personal. Una vez realizado el reclutamiento de candidatos, se le realizan diferentes pruebas de selección por medio de técnicas como encuestas, exámenes de conocimiento, técnicas de juego de roles, etc.

Modelo de gestión por competencias. Según Vallejo (2016), la gestión por competencias ha sufrido una evolución y es uno de los instrumentos primordiales del desarrollo del capital humano.

Aquí se busca fijar una alianza estratégica entre la empresa y sus trabajadores, forjando talentos con desarrollo de carrera, que estén siempre en movimiento, que sean flexibles y con mayor actitud frente a su trabajo; cuya utilidad es ganar-ganar, por el lado de la empresa y del trabajador.

Para que el modelo de gestión por competencia sea útil, debe precisar nuevos cargos, nuevos compromisos y procedimientos, tanto en la administración de conocimientos de los colaboradores de la organización, como para que esta capacidad colectiva aumente a través de la integración de nuevas experiencias, nuevas ciencias y la interacción de los conocimientos, etc.

Los pasos identificados para el modelo de gestión son:

- Preparación de los procesos por competencias: Esto es dividir las labores y así ejecutar un buen proceso. Aquí es necesario establecer lo que es necesario saber para para realizar esas labores con eficiencia.
- Organización del conocimiento dentro de un proyecto específico. Al identificar las capacidades, se explicará cada nivel del proyecto; y así plasmar las calificaciones eficaz y objetivamente.
- Determinar las exigencias de las habilidades para un cargo. Aquí se individualiza el nivel de adaptación y la manera de cubrir las dificultades existentes. De esta manera se identifica a los trabajadores con determinados conocimientos en la empresa, así como su posible empleo, esto favorecerá adjudicar al postulante más apto para el cargo, pero si no exista internamente, se contratará a trabajadores de empresas externas.

Como segunda variable se considera lo referido al Clima Laboral, que se considera como el ambiente de trabajo es un conjunto de conceptos o ideas que comparten los grupos de una administración sobre las actividades que desarrollan, es en este entorno donde se da la interacción recíproca entre los trabajadores que podrían afectar su ejercicio laboral diario (Rodríguez, 2017).

El espacio laboral no es más que el entorno, es el lugar donde el trabajador junto con los recursos que dispone dará lo mejor de sí para que la empresa obtenga los resultados que necesita; y así pueda recibir la remuneración de su trabajo (García, 2003).

Para Palma (2004) el ambiente de trabajo es el concepto que tiene el empleado de su ambiente de trabajo y aspectos como el término del mismo, de la participación en la ocupación asignada, el amparo que obtiene, así como también el acceso a toda la información que tiene que ver con el trabajo que desempeña relacionado con la colaboración de los compañeros de trabajos y las condiciones que faciliten su desempeño.

Características del clima laboral, según un trabajo de investigación, el clima laboral está caracterizado por ser definitivo y guardar permanencia ante algunos cambios. El

ambiente de trabajo influye en el comportamiento de los empleados y en su responsabilidad con la empresa, afectando de esta manera su conducta y algunas actitudes.

También señala diversas variaciones sistemáticas dentro de la organización, las mismas que intervienen en el ambiente de trabajo de esta; y que a su vez pueden verse influenciadas por el clima. Las dificultades de ausencia y alta rotación de personal pueden ser un signo de alarma de un mal clima laboral, es decir que hay un sinsabor laboral. El clima laboral origina resultados importantes sobre la conducta de las personas, directa e indirectamente; ya que la impresión que tengan las personas sobre el clima laboral influye sobre su comportamiento.

Tipología del clima laboral, de acuerdo con Likert (1967) se pueden identificar cuatro ejemplos de clima laboral:

Clima laboral autoritario, en el se generan dos sistemas:

- Sistema I: Autoritarismo de tipo explotador. Aquí la mayoría de los acuerdos y metas se toman en lo más alto de la institución y se establecen funciones descendentemente. En este caso, hay colaboradores que trabajan dentro de un ambiente de preocupación, vapuleo, alertas y con recompensas poco frecuentes. La satisfacción de las miserias también se encuentra en un nivel psicológico y seguro. En este clima se proporciona un medio permanente y casual, donde la administración se manifiesta con los empleados únicamente para dar pautas y órdenes concretas.
- Sistema II: Autoritarismo paternalista, aquí, las decisiones las toman los gerentes violentamente, ya que cuentan con la información necesaria sobre sus empleados. Aquí se cubrirán las necesidades sociales de los empleados, solo si respetan los acuerdos que se dieron por parte de la gestión. El espacio en este tipo de sistema organizativo se basa en las semejanzas a la serenidad condescendiente de por encima hacia abajo y notaria de abajo hacía por encima de la jerarquía.
- Clima de tipo participativo en este se da el sistema III: Consultivo, hay organizaciones en el entorno, caracterizadas por la fe depositada por parte de los altos mandos hacia sus colaboradores, ya que emplean el empoderamiento en sus compañeros, ellos a su vez toman medidas concretas en el interior de su espacio durante las dependencias oficiales. Por eso, el clima que muestra este sistema es de seguridad e igualdad, dado que existe buen diálogo entre ambas partes. A la vez, el cuidado es estrecho en los grados inferiores donde se evidencia ciertos grados de obligación.

- Sistema IV: Participación En Grupo, es una estructura organizada; donde hay seguridad en los empleados a través de su autoridad, siempre con la participación del grupo de trabajo y que al final se recompense este esfuerzo laboral que brindan. Aquí se toma en cuenta a los empleados, quienes se motivan participando y comprometiéndose, determinando objetivos de desempeño, mejorando los razonamientos de trabajo y evaluando el desempeño de acuerdo con los objetivos. Predomina en este sistema, una relación amistosa y de familiaridad entre jefes y colaboradores. En conclusión, los empleados y todos los gerentes establecen un conjunto para cumplir los fines comunes de la empresa, que fueron determinados en manera de planificación táctica.

Escuela Humanista: Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo. Diversas indagaciones referentes a esta teoría están basadas especialmente en focalizar las consecuencias psicológicas que producen las condiciones del empleo en relación con la productividad. Mayo explicó que los trabajadores no colaboran en los proyectos si antes no son atendidos, ni tomados en cuenta por sus superiores; haciendo muy complicado y por momentos hasta inadmisible alcanzar los fines trazados (Páramo, 2004, p. 27).

A pesar de que ya ha pasado muchos años del estudio de Mayo y sus colaboradores, Robbins (2005) señala que su contribución en cuanto al tema aún está vigente en su llamada teoría del comportamiento organizacional, en el cual el grado de producción lo determinan las reglas sociales y las perspectivas que lo envuelven, más no por la condición física del trabajador (teoría clásica) lo cual lo resume en:

- La calidad del producto depende de la unión social: El grado de fabricación lo definen las reglas sociales y las perspectivas que se encuentran a su alrededor y no la condición física o funcional del colaborador (teoría clásica).
- La conducta social de los colaboradores: la actuación del individuo se basa completamente en el grupo.
- Mayo enfatiza que algunos individuos son motivados fundamentalmente por la necesidad de tener consideraciones, una aceptación en la sociedad, también apoyo en las actividades grupales donde conviven; sin embargo, Taylor plantea que un individuo es alentado e incentivado por estímulos remunerables y monetarios.
- Los grupos informales: Estos grupos son de tipo voluble, que determinan sus propias normas de conducta, también sus premios y castigos, sus intereses, su escala de valores, sus ideas, sus perspectivas, donde los colaboradores los captan e integran en sus actitudes y su conducta.

- Las relaciones humanas: Dentro de una organización los individuos forman parte de agrupaciones sociales y se mantienen en una interacción social continua.
- Labores sencillas y rutinarias se vuelven repetitivas e irritantes, lo que altera negativamente las conductas del trabajador; por ende, reduce su eficacia y satisfacción.
- Para la variable clima laboral, se mencionan las siguientes teorías que dan sustento a su desarrollo dentro de las organizaciones

Teoría de Abraham Maslow

Para Maslow, las personas que son capaces de satisfacer sus necesidades básicas pueden perseguir fácilmente la satisfacción de otras necesidades más significativas. Clasifica estas necesidades en fisiológicas (como el hambre, el sueño y el descanso), psicológicas (como sentirse a salvo del peligro), físicas (aceptar y ser aceptado, romántico e interpersonal), y potencial intelectual y talento). Estos factores mencionados deben ser tomados en consideración para que el gerente educativo cree un clima organizacional ideal para todos.

El empleado que tiene una clara necesidad cubierta comprende su propio valor, es eficaz en el trabajo, disfruta lo que hace y se enorgullece de su importante función; pues satisfecha la necesidad, la persona siente un sentido de pertenencia a su grupo social y exhibe independencia, autosuficiencia y autorrealización. También son seguros de sí mismos, exitosos y poseen una mente abierta que les permite trabajar con el grupo.

Teoría Motivacional de Herzberg

Después de Maslow vino Frederick Herzberg (1923-2000), conocido experto en psicología que se convirtió en una de las personas con mayor influencia en la gestión organizacional propuso su teoría de la motivación y la higiene, la cual sostiene que las personas se ven influenciadas por dos factores:

Los componentes de su teoría de la higiene incluyen la economía, las condiciones laborales, el entorno, la protección del personal, los factores sociales y las categorías. Por otro lado, los factores de motivación que incluyen el trabajo estimulante, el reconocimiento, la capacidad de expresar la propia personalidad, las oportunidades y las responsabilidades. De estos factores depende la gestión del clima organizacional y la gestión del gerente como componente crucial para el desarrollo de las capacidades individuales y la satisfacción laboral.

Respectivamente, las dimensiones del clima laboral serán tomadas de la propuesta de Palma (2004) las mismas que son:

- Autorrealización: Se define como la perspectiva que tiene un empleado sobre su potencial de crecimiento personal y profesional, dado que ahora está tratando de equilibrar el trabajo y el aprendizaje para avanzar y poder desenvolverse en diferentes cargos.
- Involucramiento laboral: Señala el registro de los intereses organizacionales dentro de la empresa y la responsabilidad del trabajador en el desarrollo de la organización.
- Supervisión: Está dentro del control del cumplimiento de las ocupaciones, el mismo que es efectuado por los jefes dentro de la organización, debe ir apoyado y orientado en el ejercicio diario para vencer algunos inconvenientes.
- Comunicación: Parte esencial de una organización; ya que favorece la información clara y coherente y sobre todo precisa, pues será relevante para manejar la organización internamente.
- Condiciones laborales: Están definidos como el conjunto de componentes que la empresa da a sus colaboradores con el propósito de realizar un mejor desempeño, éstos son materiales, económicos y psicosociales.

Por lo antes expuesto, puedo afirmar que el componente crucial en el crecimiento de una organización es el ambiente de trabajo y que a pesar de que algunos empresarios no le prestan la debida atención, cada vez son más los que se suman a la atención al clima laboral, ya que afecta a otros aspectos como la productividad empresarial.

También que dentro de las organizaciones vamos a encontrar diferentes tipos de clima laboral; ya sea dictador, paternalista, consejero e interactivo. Independientemente de la empresa, el prototipo de clima que existe puede terminar siendo crucial para su desarrollo en un negocio exitoso.

La investigación considera los siguientes términos básicos:

- Beneficios laborales y/o remunerativos: Existen, además de los sueldos regulares, otros tipos de remuneración otorgados por los empleadores. En momentos en las que los trabajadores intercambian capital por estas utilidades (Alles, 2012).
- Competencia: Es una serie de conocimientos, habilidades y destrezas que las personas poseen y muestran para poder desempeñar sus tareas dentro de la organización con un alto estándar (López, 2015).
- Condiciones laborales: Abarca la noción de calidad, seguridad y desinfección de los servicios básicos, así como otros elementos que inciden en la comodidad y la energía de los colaboradores (Palma, 1998).

- Desarrollo del talento humano: tiene que ver con la educación y capacitación que ofrece la agrupación en beneficio de sus empleados, similares a la formación del personal que tenga como objetivo mejorar las facultades, el saber de los potenciales humanos, la mejora del equipo, las motivaciones duraderas y un buen clima organizacional (Lozano, 2007).
- Eficacia: Facultad del talento humano para lograr metas institucionales. Viene a ser la calidad del trabajo brindado (Rojas et al. 2017).
- Eficiencia: Es la capacidad de las potencialidades humanas para ganar sus objetivos de manera acertada y precisa y para liberarse los recursos adeudados para hacerlo. Más resultados con menos recursos (Rojas et al. 2017).
- Formación del personal: Está basada en el perfeccionamiento de la información y capacidades de los colaboradores de una organización (Chiavenato, 2007).
- Gestión: Es el conjunto de todas las medidas y obras que se ejecutan para lograr los objetivos institucionales, ya sea a corto y largo plazo (Manrique, 2016).
- Incentivos: Equivalentes al factor motivador para que los trabajadores se desempeñen bien, de esta manera están motivados para seguir realizando un mejor desempeño laboral (Chiavenato, 2007).
- Liderazgo: Basado en la conducta de las personas que están enfocadas en sobrepasar las metas de la institución, sabiendo orientar a los demás; utilizando todas herramientas básicas que se necesitan en el cumplimiento de las metas de la empresa (Chiavenato, 2007).
- Motivación: Conjunto de factores que impulsan positivamente a los trabajadores a desempeñarse bien, y pueden orientar los resultados de los socios a través de diferentes estímulos en función de las metas establecidas (Chiavenato, 2007).
- Organización de talento humano: Investigar, describir y analizar la labor con el término de pactar los menesteres que deben cumplir las personas luego de alinear al trabajo (Lozano, 2007).
- Retención del talento: Se define como la acción de retener a los empleados más valiosos de la empresa puesto que generan valor en la institución (López y Grandio, 2005).
- Satisfacción Laboral: Es la igualdad del trabajador con su responsabilidad como explicación del comportamiento y como indicador de las actitudes del empleado en función de la excelencia de los servicios ofrecidos por la organización que se

relaciona con la conformidad de las personas que laboran en ella y su igualdad motivacional (Palma, 1998).

- Sistema: Son las pautas o principios sobre una asignatura que se relacionan racionalmente con un estilo, porque está constituido de diferentes partes que no son distantes y que deben implementarse para su correcto cumplimiento (Brandao, 2012).
- Talento humano: Son las personas trabajando en una institución, independientemente de su cargo y que utilizan sus saberes, prácticas y habilidades para el desempeño de sus cargos, más acostumbradas como Recursos Humanos (Lozano, 2007).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

En cuanto al enfoque, la propuesta se desarrolló bajo el cuantitativo, el mismo que, desde la apreciación de Fuentes et al. (2020) es aquella investigación que busca explicar hechos a través de métodos numéricos basados en las matemáticas y la estadística. Para este caso mediante una medición de las variables se determinó el nivel de relación entre estas.

Con respecto al tipo, corresponde al tipo básica, transversal y prospectiva. Es básica, ya que su meta es aumentar el conocimiento científico partiendo de la observación directa de los eventos de la realidad. En este caso se observó las variables: Gestión del talento humano y clima laboral en docentes (Espinoza, 2014). Por otro lado, fue un estudio transversal, y de acuerdo con Fuentes et al. (2020) en ella se recoge datos en un solo momento y solo una vez; y finalmente, correspondió a un estudio de cohorte prospectivo, porque cuando el fenómeno a estudiarse tenga la causa en el presente y efecto en el futuro (Álvarez-Risco, 2020, p.4).

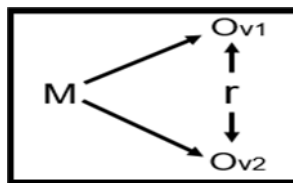
2.2. Diseño de investigación

Referente al diseño, se utilizó el diseño No experimental, descriptivo correlacional y de acuerdo con Álvarez-Risco (2020) lo no experimental significa que no se manipulan las variables por parte del investigador (p.4); por otro lado, sostiene que lo descriptivo correlacional tiene por propósito determinar cómo se relacionan las dos variables del estudio.

Su diseño es el siguiente:

Figura 01

Diseño de investigación



Donde:

M = muestra.

OV1: Observaciones de la variable: Gestión del talento humano.

OV2: Observaciones de la variable: Clima laboral.

r: Coeficiente de correlación.

Las variables, dimensiones e indicadores consideradas en el estudio

- Variable Independiente: Gestión del talento humano, se considera como dimensiones e indicadores: desempeño (capacitaciones para el buen desempeño, reconocimiento al buen desempeño y trabajo en equipo en el buen desempeño), liderazgo (relación directivos y colaboradores, condiciones para los colaboradores contribuyan con la organización, desarrollo de competencia en los docentes y trabajo colaborativo en la organización), planificación (planificación en la participación en las estrategias organizacionales, planificación de la cultura organizacional y el recurso humano, planificación de diversos métodos para conseguir las metas y objetivos), reclutamiento y selección del personal (técnicas de reclutamiento, información de técnicas internas y pertinencia del mecanismo de selección del personal).
- Variable Dependiente: Clima laboral, para esta variable se consideran las dimensiones con sus respectivos indicadores: autorrealización (desarrollo profesional), involucramiento laboral, (compromiso), supervisión (evaluación del trabajo), comunicación (Interacción con la jerarquía) y condiciones laborales (administración de los recursos).

2.3. Población, muestra y muestreo

La población en esta propuesta la conformaron 83 docentes contratados (48) y nombrados (35) de la institución considerada en el estudio en Ica, 2020. De acuerdo con Velázquez y Rey (1999) esta población o universo de estudio se define como “el conjunto de todas las observaciones posibles que describen al objeto” (p. 219).

La muestra estuvo constituida por los 83 docentes contratados y nombrados que laboran en el I.E.S.T. Catalina Buendía de Pecho, de Ica.

Velázquez y Rey (1999), estiman que esta muestra es un subconjunto del universo, la cual debe obedecer a determinadas exigencias de oportunidades para ser elegidos y por lo cual las conclusiones deben contar con la validez para toda la población (p. 219). Siendo una población relativamente pequeña, la muestra la conforman los 83 docentes contratados y nombrados del I.E.S.T. “Catalina Buendía de Pecho”, de Ica.

El muestreo corresponde al muestreo censal, este tipo de muestreo considera a la totalidad de elementos que componen la población parte de la muestra, este se hace uso cuando la población es relativamente pequeña.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos /equipos de laboratorio /informe de laboratorio especializado, de ser utilizados.

Con respecto al instrumento, se usó el cuestionario de gestión del talento, que tiene por finalidad medir la variable en su conjunto como las dimensiones: desempeño, liderazgo, planificación y reclutamiento. Está integrado por un total de 40 ítems, distribuidos en 10 ítems por cada dimensión. Ha sido sometido tanto el proceso de validación (juicios de expertos) como también la prueba de fiabilidad.

Para la propuesta, la técnica usada fue la encuesta, la cual Carrasco (2009) define como un método de investigación en el ámbito de las ciencias sociales, esta técnica es una de las más usadas por su versatilidad, uso e imparcialidad, así como la facilidad para recoger los datos de la investigación.

El instrumento fue aprobado por 3 expertos: Dr Willian Sebastián Flores Sotelo, Dra Yda Rosa Cabrera Cueto y Maestro César Amador Garayar Guilardi, los mismos que consideraron los criterios de evaluación: relación entre la variable y la dimensión, entre la dimensión y el indicador, entre el indicador y el ítem y entre ítems y la opción de respuesta. En cuanto a la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach

En cuanto a la variable clima de trabajo, se utilizó el instrumento denominado cuestionario clima laboral, de autoría de Palma (2004) el cual tiene como propósito determinar el nivel clima laboral, el tipo de administración es grupal e individual, con un tiempo de aplicación de 25 minutos.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Técnicas de procesamiento. Entendiendo que el procesado de datos es toda clasificación o tratamiento de datos y/o elementos básicos de información, empleando un sistema que permite representar los datos. Hurtado, (2000) puntualizó que el análisis y la interpretación de los resultados reúne el deseo de aplicar una serie de métodos y procedimientos, donde el investigador obtenga el conocimiento de lo que estaba buscando, partiendo de un correcto tratamiento de los datos recopilados.

Análisis de datos. Se pasó a llenar los datos, para lo cual se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales - SPSS 25 en español, para luego llevar a cabo la prueba de consistencia de la calidad de los datos. Asimismo, en relación con el análisis descriptivo se evaluaron las frecuencias absolutas (f), frecuencias relativas (%) de las variables.

Para el análisis inferencial, se utilizó un test de correlación según Bernal (2010), es un estadístico que facilita el conocimiento del nivel de relación que existe entre las variables de interés. Para determinar qué prueba emplear se realizó la prueba de bondad de ajuste con el fin de confirmar que la población de la cual proviene la muestra tiene una distribución especificada o supuesta.

La explicación de los resultados se realizó mediante tablas de frecuencia y cuadros estadísticos (diagramas de barras y/o circulares) que permiten observar los resultados obtenidos. De manera que las tablas y los gráficos fueron elaborados en el programa MS Microsoft Excel 2016.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Este aspecto de la investigación se establece como el núcleo primordial, por lo cual se considera:

Respeto a la reserva de datos de las personas encuestadas, quiere decir la prudencia en el tratamiento de sus nombres. La investigadora se compromete al registro y reserva de la información otorgada para la realización del estudio.

Así mismo se solicitará la rúbrica del consentimiento informado a los colaboradores de la investigación con el propósito de garantizar su voluntad y autorización de participar.

A la vez, se respetará el derecho del autor, por cuanto se utilizará el método APA en su 7ma versión, con el propósito de asegurar la autenticidad de la información.

III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

Tabla 1

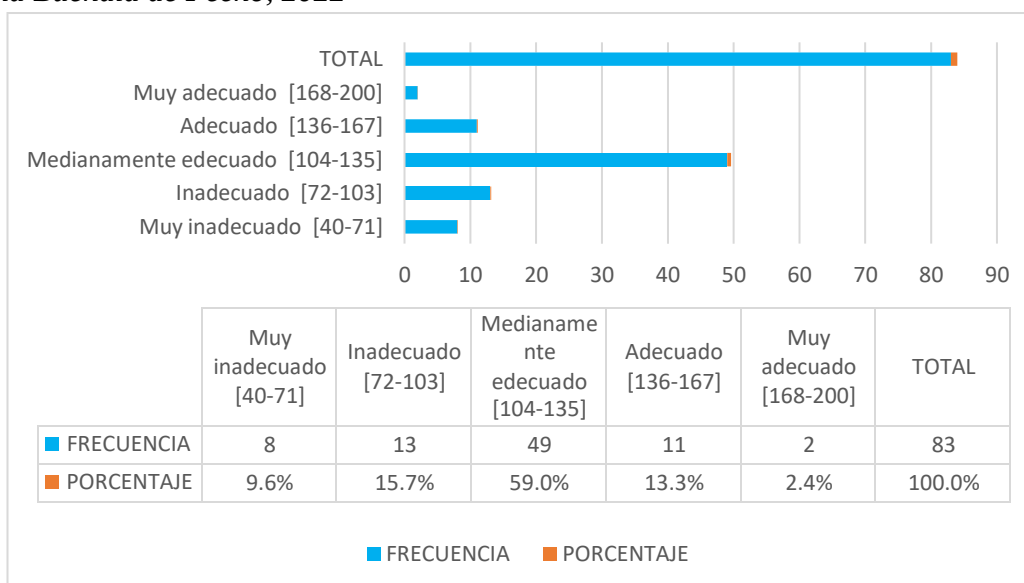
Gestión del talento en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [40-71]	8	9,6
	Inadecuado [72-103]	13	15,7
	Medianamente adecuado [104-135]	49	59,0
	Adecuado [136-167]	11	13,3
	Muy adecuado [168-200]	2	2,4
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Gestión del Talento en general.

Figura 2

Gestión del talento en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Este gráfico muestra los resultados de la gestión del talento humano, los cuales se recogieron mediante un cuestionario. Donde se evidencia lo siguiente:

El 9,6% de docentes manifiestan que en cuanto a la gestión del talento humano es muy inadecuada; un 15,7% señalan que es inadecuada; un 59,0% lo ubican en el nivel de medianamente adecuada; el 13,3% manifiestan que es adecuada y el 2,4% sostienen que la gestión del talento humano se muestra como muy adecuada.

Tabla 2

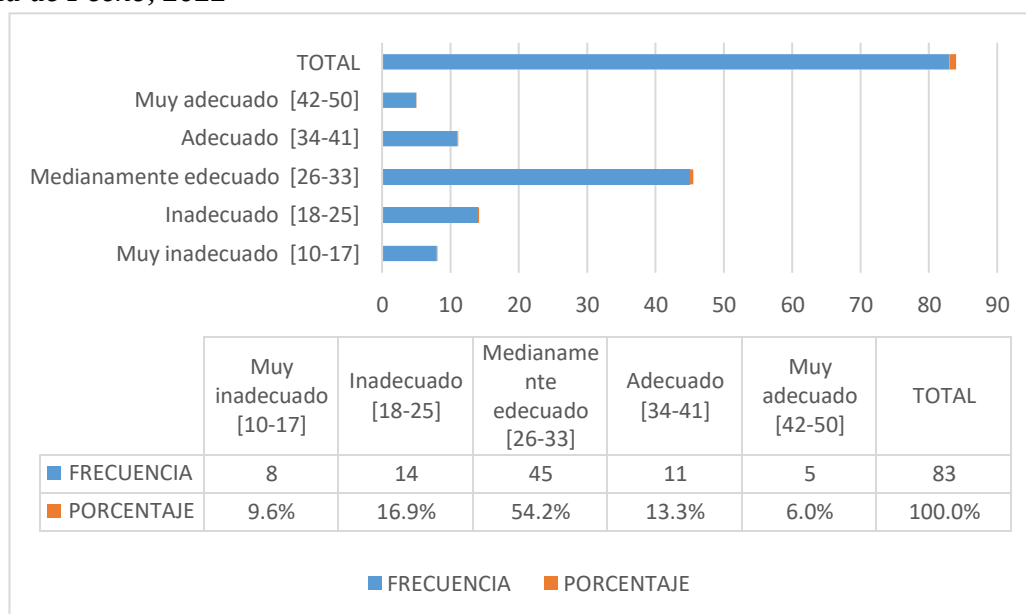
Desempeño de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	14	16,9
	Medianamente adecuado [26-33]	45	54,2
	Adecuado [34-41]	11	13,3
	Muy adecuado [42-50]	5	6,0
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos obtenidos del cuestionario de Gestión del Talento, en la dimensión desempeño.

Figura 3

Desempeño en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Este gráfico revela los resultados de la dimensión desempeño, los cuales fueron recogidos mediante un cuestionario. Aquí evidenciamos lo siguiente:

Un 9,6% de los docentes muestran que el desempeño es muy inadecuado; el 16,9% señalan que es inadecuado; el 54,2% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 13,3% manifiestan que es adecuado y el 6,0% sostienen que el desempeño es muy adecuado.

Tabla 3

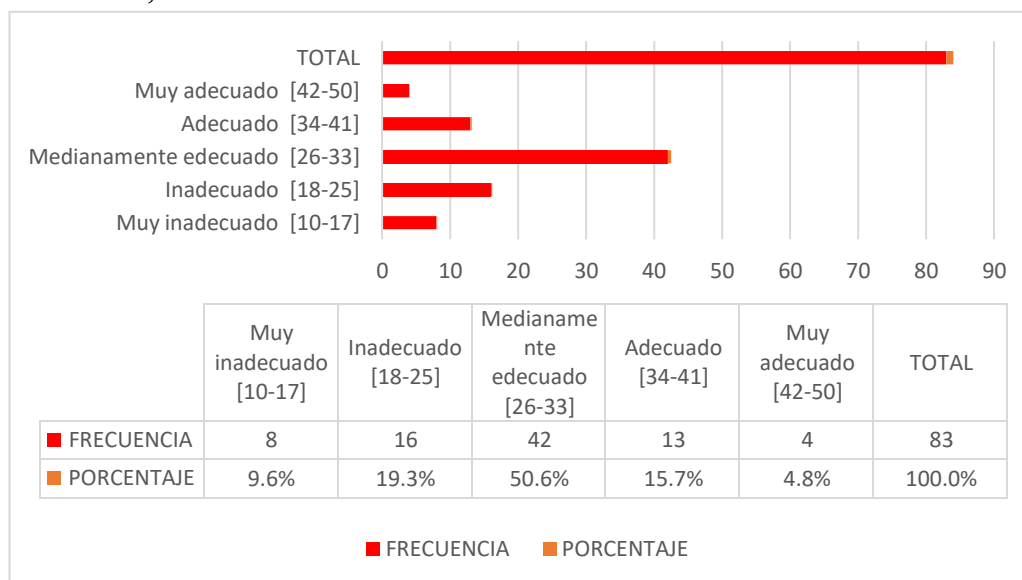
Liderazgo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	16	19,3
	Medianamente adecuado [26-33]	42	50,6
	Adecuado [34-41]	13	15,7
	Muy adecuado [42-50]	4	4,8
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Gestión del Talento, en la dimensión liderazgo.

Figura 4

Liderazgo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022



Este gráfico expone los resultados de la dimensión liderazgo, que fueron recogidos mediante un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 9,6% de los docentes manifiestan que el liderazgo es muy inadecuado; el 19,3% señalan que es inadecuado; el 50,6% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 15,7% manifiestan que es adecuado y el 4,8% sostienen que el liderazgo es muy adecuado.

Tabla 4

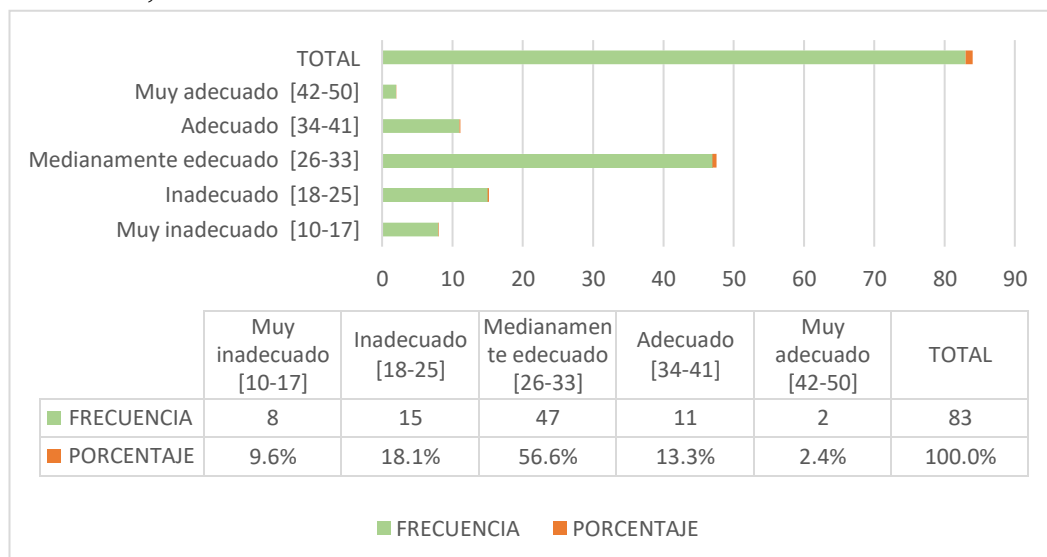
Planificación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	15	18,1
	Medianamente adecuado [26-33]	47	56,6
	Adecuado [34-41]	11	13,3
	Muy adecuado [42-50]	2	2,4
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Gestión del Talento, en la dimensión planificación.

Figura 5

Planificación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



En este gráfico observamos resultados de la dimensión planificación, mismos que se recogieron a través de un cuestionario. Donde se pone en evidencia que:

El 9,6% de los docentes declaran que la planificación es muy inadecuada; el 18,1% señalan que es inadecuado; el 56,6% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 13,3% manifiestan que es adecuado y el 2,4% sostienen que la planificación es muy adecuada.

Tabla 5

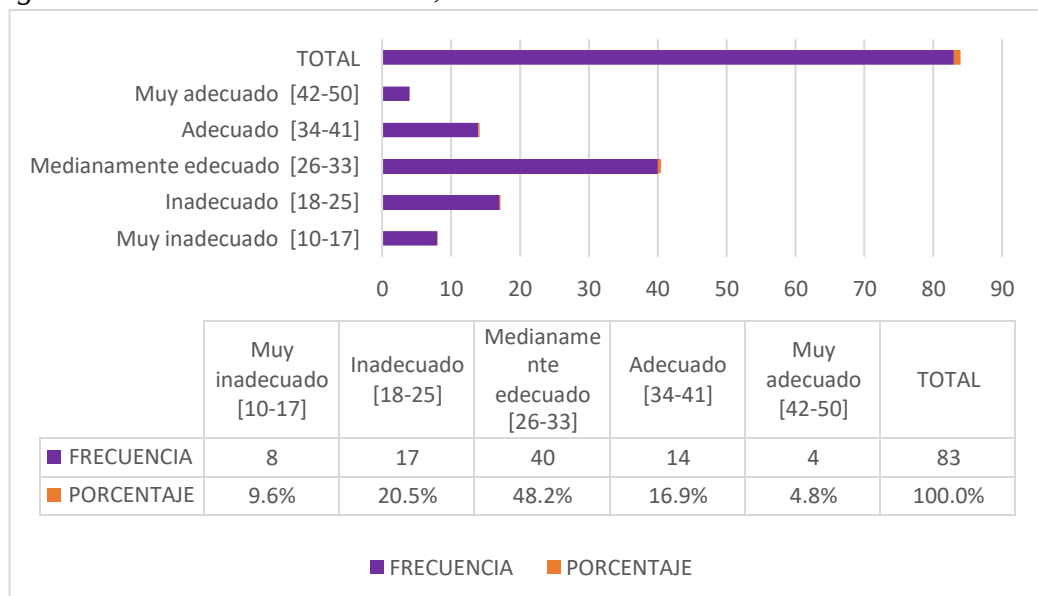
Reclutamiento y selección del personal en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	17	20,5
	Medianamente adecuado [26-33]	40	48,2
	Adecuado [34-41]	14	16,9
	Muy adecuado [42-50]	4	4,8
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Gestión del Talento, en la dimensión reclutamiento y selección de personal.

Figura 6

Reclutamiento y selección del personal en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Esta figura observamos expone resultados de la dimensión reclutamiento y selección del personal, que fueron recogidos a través de un cuestionario, de donde se puede extraer que:

El 9,6% de los docentes declaran que el enrolamiento y elección del personal es muy inadecuado; el 20,5% señalan que es inadecuado; el 48,2% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 16,9% manifiestan que es adecuado y el 4,8% sostienen que el reclutamiento y selección del personal es muy adecuado.

Tabla 6

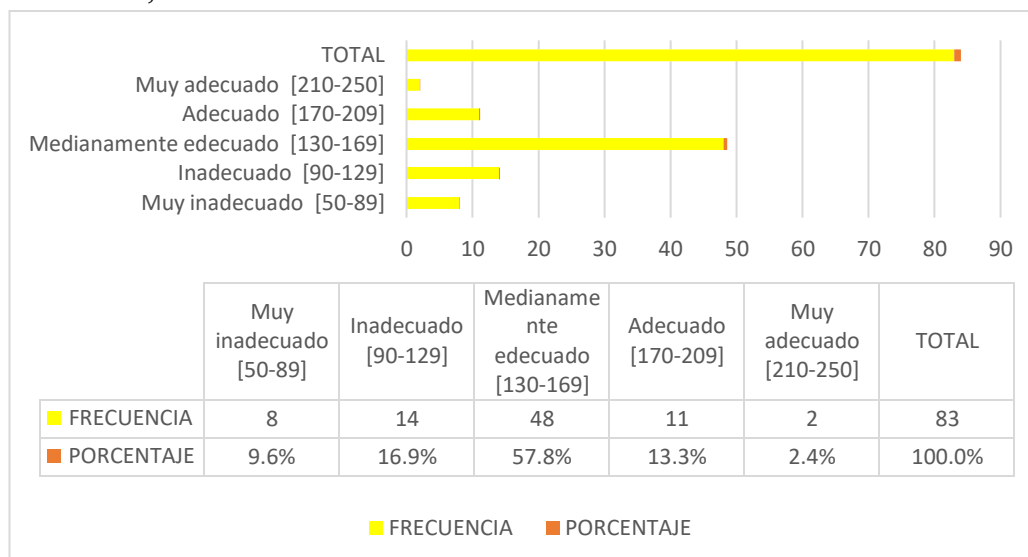
Clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [50-89]	8	9,6
	Inadecuado [90-129]	14	16,9
	Medianamente adecuado [130-169]	48	57,8
	Adecuado [170-209]	11	13,3
	Muy adecuado [210-250]	2	2,4
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos obtenidos del cuestionario de Clima Laboral en general.

Figura 7

Clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Esta figura evidencia resultados del clima laboral, que fueron recogidos a través de un cuestionario. Donde se pone de manifiesto que:

El 9,6% de los docentes revelan que, el clima laboral es muy inadecuado; el 16,9% señalan que es inadecuado; el 57,8% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 13,3% manifiestan que es adecuado y el 2,4% sostienen que, el clima laboral es muy adecuado.

Tabla 7

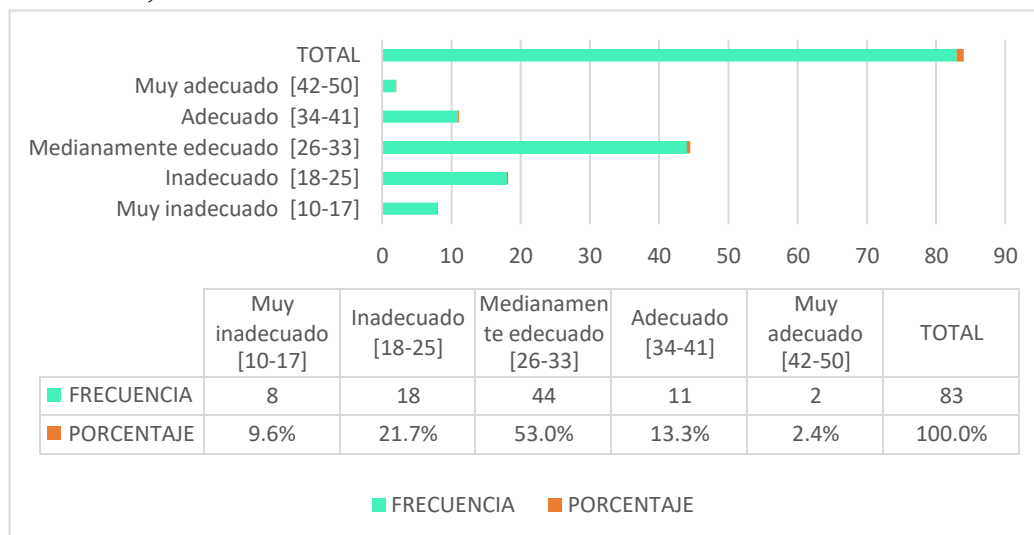
Autorrealización en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	18	21,7
	Medianamente adecuado [26-33]	44	53,0
	Adecuado [34-41]	11	13,3
	Muy adecuado [42-50]	2	2,4
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Clima Laboral, en su dimensión autorrealización.

Figura 8

Autorrealización en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Esta figura evidencia resultados de la dimensión autorrealización, que fueron recogidos por medio de un cuestionario. Donde se pone de manifiesto que:

El 9,6% de los docentes revelan que, la autorrealización es muy inadecuado; el 21,7% señalan que es inadecuado; el 53,0% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 13,3% manifiestan que es adecuado y el 2,4% sostienen que, la autorrealización es muy adecuado.

Tabla 8

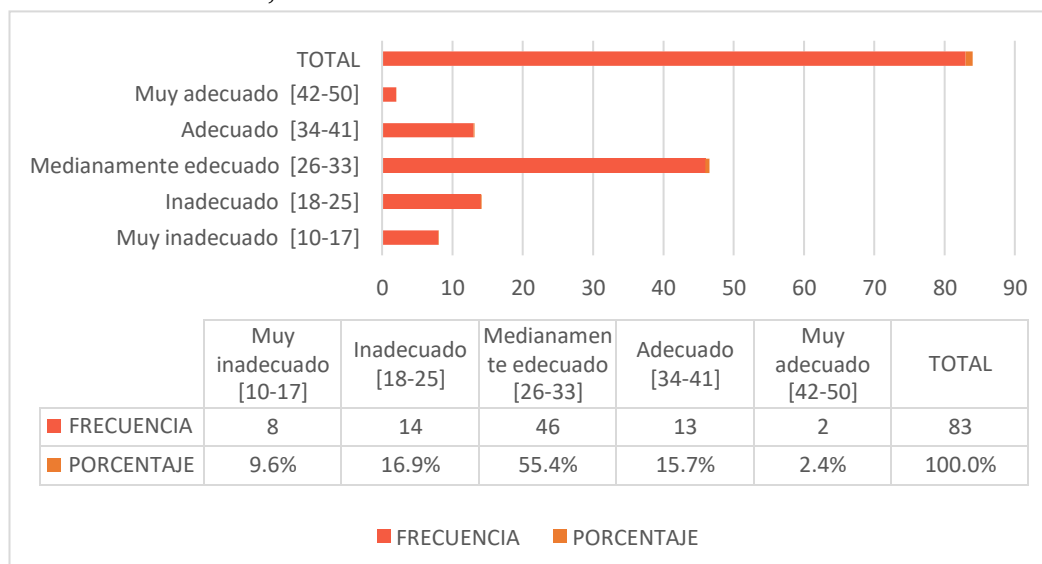
Involucramiento laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	14	16,9
	Medianamente adecuado [26-33]	46	55,4
	Adecuado [34-41]	13	15,7
	Muy adecuado [42-50]	2	2,4
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos obtenidos del cuestionario de Clima Laboral en su dimensión involucramiento laboral.

Figura 9

Involucramiento laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Esta tabla revela los resultados de la dimensión involucramiento laboral, recogidos a través de un cuestionario. Donde se pone de manifiesto que:

El 9,6% de los docentes revelan que, el involucramiento laboral es muy inadecuado; el 16,9% señalan que es inadecuado; el 55,4% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 15,7% manifiestan que es adecuado y el 2,4% sostienen que, el involucramiento laboral es muy adecuado.

Tabla 09

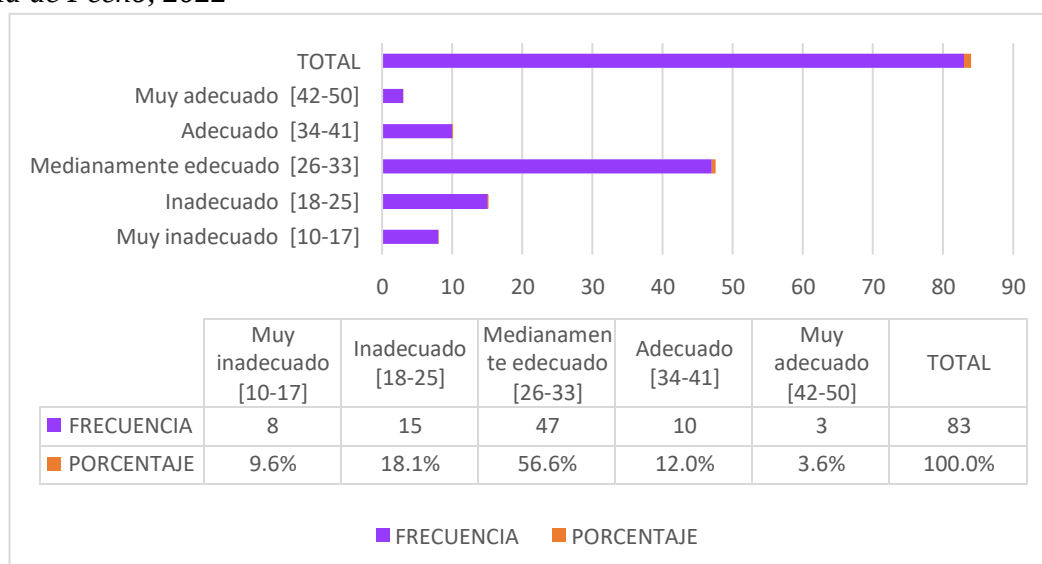
Supervisión en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	15	18,2
	Medianamente adecuado [26-33]	47	56,6
	Adecuado [34-41]	10	12,0
	Muy adecuado [42-50]	3	3,6
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Clima Laboral en su dimensión supervisión.

Figura 10

Supervisión en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Esta figura revela los efectos de la dimensión pone de manifiesto que:

El 9,6% de los docentes revelan que, la supervisión es muy inadecuado; el 18,2% señalan que es inadecuado; el 56,6% lo ubican en un nivel de regularmente adecuado; el 12,0% manifiestan que es adecuado y el 3,6% sostienen que, la supervisión es muy adecuado.

Tabla 10

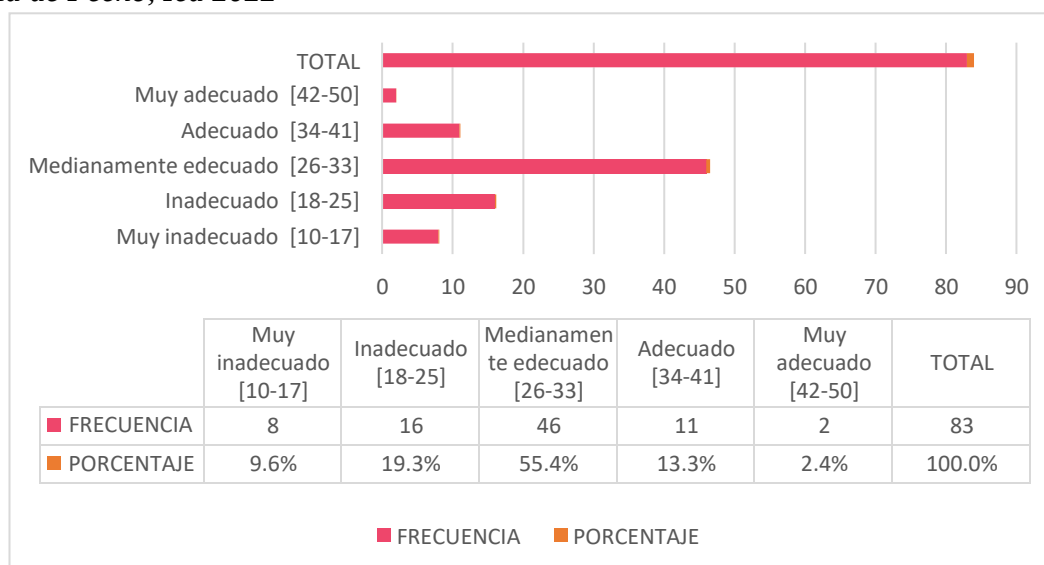
Comunicación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	16	19,3
	Medianamente adecuado [26-33]	46	55,4
	Adecuado [34-41]	11	13,3
	Muy adecuado [42-50]	2	2,4
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Clima Laboral en su dimensión comunicación.

Figura 11

Comunicación en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022



Esta figura revela los resultados de la dimensión comunicación, los cuales fueron recogidos mediante un cuestionario. Aquí se evidenció lo siguiente:

Un 9,6% de los docentes manifiestan que, la comunicación es muy inadecuado; el 19,3% señalan que es inadecuado; el 55,4% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 13,3% manifiestan que es adecuado y el 2,4% sostienen que, la comunicación es muy adecuado.

Tabla 11

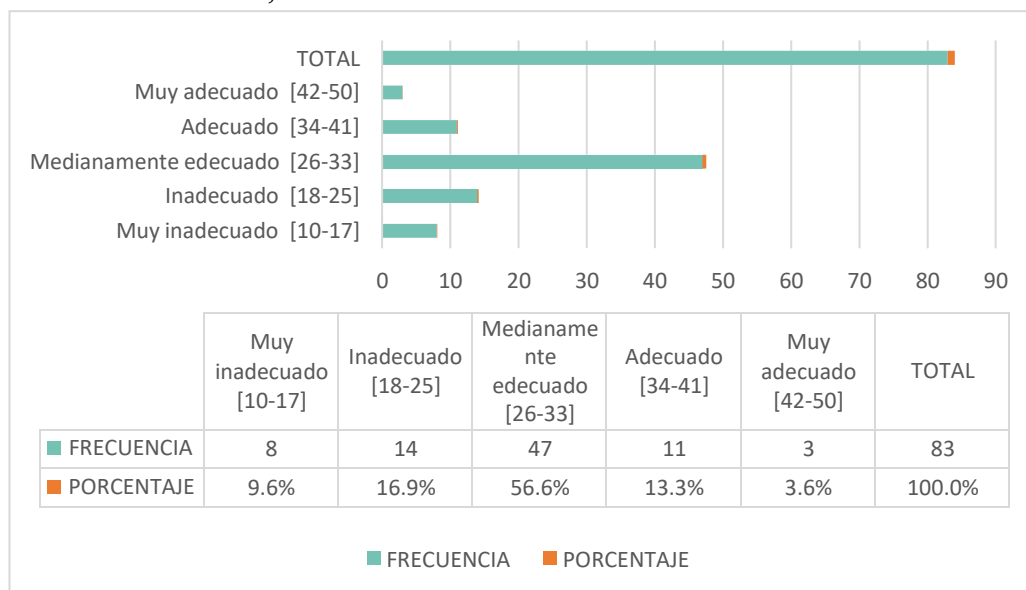
Condiciones laborales en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [10-17]	8	9,6
	Inadecuado [18-25]	14	16,9
	Medianamente adecuado [26-33]	47	56,6
	Adecuado [34-41]	11	13,3
	Muy adecuado [42-50]	3	3,6
	Total	83	100,0

Nota: *Elaborada con los datos conseguidos del cuestionario de Clima Laboral en su dimensión condiciones laborales.

Figura 12

Condiciones laborales en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, 2022



Esta figura revela los resultados de la dimensión condiciones laborales, recogidos a través de un cuestionario. Donde se pone de manifiesto que:

El 9,6% de los docentes revelan que, las condiciones laborales son muy inadecuada; el 16,9% señalan que es inadecuado; el 56,6% lo sitúan en el nivel medianamente adecuado; el 13,3% manifiestan que es adecuado y el 3,6% sostienen que, los contextos laborales son muy adecuados.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre gestión del talento humano y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre gestión del talento humano y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Tabla 12

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y el clima laboral

		V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	V2. CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,710**
		N	. ,000 83 83
	V2. CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,710**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 .83 83

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

Nota. *Elaborada con los resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el clima laboral, obtenidos del coeficiente Rho de Spearman

La correlación de Rho de Spearman puso en evidencia la correlación directa que existe entre la gestión del talento humano con el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,710; asimismo resulta ser significativa, ya que obtuvo un valor de $p=0.000$.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación directa entre desempeño y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre desempeño y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:**Tabla 13**

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño y clima laboral.

		Dimensión 1: Desempeño	V2. CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión 1: Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,738**
		N	.
			,000
	V2. CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	83
		Sig. (bilateral)	,738**
		N	,000
			.

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

Nota: *Elaborada en base a los resultados de correlación entre la dimensión desempeño de la gestión del talento humano y el clima laboral, obtenidos del coeficiente Rho de Spearman

Esta correlación de Rho de Spearman demostró una relación directa entre el desempeño y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,738; de igual modo resulta ser significativa, ya que se obtuvo un valor de $p=0.000$.

Hipótesis específica 2**Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

No existe relación directa entre liderazgo y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre liderazgo y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Tabla 14

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre liderazgo y clima laboral

			V2.	
			Dimensión2: Liderazgo	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión2: Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	V2. CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Nota: *Elaborada en base a los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo de la gestión del talento humano y el clima laboral, obtenidos del coeficiente Rho de Spearman

Esta correlación de Rho de Spearman puso en evidencia la relación directa que existe entre el liderazgo y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,756; asimismo resulta ser significativa, ya que se obtuvo un valor de $p=0.000$.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: $H_o: \rho = 0$

No existe relación directa entre planificación y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre planificación y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Tabla 15

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre la planificación y el clima laboral.

		Dimensión 3: V2. CLIMA	
		Planificación	LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión 3: Planificación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,708**
		N	83
	V2. CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	83

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

Nota: *Elaborada en base a los resultados de correlación entre la dimensión planificación de la gestión del talento humano y el clima laboral, obtenidos del coeficiente Rho de Spearman

Esta correlación de Rho de Spearman puso en evidencia la relación directa que existe entre planificación y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,708; de igual modo resulta ser significativa, ya que se obtuvo un valor de $p=0.000$.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula: $H_o: \rho = 0$

No existe relación directa entre reclutamiento y selección del personal y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre reclutamiento y selección del personal y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Tabla 16

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman entre el reclutamiento y selección del personal y el clima laboral

		Dimensión 4: Reclutamiento y selección del personal		V2. CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión 4: Reclutamiento y selección del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	V2. CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Nota: *Elaborada en base a los resultados de correlación entre la dimensión reclutamiento y selección del personal de la gestión del talento humano y el clima laboral, obtenidos del coeficiente Rho de Spearman

Esta correlación de Rho de Spearman reveló la relación directa que existe entre reclutamiento y selección del personal y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022; con un valor de

correlación de 0,728; de igual modo resulta ser significativa, ya que alcanzó un valor de $p=0.000$.

IV. DISCUSIÓN

Algunas características que se generan en el ambiente laboral, como evaluaciones inexactas del trabajo de los docentes, canales deficientes para la comunicación entre docentes, falta de trabajo en equipo, desmotivación y engaño, así como docentes que no son valorados ni reconocidos por sus instituciones, son provocadas por mal manejo de humanos talento. Esto da como resultado un ambiente de trabajo inapropiado, que luego afecta los métodos de enseñanza y aprendizaje con los estudiantes. Un factor importante que se observa e en las instituciones educativas es el inadecuado procedimiento de selección de personal ante tal circunstancia se plateo el objetivo general para la propuesta, establecer la relación entre la gestión del talento y el clima laboral en los maestros de un Instituto de Educación Superior Tecnológico 2022.

Se necesita contar con aportes como los realizados en el estudio sobre la gestión de los recursos humanos , que pone a la empresa en primer plano y es crucial para el logro de las metas organizacionales y alcanzar a brindar un servicio de calidad por otra parte se considera como temática el clima laboral en toda organización social participan e interactúan un conjunto de individuos los mismos que manifiestan un conjunto de caracteres y que las ponen de manifiesto al interactuar, por lo que es importante cultivar un ambiente acogedor, positivo, lo cual motiva el desempeño de los trabajadores y con ello la organización logra alcanzar mejores servicio o mayor productividad. Como mayor limitación de la presente investigación se destaca la recopilación de los datos obtenidos de la muestra, debido a una serie de actitudes reacias mostradas por los participantes, pues aún sienten temor a ser contagiados de Covid-19, a pesar de que dicha emergencia ya fue levantada y se está volviendo a la normalidad en casi todas nuestras actividades. Seguidamente, se llevará a cabo un proceso de triangulación de la discusión:

Hipótesis general: Se encuentra correlación directa entre la gestión del talento humano y el clima laboral en maestros de un instituto de Educación Superior Tecnológico, 2022; al conseguir un valor de correlación de 0,710; con un valor de $p=0.000$, estos se parecen a los obtenidos por Pastor y Pastor (2018) quien concluyó que la Gestión del Talento Humano reveló un 57,3% que se ubicaron en el nivel alto, el 39,3% regular y posteriormente con un 3,3% bajo y para el clima organizacional muestra que el 65,3% es alto, inmediatamente con 34% es regular y por último con un 0,7% es baja. Otro de los estudios con el que se contrasta es el de Mori y Bardales (2020) en sus resultados se obtuvo

que el 67,1% manifestó que la institución fortalezca sus saberes técnicos y se preocupe por aumentar los relacionados con las funciones que asume. Asimismo, para la variable desempeño laboral, se evidenció que todas sus necesidades y deseos son satisfechos dentro de la institución, mientras que el 57,1 % tiene una gran ambición de desarrollarse profesionalmente; asimismo, se determinó que existe un equilibrio aceptable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, es decir que la correcta gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral y de forma particular fueron las capacitaciones e estímulos para mejorar el desempeño en general de la institución. Asimismo, se sustenta en lo propuesto por Chiavenato (2009) que sostuvo que la gestión de talento humano consiste en una serie de prácticas, normas y lineamientos que configuran el marco para que cualquier sucursal o fundación busque la integración y orientación de los empleados responsables dentro de la institución para que puedan cotejar sus tareas de manera efectiva y eficaz en los logros de los objetivos empresariales o institucionales y Palma (2004) indica que el clima laboral es el ambiente de trabajo es la idea que tiene el colaborador de una organización en relación con su centro de trabajo y aspectos renombrados con ocasiones de consumación personal, involucramiento en la labor establecida, la orientación que recoge, umbralado a información vinculada con su afán en relación con sus otros colegas y estipulaciones de trabajo que faciliten la obra.

Hipótesis específica 1: Existe relación directa entre desempeño y clima laboral en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico, 2020; al conseguir un valor de correlación de 0,738; con un valor de $p=0.000$, lo que se parece a los resultados alcanzados por Vallejo y Portalanza (2017) los que llegaron a la conclusión de que cada subsistema debe estar alineado con la estrategia institucional para crear un proyecto de valor atractiva y competitiva, estableciendo así una conexión permanente entre el docente y la institución un segundo estudio con el cual se contrasta es el realizado por Huiza y Vera (2018) quienes concluyen que luego de procesar y analizar la información, mostraron que la gestión del talento estaba conectada de forma significativa con la práctica de los maestros de los Centros educativos antes mencionados, con un grado de significancia de 0,0001, $r_s = 0,900$ y $p = 0,000 < 0,05$. Además, se sostiene en lo planteado por Chiavenato (2000) quien conceptualiza el desempeño, como el conjunto de acciones o conductas observadas en los empleados con altos niveles de logro de las metas de la asociación. Efectivamente, se asevera que un desempeño laboral adecuado se convierte en la más notable solidez con la que dispone una organización.

Hipótesis específica 2: Existe relación directa entre liderazgo y clima laboral en los maestros de un Instituto de Educación Superior Tecnológico, 2022; al conseguir un valor de correlación de 0,756; con un valor de $p=0.000$, el mismo que se iguala a los logrados por Heredia (2017) el mismo que infiere que una mala relación entre táctica, ambiente y complacencia oficial, dan como resultado una vinculación positiva, proporcional a los enriquecimientos agradables que afectan a todas las amplitudes del ámbito laboral, no obstante, las variables de clima y satisfacción muestran una correlación positiva, lo que significa tiene un efecto directo así mismo un segundo estudio contrastado es el Rojas y Vilchez (2018) quienes concluyen que existe una diferencia estadística significativa que se dio entre las variables de la investigación, todo ello aplicado a una muestra de 50 personales del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.. Además, se sustenta en lo planteado por Chiavenato (2004) quien asevera que el liderazgo es el efecto interpersonal practicada en un contexto, encaminada por medio del proceso de comunicación para conseguir una o más metas determinadas.

Hipótesis específica 3: Existe relación directa entre la planificación y el clima laboral en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico, 2022; al conseguir un valor de correlación de 0,708; con un valor de $p=0.000$, los mismos que se igualan a los resultados logrados por Caicedo y Villafuerte (2017) quienes determinan que los profesores deben capacitarse constantemente, mejorar sus relaciones con sus colegas, así como también la construcción y el uso de una base de datos ayuda a los docentes en su práctica docente un segundo estudio es el realizado por Bardales (2018) quien obtuvo como resultados que en relación con la variable motivación laboral el 33.9% de los docentes refirieron tener bajo nivel, el 39.1% un nivel medio y un 27% afirmaron poseer nivel alto de motivación laboral, así mismo, el coeficiente de correlación entre las variables de estudio fue muy significativa, siendo positiva en un grado medio. Al mismo tiempo, se sustenta en lo manifestado por Costa (2006) quien plantea que la planificación es un proceso permanente y perenne que se efectúa en la empresa continuamente. Además, siempre está enfocada hacia el futuro. Asimismo, busca coherencia al tomar decisiones: al determinar esquemas futuros, la programación trabaja como un recurso conductor del proceso decisivo, que le otorga mayor sensatez y reduce la duda propia de cualquier toma de decisiones.

Hipótesis específica 4: Hay directa entre reclutamiento y selección del personal y clima laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico, 2022; al conseguir un valor de correlación de 0,728; con un valor de $p=0.000$, lo cual se iguala a lo

obtenido por Vargas (2019) quien llegó a la conclusión en un ensayo a nivel descriptivo de índole correlacional, por su alcance temporal es transversal. Donde las teorías indican que la dirección del talento humano impacta de forma significativa en el ambiente organizacional en maestros de secciones educativas en Ecuador, por su parte Mestanza (2019) concluye que la productividad y la gestión de talento humano deberían mantenerse unidos siempre. Definitivamente las condiciones de vida y laborales de los personales, así como su nivel del desempeño se han desgastado progresivamente debido al contexto económico y laboral de los colaboradores, lo que hace que disminuya su desempeño en el trabajo. Además, se sustenta en lo planteado por Chiavenato (2011) quien reveló que el proceso de selección es un intermedio para que la institución consiga sus metas y no un fin en sí mismo. Es elegir a los más apropiados para ocupar los puestos de la organización con el fin de conservar o acrecentar la eficiencia y el rendimiento del equipo. Realizado el reclutamiento, se realizaron diferentes pruebas de selección por medio de distintas técnicas: entrevistas, pruebas de conocimiento, estrategias de simulación o juego de roles.

V. CONCLUSIONES

- PRIMERA: Los resultados evidencian que existe correspondencia directa entre gestión del talento humano y clima de trabajo en maestros del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,710; a la vez es significativa, ya que se consiguió un valor de $p=0.000$.
- SEGUNDA: Asimismo se evidencia una relación directa entre desempeño y clima laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,738; de igual forma es significativa, pues se consiguió un valor de $p=0.000$.
- TERCERA: Por otro lado, hay relación directa entre el liderazgo y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,756; de igual forma es significativa, pues se consiguió un valor de $p=0.000$.
- CUARTA: Conforme a lo conseguido, también se evidencia que existe relación directa entre la planificación y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2022; con un valor de correlación de 0,708; de igual forma resulta ser significativa, ya que se consiguió un valor de $p=0.000$.
- QUINTA: Finalmente evidenciamos la relación directa entre el reclutamiento y selección del personal y el clima de trabajo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2020; con un valor de correlación de 0,728; de igual forma resulta ser significativa, pues se consiguió un valor de $p=0.000$.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los encargados de la gestión institucional, se recomienda diseñar y realizar talleres que promuevan el talento humano en los integrantes de la institución con la intención de alcanzar los objetivos y metas institucionales.
2. A los gestores de la institución motivo de estudio implementar estrategias de interacción social que potencien el clima laboral con la finalidad que los integrantes de la comunidad educativa consigan su realización personal y metas organizacionales
3. A las autoridades la mencionada institución, fomentar convenios con instituciones públicas y privadas con el objetivo de brindar oportunidades para la autorrealización y participación de su cuerpo docente.
4. Al personal directivo de la institución evaluada, planear y establecer procesos de supervisión desde la perspectiva de colaboración y apoyo a los docentes en sus funciones docentes.
5. A las autoridades del instituto superior tecnológico estudiado, efectuar estrategias que favorezcan los conductos que promueven el diálogo y las circunstancias de trabajo a fin de que los miembros de la comunidad se sientan satisfechos en el desempeño de sus tareas.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, (2014) W. Diseño y Desarrollo del Proyecto de Tesis. Guía de Aprendizaje. Universidad César Vallejo. Trujillo.
https://www.academia.edu/30430586/DISE%C3%91O_Y_DESARROLLO_DEL_PROYECTO_DE_INVESTIGACI%C3%93N_GU%C3%8DA_DE_APRENDIZAJE
- Acosta-Pérez, P., & Taruchaín Pozo, L. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. https://www.researchgate.net/profile/Paul-AcostaPerez/publication/363383516_Personalidad_y_clima_laboral_en_docentes_universitarios/links/631a4ee90a70852150db8a79/Personalidad-y-clima-laboral-en-docentes-universitarios.pdf
- Alarcón, H. y Alarcón, M. (2018). E-Learning y la gestión de los aprendizajes en estudiantes de 4to año de educación básica en Lima, Perú. *Investigación y Postgrado*, 33(2):155-165.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6736281>
- Álvarez Enríquez, G. F. (2022). La gestión del talento humano en el proceso de contratación docente en Uniandes sede Riobamba (Master's thesis). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14863>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Amaya, J. y. (2002). Estrategias de aprendizaje para universitarios. Un enfoque constructivista. México: Editorial trillas. https://etrillas.mx/libro/estrategias-de-aprendizaje-para-universitarios_7534
- Apolinario, L., Rosales, I y Cóndor, A. (2018) Motivación e inteligencia emocional en las estudiantes de Tecnología del Vestido de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016. (Tesis para optar al título profesional) Universidad Nacional de educación. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1929>
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidas G. Arias Odón.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=P>

A11&dq=El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n:+arias+2012&ots=kYqPdmruqa
&sig=LoHVE2BG6ATKfkzU6yUPBkJv3Hg

- Bardales (2018), Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo (investigación para obtener el título de licenciada en psicología), presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo – Perú. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4263>
- Barrientos, L. (2011). Motivación escolar y rendimiento académico en alumnos del cuarto año de secundaria de una institución educativa estatal de Ventanilla (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/52aff645-bcbf-4048-9689-b1de0eafc1e7>
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial. San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Carretero M. (2001). *Metacognición y educación*. Buenos Aires: Aique. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052008000100011
- Casanova, M. (2018). *Relación entre el grado de motivación por el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de enfermería de la UNMSM* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9538>
- Castillo Sebastián, C. M. (2019). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy EIRL–2019. (tesis de pregrado) presentado en la universidad Autónoma. Lima – Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/897>
- Chandi, K y Osorio, J. (2015) Motivación para el aprendizaje en estudiantes de la Universidad de Cuenca. (trabajo realizado para la obtención del título de Psicóloga Educativa) Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/23533>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>

- CONACED. Congreso Nacional de Pedagogía. Conversatorio conducido por Graciela Amaya de Ochoa Bogotá, 25 a 28 de septiembre de 2008.
<https://docplayer.es/19929963-Aprendizaje-autonomo-y-competencias.html>
- Deloitte. Tendencias Globales del Capital Humano (2018).
<https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/informe-hc-trends-2021.html>
- Díaz, Hugo (s/f). Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar. Blog Políticas de Educación, Fundación Telefónica.
<https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafios/nuevas-tendencias-y-desafios-de-la-gestion-escolar/>
- Espinoza Montes, C. (2014). Metodología de investigación tecnológica Pensando en sistemas. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/1148>
- Fernández, M. (2004). Exploración y cambio educativo: el fracaso escolar. Madrid: Ediciones Morata. <https://editorial.tirant.com/es/libro/evaluacion-y-cambio-educativo-el-fracaso-escolar-9788471123084>
- Flavell, J. H. (1976). Metacognitive aspects of problem solving. En: L. B. Resnik (ed.). *The nature of intelligence* (pp. 231-235). Hillsdale, N.J.: Erlbaum. <http://www.sciepub.com/reference/146040>
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, M.C. y Tourón, J (1992) Autoconcepto y rendimiento escolar. Implicaciones en la motivación y en el aprendizaje autorregulado. Pamplona, EUNSA.
<https://dadun.unav.edu/handle/10171/21388>
- Guerra, J., y Guevara, C. (2017). Variables académicas, comprensión lectora, estrategias y motivación en estudiantes universitarios. *REDIE*, 19(2):78-90.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412017000200078&script=sci_arttext
- Guevara (2018) Clima organizacional nivel de satisfacción en la Universidad Educativa Particular La Dolorosa, (investigación para obtener título de Magister en

- Investigación en Educación), presentado en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (2004) Comportamiento organizacional, 8. ed. México: International Thomson Editores. 635 pp. <https://sd1abd48862f1f1fb.jimcontent.com/download/version/1538848501/module/9754189171/name/Comportamiento%20Organizacional%20-%2010ma%20Edici%C3%B3n%20-%20Don%20Hellriegel%20%26%20John%20W.%20Slocum%20-%20FL.pdf>
- Herbert, L. (1991). Motivación: Teoría Y Aplicación (5° Edición) España, Ed. sol y sombra. <https://www.casadellibro.com/libro-motivacion-teoria-investigacion-y-aplicaciones/9789706865502/1249810>
- Ruiz, R. H., Juárez, M. D. R. I. P., & Morales, E. A. (2016). Gestión del aprendizaje: referente innovador para la formación de académicos en la Universidad veracruzana. In II Congreso Internacional de Educación Superior. La formación por competencias (pp. 29-31). <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/04/x4-referente-innovador.pdf>
- Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018) Metodología de la investigación científica. ISBN: 978-84-948257-0-5 <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y3NKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=hernandez+2018+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&ots=yyOT-cK7eY&sig=zW3jy4YvuM2R-QuVet8KD8ctPHc>
- Huiza y Vera (2018) Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente de los Centros de Educación Básica Alternativa UGEL N° 03 – 2015 (tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación) presentada en la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo de Lima – Perú, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21228>
- Karweit, N. (1984). Time-on-Task Reconsidered: Synthesis of Research on Time and Learning. Educational Leadership, 41(8), pp. 32-35. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=79490](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=79490)
- Lamas, H. (2008). Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a03v14n14.pdf>

- Langemeyer, I. (2017). The Field Concept in Psychology, Gestalt Theory, Physics, and Epic Theatre - Brecht's Adaptations of Kurt Lewin. *Journal of New Frontiers in Spatial Concepts*, 9, 1–16. <https://publikationen.bibliothek.kit.edu/1000067516>
- Littman, R.A. (1958). Motives: History and causes. En M.R. Jones (Ed.), *Nebraska Symposium of Motivation* (Vol. 6). Lincoln: Nebraska University Press. <https://www.worldcat.org/title/nebraska-symposium-on-motivation-1958/oclc/20868448>
- Lloyd, R., & Mertens, D. (2018). Expecting More Out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Management Review*, 14(1), 24–37. <https://www.semanticscholar.org/paper/Expecting-More-out-of-Expectancy-Theory%3A-History-of-Lloyd-Mertens/0c02041e08866a411f2c36ca3b1c3169239856f5>
- López, J. R. (2005). *Investigación y práctica en motivación y emoción*. Madrid: A. Machado Libro. <https://www.espaciologopedico.com/tienda/prod/17307/investigacion-y-practica-en-motivacion-y-emocion.html>
- López, P. (2012) *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/21561/>
- ManpowerGroup., Estudio sobre escasez de talento, (2018). <https://www.manpowergroup.es/estudios/estudio-manpowergroup-sobre-escasez-de-talento-2018>
- Mateos, M. (2001). *Metacognición y educación*. Buenos Aires: Aique. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052008000100011
- Matos Fernández, L (2009). «Adaptación de dos cuestionarios de motivación: Autorregulación del Aprendizaje y Clima de Aprendizaje». *Persona*, 12, 167-185. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/282>
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión. <https://www.iberlibro.com/PROBLEMAS-HUMANOS-CIVILIZACION-INDUSTRIAL-Mayo-Elton/12529133251/bd>
- Meece, JL, Anderman, EM y Anderman, LH (2006). Estructura de objetivos del aula, motivación de los estudiantes y rendimiento académico. *Revisión anual de psicología*, 57, 487–503. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070258>

- Mejía, J. (2018) El proceso de la educación superior en el Perú. La descolonialidad del saber universitario. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de San Marcos (Lima, Perú) ORCID: 0000-0002-4170-5643. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2018000100056&script=sci_arttext
- Meléndez, N. (2018). *Motivación y procesos del rendimiento académico en Física III de estudiantes de la escuela de Física de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21285>
- Merino, J., Villena, R., González, J., Cózar, R. (2018). Análisis del efecto de la robótica en la motivación de estudiantes de tercero de Educación Primaria durante la resolución de tareas de interpretación de planos. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, (3):163-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6479016>
- Mestanza (2019): La gestión del talento humano en las organizaciones privadas (trabajo para optar el título de Licenciado en Administración y Finanzas), presentado en Universidad Autónoma de Ica, <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/376>
- Ministerio de Educación (2013). Rutas del Aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Perú. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_general_gestion_de_aprendizajes.pdf
- Mojica Montoya, F. (2018). Los retos del talento humano en el conflicto. Bogotá: Editorial Fundación Universitaria San Mateo. Recuperado de <https://palma.sanmateo.edu.co/>
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020 Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Morris, C. G., y Maisto, A. A. (2000). Psicología (decima ed.). México: Pearson educación. https://www.academia.edu/11605141/Introduccion_a_La_Psicologia_Morris_Maisto_12ed_pdf
- Naranjo., M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- Navarro, R. (2018). *Metas de logro, motivación y estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de estudiantes universitarios* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13835>
- Omrod, J. (2005). *Aprendizaje humano*. 4 . España: ed. Madrid: Pearson Prentice Hall.
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ps/article/view/6500
- Paoloni, P. (2014). Emociones en contextos académicos. perspectivas teóricas e implicaciones para la práctica educativa en la universidad. Obtenido de *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*:
http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/34/espanol/Art_34_959.pdf
- Páramo Costreras, P. (2004). Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional. Tesis de Postgrado, Universidad de la Sabana.
<https://docplayer.es/14066183-Tres-enfoques-teoricos-relacionados-con-el-clima-organizacional-piedad-paramo-contreras.html>
- Pastor A y Pastor R (2018) *Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018* (tesis para obtener el título de Maestra en Administración en Educación) presentada en la Escuela de Post Grado César Vallejo de Camaná – Arequipa,
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35746>
- Pérez, A. (2014). Senderos analíticos alrededor de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Revista Educere*, vol. 18, n° 59, pp. 43-50, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
<https://www.redalyc.org/pdf/356/35631103005.pdf>
- Reeve, J. (2000). La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria. pág. 134.
- Reeve, J. (2009). *Motivación y emoción*. México: Impresiones Editoriales. F.T.S.A. de C.V.
- Robbins, S. P. (2005). *El comportamiento organizacional: teoría y práctica* (Séptima ed.). Prentice-Hall Hispanoamerica.
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN S%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (1996). *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

<https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLyK&printsec=frontcover&hl=es>

Robins, S (1994) Teoría de la motivación en base a las necesidades.

Rodrigo, I., Zúñiga, C. y Constanza, C. (2013). La formación por competencias y los estudiantes: confluencias y divergencias en la construcción del docente idea. Revista Calidad en la Educación no. 38 Santiago. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652013000100008>.

Rodríguez, D. (2001). Diagnóstico Organizacional. México D.F: Editorial Alfaomega. https://www.academia.edu/33429277/LIBRO_DIAGNOSTICO_ORGANIZACIONAL_DARIO_RODRIGUEZ

Rojas y Vílchez (2018) Gestión del talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018 (tesis para obtener la Maestría en Gestión de Salud), presentada en la Universidad privada Norbert Wiener de Lima – Perú, <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2895316>

Rojas, J. (1995). Método Semiescolarizado. (1ra ed.). Lima-Perú: Gráfica JRC.

Romero, M., y Pérez, M. (2009). Como motivar a aprender en la Universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los Nuevos Modelos Educativos. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación. N.º 5: <http://www.rieoei.org/rie51a04.pdf>

Salinas, A. (2018). Liderazgo pedagógico y gestión de los aprendizajes de jornada escolar completa de Satipo (tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4467>

Salinas, K. (2019) Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma Huarochirí 2019 (tesis de pregrado) presentado en la Universidad Peruana los Andes. Huancayo – Perú. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1336>

Soubal S. (2008) La gestión del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. Revista polis vol. 7 N° 21. Universidad Bolivariana, Santiago, Chile. <https://journals.openedition.org/polis/2955>

Soubal Caballero, S. (2008). La gestión del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. Polis. Revista Latinoamericana, (21). <https://journals.openedition.org/polis/2955>

- Stoner, RE Freeman y DR Gilbert Jr (2003). Administración. 6ta Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Stoner, RE Freeman y DR Gilbert Jr (2003). Administración. 6ta Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr
- Taroco, P. (2018) El rol del docente como promotor de la motivación en los estudiantes a través de la autorregulación. Facultad de Psicología Universidad de la República. Montevideo. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/36115>
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157–175. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00481-6>
- Trigueros, R. y Navarro, N. (2019). La influencia del docente sobre la motivación, las estrategias de aprendizaje. *Psychology, Society y Education*, 11(1):137-150. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/psye/article/view/2230>
- Tulcan, S. M. M., & Guerrero, J. L. C. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(2), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8326394>
- Usán, P. y Salavera, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en Psicología*, 32(125):95-112. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-35352018000200095
- Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Riobamba, Ecuador: Editorial: La caracola editores (Aval ESPOCH). <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vargas (2019) Incidencia de la gestión de talento humano en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa presidente José Luis Tamayo, Ecuador 2018 (tesis para obtener Maestría en Administración de la Educación) presentada en la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo de Piura – Perú, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39442>
- Vílchez, J (2020) Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. (tesis de posgrado) presentado en la

Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41958>

Vivar, M. (2013). La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria (tesis de maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1813>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado docente el presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre la gestión del talento humano, la cual será de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación, se le pide la mayor honestidad y sinceridad en sus respuestas al momento de dar respuestas de cada uno de los Ítems. De antemano se le agradece por su colaboración.

Instrucciones: A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas con sus posibles respuestas. Por favor responda marcando con una (X) la escala que crea conveniente.

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
En desacuerdo = 2 totalmente de acuerdo = 1

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño						
01	Estás de acuerdo que la capacitación es importante para que el personal se mantenga actualizado.					
02	Considera que, para la realización de las tareas, el trabajador debe estar capacitado					
03	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias del trabajador					
04	Estás de acuerdo en que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores					
05	Estás de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento.					
06	Estás de acuerdo en que la institución reconozca las iniciativas del Trabajador y/o docente					
07	Estás de acuerdo en que el trabajo en equipo, ayuda a mejorar y optimizar las tareas					

- 08 Consideras que se logran mejores resultados, cuando las labores se realizan en equipo
- 09 Consideras que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores
- 10 Estás de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo

Dimensión2: Liderazgo

- 11 Se entrena a los directivos para que se relacionen apropiadamente con los colaboradores
- 12 Se preocupa por suministrar a los colaboradores de la organización los recursos y medios apropiados para las exigencias que de ellos se demandan
- 13 Establece estrategias y actividades para que los colaboradores además de aportar su tiempo contribuyan con su mejor esfuerzo
- 14 Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo
- 15 Define políticas sobre estímulos y reconocimiento y vela por que se cumplan
- 16 Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse
- 17 Vela por qué los docentes desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la organización
- 18 Establece los mecanismos para que exista retroalimentación y escucha entre las directivas y los docentes
- 19 Se trabaja en equipo alrededor de un proyecto común
- 20 Se desempeñan demostrando conocimiento y respeto por las características de la comunidad

Dimensión 3: Planificación

- 21 Participa en la definición de las estrategias organizacionales
- 22 Crea procesos y programas para vincular las estrategias de recursos humanos con el logro de la estrategia institucional
- 23 Garantiza que las estrategias de recursos humanos concuerden con la estrategia de desarrollo de la institución
- 24 Asegura que las prácticas del recurso humano están alineadas con la cultura deseada
- 25 Alienta a los gestores a actuar consistentemente con la cultura deseada

- 26 Identifica la cultura necesaria para cumplir con la estrategia de la organización
- 27 Considera que, existen estrategias para el cumplimiento de metas a mediano plazo
- 28 Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo
- 28 Considera que, existe planificación para el cumplimiento de metas a corto plazo.
- 30 Considera que existe un manual de procedimientos para las funciones que va a desarrollar en el trabajo.

Dimensión 4: Reclutamiento y selección del personal

- 31 Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear eficazmente.
- 32 Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear transparentemente.
- 33 Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de candidatos internos por resultados de los exámenes de selección.
- 34 Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.
- 35 Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de los programas de capacitación
- 36 Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona.
- 37 Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal adecuado para el puesto de trabajo
- 38 Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos.
- 39 Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño
- 40 Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del docente

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Estimado docente el presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre el clima laboral, la cual será de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación, se le pide la mayor honestidad y sinceridad en sus respuestas al momento de dar respuestas de cada uno de los Ítems. De antemano se le agradece por su colaboración.

Instrucciones: A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas con sus posibles respuestas. Por favor responda marcando con una (X) la escala que crea conveniente.

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
----	-------	---	---	---	---	---

Dimensión: Autorrealización

01 Crees que existen oportunidades de progresar en la
Institución

02 Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal.

03 Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo

04 Cree que se valoran los altos niveles de desempeño.

05 Los directivos expresan reconocimiento por los logros

06 Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse

07 Los directivos promueven la capacitación que se requiere.

08 Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.

09 Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.

10 Se reconoce los logros en el trabajo

Dimensión: Involucramiento laboral

11 Se siente comprometido con el éxito de la institución

12 Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo

13 Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.

14 Los trabajadores están comprometidos con la Institución.

15 En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.

- 16 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.
- 17 Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante
- 18 Los objetivos del trabajo están claramente definidos
- 19 Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.
- 20 La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

Dimensión: Supervisión

- 21 El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta
- 22 En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.
- 23 La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.
- 24 Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo
- 25 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas
- 26 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades
- 27 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.
- 28 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.
- 29 El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.
- 30 Existe un trato justo en la institución.

Dimensión: Comunicación

- 31 Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo
- 32 En mi institución, la información fluye adecuadamente
- 33 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
- 34 Existen suficientes canales de comunicación.
- 35 Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía
- 36 En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos
- 37 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
- 38 El director escucha los planteamientos que se le hacen
- 39 Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas
- 40 Se conocen los avances en las otras áreas de la institución

Dimensión: Condiciones laborales

- 41 Los compañeros de trabajo cooperan entre si
- 42 Los objetivos de trabajo son retadores.
- 43 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades
- 44 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.
- 45 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede
- 46 Existe buena administración de los recursos.
- 47 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.

- 48 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución
- 49 Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.
- 50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

Anexo 2: Fichas técnicas de los instrumentos

Nombre original del instrumento	Cuestionario de Gestión del talento humano.
Autor y año	Original: Edith Penrose. (1959)
	Adaptación: Calderón (2006).
Objetivo del instrumento	Evaluar e identificar la gestión del talento humano.
Usuarios	Docentes
Formas de administración o modo de aplicación	Directa
Validez	Los expertos consultados determinaron que el instrumento es muy adecuado ⁴
Confiabilidad	0.98849

Nombre original del instrumento	Cuestionario Clima laboral
Autor y año	Original: Edith Palma (2004)
	Adaptación:
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel clima laboral
Usuarios	Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo
Formas de administración o modo de aplicación	Grupal - directa
Validez	Los expertos consultados determinaron que el instrumento es muy adecuado

Confiabilidad	0.997

Anexo 3: Operacionalización de variables

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente GESTION DEL TALENTO HUMANO	La gestión del talento humano consiste en un conjunto de prácticas, normas y lineamientos que configuran el marco para que cualquier sucursal o fundación busque la integración y orientación de los empleados responsables en el interior de la organización para que	La variable gestión del talento humano, como el proceso de potencialización del personal integrante de la institución, para el recojo de datos se empleará cuestionario de gestión del talento humano, en el cual se plantean 40 reactivos que miden	Desempeño	- Capacitaciones para el buen desempeño - Reconocimiento al buen desempeño - Trabajo en equipo en el buen desempeño	1,2,3,4 5,6,7,8,9,10	Cuestionario de gestión del talento humano	Ordinal
			Liderazgo	- Relación directivos y colaboradores - Condiciones para los colaboradores contribuyan con la organización - Desarrollo de competencia en los docentes - Trabajo colaborativo en la organización	11,12,13,14 15,16,17,18,19,20		

puedan verificar sus tareas de manera efectiva y eficaz en los logros de los objetivos empresariales o institucionales. (Chiavenato I. , 2009)	las dimensiones de la variable.	Planificación	- Planificación en la participación en las estrategias organizacionales - Planificación de la cultura organizacional y el recurso humano - Planificación de estrategias para el logro de metas y objetivos	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
		Reclutamiento y selección del personal	- Técnicas de reclutamiento - Información de técnicas internas - Pertinencia del mecanismo de selección del personal	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Dependiente CLIMA LABORAL	Señala que es el ambiente de trabajo es la percepción que tiene el empleado de su ambiente de trabajo y aspectos renombrados con ocasiones de consumación personal, involucramiento en la tarea asignada, la orientación que recibe, umbralado a información relacionada con su afán en coordinación con sus otros compañeros y estipulaciones de trabajo que faciliten la obra. (Palma S. , 2004)	La variable clima laboral, son las condiciones en las que se relacionan los integrantes de la institución, para el recojo de datos se empleará cuestionario de clima laboral, en el cual se plantean 50 reactivos que miden las dimensiones de la variable.	Autorrealización	• Desarrollo profesional	1,2,3,4 5,6,7,8,9,10	Cuestionario de Clima laboral	Ordinal
			Involucramiento laboral	• Compromiso	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20		
			Supervisión	• Evaluación del trabajo	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		
			Comunicación	• Interacción con la jerarquía	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40		
			Condiciones laborales	• Administración de los recursos	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50		

Anexo 4: Carta de presentación

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **NIDIA INÉS SILVA ANCHANTE** de Nacionalidad **PERUANA** con documento de identidad N° **21527012**, de profesión **DOCENTE** natural del Departamento de **ICA** de la Provincia de **ICA** del distrito de **ICA**.

Declaro bajo juramento que:

- Haber cumplido en apersonarme y haberme presentado ante la máxima autoridad del **INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CATALINA BUENDIA DE PECHO**, director general (e) **Mg. SIGIFREDO OSCAR CALLE BENAVIDES** para la aplicación de los instrumentos y recoger los datos de la investigación **Gestión del Talento y Clima Laboral**.

Me afirmo en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de **ICA**, los **07** días del mes de **agosto**, año **2023**.

|



Firma
DNI: 21527012

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la institución



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO

Catalina Buendía de Pecho

AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO – REVALIDADA MEDIANTE R.D. 965-2005-ED

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

El que subscribe, Director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Catalina Buendía de Pecho” expide la presente:

CONSTANCIA

Por la presente hago CONSTANCIA DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN titulada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO CATALINA BUENDÍA DE PECHO” aplicada por el Bach. SILVA ANCHANTE NIDIA INES, durante los días 26 y 27 de setiembre del presente año, empleando los parámetros de investigación a sus respectivas variables.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que considere conveniente.

Ica, 04 de octubre de 2021



M. Sc. Alfredo Oscar Calle Benavides
DIRECTOR GENERAL (S)

Av. Túpac Amaru S/N
Urb. La Palma Grande - Ica

www.cbp.edu.pe
catalina@cbp.edu.pe

Teléfono: (056) 232246
Anexo : 101

Anexo 6: Consentimiento Informado

Yo, NIDIA INES SILVA ANCHANTE; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con gestión del talento y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho Ica 2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

FIRMA:

Fecha:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, NIDIA INES SILVA ANCHANTE; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.

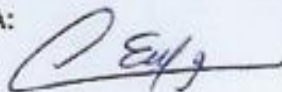
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

CARLOS ENRIQUE ENRIQUE SÁENZ

FIRMA:



Fecha: 26/09/ 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, NIDIA INES SILVA ANCHANTE; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Carlo Fernando Mendoza

FIRMA:

Carlo Fernando M.

Fecha: 26/09/ 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, NIDIA INES SILVA ANCHANTE; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Josué A. Zavala Barahona

FIRMA:



Fecha: 26/09/ 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, NIDIA INES SILVA ANCHANTE; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.

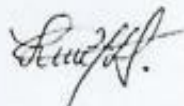
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lisset Hernández Herrera

FIRMA:



Fecha: 26/09/ 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, NIDIA INES SILVA ANCHANTE; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión del talento y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica 2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Erika Luz Sarabia Torres.

FIRMA:



Fecha: 26/09/ 2021

Anexo 7: Matriz de consistencia

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO CATALINA BUENDÍA DE PECHO, ICA – 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable independiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIONES	INSTRUMENTO N° ITEMS	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.	Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.		- Desempeño	Cuestionario de gestión del talento humano.	Enfoque de investigación: cuantitativo
				- Liderazgo	Índice de respuesta:	Tipo de investigación: es básica, transversal y prospectiva
				- Planificación	Totalmente de acuerdo = 5	
				- Reclutamiento y selección del personal	De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	Diseño de investigación: No experimental, descriptivo correlacional
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
PE1. ¿Qué relación existe entre desempeño y clima laboral en los	OE1. Estimar la relación entre	HE1. Existe relación directa entre				

docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021?

PE2. ¿Qué relación existe entre liderazgo y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021?

PE3: ¿Qué relación existe entre planificación y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021?

desempeño y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.

OE2. Estimar la relación entre liderazgo y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.

OE3. Estimar la relación entre planificación y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico

desempeño y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.

HE2. Existe relación directa entre liderazgo y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.

HE3. Existe relación directa entre planificación y clima laboral en los docentes del Instituto

En desacuerdo = 2
Totalmente en
desacuerdo = 1

Población de estudio: integrada por 83 docentes contratados y nombrados.

Muestra de estudio: se considera a 83 docentes contratados y nombrados del I.E.S.T. Catalina Buendía de Pecho, de Ica.

Muestreo: Censal

	DIMENSIONES	INSTRUMENTO N° ITEMS	METODOLOGIA
Variable dependiente: CLIMA LABORAL	- Autorrealización	Cuestionario de clima laboral.	Técnica de recojo de información. La encuesta

PE4: ¿Qué relación existe entre reclutamiento - selección del personal y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021?	Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.	de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.		- Involucramiento laboral	Índice de respuesta	Instrumentos de recojo de información.
	OE4. Estimar la relación entre reclutamiento - selección del personal y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021.	HE4. Existe relación directa entre reclutamiento - selección del personal y clima laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Catalina Buendía Pecho, Ica 2021		- Supervisión	Totalmente de acuerdo = 5	el cuestionario:
				- Comunicación	De acuerdo = 4	Cuestionario de gestión del talento humano.
				- Condiciones laborales	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	Cuestionario de clima laboral
					En desacuerdo = 2	
					Totalmente de acuerdo = 1	Procesamiento de resultados.
						En el análisis descriptivo (tablas, figuras estadísticas, estadígrafos e interpretación)
						En el análisis inferencial, prueba de Hipótesis según corresponda.

Anexo 8: Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Margarita Luján, con Documento Nacional de Identidad N° 18149321, de profesión Abogada, grado académico Magister, con código de colegiatura 899, labor que ejerzo actualmente como Docente en la Universidad Nacional de Trujillo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL**, cuyo propósito es medir el clima laboral, a los efectos de su aplicación a los (docentes) del instituto de educación superior tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
6. Calidad de redacción de los ítems.	X				
7. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
8. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
9. Congruencia con los indicadores.	X				
10. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X)

BA=Bastante adecuado ()

A= Adecuado ()

PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Ica, a los 20 días del mes de setiembre de 2020

Apellidos y Nombres: Gladys Margarita Luján DNI: 17890923



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Aparcana Hernandez José Carlos con DNI N° 21553760, de profesión Licenciado en Ciencias de la Educación, y especialidad de filosofía, psicología y ciencias sociales con grado académico de doctor en Educación, con código de colegiatura N°0125702, labor que ejerzo actualmente como docente en la "Universidad San Juan Bautista".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, cuyo propósito es medir la gestión del talento humano, a los efectos de su aplicación a los (docentes) del instituto de educación superior tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		x			
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 21 días del mes de setiembre de 2021

Apellidos y Nombres: DNI: 21553760

Firma:



José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Aparcana Hernandez José Carlos con DNI N° 21553760, de profesión Licenciado en Ciencias de la Educación, y especialidad de filosofía, psicología y ciencias sociales con grado académico de doctor en Educación, con código de colegiatura N°0125702, labor que ejerzo actualmente como docente en la "Universidad San Juan Bautista".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL**, cuyo propósito es medir el clima laboral, a los efectos de su aplicación a los (docentes) del instituto de educación superior tecnológico Catalina Ruendía de Pecho, Ica

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 21 días del mes de setiembre de 2021

Apellidos y Nombres: Aparcana Hernandez José Carlos

DNI: 21553760

Firma:



José Carlos Aparcana Hernandez
DOCTOR EN EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, EVE MARIA CAMPOS AYBAR, con DNI N° 21560155, de profesión ADMINISTRADORA, con código de colegiatura CLAD N° 20876, labor que ejerzo actualmente como docente en el Instituto Superior Tecnológico Público "Catalina Buendía de Pecho".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO, cuyo propósito es medir la gestión del talento humano, a los efectos de su aplicación a los (docentes) del instituto de educación superior tecnológico Catalina Buendía de Pecho, Ica.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X)

BA=Bastante adecuado ()

A=Adecuado ()

PA=Poco adecuado ()

No adecuado ()

Ica, a los 20 días del mes de setiembre de 2020

Apellidos y Nombres: CAMPOS AYBAR EVE MARIA

DNI: 21560155

Firma



Anexo 9: Imagen del porcentaje de turnitin

GESTIÓN DEL TALENTO Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO CATALINA BUENDÍA DE PECHO ICA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	5%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%