

# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN COLABORADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA  
LOCAL 01, EL PORVENIR 2021**

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

## **AUTOR (ES)**

Br. Carlos Eduardo Cadenillas Alcántara

Br. Karen Ivonne Díaz Del Águila

## **ASESOR (A)**

Msc. Marco Antonio Marcos Rodríguez

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

**TRUJILLO, PERÚ**

**2022**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**Excmo. 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

**R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S.A**

Rector y Vice Gran Canciller de la  
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta**

Vicerrectora académica

**Dr. Alfredo Rubén Saavedra Rodríguez**

Director de la Escuela de Posgrado

**Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo**

Vicerrector de Investigación (e)

**Mg. José Andrés Cruzado Albarrán**

Secretario General

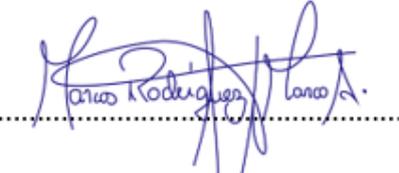
## CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Marco Antonio Marcos Rodríguez. Con DNI N° 18836471, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 01, EL PORVENIR 2021, presentado por los(as) maestrandos(as) Br. Carlos Eduardo Cadenillas Alcántara con DNI N° 43233521, Br. Karen Ivonne Díaz Del Águila, con DNI N° 40270684 y informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 21 de febrero de 2022



.....

Asesor(a)

## **DEDICATORIA**

A Dios, por siempre guiar mi camino y nunca soltarme de sus manos. A mi familia por motivarme a alcanzar esta anhelada meta y por su incondicional apoyo. Asimismo, a mis sobrinos, Antonella y Anthuan porque son una motivación más en mi día a día.

Carlos Cadenillas

Esta tesis la dedico a mis hijas, quienes han sido mi mayor motivación para no rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellas.

Karen Díaz

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor, Msc. Marco Antonio Marcos Rodríguez, por su paciencia, tiempo y sus orientaciones, por todos los conocimientos que nos ha brindado para el desarrollo de la presente investigación.

Agradecemos también a todas aquellas personas que en este tiempo nos brindaron su apoyo, comprensión y por cedernos su tiempo para que podamos estudiar y de esta manera poder cumplir con nuestra meta personal. A ellos, nuestro infinito cariño y gratitud.

## DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros: **Carlos Eduardo Cadenillas Alcántara** con DNI 43233521 y **Karen Ivonne Díaz del Águila** con DNI 40270684, egresados de 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 HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 01, EL PORVENIR 2021**, la que consta en un total de **60** páginas, incluyendo **17** tablas, más un total de **27** 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.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 17%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores

.....  
DNI 43233521

.....  
DNI 40270684

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Autoridades	ii
Conformidad del Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
Índice general	vii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Formulación de objetivos	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	1
1.4 Justificación de la investigación	15
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.2 Bases teórico científicas	20
2.3 Definición de términos básicos	27
2.4 Formulación de hipótesis	30
2.4.1 Hipótesis general	30
2.4.2 Hipótesis específicas	30
2.5 Operacionalización de variables	30
	33

Capítulo III: METODOLOGÍA	
3.1 Tipo de investigación	33
3.2 Método de investigación	33
3.3 Diseño de investigación	33
3.4 Población, muestra y muestreo	34
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	35
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
3.7 Ética investigativa	37
Capítulo IV: RESULTADOS	37
4.1 Presentación y análisis de resultados	38
4.2 Prueba de hipótesis	41
4.3 Discusión de resultados	43
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	43
5.1 Conclusiones	44
5.2 Sugerencias	45

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 1: Instrumentos de medición

Anexo 2: Ficha técnica

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5: Matriz de consistencia

Anexo 6: Consentimiento informado

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Población de estudio	33
<b>Tabla 2</b> Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional	34
<b>Tabla 3</b> Gestión del Talento Humano en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	36
<b>Tabla 4</b> Proyección estratégica y planeación de la retención del talento en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01	36
<b>Tabla 5</b> Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	37
<b>Tabla 6</b> Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.	37
<b>Tabla 7</b> Evaluación del desempeño de todo el personal en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	38
<b>Tabla 8</b> Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	39
<b>Tabla 9</b> Relación entre el personal y el jefe en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	39
<b>Tabla 10</b> Relaciones entre compañeros de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	40
<b>Tabla 11</b> Comunicación interna y externa en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	40
<b>Tabla 12</b> Condiciones de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir	41
<b>Tabla 13</b> Prueba de Normalidad	41
<b>Tabla 14</b> Relación entre Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional	42
<b>Tabla 15</b> Relación entre Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional	43
<b>Tabla 16</b> Relación entre Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional	43
<b>Tabla 17</b> Relación entre Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional	44
<b>Tabla 18</b> Relación entre Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional	44

## RESUMEN

La práctica y adaptación de las instituciones por seleccionar a su personal y hacer que su estructura organizacional opere de la manera más óptima posible ha generado un quebrantamiento en el ambiente laboral de su personal, por lo que nuestra investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir, 2021.

La metodología utilizada fue la investigación cuantitativa de tipo relacional con método hipotético, deductivo y el diseño fue correlacional de corte transversal utilizando como técnicas de recolección de datos a la encuesta y como instrumento un cuestionario aplicado a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, y que cumplen con los criterios de inclusión durante el periodo marzo - diciembre del 2020.

De los resultados se concluye sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 con un valor de  $p \neq 0$ ,  $p=0.706$ . Por lo que, a mejor Gestión del Talento Humano, existirá un mejor Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

**Palabras Clave:** Gestión del Talento Humano, Clima Organizacional, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The practice and adaptation of the institutions to select their staff and make their organizational structure operate in the most optimal way possible has generated a breakdown in the work environment of their staff, so our research had the general objective of determining the relationship that exists between the Management of Human Talent and the Organizational Climate in the collaborators of the Local Educational Management Unit 01, El Porvenir, 2021.

The methodology used was quantitative research of a relational type with a hypothetical, deductive method and the design was cross-sectional correlational using the survey as data collection techniques and as an instrument a questionnaire applied to the collaborators of the Local Educational Management Unit 01, and inclusion that meet the criteria of during the period March - December 2020.

From the results, it is concluded based on the findings found, the existence of a significant relationship between the Management of Human Talent and the Organizational Climate in the collaborators of the Local Educational Management Unit 01 with a value of  $p \neq 0$ ,  $p = 0.706$ . Therefore, the better Management of Human Talent, there will be a better Organizational Climate in the collaborators of the Local Educational Management Unit 01, El Porvenir 2021.

**Key Words:** Human Talent Management, Organizational Climate, job performance.

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el mundo, actualmente el clima organizacional es considerado uno de los aspectos intangibles más importantes en las organizaciones, y a la vez el más descuidado. El abandono de este aspecto viene desencadenando diversos problemas que, por su magnitud, repercuten en la productividad organizacional. Según el estudio *Preparing for take-off*, la cifra de rotación de personal a nivel mundial aumentó 23% entre el 2013 y el 2018 (Acsendo, 2018).

Estudios internacionales recientes, realizados en el área de talento humano, se hace énfasis en el significado de la gestión y su impacto social tanto en el sector real como en sus medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de estos últimos doce años, representando el 45%. Ante las necesidades de nuevas habilidades, fuerza laboral que envejece, endurecimiento del mercado laboral, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, por lo que es necesario desarrollar estrategias que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas (ManpowerGroup, 2018).

En América Latina, el gran desafío de las empresas, en términos de gestión de recursos humanos, es asumir el reto de mejorar el clima organizacional en un entorno de incertidumbre y de cambios constantes, como el que vivimos; aún más con las barreras de comunicación existentes; y, por no encontrarnos en el mismo espacio físico y solo contar con medios digitales para recibir el feedback de nuestros equipos (Mandomedio, s.f.).

Estudios actuales sobre el Clima Laboral en el teletrabajo durante la crisis, se identificaron muchos indicadores de valor como que el 55% de profesionales perciben un buen clima laboral en sus empresas, frente a un 23% que considera que se ha vuelto más tenso y con menor comunicación; y aquí debemos enfocarnos en cómo las empresas revertirán los efectos de una crisis en estado anímico y el desempeño de sus colaboradores (Mandomedio, s.f.).

En el Perú, el capital más importante de cualquier organización es el talento humano, éste, puede llegar a afectar hasta en un 20% la productividad de la empresa dentro de un clima laboral inadecuado. En el Tercer Seminario de Aptitud sobre las nuevas tendencias en cultura y clima laboral; se resaltó que el 81% de los trabajadores peruanos considera que el clima laboral es muy importante para su desempeño en la organización (El Peruano,

2018).

Según El Peruano (2018) Zumaeta afirma que un ambiente laboral positivo se trabaja muchísimo mejor. Mantener a un empleado motivado en el trabajo no es solo una cuestión monetaria, sino también una combinación de diversos elementos.

A nivel local después del anuncio del inicio de las actividades escolares a partir el 6 de abril de 2020 (después de haber sido postergado en dos oportunidades por la pandemia) por parte del ministerio de educación; esto implicó retomar las actividades laborales tanto de las instituciones educativas como de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), quienes tienen como responsabilidad la conducción de los sistemas administrativos de planificación, presupuesto, racionalización y estadística, así como de las APAFAS y los procesos del sistema de información de las mismas. La modificación que acompañó dicho anuncio fue que el trabajo se desarrollaría de forma remota (Ministerio de educación, 2020).

La provincia de Trujillo cuenta con 4 Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), para nuestra investigación se ha considerado a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 01- El Porvenir que tiene como ámbito la jurisdicción de los distritos de El Porvenir, Simbal, Laredo, Poroto y parte de la provincia de Otuzco, como objeto de estudio.

Esta Institución ha venido adaptándose a esta nueva forma de operar; presentándose limitaciones e inconvenientes y un inadecuado manejo de sus recursos causando excesos de trabajo, estrés laboral, desmotivación, una visible debilidad en el liderazgo, que ha generado un Clima Organizacional inadecuado; trayendo como consecuencias bajas en la productividad, insatisfacción laboral y un rendimiento laboral inadecuado.

En ese sentido la presente investigación rescata la problemática antes expuesta y pretende identificar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01- El Porvenir.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Qué relación existe entre la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021?
- b. ¿Qué relación existe entre la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021?
- c. ¿Qué relación existe entre las Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021?
- d. ¿Qué relación existe entre la Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021?

## **1.3. Formulación de objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- O1. Identificar la relación que existe entre la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.
- O2. Identificar la relación que existe entre la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.
- O3. Identificar la relación que existe entre las actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional en los colaboradores

de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

- O4 Identificar la relación que existe entre la Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **▪ Justificación Teórica**

Con la investigación, se logró contrastar conceptos relacionales a la Gestión del Talento Humano, orientados a entidades estatales, alineados a los estándares y normativas nacionales.

##### **▪ Justificación Práctica**

La investigación beneficiará a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir, ya que les permitirá mejorar la Gestión del Talento Humano y servirá de guía procedimental para las diferentes áreas académicas en las cuales se deseará realizar estudios similares.

##### **▪ Justificación Social**

La investigación beneficia a futuras investigaciones ya que, con los resultados obtenidos se demuestra la relación entre la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional, esto les permitirá mejorar a través de capacitaciones y brindar un mejor servicio a la sociedad.

##### **▪ Justificación Metodológica**

Brindará un mejor soporte metodológico para actividades organizacionales que buscan mejoras en su clima organizacional. La investigación, ayudará a la creación de una guía de aplicación de la Gestión del Talento Humano para mejorar el clima organizacional en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **Nivel Internacional**

Ríos (2020) realizó un estudio titulado: “Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos Caso: Biopromed Cía. Ltda.” en la ciudad Quito del país Ecuador.

El objetivo general del estudio fue “desarrollar una propuesta para la gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos. Caso: Biopromed Cía. Ltda., que permita diseñar un manual de funciones, reglamento interno y un esquema del orgánico funcional para mejorar la gestión del talento humano”; la metodología que se utilizó fue de tipo descriptivo-explicativo. La técnica utilizada fue la encuesta. Y los resultados obtenidos determinaron conveniente apoyar a la compañía, con varios formatos que mejoren la gestión del talento humano y su información pueda ser documentada para la toma de decisiones acertadas, dichos formatos fueron diseñados en el presente documento acorde con la realidad de Biopromed Cía. Ltda.

Sánchez (2020) realizó un estudio titulado: “Modelo de Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers Cia. Ltda.” en la ciudad Latacunga del país Ecuador.

El objetivo general del estudio fue “diagnosticar la situación actual en torno al desempeño laboral en la empresa” (p. 39). La metodología que se utilizó fue de tipo mixta. Las técnicas utilizadas fueron la observación, entrevistas y encuestas. Y los resultados obtenidos demuestran que una empresa realmente comprometida con la GTH por competencias debería estar mínimamente preocupada por gestionar esta actividad observando a sus colaboradores desde la integralidad, o en otros términos procurado que su estado físico, mental, emocional y espiritual se encuentre lo más equilibrado posible, mediante la implementación de condiciones estructurales, de mobiliario, económicas, de incentivos, de promoción que motiven al comprometimiento con la empresa y su propio crecimiento.

González (2019) realizó un estudio titulado: “Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la Empresa Reckrear S.A.S.” en la ciudad Pereira del país Colombia.

El objetivo general del estudio fue “relacionar la gestión del talento humano con la rotación de personal en la empresa Casino Reckrear S.A.S en Pereira” (p. 12). La metodología que se utilizó fue de tipo mixta y con enfoque descriptivo y relacional. La muestra estuvo constituida por 40 individuos. Las técnicas que se utilizaron para recolectar información fueron encuestas, entrevistas y análisis de contenido documental. La investigación señala que la rotación de personal ocurre a pesar de las buenas estrategias percibidas por los colaboradores hacia la gestión del talento humano, por lo que surge la necesidad de averiguar la influencia de sus estrategias de gestión del talento humano para prevenir la rotación de personal, teniendo en cuenta que el indicador de la entrada y salida de trabajadores es muy alto.

Herrera (2019) realizó un estudio titulado: “Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito” en la ciudad Quito del país Perú.

El objetivo general del estudio fue “fomentar un ambiente de trabajo en equipo en la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), que apoye la gestión de la administración, así como el desempeño óptimo y el desarrollo profesional de los servidores públicos del área.” (p. 84). La metodología que se utilizó fue con un enfoque mixto, de tipo exploratorio y descriptivo, y utiliza la correlacionalidad. La muestra estuvo constituida por 30 individuos. La técnica utilizada fue la encuesta estructurada. Y los resultados obtenidos han sido que el personal de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS se encuentra motivado y orgulloso de pertenecer al área y a la Institución, sin embargo, dichos aspectos no son generados por los niveles directivos medios y altos.

Meza (2018) realizó un estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista - México” en la ciudad Chiapas del país México.

El objetivo general del estudio fue “identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo 4 este influye en el desempeño laboral de sus empleados” (p. 3). La metodología que se utilizó fue de tipo empírico, cuantitativo y transversal. La muestra estuvo constituida por 100 empleados de la Universidad. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Y los

resultados obtenidos han sido  $r = .569$ ,  $p = .000$ , es decir existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral.

### **Nivel Nacional**

Apaza (2018) realizaron un estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro – 2017” en la ciudad de Puno del país Perú.

El objetivo general del estudio fue “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro - 2017” (p. 38). El diseño que se utilizó fue descriptivo – correlacional, el tipo fue no experimental. La muestra estuvo constituida por 35 trabajadores administrativos. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Y los resultados obtenidos han sido aplicado a la fórmula  $p=0.036 < \alpha=0.05 \Rightarrow$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , por tanto, significa que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, para un 95% en un nivel de confianza, es decir existe una relación directa y significativa entre las variables del clima organizacional y desempeño laboral realizado.

Begazo (2018) realizó un estudio titulado: “Clima Organizacional y Gestión del Talento Humano al interior del Colegio Santa Rosa de Viterbo - período 2017” en la ciudad Arequipa del país Perú.

El objetivo general del estudio fue “determinar si el clima organizacional percibido por los trabajadores del Colegio Santa Rosa de Viterbo permite la gestión el talento humano” (p. 8). La metodología que se utilizó fue de tipo correlacional - transeccional con diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 64 trabajadores. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios. Y los resultados obtenidos han sido que el Clima Organizacional se encuentra en un nivel medio en las nueve dimensiones investigadas, considerando que las que se encuentran en un nivel medio de 50% es la dimensión Identidad. Asimismo, no se cuenta con los procesos debidamente estandarizados dificultando la Gestión del Talento Humano, por lo que no existe relación entre las dos variables.

Chunga (2018) realizaron un estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión Sechura, Perú” en la ciudad Piura del país Perú.

El objetivo general del estudio fue “determinar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la UnionSechura-2018” (p. 46). El diseño que se utilizó fue de tipo de tipo no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo constituida por 40 trabajadores. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Y los resultados obtenidos han sido  $r = 0.871$  y  $p\_valor = 0.000$ , indicando la correlación positiva muy alta y significativa entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Naccha (2018) realizó un estudio titulado: “La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017” en la ciudad Lima del país Perú.

El objetivo general del estudio fue “determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud” (p. 74). La metodología que se utilizó fue de tipo no experimental, transeccional correlacional. La muestra estuvo constituida por 110 servidores. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Y los resultados obtenidos determinan que la productividad de la gestión del Talento humano se relaciona positivamente con el Clima Organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. Es decir, que el cumplimiento de las tareas asignadas; del trabajo dentro de la organización; de acuerdo al volumen programado; teniendo en cuenta las metas establecidas; y los objetivos de la organización se relacionan positivamente con la gestión por competencias.

Rojas y Vílchez (2018) realizó un estudio titulado: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Sagrado Corazón de Jesús, Lima, Perú” en la ciudad Lima del país Perú.

El objetivo general del estudio fue “determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018” (p. 14). La metodología que se utilizó fue cuantitativa. La muestra estuvo constituida por 50 individuos. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Y los resultados obtenidos han sido de  $p=0,000$ , es decir existe

estadísticamente una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

### **Nivel Local**

Meza (2020) realizó un estudio titulado: “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, Perú” en la ciudad Trujillo del país Perú.

El objetivo general del estudio fue “determinar la relación entre la GTH por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL 02-La Esperanza, 2019” (p. 12). La metodología que se utilizó fue deductiva descriptiva con un tipo de estudio no experimental y diseño correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 38 colaboradores. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de tipo Likert. Y los resultados obtenidos con Rho de Spearman equivalente a 0.611 y el p-valor equivalente a  $<0,001$ , a un nivel de significancia del 1 %, es decir existe correlación positiva de grado considerable muy significativa entre las variables gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores.

## **2.2. Bases teórico científicas**

### **2.2.1. Gestión del Talento Humano**

Es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener al personal de la organización (Chiavenato, 2009).

Desarrolla e incorpora a los integrantes de la organización y conlleva a la conservación de los colaboradores dentro de la empresa. Se focaliza en destacar a las personas con alto potencial dentro de su puesto de trabajo.

Además, conlleva a las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

La principal finalidad es el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y trabajadores de la organización en todas las áreas. (Majad, 2016)

Entre los principales objetivos se encuentran:

- Garantizar la eficacia y un máximo desarrollo de los recursos humanos.
- Promover el alcance de los objetivos de la organización.

- Identificar y satisfacer las necesidades de los trabajadores en la organización.
- Crear un equilibrio entre los objetivos de los trabajadores y los de la organización.
- Inculcar la colaboración y trabajo en equipo en toda la organización.
- Dotar a la organización de trabajadores calificados y motivados.

#### **2.2.1.1. Ventajas de la Gestión del Talento Humano**

Existen muchas ventajas para las organizaciones que gestionan el talento de su personal.

- Mejoramiento ininterrumpido en el logro de objetivos, llegando a una mayor eficacia y eficiencia.
- Reducción de la brecha de competencias requeridas por la organización.
- Fomentación de una cultura de consecución en los objetivos organizacionales con un rendimiento superior.
- Mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores.
- Mejoramiento de la cultura organizacional y buen clima laboral.
- Disminución de la rotación de personal y aumento significativo de la retención del talento.

#### **2.2.1.2. Procesos de la gestión del talento humano**

Se debe identificar, mapear los requerimientos y realizar un seguimiento permanente al estado de satisfacción con base en la prioridad de la organización para adaptar un modelo de gestión (Chiavenato, 2009).

- Proyección estratégica y planeación de la retención del talento.
- Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva.
- Incorporación a la empresa convirtiendo a los miembros más productivos dentro de la organización.
- Desarrollo e implementación para el logro de los objetivos.
- Evaluación del desempeño de todo el personal.
- Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador, los trabajadores que se contratan en una empresa pueden estar bien capacitados, pero se necesita realizar actualizaciones constantemente, además esto no solo apunta a la adquisición de nuevos conocimientos, sino al desarrollo de habilidades personales que contribuyan a mejorar las capacidades de los miembros de la organización.
- Establecimiento de metas y planes que guarden relación con los objetivos y logros.
- Creación de métodos para reconocimiento y motivación del personal que contribuye al éxito de la organización, es importante ya que se trata de recompensas que motivan

a los trabajadores, esto no es solo aumento de sueldos, si no que incluye beneficios sociales, recreativos, entre otros.

- Fomentar un ambiente de trabajo acogedor y una cultura organizacional de alta retención.

### **2.2.1.3. Proyección estratégica y planeación de retención de talento**

Para Browell (2002) retención del personal simboliza conservarlos para además no permitir trabajen en la competencia.

Del mismo modo expresa la Harvard Business School Press (2006) que, la retención surge cuando se reconoce el talento, y tener la intención como empresa de desarrollar las relaciones, a través de la confianza y el respeto, sintiendo orgullo por los avances de sus empleados, creando un espíritu de identidad del equipo, y motivándolos a continuar en el largo y constante proceso de aprendizaje

BHP Billiton (2012, citado en Figueroa, 2014) argumenta que, para alcanzar grandes metas empresariales es importante:

“Dar confianza a sus empleados, llevar a cabo, entre sus colaboradores, un trabajo colaborativo y en equipos y escuchar y valorar las opiniones de los demás, ya que esto demuestra apertura, fomentando discusiones transparentes y promoviendo la diversidad de ideas, género y experiencia” (p. 67).

Sin embargo, Bargsted (2011) plantea tres elementos estratégicos para diseñar e implementar en la retención del talento humano:

1. Cambios en el desarrollo de trabajo, es decir y se hace hincapié en la implementación de herramientas tecnológicas, que evidentemente permite realizar de forma más sencilla trabajos complejos.
2. Cambios en las relaciones laborales, desarrollándose en legal, derechos y deberes del empleado y empresa; y, psicológico; expectativas de cada uno con respecto al otro.
3. Prácticas de Recursos Humanos, es decir, planificación de estrategias de planes de carrera.

### **2.2.1.4. Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva**

La Gestión del Talento Humano inicia con un proceso de reclutamiento y selección que permite conocer cuáles son las motivaciones y expectativas de los aspirantes ha determinado puesto de trabajo de interés. Este proceso tiene como objetivo determinar si la visión de del aspirante es congruente con la visión de la empresa. Otro aspecto a conocer son las escalas salariales, estas van acorde a las competencias del puesto de

trabajo, aspecto clave en la motivación y con ello la retención del personal apto (Figuroa, 2014).

Castillo y Daza (2011) explican que la estrategia de las empresas de atraer talentos y trabajar en su permanencia es necesario, sin embargo, también se debe sumar importancia al hecho de saber utilizarlos de la mejor manera, es decir, consiste en una suma de trabajo en equipo en un ambiente democrático; siendo así este proceso solo el primer paso.

Ecopetrol (2013) realiza un estudio en el que clasifica 5 etapas: búsqueda, preselección, evaluación, selección y vinculación o promoción de la persona que cumpla con el perfil establecido. Es por ello que, se necesita de las empresas una descripción detallada de los cargos, los roles y responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

#### **2.2.1.5. Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador**

Hoy en día, la información que surge constantemente obliga a informarnos de lo que sucede y los cambios que provoca. Es así que, Jamaica (2015) menciona a la capacitación porque asegura el desarrollo de un área en específico y más aún el éxito de la organización. Es decir, se le califica como una actividad planeada, cuya organización nace de notables necesidades de una organización, por lo que se inclina hacia el cambio en conocimientos, habilidades y actitudes del servidor (Siliceo, 2004).

La capacitación es una inversión a largo plazo. La importancia de la capacitación interna en las entidades consiste en convertirlas en base a un carácter competitivo y que cumplan las expectativas de la demanda a la que asisten. Es así que, Jamaica (2015) plantea cuatro etapas para una adecuada capacitación:

1. Detección de las necesidades de capacitación
2. Planeación de la capacitación
3. Ejecución de los programas de capacitación
4. Evaluación, control y seguimiento de la capacitación.

#### **2.2.1.6. Evaluación del desempeño de todo el personal**

Gil et al. (s.f.) la considera como una herramienta de gestión, la cual permite medir el desempeño del servidor dentro de la misión institucional y principalmente su función delegada con el objetivo de generar un valor agregado a las entidades.

Esta herramienta de apreciación de desempeño está en basada en evidencias que demuestran: las competencias del servidor, y la toma de decisiones relacionadas con la permanencia del servidor, además de su propio crecimiento profesional.

Esta herramienta permite mejorar los resultados del talento humano, y se plantea tres objetivos: permitir la medición del potencial humano, trata al talento humano como una ventaja competitiva, y ofrece oportunidades de crecimiento a todos los servidores.

### **2.2.2. Clima Organizacional**

Chiavenato (2000) precisa que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los servidores.

Adicionalmente, Méndez (2006) establece que el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

#### **2.2.2.1. Características**

Se han identificado varias características: (Pedraza, 2018)

- Entorno donde se desempeña la organización, interno o externo.
- Interpretación de circunstancias de la organización por parte de todos los miembros.
- Estructuras e integrantes de las organizaciones cambiantes.

#### **2.2.2.2. Partes del clima organizacional**

Dentro de la organización se encuentran diversas partes que conforman el clima organizacional (Quiñonez, ét al., 2015).

- a. La estructura, que representa la percepción de los miembros de la organización sobre las normas, procedimientos, obstáculos, limitaciones propias.
- b. La recompensa, representa la percepción sobre la recompensa recibida por la tarea realizada.
- c. La responsabilidad, representa la percepción de los miembros de la organización sobre la autonomía en la toma de decisiones.
- d. El desafío, refiere a los riesgos afrontados en el desarrollo de los objetivos de la organización.
- e. Las relaciones, refiere al ambiente de trabajo, buenas relaciones entre directivos y demás miembros de la organización.
- f. La cooperación, refiere al apoyo mutuo tanto por parte de los directivos como de los demás miembros de la organización.

### **2.2.2.3. Factores influyentes en clima organizacional**

En un clima organizacional influyen ciertos factores que son determinantes para que este se torne bueno o malo (Quiñonez, ét al., 2015).

- Líder y estilo de liderazgo
- Relaciones entre personal y jefes
- Relaciones entre compañeros de trabajo
- Comunicación interna y externa
- Condiciones de trabajo
- Política salarial
- Motivación de la organización
- Reputación de la organización
- Factores personales

### **2.2.2.4. Relación entre personal y jefe**

En el mundo laboral, las personas se encuentran relacionadas necesariamente con otras personas, con quienes deben aprender a dialogar, debatir y solucionar determinados asuntos por el bien de la entidad en la que laboran, todo ello en un ambiente donde prime la armonía y pacifismo (Dalton ét al., 2007).

Es por ello que, la Society for Human Resources Management [SHRM] (2016) menciona factores influyentes en el servidor, siendo una de ellas la confianza que debe surgir –dentro de un ambiente laboral adecuado– entre servidores y jefes, determinada como la creencia entre dos o más personas para dejar en manos de uno de ellos la realización correcta de un asunto importante para la entidad; de la misma forma se considera al respeto pulcro a las ideas propuestas por los servidores a los jefes, debido a la confianza que ponen los jefes en sus servidores, también es necesario el respeto para con sus ideas y/o proyectos que expongan ante determinada situación, y por último prioriza Hernández ét al. (2020) por la buena comunicación que debe existir entre el jefe y sus servidores para lograr una buena percepción del servidor y también de la demanda empresarial. Snell y Bohlander (2013), también aportan mencionando la importancia de las remuneraciones como un eje estratégico, y es el hecho de recompensar a los servidores por su desempeño, capacidad de los servidores para lograr con eficiencia su trabajo y obtener beneficios.

### **2.2.2.5. Relación entre compañeros de trabajo**

Según Greer (1996, citado en Morillo, 2006) describe a un grupo como agregado de individuos dentro de un estado de interdependencia funcional donde se comparte

mediante la comunicación. Es decir, dentro de una entidad no es posible que un solo individuo tenga la capacidad de por sí solo funcione correctamente dicha entidad, esto debido a que en toda institución de cualquier índole resulta vital y necesaria la presencia de grupos para lograr alcanzar objetivos organizacionales. De la misma forma, Oliveros (1994, citado en Morillo, 2006) desarrolla que, según estudios realizados por él se expone que el efecto grupal es de gran utilidad, así también para el desempeño y productividad de la entidad. Sin embargo, cabe mencionar que este efecto grupal que mencionan los autores es vital siempre y cuando exista compañerismo, comunicación, apoyo mutuo entre todos los servidores, a raíz de vínculos afectivos.

### **2.2.2.6. Comunicación interna y externa**

#### **2.2.2.6.1. Comunicación interna**

El termino de comunicación interna a lo largo de los años ha ido renovándose, haciendo un paso desde el enfoque informativo, el cual buscaba la comprensión de la organización; hacia el contributivo, que reconoce útil la participación del servidor en las decisiones institucionales, es decir genera valor dentro de la estructura de la empresa.

Por lo que la nueva comunicación interna tiene el objetivo de hacer partícipes a los servidores de la entidad, exhortándoles a opinar, contrariar y sugerir; haciéndolos parte de la comunicación que surge en una empresa. En otras palabras, este enfoque apuesta por la complementariedad entre empresa y servidores, vinculando el trabajo profesional individual con los objetivos de la empresa, la dedicación, fusión que mejorará la productividad y con ella, el éxito de la organización (Vizcaya ét al., 2017).

#### **2.2.6.2. Comunicación externa**

Saco ét al. (2006) definen a la comunicación externa como aquella transmisión de información fuera del lugar de la empresa, información dirigida a un público como grupos de interés, prensa, consumidores, entre otros. En términos generales, se entiende por comunicación externa al proceso dirigido a personas desligadas directamente de la empresa; comunicación que surge mediante la utilización de los medios masivos.

Por otro lado, López (2007) menciona que el surgimiento de la comunicación externa se da producto de la necesidad de la propia entidad por interrelacionarse con diferentes públicos externos, debido a que sin este accionar su producción se tornaría debilitada, definición que también la califica como comunicación comercial, ya que la emisión de estos mensajes surge con carácter publicitario.

Después de ello, cabe mencionar a Parreño et al. (2003) quienes describen a la comunicación comercial como el proceso de emisión de su oferta al receptor, y este último interpretará y responderá a esa oferta, ya sea de forma positiva o negativa.

Desde el aspecto social, y dejando en líneas anteriores el aspecto comercial, es necesario retomar la opinión de López (2007) quien menciona que el objetivo fundamental de la comunicación externa es la proyección de una buena imagen corporativa y exponer en ella la actividad propia, productos o servicios al público externo de la institución o unidad; dirigida a sus superiores, asociaciones locales, centros formativos, líderes políticos, entre otros.

### **2.2.7. Condiciones de trabajo**

También reconocidas como características que ayudarán en el crecimiento del servidor, Abrajan et al. (2009) menciona las siguientes:

- Ingreso (forma de pago)
- Tiempo (horario de trabajo, descansos)
- Prestaciones (vacaciones, aguinaldo, transporte, servicios médicos, uniforme)
- Capacitación (para desempeñar el puesto)
- Oportunidades de desarrollo (de ascenso)
- Seguridad y limpieza (limpieza y ordenamiento del área de trabajo)
- Bienestar (instalaciones sanitarias, suministro de agua potable, comedor)
- Incentivos (en efectivo o motivacionales)
- Carga de trabajo

### **2.2.8. Beneficios de un buen clima organizacional**

Cuando el clima laboral es bueno trae consigo consecuencias positivas, tanto dentro como fuera de la organización, como estas ventajas se encuentra el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la satisfacción en el trabajo, la integración, la retención de talentos, mejor reputación de la organización, mejor adaptación a entornos competitivos y enfrentamiento a los cambios, además de que se consiguen los resultados propuestos.

Al contrario, cuando el clima laboral se torna malo, las consecuencias de ello son la inadaptación, mayor absentismo, la baja productividad, el malestar en el trabajo, falta de implicancia por la organización y los miembros, además de una mala imagen de esta (Pedraza, 2018).

### **2.2.9. Medición del clima organizacional**

La herramienta más utilizada para esta medición es la encuesta, que consta de cuestionarios con preguntas cerradas, escalas de satisfacción Likert, realizarlas con

frecuencia y combinarlas con entrevistas donde los miembros desarrollen e intercambien opiniones (Quiñonez et al., 2015).

### **2.3. Definición de términos básicos**

1. **Capacitación:** establecida como la inversión debidamente planificada de una entidad para contribuir constantemente a potenciar el recurso humano (Barrios, 2012).
2. **Clima organizacional:** buen ambiente –normalmente laboral– en el cual existe por parte de sus miembros, la capacidad para producir y brindar opciones optimas de desarrollo (Fiallo et al., 2015).
3. **Competencia:** Calidad/capacidad del ser humano para obtener un propósito (Gil, 2015).
4. **Comunicación organizacional:** proceso de transmisión de distintas ideas entre las personas para llevar a efecto la correcta aplicación de determinado proyecto (Orellana, 2019).
5. **Condiciones de trabajo:** Conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente (Serkovic, 2018).
6. **Desarrollo organizacional:** proceso que atraviesan las entidades para llegar a perfeccionar su gestión interna (Orellana, 2019).
7. **Desempeño laboral:** capacidad del servidor para producir de manera eficiente dentro de la entidad (Rodríguez, 2020).
8. **Estructura organizacional:** modo en el que se distribuyen funciones de acuerdo al perfil del individuo dentro de una entidad (Quiroa, 2020).
9. **Gestión del talento humano:** cometido integrado por procesos destinados a la organización, desarrollo, motivación para obtener la retención de su personal (Pérez, 2021).
10. **Gestión educativa:** servicio conformado por técnicas, instrumentos y procedimientos adecuados para los recursos de la entidad (Sablich, 2017).
11. **Liderazgo:** habilidad para influenciar positivamente sobre la manera de pensar y/o actuar de las personas (Fernández, 2020).
12. **Organización:** acción de determinadas personas utilizando recursos de alcance institucional para lograr terminantes objetivos. (Roldán, 2017).
13. **Productividad laboral:** medida de eficiencia en el trabajo, es decir calcula la eficiencia (Verona, 2019).

14. **Salud laboral:** intención de lograr la prevención de los accidentes y enfermedades en el trabajo (Organización Integral del Trabajo [OIT], s.f.).
15. **Unidad de Gestión Educativa Local:** instancia descentralizada delegada para orientar y supervisar la correcta aplicación de la política educativa nacional (Diario Gestión, 2021).

#### **2.4. Identificación de dimensiones**

Variable: **Gestión del talento humano**

- Proyección estratégica y planeación de la retención del talento
- Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva
- Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador
- Evaluación del desempeño de todo el personal

Variable: **Clima Organizacional**

- Relación entre personal y jefe.
- Relaciones entre compañeros de trabajo
- Comunicación interna y externa
- Condiciones de trabajo

#### **2.5. Formulación de hipótesis**

##### **2.5.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

##### **2.5.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.
- Existe una relación significativa entre la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.
- Existe una relación significativa entre las Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

- Existe una relación significativa entre la Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

## 2.6. Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener al personal de la organización (Chiavenato, 2009).	Evaluar si existe relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional	Proyección estratégica y planeación de la retención del talento	Talento Humano captado	1,2,3	CUESTIONARIO	Ordinal
			Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva	Cantidad de Talento contratado	4,5,6		
			Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador	Capacitaciones	7,8,9		
			Evaluación del desempeño de todo el personal	Personal con buen desempeño	10,11,12		
VARIABLE II: CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2000) precisa que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto del trabajo en equipo, motivación e identidad	Relación entre personal y jefe	Reconocimiento de logros	1,2,3,4,5,6	CUESTIONARIO	ESCALA DE LIKERT Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Relaciones entre compañeros de trabajo	Trabajo en equipo	7,8,9,10		
			Comunicación interna y externa	Medios de comunicación existentes	11,12,13,14		
			Condiciones de trabajo	Puesto de trabajo adecuado	15,16,17,18,19,20,21		

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional, según Hernández et al. (2006) este tipo de investigación permitirá determinar la relación existente la gestión del talento humano y el clima laboral y del tipo cuantitativos correlacionales; aquellos que miden el grado de relación entre dos o más variables.

- Según el grado de abstracción: aplicada
- Según el enfoque: Cuantitativa
- Según el objetivo: relacional
- Según el manejo de las variables: no experimental
- Según el número de veces que se hizo la recolección de los datos o información: transversal.

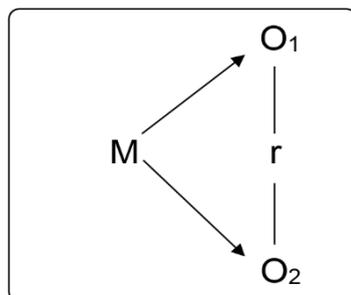
### 3.2. Métodos de investigación

La investigación se desarrollará a través del método hipotético-deductivo, para Rodríguez y Pérez (2017) en este método las hipótesis son el punto de partida para nuevas inferencias.

### 3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, del tipo correlacional intentará determinar cómo las variables están relacionados o vinculados entre sí, o si no están relacionados. (Hernández et al. 2014)

Según el esquema:



Donde:

M = Muestra.

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Clima Organizacional.

r = Relación entre las variables de estudio

### 3.4. Población, muestra y muestreo

#### 3.4.1. Población

La población será el conjunto de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, en total 35 colaboradores

Para Velázquez y Rey (1999) la población de estudio “es el conjunto de todas las observaciones posibles que caracterizan al objeto” (p. 219).

**Tabla 1:**

*Población de estudio*

<b>Docentes</b>	<b>Población</b>
Nombrados	25
Contratados	10
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>

*Fuente: Área de personal del UGEL 01 – El Porvenir*

#### 3.4.2. Muestra

La muestra de estudio estará conformada por los 35 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir Trujillo.

Según Velázquez y Rey (1999) “la muestra de estudio es una parte de la población” (p. 219), cumpliendo ciertas condiciones de probabilidad y por la que las conclusiones deben tener validez para todo el universo.

#### 3.4.3. Muestreo

La técnica seleccionada es el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que los colaboradores identificados en la muestra han sido escogidos por la facilidad del trabajo realizado con ellos.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

#### 3.5.1. Técnicas

La técnica empleada para el presente estudio será la encuesta.

Según Carrasco (2009), la define como “una técnica de investigación del campo de las ciencias sociales”, debido a su versatilidad, uso y objetividad, una de las más usadas.

#### 3.5.2. Instrumento

El instrumento que se usará para el presente estudio será el cuestionario. Según Vara (2012) el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, se utiliza

para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de entrevista.

### 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Este procedimiento se llevará a cabo luego de la aplicación y recojo de información a través de los instrumentos de recojo de datos, la investigadora deberá organizar y procesar la información en una hoja de cálculo del software Excel para su análisis e interpretación, así como el uso del software Spss versión 25.

- **Validación:**

El primer instrumento titulado: cuestionario para medir el nivel de gestión del talento humano, se extrajo de la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en Colaboradores de La Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021”. El instrumento fue validado por 3 expertos: Mg. Julio Antonio Rodríguez Azabache, con DNI 18093328, Mg. Luisinho Federico Barrantes Varela con y la Dr. Higinio Guillermo Aiteken Wong, con DNI 18160533.

El segundo instrumento titulado cuestionario Clima Organizacional se extrajo de la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en Colaboradores de La Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021”. Este instrumento fue validado por 3 expertos, Mg. Julio Antonio Rodríguez Azabache, con DNI 18093328, Mg. Luisinho Federico Barrantes Varela con y la Dr. Higinio Guillermo Aiteken Wong, con DNI 18160533.

- **Confiabilidad:**

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se realizó el estudio piloto, donde el valor de Alfa de Cronbach fue de 0,951.

**Tabla 2:**

*Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional*

	Alfa de Cronbach	N de ítems
Clima Organizacional	0.902	21
Gestión del Talento Humano	0.809	12

**Nota:** La confiabilidad es de magnitud muy alta, dado que se encuentra en el intervalo [0,81 - 1,00]

### **3.7. Ética investigativa**

Para la realización de la presente investigación se considera los principios éticos de veracidad, confiabilidad, anonimato, confidencialidad, libre participación y conocimiento informado, además de las normas establecidas por la Universidad Católica de Trujillo según el marco normativo de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación y análisis de resultados

Para la presente investigación, los resultados se analizan teniendo en cuenta las variables y las dimensiones:

##### **Gestión del Talento Humano**

**Tabla 3**

*Gestión del Talento Humano en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [21-48]	0	0,0
	Medianamente adecuado [49-76]	4	11,0
	Adecuado [77-105]	31	89,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

##### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la variable Gestión del Talento Humano, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 89% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir manifiestan que la Gestión del Talento Humano es adecuado y el 11% señalan que es medianamente adecuado.

**Tabla 4**

*Proyección estratégica y planeación de la retención del talento en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [6-13]	0	0,0
	Medianamente adecuado [14-21]	5	14,0
	Adecuado [22-30]	30	86,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Proyección estratégica y planeación de la retención del talento, que fue recogido a través de un cuestionario.

Donde se evidencia que:

El 86% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir manifiestan que la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento es adecuada; el 14% señalan que es Medianamente adecuado.

### Tabla 5

*Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [4-8]	0	0,0
	Medianamente adecuado [9-13]	4	11,0
	Adecuado [14-20]	31	89,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 89% de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva es adecuado y el el 11% señalan que es medianamente adecuado.

### Tabla 6

*Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [4-8]	0	0,0
	Medianamente adecuado [9-13]	6	17,0
	Adecuado [14-20]	29	83,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 83% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que las Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador son Adecuada y el 17% lo ubican en el nivel de medianamente adecuado.

**Tabla 7**

*Evaluación del desempeño de todo el personal en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [7-15]	0	0,0
	Medianamente adecuado [16-24]	5	14,0
	Adecuado [25-35]	30	86,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Evaluación del desempeño de todo el personal, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 86% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que la Evaluación del desempeño de todo el personal es Adecuada y el 14% lo ubican en el nivel de medianamente adecuado.

## Clima Organizacional

**Tabla 8**

*Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [21-48]	0	0,0
Válido Medianamente adecuado [49-76]	4	11,0
Adecuado [77-105]	31	89,0
Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la Variable Clima Organizacional, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 89% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que el Clima Organizacional es adecuado y el 11% lo ubican en el nivel de medianamente adecuado.

**Tabla 9**

*Relación entre el personal y el jefe en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [6-13]	0	0,0
Válido Medianamente adecuado [14-21]	5	14,0
Adecuado [22-30]	30	86,0
Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Relación entre personal y jefe, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 86% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que la Relación entre personal y el jefe es muy adecuado y el 14% lo ubican en el nivel de medianamente adecuado.

**Tabla 10**

*Relaciones entre compañeros de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [4-8]	0	0,0
	Medianamente adecuado [9-13]	4	11,0
	Adecuado [9-20]	31	89,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

#### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Relaciones entre compañeros de trabajo, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 89% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que, las Relaciones entre compañeros de trabajo es adecuado y el 11% lo ubican en el nivel de medianamente adecuado.

**Tabla 11**

*Comunicación interna y externa en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [4-8]	0	0,0
	Medianamente adecuado [9-13]	6	17,0
	Adecuado [14-20]	29	83,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

#### Interpretación

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Comunicación interna y externa, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 83% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que, la Comunicación interna y externa es adecuado y el 17% lo ubican en el nivel de medianamente adecuado.

**Tabla 12***Condiciones de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [7-15]	0	0,0
	Medianamente adecuado [16-24]	5	14,0
	Adecuado [25-35]	30	86,0
	Total	35	100,0

Nota: Base de datos.

**Interpretación**

En la tabla se observan los resultados de la dimensión Condiciones de trabajo, que fue recogido a través de un cuestionario. Donde se evidencia que:

El 86% de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, manifiestan que, las Condiciones de trabajo son adecuadas y el 14% lo ubican en el nivel de medianamente adecuadas.

**4.2. Prueba de normalidad de variables****Plantear las hipótesis****Ho:** Los datos tienen una distribución normal**Ha:** Los datos no tienen una distribución normal**Nivel de significancia**

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

**Criterio de decisión**Si  $p < 0,05$  rechazamos la Ho y acepto la HaSi  $p \geq 0,05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.**TABLA 13***Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P
Talento Humano	0.910	35	0.253
Clima Organizacional	0.911	35	0.240

Nota: Base de datos

En la Tabla 13, se observan las pruebas de normalidad de las variables Talento Humano y Clima Organizacional, ambos tienen una distribución normal presentando un  $p = 0 > 0,05$  entonces aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$ , es decir los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística paramétrica para muestras relacionadas.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

#### 4.2.1. Hipótesis específicas

#### A. Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional

**TABLA 14**

*Relación entre Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional.*

Relación	Correlación de Pearson		
	p	P	N
Proyección estratégica y planeación de la retención del talento Clima Organizacional	0.501	0.034	35

**Nota:** Coeficiente de correlación de Pearson

**Interpretación:** En la tabla 13 se aprecia el grado de relación entre la dimensión Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional, con un valor de  $p \neq 0$ , ambas sugieren una relación directa con grado de relación considerable.

#### B. Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional

**TABLA 15**

*Relación entre Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional.*

Relación	correlación de Pearson		
	p	P	N
Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva Clima Organizacional	0.510	0.044	35

**Nota:** Coeficiente de correlación de Pearson

**Interpretación:** En la tabla 14 se aprecia el grado de relación entre la dimensión Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional, con un valor de  $p \neq 0$ , ambas sugieren una relación directa con grado de relación considerable.

### C. Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional

**TABLA 16**

*Relación entre Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional.*

Relación	correlación de Pearson		
	p	P	N
Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador Clima Organizacional	0.522	0.042	35

**Nota:** Coeficiente de correlación de Pearson

**Interpretación:** En la tabla 15 se aprecia el grado de relación entre la dimensión Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y la variable Clima Organizacional, con un valor de  $p \neq 0$ , ambas sugieren una relación directa con grado de relación considerable.

### D. Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional

**TABLA 17**

*Relación entre Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional.*

<b>Relación</b>	correlación de Pearson		<b>N</b>
	<b>p</b>	<b>P</b>	
Evaluación del desempeño de todo el personal Clima Organizacional	0.504	0.038	<b>35</b>

**Nota:** Coeficiente de correlación de Pearson

**Interpretación:** En la tabla 16 se aprecia el grado de relación entre la dimensión Evaluación del desempeño del personal y la variable Clima Organizacional, con un valor de  $p \neq 0$ , ambas sugieren una relación directa con grado de relación considerable.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis general

- **Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional**

##### **Hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

##### **TABLA 18**

*Relación entre Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.*

<b>Relación</b>	<b>p</b>	<b>P</b>	<b>N</b>
Gestión del Talento Humano Clima Organizacional	0.706	0.001	<b>35</b>

**Nota:** Coeficiente de correlación de Pearson

**Interpretación:** En la tabla 17 se aprecia el grado de relación entre las

variables Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, con un valor de  $p \neq 0$ , ambas sugieren una relación directa con grado de relación intensa.

### **Regla de decisión**

Como el  $p\_valor = 0.001$  y es menor que  $0.05$  ( $P < 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , se acepta la  $H_1$ : Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

#### 4.4. Discusión de resultados

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021. La mayor limitación de la investigación fue realizar el proceso de recojo de datos con la muestra de estudio debido al momento de emergencia sanitaria que vive la región y localidad en la actualidad. A continuación, se procede a realizar el proceso de la triangulación de la discusión:

**Hipótesis General:** Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021, al obtener un valor de correlación de 0,706; con un valor de  $p=0.001$ , lo cual se asemeja a los resultados obtenidos por Acuña y Ceras. (2019) quienes concluyen en su investigación aplicada que existe una relación significativa entre el Clima organizacional y satisfacción laboral y el 58% de los participantes se ubicaron en un buen nivel con respecto al clima organizacional. Además, sustenta lo planteado por Chiavenato (2011) quien sostiene que la gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener al personal de la organización y Méndez (2006) establece que el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa”.

**Hipótesis Específica 01:** Existe una relación significativa entre la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021; al obtener un valor de correlación de 0,501; con un valor de  $p=0.034$ , lo cual se asemeja a los resultados obtenidos por Ramírez y Espindola (2019) quien concluye en su investigación que es necesario priorizar la estrategia organizacional de retención de talento humano en las actividad laborales. Además, sustenta lo planteado por Browell (2002) retención del personal simboliza conservarlos para además no permitir trabajen en la competencia.

**Hipótesis Específica 02:** Existe una relación significativa entre la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021; al obtener un valor de correlación de 0,510; con un valor de  $p=0.044$ , lo cual se asemeja a los resultados obtenidos por Eusebio (2017) quien concluyo en su investigación de tipo aplicada que perfeccionar el ambiente laboral y el contratar talento de forma efectiva generan una mejor calidad en la atención. Además, Castillo y Daza (2011) explican que la estrategia de las empresas de atraer talentos y trabajar en su permanencia es necesario, sin embargo, también se debe sumar importancia al hecho de saber utilizarlos de la mejor manera, es decir, consiste en una suma de trabajo en equipo en un ambiente democrático; siendo así este proceso solo el primer paso.

**Hipótesis específica 03:** Existe una relación significativa entre las Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021; al obtener un valor de correlación de 0,522; con un valor de  $p=0.042$ , lo cual se asemeja a los resultados obtenidos por Ibáñez (2018) quien concluye en su investigación de tipo aplicada que es necesario la implementación de un modelo de gestión por competencias que incida en el adecuado perfil profesional y el fortalecimiento de sus competencias y habilidades laborales para mejorar el desempeño laboral. Además, sustenta lo planteado por Jamaica (2015) quien manifiesta “la capacitación es una inversión a largo plazo. La importancia de la capacitación interna en las entidades consiste en convertirlas en base a un carácter competitivo y que cumplan las expectativas de la demanda a la que asisten”.

**Hipótesis específica 04:** Existe una relación significativa entre la Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021; al obtener un valor de correlación de 0,504; con un valor de  $p=0.038$ , lo cual se asemeja a los resultados obtenidos por, Ibáñez (2018) quien identifico en su investigación de tipo aplicada que el desempeño laboral del talento humano no es evaluado en forma periódica y se hace necesario la implementación de un modelo evaluación de desempeño. Además, sustenta lo planteado por Gil ét al. (s.f.) quien la considera como una herramienta de gestión, la

cual permite medir el desempeño del servidor dentro de la misión institucional y principalmente su función delegada con el objetivo de generar un valor agregado a las entidades.

Estos resultados guardan relación con Meza (2018) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista-México”; encontró una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la conclusión fue: cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista-México, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral. Así mismo López et al. (2017), en su investigación denominada “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano, Cuba”, concluyó que la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables. Y, Eusebio (2017) en su investigación denominada “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, Perú”, concluyó que se propone mejoras que coadyuven a los encargados del departamento de talento humano y directivos de la institución a perfeccionar el ambiente laboral y generar una atención de calidad a la ciudadanía, en función de un trabajo en equipo entre jefes departamentales y empleados.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

#### 5.1. Conclusiones

1. Se concluye, en la investigación que existe Relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021, según los hallazgos encontrados, donde  $P \neq 0$ ,  $p=0.706$ , indican que existe relación directa e intensa. Con este resultado se cumple con el objetivo principal donde se propuso determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, y se puede afirmar que, a mejor Gestión del Talento Humano, existirá un mejor Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.
  
2. Sobre la dimensión Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y la variable Clima Organizacional, los hallazgos encontrados donde, con un valor de  $P \neq 0$ ,  $p= 0.501$  indican que existe relación directa con grado de considerable, se llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021. Con este resultado se cumple con el objetivo específico O1, donde se propuso identificar la relación que existe entre la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021
  
3. Sobre la dimensión Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional, los hallazgos encontrados donde, con un valor de  $P \neq 0$ ,  $p= 0.510$  indican que existe relación directa con grado de considerable, se llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021. Con este resultado se cumple con el objetivo específico O2, donde se propuso identificar la relación que existe entre la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima

Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

4. Sobre la dimensión actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional, los hallazgos encontrados donde, con un valor de  $P \neq 0$ ,  $p = 0.522$  indican que existe relación directa con grado de considerable, se llega a la conclusión que existe una relación significativa entre las Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021. Con este resultado se cumple con el objetivo específico O3, donde se propuso identificar la relación que existe entre las actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.
  
5. Sobre la dimensión Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional, los hallazgos encontrados donde, con un valor de  $P \neq 0$ ,  $p = 0.504$  indican que existe relación directa con grado de considerable, se llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021. Con este resultado se cumple con el objetivo específico O4, donde se propuso identificar la relación que existe entre la Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.

## **5.2. Sugerencias**

- 1.** Para la directora de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir, conociendo la relación significativa que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, deben implementarse acciones que ayuden a mejorar esta situación que perjudica directamente a la institución. Realizar mesas de trabajo con todo el personal, compartir la situación y a la vez proponer alternativas de solución.
- 2.** La directora de Gestión educativa en coordinación con el jefe de Recursos Humanos, definir metas con indicadores que permitan genera un mejor clima organizacional donde se garantice la retención del talento humano captado.
- 3.** Al jefe de Recursos Humanos, plantear estrategias adecuadas de atracción y contratación efectiva de talento humano, valiéndose de la calidad de clima organizacional identificado en la institución.
- 4.** Al coordinador de capacitaciones fomentar entre los trabajadores actividades orientadas a mejorar sus habilidades, actitudes y la práctica de valores.
- 5.** Para los jefes de unidades, definir estrategias de Evaluación del desempeño de todo el personal y de comunicación personal adecuadas entre el personal y la alta gerencia, que contribuya a fortalecer la identificación con la institución y un mejor clima organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Acsendo. (2018). Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos. *Acsendo.blog*. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Apaza, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32745>
- Bargsted, M. (2011). *Estrategias para la atracción y retención de talentos en época de crecimiento económico*. Universidad Católica del Norte <https://mba.americaeconomia.com/biblioteca/papers/estrategias-para-la-atraccion-y-retencion-de-talentos-en-epoca-de-crecimiento-econ>
- Barrios, Y. (2012). La Importancia de la Capacitación. *Pymempresario*. <https://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>
- Begazo, L. (2018). *Clima Organizacional y Gestión del Talento Humano al interior del Colegio Santa Rosa de Viterbo - período 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9009>
- Browell, S. (2002). *Retenga con éxito a sus empleados en una semana*. Ediciones Gestión 2000. <https://www.marcialpons.es/libros/retenga-con-exito-a-sus-empleados-en-una-semana/9788480887724/>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Castillo, E. y Daza, J. (2011). Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. *Revista Escenarios*, 9(1), 18-23. <https://www.eumed.net/ce/2013/estrategia.html>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión Sechura, Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28578>
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. Thomson. <https://book.lat/book/5829048/5aac24>
- Diario Gestión. (11 de julio de 2021). Qué son las UGEL, cuáles son y cómo están distribuidas por distrito. <https://gestion.pe/peru/que-son-las-ugel-cuales-son-y-como-estan-distribuidas-por-distrito-ugel-ministerio-de-educacion-gobierno-regional-gobierno-local-peru-nnda-nnlt-noticia/#:~:text=Son%20instancias%20de%20ejecuci%C3%B3n%20para%20la%20entrega%20del%20servicio%20educativo.&text=Seg%C3%BAn%20la%20Ley%20General%20de,descentralizada%20de%20los%20gobiernos%20regionales>.
- Ecopetrol (2013). Reporte integrado de gestión sostenible 2012. <http://www.ecopetrol.com.co/especiales/html3/sobre-ecopetrol/informeannual-de-gobierno-corporativo.html>.
- El Peruano. (10 de septiembre del 2018). Clima laboral influye en la productividad empresarial. <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial#:~:text=%E2%80%9CEn%20un%20ambiente%20laboral%20positivo,gerente%20de%20Aptitus%2C%20Joseph%20Zumaeta>.
- Saco, M., Reinares, E., Olarte, C., Narros, M., García, J. y Esteban, Á. (2006). *Principios de marketing*. ESIC Editorial. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=309686>

- Eusebio, J. (2019). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4733>
- Fernández, H. (2020). Qué es el liderazgo: importancia, estilos, habilidades y mitos. *Economía TIC*. <https://economytic.com/liderazgo/>
- Fiallo, D., Alvarado, P. y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Revista: CE Contribuciones a la Economía*. <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Figuroa, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *Económicas CUC*, 35(1), 61-77. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/219>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (42), 43-65. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es).
- Gil, A., Junca, J., Méndez, M. y Meneses, E. (s.f.). Evaluación de desempeño. ESAP. <https://fdocuments.ec/reader/full/29939697-evaluacion-de-desempeno>
- Gil, S. (2015). Competencia. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/competencia.html>
- González, J. (2019). *Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la Empresa Reckrear S.A.S*. [Tesis de Maestría, Universidad Libre Seccional Pereira]. Repositorio Digital Institucional. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17841>
- Harvard Business School Press. (2006). *Retener a los mejores empleados*. Gestión 2000. <https://www.agapea.com/libros/Retener-a-los-mejores-empleados-9788496612266-i.htm>
- Hernández, D., Caldera, D., Ruiz, M., Ruiz, V. y Álvarez, D. (2020). *Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?* Plaza y Valdez.

[https://www.academia.edu/45081053/Rotaci%C3%B3n\\_de\\_personal\\_Qu%C3%A9\\_es\\_y\\_c%C3%B3mo\\_combatirla](https://www.academia.edu/45081053/Rotaci%C3%B3n_de_personal_Qu%C3%A9_es_y_c%C3%B3mo_combatirla)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Herrera (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7202>

Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. *Universidad Militar Nueva Granada*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7168>

López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002)

López, D. (2007). *Comunicación empresarial: plan estratégico como herramienta gerencial*. Ediciones ECOE. <https://www.worldcat.org/title/comunicacion-empresarial-plan-estrategico-como-herramienta-gerencial/oclc/743313463>

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142016000200008](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008)

Mandomedio. (s.f.). Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>

ManpowerGroup. (2018). *Resolviendo la Escasez de Talento Construir, Adquirir, Tomar prestado y Tender puentes*. <https://www.udocz.com/apuntes/111939/manpower-escasez-talento>

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Meza, Y. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02-La Esperanza, Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45662>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista – México*. [Tesis de Maestría, Universidad de Morelos]. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *SAPIENS*, 7(1), 43-58. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&tlng=es).
- Naccha, J. (2018). *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23470>
- Orellana, P. (2019). Comunicación organizacional. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-organizacional.html>
- Organización Integral del Trabajo. (s.f.). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20considera%20que%20la,de%20empleadores%20y%20de%20trabajadores>.
- Parreño, J., Ruiz, E. y Casado, A. (2003) Dirección comercial: los instrumentos del marketing. Editorial Club Universitario.

[https://books.google.com.pe/books/about/Direcci%C3%B3n\\_comercial\\_los\\_instrumentos\\_de.html?id=owNiUMuMWv0C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Direcci%C3%B3n_comercial_los_instrumentos_de.html?id=owNiUMuMWv0C&redir_esc=y)

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso)

Pérez, Ó. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano? *Blog People Next*. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Quiñonez, F., Pérez, Y., Campos-Sánchez, R. y Cuellar-Hernández, H. (2015). Clima organizacional en una institución de educación superior mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3), 11-17. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4905/4194](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4905/4194)

Quiroa, M. (2020). Estructura organizacional. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>

Ríos, L. (2020). *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos Caso: Biopromed Cía. Ltda.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7457>

Rodríguez, I. (2020). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. *Bizneo blog*. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#comment-1236>

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Rev. esc.adm.neg.*, (82), 179-200. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647>

Rojas, R. y Vélchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Sagrado Corazón de Jesús, Lima, Perú.* [Tesis de Maestría, Universidad Nobert Wiener]. Repositorio. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Roldán, P. (2017). Organización. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>

- Sablich, C. (2017). Gestión educativa en la educación peruana. *Gestiopolis*.  
<https://www.gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana/>
- Sánchez, T. (2020). *Modelo de Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers Cia. Ltda.* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Institucional.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7281>
- Sercovic, G. (10 de enero de 2018). Prohíben la discriminación remunerativa (parte II). *El Peruano*.  
<https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Biblioteca/Biblioteca.nsf/RB187?OpenForm&Start=1&Count=150&Expand=1.4&Seq=3>
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Limusa Noriega Editores.  
<https://books.google.es/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&hl=es>
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. CENGAGE Learning.  
[https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_16a.\\_e\\_d.\\_scott\\_](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_de_recursos_humanos_16a._e_d._scott_)
- Society for Human Resource Management. (2016). Employee job satisfaction and engagement revitalizing a changing workforce. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/job-satisfaction-and-engagement-report-revitalizing-changing-workforce.aspx>
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa, desde la idea inicial hasta la sustentación*. Editorial Macro.  
[https://www.academia.edu/18635649/Siete\\_pasos\\_para\\_una\\_tesis\\_exitosa\\_Desde\\_la\\_idea\\_inicial\\_hasta\\_la\\_sustentaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/18635649/Siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_Desde_la_idea_inicial_hasta_la_sustentaci%C3%B3n)
- Velázquez, A. y Rey, N. (1999). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.  
<http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=10713>
- Verona, J. (2019). Productividad laboral. *Grupo Verona*.  
<https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

Vizcaya, T., Mujica, M. Y Gásperi, R. (2017). La comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las instituciones sanitarias. *Revista venezolana de salud pública*, 5 (1), 39-44.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570435>

## ANEXOS Y/O APÉNDICES

### Anexo 1: Instrumentos de medición



Instrumentos de medición: Cuestionario

### ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### CUESTIONARIO / CLIMA ORGANIZACIONAL

#### ESTIMADO COLABORADOR:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un estudio de investigación, relacionado con el Clima Organizacional en nuestra Institución. Para lo cual agradezco su participación que será de manera anónima en cuanto a las propuestas que se presentan.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas gracias por su aporte.

Escala de valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CUESTIONARIO		1	2	3	4	5
<b>Relación entre personal y jefe</b>	1	Mi jefe me comunica y retroalimenta oportunamente sobre las decisiones directivas y cambios organizacionales.				
	2	Mi jefe tiene confianza en mis capacidades, tiene en cuenta mis ideas y sugerencias cuando son constructivas y me delega responsabilidades.				
	3	Mi jefe tiene los conocimientos, habilidades necesarias y los comparte con todos los del equipo de trabajo.				
	4	Mi jefe promueve un clima de trabajo positivo, en equipo y de confianza en el grupo, brindando un trato amable y respetuoso.				
	5	Mi jefe se interesa por mi bienestar no solo como empleado sino también como persona.				
	6	Mi jefe reconoce mis logros públicamente al igual que los del grupo.				
<b>Relaciones entre compañeros de trabajo</b>	7	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de mi equipo de trabajo.				
	8	El flujo de información con mi equipo de trabajo es útil y oportuno para el desarrollo de mis actividades.				
	9	Trabaja usted en equipo con sus compañeros.				
	10	Sus compañeros de trabajo le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entro a la empresa.				

<b>Comunicación interna y externa</b>	11	Las políticas y procesos son suficientemente claros, definidos, flexibles y se adaptan a las necesidades del cliente interno y externo.						
	12	La comunicación es transparente y confiable.						
	13	Puedo acceder fácilmente a la información sobre los procesos de la empresa.						
	14	Existen medios de comunicación interna y externa adecuados.						
<b>Condiciones de trabajo</b>	15	La empresa se interesa por mi seguridad y bienestar.						
	16	Dispone de material suficiente para la realización de su trabajo.						
	17	Su puesto de trabajo le resulta cómodo.						
	18	Dispone de espacio, temperatura e iluminación adecuada para la realización de su trabajo.						
	19	El nivel del ruido es soportable.						
	20	Cuenta con un ordenador que funciona adecuadamente.						
	21	Cuenta con internet a una velocidad adecuada que le permite realizar su trabajo.						

## Anexo 2: Instrumentos de medición



Instrumentos de medición: Cuestionario

### ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CUESTIONARIO / GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### ESTIMADO COLABORADOR:

Reciba un afectuoso saludo. El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un estudio de investigación, relacionado con el Clima Organizacional en nuestra Institución. Para lo cual agradezco su participación que será de manera anónima en cuanto a las propuestas que se presentan.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas gracias por su aporte.

Escala de valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CUESTIONARIO			1	2	3	4	5
Proyección estratégica y planeación de la retención del talento	1	Percibo a la institución que se interesa por mejorar continuamente buscando la excelencia en el servicio.					
	2	La institución se interesa por mi seguridad y bienestar					
	3	Las políticas y procesos son suficientemente claros, definidos, flexibles y se adaptan a las necesidades del cliente interno y externo.					
Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva	4	La institución promueve y facilita el ingreso de nuevo talento humano.					
	5	La institución promueve estrategias adecuadas de captación de talento humano.					
	6	La institución promueve estrategias adecuadas de conservación de talento humano.					
Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador	7	La institución me brinda oportunidades de capacitación y crecimiento profesional y personal					
	8	Te agradan las actividades de integración desarrolladas por la institución.					
	9	La institución promueve y facilita el trabajo en equipo entre las diferentes áreas.					
Evaluación del desempeño de todo el personal	10	Estoy satisfecho con el reconocimiento que la institución me hace por mi labor					
	11	Cree usted que en la institución existe una igualdad de oportunidades entre los colaboradores.					
	12	La empresa me brinda oportunidades de evaluación del desempeño laboral.					

**FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL**

**FICHA DE INSTRUMENTO O PROTOCOLO DE VALIDACIÓN**

Ficha técnica de los instrumentos sobre clima organizacional.

<b>FICHA TÉCNICA</b>						
<b>Autor</b>	<b>ORIGINAL:</b> Diseñado por Br. Carlos Eduardo Cadenillas Alcántara Br. Karen Ivonne Díaz Del Águila					
<b>Año de edición</b>	2020					
<b>Forma de administración</b>	Individual					
<b>Duración</b>	45 minutos					
<b>Campo de aplicación</b>	Se aplicó a colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.					
<b>Características del Cuestionario</b>	Está constituido por 21 ítems					
<b>Significación</b>	Evalúa el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir					
<b>Descripción de la encuesta.</b>	La valoración de la encuesta sobre clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir; está constituido por 21 ítems que han sido elaborados con opciones de elección múltiple con los siguientes parámetros:					
		<b>1</b> Nunca /	<b>2</b> Casi Nunca	<b>3</b> A veces	<b>4</b> Casi siempre	<b>5</b> Siempre /

## FICHA DE INSTRUMENTO O PROTOCOLO DE VALIDACIÓN

Ficha técnica de los instrumentos sobre GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

<b>FICHA TÉCNICA</b>						
<b>Autor</b>	<b>ORIGINAL:</b> Diseñado por Br. Carlos Eduardo Cadenillas Alcántara Br. Karen Ivonne Díaz Del Águila					
<b>Año de edición</b>	2020					
<b>Forma de administración</b>	Individual					
<b>Duración</b>	30 minutos					
<b>Campo de aplicación</b>	Se aplicó a colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.					
<b>Características del Cuestionario</b>	Está constituido por 12 ítems					
<b>Significación</b>	Evalúa la Gestión del Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir					
<b>Descripción de la encuesta.</b>	La valoración de la encuesta sobre Gestión del Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir; está constituido por 12 ítems que han sido elaborados con opciones de elección múltiple con los siguientes parámetros:					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
	<b>Nunca /</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre /</b>	

### Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos

Variable: Gestión del Talento Humano

## **PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

### **Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, diseñado por Los maestrantes Carlos Cadenillas Alcántara y Karen Díaz Del Aguila, cuyo propósito es medir la Gestión del Talento Humano; el cual será aplicado a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
COLABORADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 01,  
EL PORVENIR 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

Maestro en Gestión del Talento Humano

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

### **JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proyección estratégica y planeación de la retención del talento	Talento Humano captado	1,2,3	X	
	Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva	Cantidad de Talento contratado	4,5,6	X	
	Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador	Capacitaciones	7,8,9	X	
	Evaluación del desempeño de todo el personal	Personal con buen desempeño	10,11,12	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes: *MA- Muy adecuado / BA- Bastante adecuado / A - Adecuado / PA- Poco adecuado / NA- No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Percibo a la institución que se interesa por mejorar continuamente buscando la excelencia en el servicio.	X					
2	La institución se interesa por mi bienestar.	X					
3	Las políticas y procesos está bien definidas y se adaptan a las necesidades colaborador.	X					
4	La institución promueve y facilita el ingreso de nuevo talento humano.	X					
5	La institución promueve estrategias adecuadas de captación de talento humano.	X					
6	La institución promueve estrategias adecuadas de conservación de talento humano.	X					
7	La institución me brinda oportunidades de capacitación y crecimiento profesional y personal.	X					
8	La institución realiza actividades festivas en fechas conmemorativas.	X					
9	La institución promueve y facilita el trabajo en equipo entre las diferentes áreas.	X					
10	Estoy satisfecho con el reconocimiento que la institución me hace por mi labor.	X					
11	En la institución existe una igualdad de oportunidades entre los colaboradores.	X					
12	La institución me brinda oportunidades de evaluación del desempeño laboral.	X					
<b>Total:</b>		12					

**Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Aitken Wong Higinio Guillermo**

**D.N.I.:** 18160533

**Fecha:** 27/05/2021

**Firma:**



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Higinio Guillermo Aitken Wong, con Documento Nacional de Identidad N° 18160533, de profesión Administrador / Lic. En Estadística, grado académico Doctor en Administración y Dirección de Empresas con código de colegiatura 1215, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Gestión del Talento Humano, cuyo propósito es medir la Gestión del Talento Humano, a los efectos de su aplicación a colaboradores de Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.

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

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

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 27 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: Wong Aitken Higinio Guillermo DNI: 18160533 Firma: 

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes: *MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

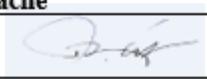
**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Percibo a la institución que se interesa por mejorar continuamente buscando la excelencia en el servicio.	X					
2	La institución se interesa por mi bienestar.	X					
3	Las políticas y procesos está bien definidas y se adaptan a las necesidades colaborador.	X					
4	La institución promueve y facilita el ingreso de nuevo talento humano.	X					
5	La institución promueve estrategias adecuadas de captación de talento humano.	X					
6	La institución promueve estrategias adecuadas de conservación de talento humano.	X					
7	La institución me brinda oportunidades de capacitación y crecimiento profesional y personal.	X					
8	La institución realiza actividades festivas en fechas conmemorativas.	X					
9	La institución promueve y facilita el trabajo en equipo entre las diferentes áreas.	X					
10	Estoy satisfecho con el reconocimiento que la institución me hace por mi labor.	X					
11	En la institución existe una igualdad de oportunidades entre los colaboradores.	X					
12	La institución me brinda oportunidades de evaluación del desempeño laboral.	X					
Total:		12					

**Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Julio Antonio Rodríguez Azabache**

**D.N.I.: 18093328**

**Fecha: 29/05/2021**

**Firma:** 

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Julio Antonio Rodríguez Azanache, con Documento Nacional de Identidad N° 18093328, de profesión Estadístico, grado académico Maestro en Educación con código de colegiatura 547, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Gestión del Talento Humano, cuyo propósito es medir la Gestión del Talento Humano, a los efectos de su aplicación a colaboradores de Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.

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

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

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 29 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: Julio Antonio Rodríguez Azabache DNI: 18160533 Firma: 

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes: *MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

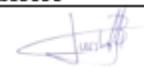
**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Percibo a la institución que se interesa por mejorar continuamente buscando la excelencia en el servicio.	X					
2	La institución se interesa por mi bienestar.	X					
3	Las políticas y procesos está bien definidas y se adaptan a las necesidades colaborador.	X					
4	La institución promueve y facilita el ingreso de nuevo talento humano.	X					
5	La institución promueve estrategias adecuadas de captación de talento humano.	X					
6	La institución promueve estrategias adecuadas de conservación de talento humano.	X					
7	La institución me brinda oportunidades de capacitación y crecimiento profesional y personal.	X					
8	La institución realiza actividades festivas en fechas conmemorativas.	X					
9	La institución promueve y facilita el trabajo en equipo entre las diferentes áreas.	X					
10	Estoy satisfecho con el reconocimiento que la institución me hace por mi labor.	X					
11	En la institución existe una igualdad de oportunidades entre los colaboradores.	X					
12	La institución me brinda oportunidades de evaluación del desempeño laboral.	X					
Total:		12					

**Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Barrantes Varela Luisinho Federico**

**D.N.I.:** 1

**Fecha:** 31/05/2021

**Firma:** 

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Luisinho Federico Barrantes Varela, con Documento Nacional de Identidad N° 1, de profesión Contador Público, grado académico Maestro en Ciencias Económicas Mención: Tributación con código de colegiatura 7086, labor que ejerzo actualmente como Contador General, en la Empresa Corporación GREN VALLEY SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Gestión del Talento Humano, cuyo propósito es medir la Gestión del Talento Humano, a los efectos de su aplicación a colaboradores de Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.

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

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

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 31 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: Barrantes Varela Luisinho Federico DNI: 1 Firma: 

## Variable 02: Clima Organizacional

### **PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO**

#### **Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

CLIMA ORGANIZACIONAL, diseñado por Los maestrantes Carlos Cadenillas Alcántara y Karen Díaz Del Aguila, cuyo propósito es medir el clima organizacional; el cual será aplicado a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
COLABORADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 01,  
EL PORVENIR 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

Maestro en Gestión del Talento Humano

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Relación entre personal y jefe	Reconocimiento de logros	1,2,3,4,5,6	X	
	Relaciones entre compañeros de trabajo	Trabajo en equipo	7,8,9,10	X	
	Comunicación interna y externa	Medios de comunicación existentes	11,12,13,14	X	
	Condiciones de trabajo	Puesto de trabajo adecuado	15,16,17,18,19,20,21	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes: *MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Mi jefe me comunica y retroalimenta oportunamente sobre las decisiones directivas y cambios	X					
2	Mi jefe tiene confianza en mis capacidades, tiene en cuenta mis ideas y sugerencias cuando son constructivas y me delega responsabilidades.	X					
3	Mi jefe tiene los conocimientos, habilidades necesarias y los comparte con todos los del equipo de trabajo.	X					
4	Mi jefe promueve un clima de trabajo positivo, en equipo y de confianza en el grupo, brindando un trato amable y respetuoso.	X					
5	Mi jefe se interesa por mi bienestar no solo como colaborador sino también como persona.	X					
6	Mi jefe reconoce mis logros públicamente, al igual que los logros de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X					
7	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de mi equipo de trabajo.	X					
8	El flujo de información con mi equipo de trabajo es útil y oportuno para el desarrollo de mis actividades.	X					
9	Trabaja usted en equipo con sus compañeros.	X					
10	Sus compañeros de trabajo le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entro a la institución.	X					
11	Las políticas y procesos son suficientemente claros, definidos, flexibles y se adaptan a las necesidades del cliente interno y externo.	X					
12	La comunicación es transparente y confiable.	X					
13	Puedo acceder fácilmente a la información sobre los procesos de la institución.	X					
14	Existen medios de comunicación interna y externa adecuados.	X					
15	La institución se interesa por mi seguridad y bienestar.	X					
16	Dispone de material suficiente para la realización de su trabajo.	X					
17	Se siente cómodo en su puesto de trabajo.	X					

18	Dispone de espacio, temperatura e iluminación adecuada para la realización de su trabajo.	X				
19	El nivel del ruido es soportable.	X				
20	Cuenta con un ordenador que funciona.	X				
21	Cuenta con internet a una velocidad adecuada que le permite realizar su trabajo.	X				
Total:		21				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Aitken Wong Higinio Guillermo

D.N.I.: 18160533

Fecha: 27/05/2021

Firma: 

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Higinio Guillermo Aitken Wong, con Documento Nacional de Identidad N° 18160533, de profesión Administrador / Lic. En Estadística, grado académico Doctor en Administración y Dirección de Empresas con código de colegiatura 1215, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Clima organizacional, cuyo propósito es medir el clima organizacional, a los efectos de su aplicación a colaboradores de Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.

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

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

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 27 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: Wong Aitken Higinio Guillermo DNI: 18160533 Firma: 

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes: *MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Mi jefe me comunica y retroalimenta oportunamente sobre las decisiones directivas y cambios	X					
2	Mi jefe tiene confianza en mis capacidades, tiene en cuenta mis ideas y sugerencias cuando son constructivas y me delega responsabilidades.	X					
3	Mi jefe tiene los conocimientos, habilidades necesarias y los comparte con todos los del equipo de trabajo.	X					
4	Mi jefe promueve un clima de trabajo positivo, en cuenta y de confianza en el grupo, brindando un trato amable y respetuoso.	X					
5	Mi jefe se interesa por mi bienestar no solo como colaborador sino también como persona.	X					
6	Mi jefe reconoce mis logros públicamente, al igual que los logros de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X					
7	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de mi equipo de trabajo.	X					
8	El flujo de información con mi equipo de trabajo es útil y oportuno para el desarrollo de mis actividades.	X					
9	Trabaja usted en equipo con sus compañeros.	X					
10	Sus compañeros de trabajo le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entro a la institución.	X					
11	Las políticas y procesos son suficientemente claros, definidos, flexibles y se adaptan a las necesidades del cliente interno y externo.	X					
12	La comunicación es transparente y confiable.	X					
13	Puedo acceder fácilmente a la información sobre los procesos de la institución.	X					
14	Existen medios de comunicación interna y externa adecuados.	X					
15	La institución se interesa por mi seguridad y bienestar.	X					
16	Dispone de material suficiente para la realización de su trabajo.	X					
17	Se siente cómodo en su puesto de trabajo.	X					

18	Dispone de espacio, temperatura e iluminación adecuada para la realización de su trabajo.	X				
19	El nivel del ruido es soportable.	X				
20	Cuenta con un ordenador que funciona.	X				
21	Cuenta con internet a una velocidad adecuada que le permite realizar su trabajo.	X				
Total:		21				

**Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Julio Antonio Rodríguez Azabache**

**D.N.I.: 18093328**

**Fecha: 29/05/2021**

**Firma:** 

### **CONSTANCIA DE VALIDACION**

Yo, Julio Antonio Rodríguez Azabache, con Documento Nacional de Identidad N° 18093328, de profesión Estadístico, grado académico Maestro en Educación con código de colegiatura 547, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Clima organizacional, cuyo propósito es medir el clima organizacional, a los efectos de su aplicación a colaboradores de Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.

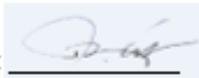
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

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

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 29 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: Julio Antonio Rodríguez Azabache DNI: 18160533 Firma: 

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes: *MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Mi jefe me comunica y retroalimenta oportunamente sobre las decisiones directivas y cambios	X					
2	Mi jefe tiene confianza en mis capacidades, tiene en cuenta mis ideas y sugerencias cuando son constructivas y me delega responsabilidades.	X					
3	Mi jefe tiene los conocimientos, habilidades necesarias y los comparte con todos los del equipo de trabajo.	X					
4	Mi jefe promueve un clima de trabajo positivo, en equipo y de confianza en el grupo, brindando un trato amable y respetuoso.	X					
5	Mi jefe se interesa por mi bienestar no solo como colaborador sino también como persona.	X					
6	Mi jefe reconoce mis logros públicamente, al igual que los logros de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X					
7	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de mi equipo de trabajo.	X					
8	El flujo de información con mi equipo de trabajo es útil y oportuno para el desarrollo de mis actividades.	X					
9	Trabaja usted en equipo con sus compañeros.	X					
10	Sus compañeros de trabajo le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entro a la institución.	X					
11	Las políticas y procesos son suficientemente claros, definidos, flexibles y se adaptan a las necesidades del cliente interno y externo.	X					
12	La comunicación es transparente y confiable.	X					
13	Puedo acceder fácilmente a la información sobre los procesos de la institución.	X					
14	Existen medios de comunicación interna y externa adecuados.	X					
15	La institución se interesa por mi seguridad y bienestar.	X					
16	Dispone de material suficiente para la realización de su trabajo.	X					
17	Se siente cómodo en su puesto de trabajo.	X					

18	Dispone de espacio, temperatura e iluminación adecuada para la realización de su trabajo.	X				
19	El nivel del ruido es soportable.	X				
20	Cuenta con un ordenador que funciona.	X				
21	Cuenta con internet a una velocidad adecuada que le permite realizar su trabajo.	X				
Total:		21				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Barrantes Varela Luisinho Federico

D.N.I.: 1

Fecha: 31/05/2021

Firma: 

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Luisinho Federico Barrantes Varela, con Documento Nacional de Identidad N° 1, de profesión Contador Público, grado académico Maestro en Ciencias Económicas Mención: Tributación con código de colegiatura 7086, labor que ejerzo actualmente como Contador General, en la Empresa Corporación GREN VALLEY SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Clima organizacional, cuyo propósito es medir el clima organizacional, a los efectos de su aplicación a colaboradores de Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir.

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

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

**Apreciación total:**

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 31 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: Barrantes Varela Luisinho Federico DNI: 1

Firma: 

## **Confiabilidad de los Instrumentos**

La confiabilidad de los instrumentos fue hallada de una muestra piloto en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021 y fue evaluada mediante la prueba de Alfa de Cronbach, la cual mide la consistencia interna o confiabilidad de los instrumentos.

En la tabla 11 y 12, se observa el nivel de confiabilidad del cuestionario utilizado en la recolección de la información, relacionada al Clima Organizacional que consta de 21 ítems que dio un coeficiente alfa de Cronbach de  $\alpha=.902$  y Gestión del Talento Humano que consta de 12 ítems con un coeficiente alfa de Cronbach de  $\alpha=.809$  ambos son superiores a 0.80, lo que indica que los instrumentos son fiables para la obtención de información y su alta consistencia interna

### *Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de ítems
0.902	21

### *Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de ítems
0.809	12

## Anexo 5: Base de datos

### Variable 01: Gestión del Talento Humano

COLABORADORES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
COLAB. 01	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4
COLAB. 02	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2
COLAB. 03	1	3	5	4	5	1	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3
COLAB. 04	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	5	4
COLAB. 05	5	4	5	5	4	1	3	3	3	4	3	5	5	5	1	3	3	5	5	1	3
COLAB. 06	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
COLAB. 07	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
COLAB. 08	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
COLAB. 09	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5
COLAB. 10	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1
COLAB. 11	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
COLAB. 12	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 13	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
COLAB. 14	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
COLAB. 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 16	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4
COLAB. 17	1	3	5	5	5	1	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3
COLAB. 18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4
COLAB. 19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
COLAB. 20	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1
COLAB. 21	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	1
COLAB. 22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
COLAB. 23	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4
COLAB. 24	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4
COLAB. 25	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5
COLAB. 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 27	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
COLAB. 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 30	4	5	3	3	3	1	4	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	1	1
COLAB. 31	4	5	5	3	5	1	4	5	5	3	2	5	3	4	5	4	4	5	5	1	1
COLAB. 32	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4
COLAB. 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
COLAB. 34	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	2	3	1	5	3	4	5	5	5	5	5
COLAB. 35	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5

## Variable 02: Clima Organizacional

COLABORADORES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
COLAB. 01	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
COLAB. 02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
COLAB. 03	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5
COLAB. 04	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
COLAB. 05	5	5	4	3	3	3	1	4	3	1	1	5
COLAB. 06	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
COLAB. 07	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
COLAB. 08	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
COLAB. 09	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
COLAB. 10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
COLAB. 11	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
COLAB. 12	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4
COLAB. 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
COLAB. 14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
COLAB. 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 16	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3
COLAB. 17	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
COLAB. 18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5
COLAB. 19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
COLAB. 20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 23	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
COLAB. 24	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
COLAB. 25	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5
COLAB. 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 27	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3
COLAB. 28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
COLAB. 30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
COLAB. 31	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3
COLAB. 32	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
COLAB. 33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
COLAB. 34	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4
COLAB. 35	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5

Anexo 6: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOS
Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 - El Porvenir, Trujillo 2021.	¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021?	Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.	<b>Objetivo general:</b>	<b>V1:</b>  Gestión del Talento Humano	Talento Humano captado	<b>Tipo:</b> Cuantitativo correlacional  <b>Método:</b> Hipotético-deductivo  <b>Diseño:</b> No experimental.  <b>Población:</b> 35 Colaboradores de la UGEL 01 El Porvenir  <b>Muestra:</b> 35 Colaboradores de la UGEL 01 El Porvenir.  <b>Técnica:</b> ESTADISTICA APLICADA / SPSS
			Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.		Cantidad de Talento contratado	
			<b>Objetivos específicos:</b>		Capacitaciones	
			Determinar la relación que existe entre la Proyección estratégica y planeación de la retención del talento y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021.		Personal con buen desempeño	
			Determinar la relación que existe entre la Capacidad de atraer y contratar talento de forma efectiva y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021	<b>V2:</b>  Clima Organizacional.	Reconocimiento de logros	
			Determinar la relación que existe entre las Actividades orientadas a mejorar las habilidades y actitudes del trabajador y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021		Trabajo en equipo	
			Determinar la relación que existe entre la Evaluación del desempeño de todo el personal y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021		Medios de comunicación existentes	
					Puesto de trabajo adecuado	

Consentimiento informado.



**GERENCIA REGIONAL  
DE EDUCACIÓN**

*Juntos por la  
Prosperidad*

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

El Porvenir, 12 de abril de 2021.

**OFICIO N° 18-2021-GRLL-GGR/GRSE-UGEL 01 E P-AGA-J**

Señores  
KAREN IVONNE DIAZ DEL AGUILA  
CARLOS EDUARDO CADENILLAS ALCANTARA  
**Presente.-**

**ASUNTO** : **COMUNICO ACEPTACION PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACION**

**REFERENTE** : a) Registro SISGEDO N° 6098235-2021

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar mi saludo a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 El Porvenir, y en atención al documento de la referencia me dirijo a ustedes como estudiantes de Maestría en Gestión del Talento Humano – Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Trujillo e informo la aceptación para desarrollar el proyecto de investigación denominado "Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en los Colaboradores de la UGEL 01 EL Porvenir , 2021", el cual será ejecutado en los meses de marzo a mayo del año 2021.

Ocasión propicia para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,





# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

## ESCUELA DE POSGRADO

### SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Señora:

Lic. Betty Yeny Villacorta Pascual  
Directora de la UGEL 01  
EL PORVENIR

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresar nuestro cordial saludo, y a la vez, manifestarle que en calidad de estudiantes de la Maestría en Gestión del Talento Humano - Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, solicitamos su autorización para desarrollar nuestro proyecto de investigación denominado: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL 01 - EL PORVENIR, 2021**", el cual debe ser ejecutado entre los meses de marzo a mayo de 2021.

Así mismo, es preciso mencionarle, que su aprobación nos permitirá presentar y aplicar los instrumentos de recojo de información al personal profesional, técnico y administrativo de su representada.

Señora Directora, quedamos seguros que la presente tendrá la aceptación esperada; ya que nuestra intención es ofrecer un aporte a la institución que usted acertadamente dirige.

Agradecemos anticipadamente la atención que brinde a la presente.

Atentamente,

Trujillo, 22 de febrero de 2021

KAREN IVONNE DÍAZ DEL ÁGUILA  
DNI: 20270684

CARLOS EDUARDO CADENILLAS ALCÁNTARA  
DNI: 43233521

E-MAIL: [kareni.diaz11@gmail.com](mailto:kareni.diaz11@gmail.com)  
Nº de celular: 924720615