



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Percepción de la Gestión del Talento Humano y Clima Laboral de
los Trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Mandujano Soto, Elizabeth Pilar (orcid.org/0000-0002-5383-9059)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

CO-ASESOR:

Ms. Vera La Torre, José Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres que me inculcaron a ser perseverante para alcanzar mis objetivos.

A mis hijos y esposo quienes me dieron la fortaleza para seguir superándome.

A mis docentes que me impartieron todos sus conocimientos a lo largo del desarrollo y culminación de la maestría.

Con todo mi cariño se los dedico a ustedes.

Agradecimiento

A Dios por bendecir mi vida y darme la oportunidad de continuar mis estudios. A mis padres que siempre estuvieron pendiente de mí, para ser una buena persona y ser humano, motivándome constantemente para alcanzar mis anhelos.

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar mis estudios y desarrollo profesional.

A mis Docentes Ms. José Luis Vera La Torre, Dr. Raúl Méndez Parodi, quienes impartieron sus conocimientos con profesionalismo en la formación de los maestrados.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Dimensiones de la variable percepción de la gestión del talento humano</i>	22
Tabla 2 <i>Variable percepción de la gestión del talento humano</i>	24
Tabla 3 <i>Dimensiones de la variable clima laboral</i>	25
Tabla 4 <i>Variable clima laboral</i>	26
Tabla 5 <i>Correlación de la hipótesis general</i>	27
Tabla 6 <i>Correlación de la hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 7 <i>Correlación de la hipótesis específica 2</i>	29
Tabla 8 <i>Correlación de la hipótesis específica 3</i>	30
Tabla 9 <i>Correlación de la hipótesis específica 4</i>	31
Tabla 10 <i>Correlación de la hipótesis específica 5</i>	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Dimensiones de la variable percepción de la gestión del talento humano</i>	23
Figura 2 <i>Variable percepción de la gestión del talento humano</i>	24
Figura 3 <i>Dimensiones de la variable clima laboral</i>	25
Figura 4 <i>Variable clima laboral</i>	26

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el clima laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. La investigación fue tipo aplicada con nivel correlacional, enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 119 docentes contratados y nombrados y la muestra por 91 docentes contratados y nombrados empleando el tipo de muestreo probabilístico aleatorio. El instrumento empleado fue el cuestionario. Resultados: A través del análisis R de Pearson se tuvo un nivel de significancia de 0,000 ($0.000 < 0.01$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, la correlación tuvo un nivel positivo alto de 0,721, por lo tanto, se infiere una relación directa. Conclusión: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y clima laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022.

Palabras clave: Percepción, gestión del talento humano y clima laboral.

Abstract

The main objective of the research work was to determine the relationship between the perception of human talent management in the work environment of workers at a Private University of the Central Jungle, 2022. The research was applied type with correlational level, quantitative approach of non-experimental design. The population consisted of 119 contracted and appointed teachers and the sample was 91 teachers hired and appointed using the type of random probability sampling. The instrument used was the questionnaire. Results: Through Pearson's R analysis, a significance level of 0.000 ($0.000 < 0.01$) was obtained, therefore, the alternative hypothesis was accepted. Likewise, the correlation had a high positive level of 0.721, therefore, a direct relationship is inferred. Conclusion: There is a significant relationship between the perception of human talent management and the work environment of workers at a Private University in the Central Jungle, 2022.

Keywords: Perception, human talent management and work environment.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gestión en las universidades es una técnica social, que implica la coordinación de las actividades y orienta la conducta de los trabajadores, es decir, la conducta de los docentes y del personal administrativo. Asimismo, esta técnica aplica teorías administrativas y analiza los ambientes físicos del clima laboral (Espindola et al., 2019; Palafox et al., 2020; Apalia, 2017).

A nivel internacional, en Brasil y Ecuador, implementaron la gestión del talento humano en sus instituciones y han desarrollado tácticas para apoyar las políticas de retención y compensación. Esto demuestra que la implementación de estrategias organizacionales, es determinante para la efectividad empresarial (Ramírez et al., 2019). Sin embargo, en diversas universidades privadas no cuentan con una apropiada gestión del talento humano, por lo cual, las relaciones interpersonales entre docentes se ven afectadas (Musa, 2017). En cambio, en Ecuador, el clima laboral en las empresas enfrenta cambios socioeconómicos y tecnológicos. Esto conlleva a que los trabajadores cambien su comportamiento, cuando existe desmotivación, inestabilidad laboral y deficiente comunicación, haciendo que se sientan insatisfechos en su puesto laboral (Sumba et al., 2022). Asimismo, dicha situación repercute en diversas universidades, ya que, no se evidencia un buen clima laboral. Además, los docentes nuevos suelen tener varias expectativas, pero no hallan el ambiente laboral adecuado (Salazar & Bravo, 2017).

En el contexto nacional, un estudio manifestó que el 71% de los docentes desconocían los incentivos concedidos por las universidades. En cambio, el 100% de los docentes manifestaron que no existía un sistema de incentivos (Cuentas, 2018). Este escenario demuestra que, en diversas universidades, la gestión del talento humano no es una prioridad y los docentes no son vistos como elementos fundamentales en el desarrollo. Por otra parte, el clima laboral se ha transformado en un elemento importante para las organizaciones, ya que, permite evaluar una buena percepción ambiental de los trabajadores (Pariona et al., 2021). Sin embargo, existen problemas sociales relacionados con el sistema educativo, por lo que, las universidades son afectadas, por ello no se halla un clima laboral propicio (Palomino, 2020). Asimismo, Yslado et al. (2021), señalaron que el personal de las universidades, realizan actividades exigentes y afrontan la sobrecarga de trabajo, inseguridad laboral y condiciones inadecuadas.

A nivel local, en la Universidad Privada de la Selva Central, se evidenció que la percepción de la gestión del talento no se desarrolla de manera óptima, en términos de selección, capacitación, reclutamiento, evaluación y retención. Además, la inadecuada gestión de los coordinadores y el personal docente, genera un ambiente desfavorable. Conjuntamente, la mayoría del personal no cuenta con un perfil profesional, no están en constante capacitación y la falta de selección especializada está provocando bajo desempeño. Asimismo, al interior de la universidad no se aprecia un clima laboral estable entre docentes y existen dificultades en la comunicación y la relación con los estudiantes no es fluida.

En tanto, se planteó como problema general: ¿Cómo la percepción de la gestión del talento humano se relaciona en el clima laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022?, y como específicos: ¿Cómo la percepción de la gestión del talento humano se relaciona en la estructura organizacional de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022?; ¿Cómo la percepción de la gestión del talento humano se relaciona en la responsabilidad de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022?; ¿Cómo la percepción de la gestión del talento humano se relaciona en el riesgo laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022?; ¿Cómo la percepción de la gestión del talento humano se relaciona en las recompensas de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022?; ¿Cómo la percepción de la gestión del talento humano se relaciona en el calor y apoyo de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022?.

Referente a la justificación, la investigación se apoyó por Fernández (2020), afirmó que toda investigación debe explicar la importancia. Respecto a la justificación teórica, los hallazgos, fueron utilizados como ayuda para generar nuevos conocimientos y así interpretar el problema en dicha universidad. Respecto a la justificación práctica, el estudio verificó ciertos procesos de gestión y manifestó algunas sugerencias para lidiar el problema existente, con el fin de optimizar la calidad educativa según a la problemática observada. Con respecto a la relevancia social, benefició a la población en estudio, pues se conocieron los medios que permitieron mejorar la gestión y clima laboral. En la justificación metodológica, se logró los objetivos a través de la metodología aplicada, cuantitativa y no

experimental, donde la muestra fue de 91 docentes, en el cual, en ellos, se centró la problemática observada y fueron la parte fundamental del estudio.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el clima laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. Y como específicos: Determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en la estructura organizacional de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en la responsabilidad de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el riesgo laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en las recompensas de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el calor y apoyo de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022.

Como hipótesis general se planteó si: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el clima laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. Y las hipótesis específicas fueron si: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y la estructura organizacional de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y la responsabilidad de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el riesgo laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y las recompensas de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022; Existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el calor y apoyo de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. Por ende, la estructura de la tesis fue: La introducción, el marco teórico, la metodología, los resultados, la discusión, las conclusiones, recomendaciones, referencias y los anexos.

II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones a nivel internacional, se encuentra a Borrero (2019), en su artículo analizó los procedimientos de gestión del talento humano en el ámbito educativo. Metodología: Tipo analítica. Respecto a los resultados, el autor corroboró que cuando hablamos de talento humano, se suele referir a los individuos con capacidades y habilidades, asimismo, gestionar apropiadamente el talento humano permitirá que una organización crezca y fortalezca su posición de mercado. Por consiguiente, el estudio concluyó que, la gestión del talento humano cambia de forma drástica a medida que el proceso de toma de decisiones define el liderazgo en el entorno de la organización.

Además, se menciona a Zayas (2020), en su artículo determinó cómo la gestión del talento humano, se convierte en una necesidad para las Micro Pequeñas y Medianas Empresas. Metodología: Carácter cualitativo, efectuándose 27 entrevistas a cada empresa. Respecto a los resultados, las pequeñas empresas en un 90% mencionaron que la gestión es sustancial, puesto que, se contrata personal con excelentes habilidades y las empresas medianas indicaron que la gestión es necesaria para que la organización se desarrolle, asimismo, el 80% de las microempresas desconoce el tema de la gestión del talento humano y el restante está interesado en adoptarlo. Por ende, el estudio concluyó que, la gestión del personal es primordial para las entidades, principalmente para aquellas que aspiran mantenerse competitivas.

Asimismo, se tiene a Castro et al. (2020), diseñaron un modelo de gestión de talento humano, con la finalidad de optimizar el desempeño laboral. Además, dicho estudio fue de método deductivo y cuantitativo, la población y muestra estuvo determinada por 25 empleados. Referente a los resultados, el 62% del personal no fue capacitado de forma apropiada. Respecto al reclutamiento del personal, un 68% comentó que fue regular y el 64% infiere que pocas veces tienen equipos necesarios para realizar sus oficios de forma apropiada, por lo tanto, el estudio concluyó que, el modelo de gestión del talento humano, se basa en la necesidad institucional mediante competencias que consientan la evaluación del personal y convertirse en el capital de la entidad, permitiendo la creación de una ventaja

competitiva y con ello se espera mejorar los recursos financieros y económicos para el éxito empresarial.

En cambio, se tiene a Sagredo y Castelló (2019), en su artículo establecieron la asociación entre la gestión directiva, compromiso y estimulación de docentes. Asimismo, dicho estudio tuvo de enfoque cuantitativo. En cuanto a los resultados, se evidencia que todos los casos, fueron significativos y positivos (0,01). En tanto, concluyeron que, la gestión del clima organizacional se correlaciona de forma significativa y positiva con la motivación y compromiso.

Finalmente, se menciona a Nair et al. (2019), en su artículo determinaron el clima organizacional en las instituciones escolares. Metodología: Representativa y de diseño de campo no experimental - transaccional, la población quedó establecida por seis instituciones educativas. Respecto a los resultados, las instituciones de nivel de educación básica, presentan diversos tipos de clima organizacional, reflejando el clima paternalista autoritario, donde el docente se motiva a través de premios y las normas institucionales se establecen solo para orientar las actitudes del personal administrativo y docente. En conclusión, se evidencia que el promedio para los indicadores responsabilidad, recompensa, estructura organizacional, calor y apoyo y riesgo, con relación al grupo de rectores (3.50), alcanzó un menor valor al promedio de los docentes (3.74), por tanto, se ubican en el rango medianamente apropiado.

En los estudios a nivel nacional, se encuentra a Palomino (2020), en su artículo determinó la dependencia entre el clima organizacional y el desempeño del docente. Asimismo, dicho estudio fue tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y descriptivo, donde la población y muestra estuvo conformada por 86 docentes, en sus resultados se evidenció una relación moderada, significativa, positiva y directa entre las dimensiones del clima organizacional, por lo tanto, la hipótesis planteada fue aceptada. Conclusión: Existe relación directa y significativa ($r= 0,44$ y $p < 0,05$), entre las variables.

Por otro lado, Riveros y Grimaldo (2017), en su artículo, estimularon la asociación entre el clima organizacional y valores en docentes. Metodología: Diseño descriptivo de tipo correlacional, asimismo, la muestra fue de 100 docentes, en sus resultados a través del estadístico no paramétrico de Rho de Spearman se

logró una asociación entre las variables, pues fue significativa ($p < 0.05$), en conclusión, entre valores y clima organizacional existe relación.

Por otro lado, Mendivel et al. (2020), en su artículo, establecieron la asociación entre la gestión administrativa y el talento humano en la Universidad Peruana Los Andes. Metodología: Tipo básica, con diseño no experimental y alcance correlacional, la muestra quedó establecida por 20 administrativos. Con respecto a los resultados, se obtuvo una correlación alta positiva, con un p-valor: ($0,000 < 0,05$) entre las variables, en conclusión, entre las variables existe asociación significativa.

Por su parte, Jara et al. (2018), en su artículo establecieron la influencia de la gestión del talento humano y desempeño laboral, dicho estudio fue de enfoque cuantitativo, con una población de 2,650 y la muestra de 336 trabajadores. Respecto a los resultados afirmaron que ante el coeficiente Nagelkerke, se obtuvo un 44.4% de variabilidad entre las variables. Entonces, el estudio concluyó que entre las variables estudiadas existe influencia.

Además, Palacios et al. (2018), en su artículo determinaron la asociación entre el clima organizacional y la gestión institucional. Metodología: Tipo descriptivo y explicativo, de diseño no experimental, en tanto, la muestra fue de 18 docentes, 51 administrativos, 102 estudiantes y 1 autoridad. Respecto a los resultados, se evidenció que la opinión de los estudiantes y de los docentes fue significativo, pues se tuvo un valor de 0.000; por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada. Conclusión: Existe dependencia positiva y directa entre las variables, clima organizacional y la gestión institucional.

Para la comprensión de las variables, se plantean las teorías más importantes de la percepción de la gestión de talento humano, en primer lugar, la teoría clásica, según Baykan y Uzunboylu (2018), la teoría analiza la estructura organizativa formal en detalle sin tener en cuenta el factor humano y busca optimizar la eficiencia y eficacia a través de las relaciones de autoridad, por tanto, las tareas organizacionales, los métodos de cumplimiento, reglas, competencias y responsabilidades están claramente identificadas.

Además, en Latinoamérica, se considera una forma de trabajo con personas, cuyas metas se basan en el diagnóstico funcional que se está convirtiendo en una

herramienta esencial de gestión estratégica para proporcionar a los líderes la información necesaria que les permitan obtener la correcta dirección de las actividades productivas de la organización (Espindola et al., 2019).

Por otra parte, la teoría del comportamiento de Herbert Simón, se orienta en el análisis y estudio de la conducta de los trabajadores y hace referencia al arte de hacer las cosas de la mejor manera, convirtiéndose en una tarea de gran relevancia en las empresas, por tanto, esta tarea crea lo necesario para el éxito de su funcionamiento, ya que, enfatiza que la empresa debe orientarse en dirección a la toma de decisiones, procurando siempre formular objetivos, políticas y principios que sean efectivos (Palafox et al., 2020). Por otro lado, la teoría neoclásica, Avendaño (2016), citado por Nájera et al. (2021), manifiesta que dicha teoría considera a la administración como una técnica social, que implica la combinación de las actividades de los equipos que surgen con el crecimiento exagerado de las organizaciones. Por tanto, cada organización debe ser evaluada en función tanto de la eficacia como de la eficiencia. Sin embargo, Félix (2001), citado por Palafox et al. (2020), señala que la teoría es criticada por varios autores, puesto que, la autoridad es única y estimula la reducción del personal. Además, se encarga de todas las actividades a la vez y no de una en concreto, por lo que trae consecuencias al no centrarse únicamente en una actividad.

Respecto a la base teórica, la percepción de la gestión de talento humano es un aspecto importante de la organización, por tanto, son estrategias y acciones que se proponen, tomando en consideración diversos componentes como: costumbres, características, aptitudes y habilidades de cada uno de los integrantes que conforman la organización (Vallejo & Portalanza, 2017). Asimismo, Ramírez et al. (2020), definen que es un método que permite a las empresas desarrollar cualidades competitivas en los trabajadores que a su vez implementa políticas y estructuras organizacionales favorables, por tanto, es fundamental para generar ventajas diferenciadas. Por otra parte, Crowley y Akram (2018), señalaron que es un campo en crecimiento que se concentra en optimizar los recursos humanos para que brinden una ventaja competitiva sostenida a las organizaciones. Asimismo, es la formación de los empleados para comenzar el desarrollo de sus habilidades y motivaciones.

Por otro lado, el desarrollo de ideas implica que la gestión del talento humano fomenta el cambio. Esto garantiza un sitio de interacción entre personas. Por tanto, gestionar a la persona representa comprender su talento. Asimismo, a mayor número de ideas, mayor será el número de opciones, por ende, existirán más posibilidades de generación de conocimiento (Barrios et al., 2020).

Respecto a la primera dimensión: La selección y reclutamiento, es uno de los mayores desafíos en el talento humano, pues la selección actúa como un filtro para incorporar postulantes a la entidad, que específicamente cumplan con las características requeridas. En cuanto, al reclutamiento se produce en situaciones de oferta o demanda, es decir, lo constituyen personas que ofrecen habilidades y destrezas (Vallejo & Portalanza, 2017). Asimismo, Rivera (2019), definió al reclutamiento como un proceso sistemático para identificar colaboradores con perfiles adecuados para cada una de las áreas de la entidad. Por lo tanto, “la selección realiza actividades estratégicas para cautivar prospectos idóneos para las vacantes laborales de la entidad” (p. 64). Asimismo, la selección y reclutamiento de personal, es definido como una sucesión de pasos para hallar un candidato y cubrir un puesto, esta etapa describe las necesidades, mensajes y aspiraciones de la organización (Aguilera et al., 2019). Con respecto a los indicadores de la dimensión estudiada se tiene a las habilidades, pues es un conjunto de comportamientos expresados por un individuo, que expresa sus actitudes, deseos, sentimientos y opiniones (Holst et al., 2017). Además, se tiene al indicador competencias, son los elementos visibles (como el conocimiento y las habilidades) y las características subyacentes (como las actitudes, los rasgos y los motivos) que impulsan un desempeño laboral superior (Pang et al., 2019).

Capacitación, se define como un proceso que equipa a las personas con las habilidades necesarias para rendir al máximo sus capacidades y adaptarse a los cambios del entorno. Además, es una estrategia para perfeccionar las destrezas del trabajador para prepararlo mejor en su trabajo (Vallejo & Portalanza, 2017). Asimismo, es el proceso sistemático de mejora, además, constituye un proceso de aprendizaje, modificando las conductas de las personas mediante el desarrollo de habilidades y transmisión de información (Jara et al., 2018). Por consiguiente, El *Concise Oxford Dictionary* (2006) define a la capacitación como llevar a una persona a un estado deseado de eficiencia mediante la instrucción y la práctica

(Abban, 2018). En cuanto, a los indicadores de la dimensión en estudio se tiene a: Capacitación interna, es la formación específica que ayuda al personal que labora en la empresa, por tanto, dicha capacitación se efectúa dentro del horario laboral. Además, respecto a la capacitación externa, son los cursos programados, diseñados y dictados por las entidades privadas o públicas, por ende, son actividades de formación realizadas fuera del ámbito laboral (Barba, 2020).

Evaluación, es un proceso encaminado a identificar los aspectos a mejorar y formular planes de desarrollo y formación profesional. Además, desde una perspectiva más amplia, el proceso de evaluación es útil para identificar empleados eficientes (Vallejo & Portalanza, 2017). El indicador de la dimensión mencionada es: La evaluación 90°, es un instrumento que evalúa el desempeño, se utiliza para diagnosticar a una persona o situación en el centro de trabajo, por tanto, es el acto consciente, coherente y no es solo reconocer la labor cumplida, sino entender el campo cualitativo y cuantitativo de las acciones del trabajador (Jarpa & Becerra, 2019). Además, esta evaluación es ejecutada por los jefes directos. Como resultado, este método es más aplicable en aspectos relacionados con el desarrollo laboral y el control del cumplimiento de tareas (Boada, 2019).

Retención, es la capacidad de una institución para evitar la rotación de personal, pero retener y atraer personas capacitadas para la profesión docente es el mayor reto en el campo educativo (Vallejo & Portalanza, 2017). En tanto, los indicadores de la dimensión en estudio son las siguientes: Incentivos, Mangkunegara (2011), citado por Hermano et al. (2021), señala que es un premio en forma de dinero que es dada por los líderes organizacionales a los empleados para que trabajen con motivación para lograr las metas y planes de la organización. Por tanto, el indicador estímulos, se enfoca en mantener la planilla del personal ofreciendo seguridad financiera como bienestar psicológico a través de un ambiente de trabajo agradable que permita alcanzar un alto nivel de productividad (Escalante et al., 2022).

Por otra parte, entre las teorías de clima laboral, se menciona a la teoría: Clima Laboral de McGregor, pues McGregor expone la teoría X, el cual comprende las acciones físicas e intelectuales en el espacio laboral, asimismo, dicha teoría afirma que, los trabajadores tienen una aversión inherente por el trabajo y lo evitarán siempre que sea posible, por tanto, los trabajadores deben ser

coaccionados, controlados, dirigidos o amenazados con castigos, además, los trabajadores prefieren ser dirigidos, no quieren responsabilidad y tienen poca o ninguna ambición. Con los supuestos de la Teoría X, el papel de la gerencia es coaccionar y controlar a los trabajadores. Además, para Moreno y Sánchez (2019), una organización dispondrá lo necesario para imputar un control constante y dinámico sobre los trabajadores, ya que, es usual que prefieran ser dirigidos y presentan gran entereza al cambio. Por otro lado, la Teoría Y afirma que, el trabajo es tan originario como el juego y el descanso, por tanto, los trabajadores ejercerán la autodirección si están comprometidos con los objetivos, por consiguiente, el compromiso con las metas es una función de las recompensas relacionadas con el desempeño, por esta razón, las personas aprenden a aceptar y buscar la responsabilidad, creatividad, ingenio e imaginación. Por ende, los trabajadores son capaces de usar estas habilidades para resolver un problema organizacional. Con los supuestos de la Teoría Y, el papel de la gerencia es desarrollar el potencial en los trabajadores y ayudarlos a liberar ese potencial hacia objetivos comunes (Apalia, 2017).

En cuanto a la base teórica del clima laboral, es la situación y ambiente que más influye sobre la percepción y conducta del colaborador (Gálvez, 2018). En cambio, es diferente en cada organización y al estar ligado a la motivación hace que los gerentes presten más atención a este factor con el fin de tener un talento humano eficiente y productivo. La única manera de lograr esto es ofrecer un ambiente de trabajo favorable y propicio (Rubio, 2021). Además, es la percepción de cada miembro de la organización, si existe una cohesión, surge el microclima o clima para cada entorno corporativo, que varía según la experiencia de cada trabajador (Huaita & Luza, 2018).

Por tanto, el clima laboral, es el factor importante en toda organización, ya que, plantea revisar los lineamientos fundamentales para incrementar la efectividad, asimismo, identifica los puntos indispensables para mejorar a la organización y desarrollar herramientas para obtener resultados viables (Gonzales et al., 2018). En síntesis, se puede mencionar que existen hallazgos que demuestran la importancia de las características organizacionales sobre la dinámica y versatilidad del equipo. Además, dicha variable revela una relación con el rendimiento de los colaboradores.

En tanto, Sandoval (2015), citado por Rubio (2021), indicó que el clima laboral está relacionado con las dimensiones siguientes: Estructura organizacional, es la idea que tienen los miembros de una organización, la percepción que presentan sobre los reglamentos, normas, estatutos y otras obligaciones que enfrentan al desarrollar su actividad laboral (Rubio, 2021). Asimismo, Blanco et al. (2020), mencionaron que es la información necesaria para reestructurar las operaciones que deben ser proporcionados de acuerdo a las condiciones que presenta el entorno (la forma de trabajo), con el fin reducir los riesgos que pueda enfrentar. Por su parte, Almeida (2019), define que es la agrupación de características del ambiente de trabajo que los trabajadores pueden percibir. En tanto, para dicha dimensión estudiada se considera al indicador reglas, son los mandatos precisos que determinan las disposiciones, que pueden ser la actitud o comportamiento que deberían seguir las organizaciones, además, es definido como los criterios que rige a la organización para realizar las actividades (Carracedo & Senatore, 2017).

Responsabilidad, es la pasión de los trabajadores que se consideran independientes en la toma de decisiones en relación con su trabajo. Además, es el interés del colaborador en hacer bien su trabajo. Por ello, es transcendental que el trabajador se comprometa con la organización y cumplan con sus funciones, asimismo, deben saber cuándo y cómo intervenir en diferentes temas, además, deben participar activamente en las actividades (Rubio, 2021).

Asimismo, Cabrera y Bejarano (2017), definen que es la percepción de los trabajadores en la organización al momento de tomar decisiones en relación con su trabajo. Por consiguiente, se tiene los siguientes indicadores: Autonomía, según Manrique (2004) citado por Maldonado et al. (2019), aludieron que, es la capacidad que el colaborador tiene para dirigir, controlar, organizar y evaluar para utilizar estrategias de aprendizaje y con ello lograr metas u objetivos, además, es preciso indicar que es una cualidad fundamental para fomentar la participación activa de los trabajadores. También, se tiene el indicador compromiso individual, es el nivel en que una persona se identifica como parte de la organización y desea continuar participando activamente en ella (Kaçmaz, 2022).

Riesgo, es la emoción sentimental que enfrentan los participantes de la institución ante los desafíos de sus diligencias laborales (Rubio, 2021). Además, se tiene los siguientes indicadores: Nivel de riesgo, definida como la percepción del riesgo de cada individuo. Asimismo, está vinculada con la noción de crisis y se entiende como la posibilidad de pérdida financiera, por falla o inadecuación de personas, procesos, tecnología, sistemas internos y cuando se presentan eventos externos imprevistos (Xifra, 2020). Por otro lado, se tiene el indicador desafíos, es un objetivo difícil que se le otorga a un colaborador, quien a través de un plan de acción predefinido logra las metas establecidas. Asimismo, es conectar la acción del liderazgo a los grandes problemas organizacionales (Lombeida, 2019).

Recompensas, es la motivación para realizar las actividades, en cambio, no es únicamente una recompensa económica, sino también la satisfacción de cumplir con un deber y demostrar profesionalismo (Rubio, 2021). Además, es la percepción que tiene el trabajador sobre la recompensa que recibe por el trabajo bien hecho. (Cabrera & Bejarano, 2017). En tanto, se tiene los siguientes indicadores: Compensación, describe los beneficios adicionales que reciben los empleados y que complementan su salario base (Torres, 2019). En cuanto, al segundo indicador: Sanciones, es uno de los derechos del jefe o gerente, quien tiene la potestad disciplinaria para imponer castigos a los trabajadores (Pulido, 2019).

Calor y apoyo, se refiere a la apreciación por parte de los miembros de las instituciones sobre la convivencia en un clima de trabajo agradable, en el que las relaciones sean buenas entre jefes y subordinados (Rubio, 2021). En relación con los indicadores de la dimensión estudiada se tiene a: Cooperación, según Velázquez et al. (2018), indicaron que es un conjunto de acuerdos o contratos voluntarios entre organizaciones, que involucran el intercambio o vinculación de actividades, capacidades y recursos e incluso el desarrollo de nuevos recursos, también se define como una estrategia de cambio y perspectivas organizativas que permite conexiones para integrar a las organizaciones con su entorno, asimismo, es la ayuda mutua, donde apoya y beneficia los actos colectivos (Alzate, 2019). En cambio, el indicador reconocimiento, es el proceso a través del cual se entrega a una persona un conjunto de herramientas para fortalecerla y mejorar sus capacidades, asimismo, son las acciones e iniciativas que tienen el propósito de generar mejores resultados laborales (Mezzadri, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, pues el propósito fue aumentar la eficacia de los procesos, estructuras, sistemas, técnicas y leyes existentes con base en el desarrollo tecnológico y científico (Calderón & Alzamora, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, ya que, se basó en medidas numéricas y el uso de estadísticas, asimismo, dicho enfoque estuvo estructurado para que el investigador pueda especificar los rasgos primordiales del diseño, antes de adquirir un dato (Calderón & Alzamora, 2018).

El diseño fue no experimental, porque fue un estudio donde se visualizaron los fenómenos para analizarlos y no se manipularon las variables. Además, este diseño también fue transversal, es decir, se evaluaron los resultados en un solo momento (Calderón & Alzamora, 2018). La ventaja de este diseño de investigación es que es flexible en el proceso de investigación, pues se conocen las causas y se estudian sus efectos de los hechos.

La investigación fue de nivel correlacional, pues estableció una relación entre las variables con el objetivo de comprender la conexión entre categorías o conceptos (Espinoza & Ochoa, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Respecto a la primera variable: Percepción de la gestión del talento humano (variable 1) se tiene a:

La definición conceptual: Es uno de los aspectos más sustanciales de una organización, por lo que las acciones y estrategias propuestas toman en cuenta diversos factores tales como: características, hábitos y aptitudes de cada integrante que forman la organización (Vallejo & Portalanza, 2017).

Respecto a la definición operacional: Vallejo y Portalanza (2017), en su investigación identificaron 4 dimensiones, a partir de ello se identificaron 2 indicadores para las dimensiones, selección y reclutamiento, capacitación y retención; y la dimensión evaluación tiene 1 indicador. Es así que, el instrumento tendrá 14 ítems.

Respecto a la definición de la primera dimensión de la primera variable se tiene a:

Selección y Reclutamiento, Rivera (2019), define a la selección como un proceso diseñado para elegir candidatos calificados. Por otro lado, el reclutamiento es un conjunto de métodos y mecanismos consignados por la empresa para atraer candidatos calificados.

En cuanto a la definición de indicadores de la primera dimensión se tiene como:

Primer indicador a: habilidades, considerada como un conjunto de conductas que exhibe una persona en un entorno interpersonal en el que expone sus actitudes, sentimientos, deseos, creencias o derechos (Holst et al., 2017).

Segundo indicador a: Competencias, son los elementos visibles (como el conocimiento y las habilidades) y las características subyacentes (como las actitudes, los rasgos y los motivos) que impulsan un desempeño laboral superior (Pang et al., 2019).

Respecto a la definición de la segunda dimensión de la primera variable se tiene a:

Capacitación, es el proceso de dotar a las personas con las habilidades que necesitan para rendir al máximo en su puesto y adaptarse a los cambios del entorno. Además, es una estrategia para perfeccionar las destrezas del trabajador para prepararlo mejor en su trabajo (Vallejo & Portalanza, 2017).

En cuanto a la definición de indicadores de la segunda dimensión se tiene como:

Primer indicador a: Capacitación interna, es la formación específica que ayuda al personal que labora en la empresa, por tanto, dicha capacitación se efectúa dentro del horario laboral (Barba, 2020).

Segundo indicador a: Capacitación externa, son los cursos programados, diseñados y dictados por las entidades privadas o públicas, por ende, son actividades de formación realizadas fuera del ámbito laboral (Barba, 2020).

Respecto a la definición de la tercera dimensión de la primera variable se tiene a:

Evaluación, es un proceso encaminado a identificar los aspectos a mejorar y formular planes de desarrollo y formación profesional. Desde un punto de vista

más amplio, es muy útil para identificar empleados eficientes (Vallejo & Portalanza, 2017).

En cuanto a la definición de indicadores de la tercera dimensión se tiene como:

Primer indicador a: Evaluación de 90°, es un instrumento que evalúa el desempeño, se utiliza para diagnosticar a una persona o situación en el centro de trabajo, por tanto, es el acto consciente, coherente y no es solo reconocer la labor cumplida, sino entender el campo cualitativo y cuantitativo de las acciones del trabajador (Jarpa & Becerra, 2019).

Respecto a la definición de la cuarta dimensión de la primera variable se tiene a:

Retención, es la capacidad de una entidad para evitar la rotación de personal, pero retener y atraer personas capacitadas es el mayor reto en el campo educativo (Vallejo & Portalanza, 2017).

Respecto a la definición de indicadores de la cuarta dimensión se tiene como:

Primer indicador: Incentivos, Mangkunegara (2011), citado por Hermano et al. (2021), señala que es un premio en forma de dinero que es dada por los líderes organizacionales a los empleados para que trabajen con motivación para alcanzar los objetivos y metas de la organización.

Segundo indicador: Estímulos, se enfoca en mantener la planilla del personal ofreciendo seguridad financiera como bienestar psicológico a través de un ambiente de trabajo agradable que permita alcanzar un alto nivel de productividad (Escalante et al., 2022).

Respecto a la escala de medición se consideró a: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre (ordinal).

En cuanto a la segunda variable: Clima laboral (variable 2) se tiene a:

La definición conceptual: Es el ambiente que más influye sobre la percepción y conducta de trabajador, por tanto, es diferente en cada organización y al estar ligado a la motivación hace que los gerentes presten más atención a este factor con el fin de tener un talento humano eficiente y productivo. La única manera de lograr esto es ofrecer un ambiente de trabajo favorable y propicio (Rubio, 2021).

Respecto a la definición Operacional: Rubio (2021), en su investigación identificó 5 dimensiones, a partir de ello se identificaron 2 indicadores por cada dimensión. Es así que, el instrumento tiene 14 ítems.

Respecto a la definición de la primera dimensión de la segunda variable se tiene a:

Estructura organizacional, es la idea que tienen los integrantes de una organización, la percepción que presentan sobre los reglamentos, normas, estatutos y otras obligaciones que afrontan para desarrollar sus actividades laborales (Rubio, 2021).

En cuanto a la definición de indicadores de la primera dimensión se tiene como:

Primer indicador: Reglas, son los mandatos precisos que determinan las disposiciones, que pueden ser la actitud o comportamiento que deberían seguir las organizaciones (Carracedo & Senatore, 2017).

Segundo indicador: Políticas, criterios mediante los cuales se rige la organización para realizar las actividades (Carracedo & Senatore, 2017).

Respecto a la definición de la segunda dimensión de la segunda variable se tiene a:

Responsabilidad, es la pasión de los integrantes de la organización que se consideran independientes en tomar decisiones en relación con su trabajo. Además, es el interés del colaborador en hacer bien su trabajo (Rubio, 2021).

En cuanto a la definición de indicadores de la segunda dimensión se tiene como:

Primer indicador: Autonomía, Manrique (2004) citado por Maldonado et al. (2019), menciona que es la capacidad que el colaborador tiene para dirigir, controlar, organizar y evaluar para utilizar estrategias de aprendizaje y con ello lograr metas u objetivos, además, es preciso indicar que es una cualidad fundamental para fomentar la participación activa de los trabajadores.

Segundo indicador: Compromiso individual, se trata del nivel en el que una persona se identifica como parte de la organización y desea continuar participando activamente en ella (Kaçmaz, 2022).

Respecto a la definición de la tercera dimensión de la segunda variable se tiene a:

Riesgo, se puede entender como la emoción sentimental que enfrentan los miembros de la institución ante los desafíos de sus diligencias laborales (Rubio, 2021).

En cuanto a la definición de indicadores de la tercera dimensión se tiene como:

Primer indicador: Nivel de riesgo, definida como la tolerancia y percepción del riesgo de cada individuo. Asimismo, está directamente vinculada con la noción de crisis y se entiende como la posibilidad de pérdida financiera, por falla o inadecuación de personas, procesos, tecnología, sistemas internos y cuando se presentan eventos externos imprevistos (Xifra, 2020).

Segundo indicador: Desafíos, es un objetivo difícil que se le otorga a un colaborador, quien a través de un plan de acción predefinido logra las metas establecidas (Lombeida, 2019).

Respecto a la definición de la cuarta dimensión de la segunda variable se tiene a:

Recompensas, es la motivación para realizar las actividades, en cambio, no es únicamente una recompensa económica, sino también la satisfacción de cumplir con un deber y demostrar profesionalismo (Rubio, 2021).

En cuanto a la definición de indicadores de la cuarta dimensión se tiene como:

Primer indicador: Compensación, describe los beneficios que reciben los trabajadores y que complementan su salario (Torres, 2019).

Segundo indicador: Sanciones, pretenden a las personas a actuar de acuerdo con sus obligaciones legales, además, es uno de los derechos del jefe o gerente, quien tiene la potestad disciplinaria para imponer castigos a los trabajadores (Pulido, 2019).

Respecto a la definición de la quinta dimensión de la segunda variable se tiene a:

Calor y apoyo, se refiere a la apreciación por parte de los miembros de las instituciones sobre la convivencia en un clima de trabajo agradable, en el que las relaciones sociales sean buenas entre jefes y subordinados, además, es el sentido del apoyo moral de los miembros de la organización (Rubio, 2021).

En cuanto a la definición de indicadores de la quinta dimensión se tiene como:

Primer indicador: Cooperación, es un conjunto de acuerdos o contratos voluntarios entre organizaciones, que involucran el intercambio o vinculación de actividades, capacidades y recursos e incluso el desarrollo de nuevos recursos (Velázquez et al., 2018).

Segundo indicador: Reconocimiento, es el proceso a través del cual se entrega a una persona un conjunto de herramientas para fortalecerla y mejorar sus capacidades, asimismo, son las acciones e iniciativas que tienen el propósito de generar mejores resultados laborales (Mezzadri, 2021).

Respecto a la escala de medición se consideró a: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre (ordinal).

3.3. Población, muestra y muestreo

Concerniente a la población, es el conjunto de elementos de interés (Robles, 2019). Por tanto, en dicho estudio la población estuvo compuesta por 119 docentes contratados y nombrados de una Universidad Privada de la Selva Central.

- Respecto a los criterios de inclusión: Fueron los docentes contratados y nombrados de una Universidad Privada de la Selva Central.
- Referente a los criterios de exclusión: Fueron los docentes contratados y nombrados que no pertenecen a la Universidad Privada de la Selva Central.

En cuanto a la muestra, es parte de la población con la que se elaborará la investigación por medio de la aplicación de los instrumentos (Robles, 2019). En tanto, se estudió a 91 docentes contratados y nombrados de una Universidad Privada de la Selva Central.

En cambio, se empleó el muestreo probabilístico aleatorio, pues se utilizó para crear muestras que dependen de la disponibilidad de los individuos para ser estudiados en un período establecido. Para establecer la muestra se empleó la fórmula con base al tamaño de la población “N” de 119, con el nivel de precisión “E” de 0,05, confianza “Z” de 1.96, posibilidad de éxito “P” de 0,5 y posibilidad de fracaso “Q” de 0,5, donde se alcanzó una muestra de 91 docentes contratados.

Unidad de análisis: Estuvo conformada por docentes contratados y nombrados de una Universidad Privada de la Selva Central.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se fundamenta en las características del estudio a realizar, puesto que, el investigador realizará los análisis en circunstancias controladas, especialmente se manipularán las variables de dicho estudio (Espinoza E. , 2019). Es así que, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario, dado que, para la recopilación de datos, es el método más utilizado.

Es así que, se elaboró el cuestionario, el cual constó de 14 preguntas por variable con 5 alternativas (1= Nunca, 2 = Casi Nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5 = Siempre). Por consiguiente, el instrumento fue validado por expertos, quienes evaluaron: La objetividad, claridad, pertinencia, actualidad, consistencia, organización, estrategia, aplicación y análisis.

Por consiguiente, para examinar la confiabilidad se analizaron 91 datos procedentes de la muestra, para ello se determinó mediante el índice de confiabilidad (Alfa de Cronbach), en tanto para la variable 1: El Alfa de Cronbach resultó $0,916 > 0,90$ interpretándose como excelente. Además, entre sus componentes se obtuvieron los siguientes resultados: Habilidades (0.683) competencias (0.708), capacitación interna (0.707), capacitación externa (0.566), evaluación de 90° (0.667), incentivos (0.695) y estímulos (0.635). Asimismo, para la variable 2: El Alfa de Cronbach resultó $0,910 > 0,90$ interpretándose como excelente, Además, entre sus componentes se obtuvieron los siguientes resultados: Reglas (0.59), autonomía (0.744), compromiso individual (0.538), nivel de riesgo (0.744), desafíos (0.649), compensación (0.598), sanciones (0.744), cooperación (0.692) y reconocimiento (0.744). Por ende, los instrumentos para ambas variables fueron confiables.

3.5. Procedimientos

Se realizó procedimientos y acciones para efectuar la investigación. Primero, se observó el contexto, la identificación de los problemas, objetivos y las hipótesis, luego se procedió con la revisión literaria (marco teórico), seguido de la metodología y se elaboraron los instrumentos, las cuales se usaron para medir a las variables.

Seguidamente, se hizo la aplicación del instrumento y se determinó si el instrumento es confiable. Cabe resaltar que, se solicitó el permiso del consentimiento informado para el desarrollo del estudio a la Universidad César Vallejo y para poder aplicar las encuestas para los fines correspondientes. Posterior a dicho procedimiento se coordinó con las autoridades de la universidad en estudio y docentes para aplicar los instrumentos de investigación, solicitando de carácter verbal la aprobación de participación voluntaria, luego de la coordinación se aplicó dichos instrumentos. Es así que, cada docente estuvo debidamente informado sobre el lugar y la hora de entrega de las encuestas, por consiguiente, se les dio pautas sobre el llenado y el tiempo de duración, cabe resaltar que, el cuestionario estuvo compuesta por dos partes, la primera parte midió a la variable percepción de la gestión del talento humano y la segunda parte midió a la variable clima laboral, que constituyó de 28 ítems en total. Posteriormente, se comprobó que todas las preguntas estén respondidas. Luego, se procesaron los resultados en el programa Excel y SPSS v. 26, y se llevaron a cabo las discusiones, se formularon las conclusiones y se presentaron las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

El método se basó en la aplicación de los instrumentos y se evaluó mediante el juicio de especialistas y la confiabilidad se estableció empleando el Alfa de Cronbach. Por tanto, para la presentación de los resultados se emplearon tablas y figuras sobre las variables y dimensiones. Para ello se utilizaron los procesos estadísticos descriptivos e inferenciales y para ello se empleó el programa Microsoft Excel versión 2019 y SPSS versión 26, de los cuales se alcanzaron los resultados que fueron pertinentes para generar las conclusiones. En tanto, referente al análisis inferencial, se realizó el test de normalidad. A partir de los resultados, se determinó si la muestra es paramétrica o no, en función de la significancia alcanzada. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman si la muestra es no paramétrica y la correlación de Pearson si la muestra es paramétrica, es así que, para rechazar o aceptar las hipótesis planteadas e indicar la asociación entre las variables, se empleó la estadística de correlación de Pearson, cabe resaltar que, para estudios de tipo aplicada y correlacional es conveniente aplicar dicha prueba. Por otra parte, para llevar a cabo la discusión, se realizó a través de la contrastación

entre los resultados obtenidos y los resultados de los antecedentes. En cuanto a las conclusiones, se formularon considerando los objetivos planteados y la discusión, con el fin de responder a las interrogantes de dicho estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se discurrieron los principios del “Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo”. El cual se respetaron los principios siguientes: respeto, se veló la autonomía e integridad, donde se veneró y se mantuvo la dignidad de la muestra en estudio, es decir, no hubo diferencias sociales; por otro lado, con respecto a la Justicia, se hizo referencia a un trabajo igualitario, respecto con la búsqueda del bienestar, se logró el bienestar que evitó daños a la unidad de estudio, referente al rigor científico, se analizó la información consignada, en cuanto a la honestidad, se respetaron los derechos de autor de todos los autores, además, hubo transparencia en los resultados. Por último, concerniente a la competencia, responsabilidad profesional y científica, se cumplieron los principios mencionados previamente (Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentaron los resultados, los cuales se presentan en dos grupos: Resultados descriptivos (se describieron las variables y dimensiones) y resultados inferenciales (se verificaron si se rechazan o se aceptan las hipótesis planteadas).

4.1. Resultados descriptivos

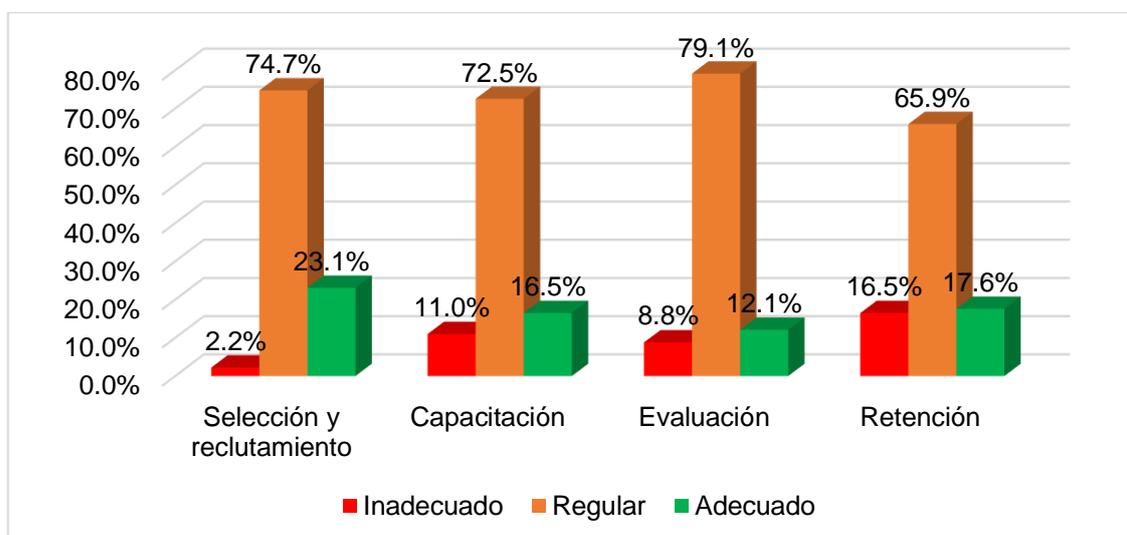
Tabla 1

Dimensiones de la variable percepción de la gestión del talento humano

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Selección y reclutamiento	Inadecuado	2	2.2	2.2	2.2
	Regular	68	74.7	74.7	76.9
	Adecuado	21	23.1	23.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0
Capacitación	Inadecuado	10	11.0	11.0	11.0
	Regular	66	72.5	72.5	83.5
	Adecuado	15	16.5	16.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0
Evaluación	Inadecuado	8	8.8	8.8	8.8
	Regular	72	79.1	79.1	87.9
	Adecuado	11	12.1	12.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0
Retención	Inadecuado	15	16.5	16.5	16.5
	Regular	60	65.9	65.9	82.4
	Adecuado	16	17.6	17.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0

Figura 1

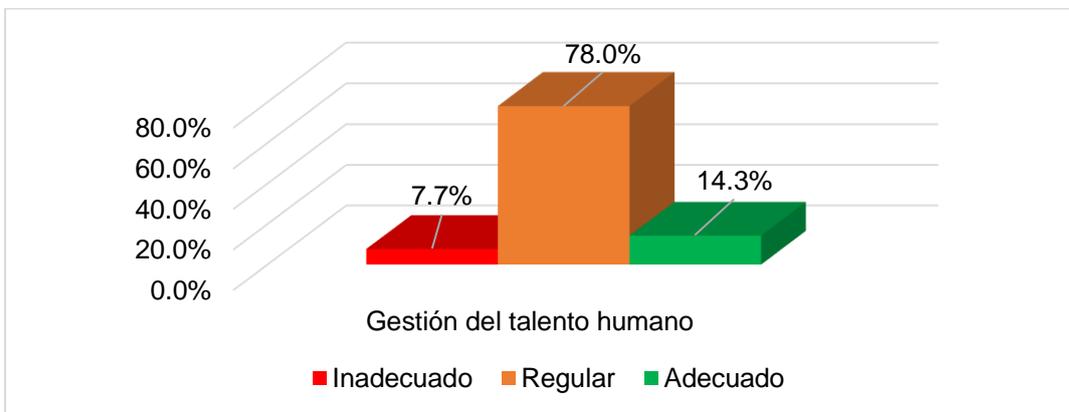
Dimensiones de la variable percepción de la gestión del talento humano



Concerniente a la tabla 1 y figura 1, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 91 trabajadores), el 74.7% (que equivale a 68 trabajadores) manifestó que la selección y reclutamiento es regular. Mientras que, el 72.5% (que equivale a 66 trabajadores) expresó que la capacitación es regular. Asimismo, el 79.1% (que equivale a 72 trabajadores) manifestó que la evaluación es regular. Finalmente, el 65.9% (que equivale a 60 trabajadores) señaló que la retención es regular.

Tabla 2*Variable percepción de la gestión del talento humano*

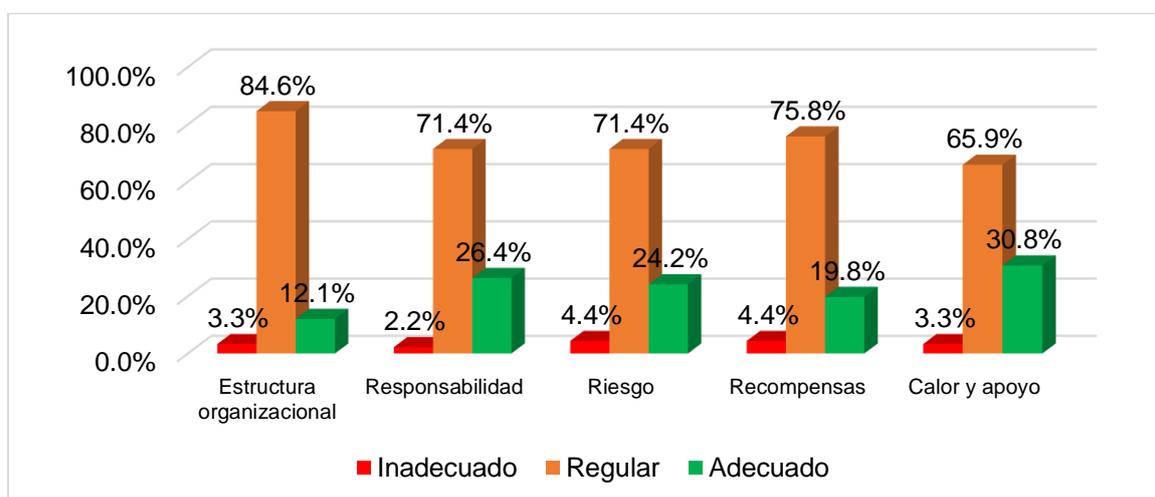
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Percepción de la gestión del talento humano	Inadecuado	7	7.7	7.7	7.7
	Regular	71	78.0	78.0	85.7
	Adecuado	13	14.3	14.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0

Figura 2*Variable percepción de la gestión del talento humano*

Tal como señala la tabla 2 y figura 2, el 78% de trabajadores encuestados indican que la percepción de la gestión del talento humano es regular, mientras que, el 14.3% señalan que es adecuado y el 7.7% refieren que es inadecuado.

Tabla 3*Dimensiones de la variable clima laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estructura organizacional	Inadecuado	3	3.3	3.3	3.3
	Regular	77	84.6	84.6	87.9
	Adecuado	11	12.1	12.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0
Responsabilidad	Inadecuado	2	2.2	2.2	2.2
	Regular	65	71.4	71.4	73.6
	Adecuado	24	26.4	26.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0
Riesgo	Inadecuado	4	4.4	4.4	4.4
	Regular	65	71.4	71.4	75.8
	Adecuado	22	24.2	24.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0
Recompensas	Inadecuado	4	4.4	4.4	4.4
	Regular	69	75.8	75.8	80.2
	Adecuado	18	19.8	19.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0
Calor y apoyo	Inadecuado	3	3.3	3.3	3.3
	Regular	60	65.9	65.9	69.2
	Adecuado	28	30.8	30.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0

Figura 3*Dimensiones de la variable clima laboral*

Tal como indica la tabla 3 y figura 3, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 91 trabajadores), el 84.6% (que equivale a 77 trabajadores) manifestó que la estructura organizacional es regular, 2021. Mientras que, el 71.4% (que equivale a 65 trabajadores) expresó que la responsabilidad es regular. Asimismo, el 71.4% (que equivale a 65 trabajadores) manifestó que el

riesgo es regular. Además, el 75.8% (que equivale a 69 trabajadores) señaló que recompensas es regular. Finalmente, el 65.9% (que equivale a 60 trabajadores) señaló que calor y apoyo es regular.

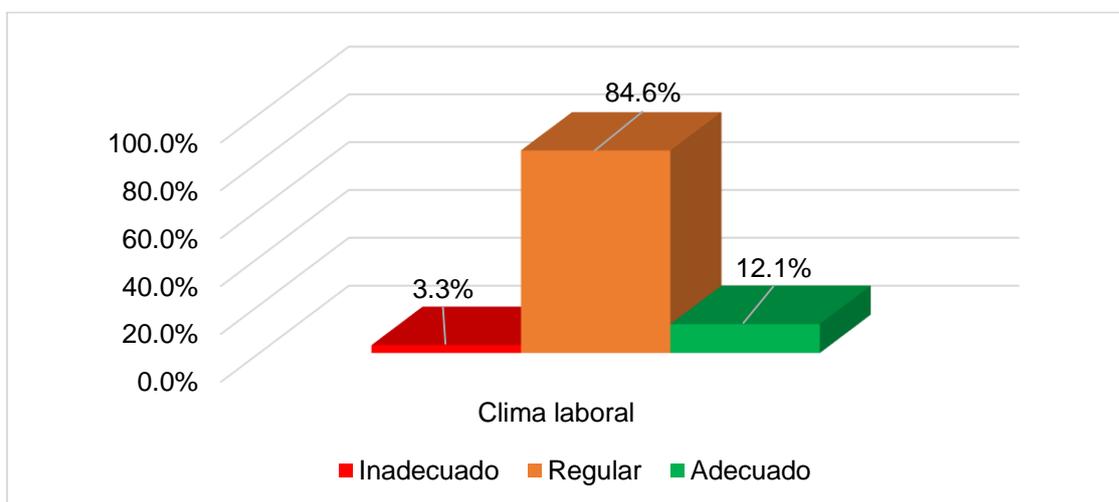
Tabla 4

Variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Clima laboral	Inadecuado	3	3.3	3.3	3.3
	Regular	77	84.6	84.6	87.9
	Adecuado	11	12.1	12.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	0.0

Figura 4

Variable clima laboral



Tal como señala la tabla 4 y figura 4, el 84.6% de trabajadores encuestados indican que el clima laboral es regular, mientras que, el 12.1% refieren que es adecuado y el 3.3% describen que es inadecuado.

4.2. Resultados correlacionales

Tabla 5

Correlación de la hipótesis general

		Percepción de la gestión	
		del talento humano	Clima laboral
Percepción de la gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,721**
	Sig.		,000
	N	91	91
Clima laboral	Correlación de Pearson	,721**	1
	Sig.	,000	
	N	91	91

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

La tabla 5 señala que, mediante el análisis “R” de Pearson, se comprobó que existe un valor de sig. de 0,000 inferior al nivel de significancia de 0.01; aceptando la hipótesis planteada. También, se encontró que la correlación fue positiva y alta (0,721). En tanto, manifestó una tendencia positiva; por lo tanto, se deduce una relación directamente proporcional; es decir, cuanto mejor sea la percepción de la gestión del talento humano, mayor será el clima laboral.

Tabla 6*Correlación de la hipótesis específica 1*

		Percepción de la gestión del talento humano	Estructura organizacional
Percepción de la gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig.		,000
	N	91	91
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig.	,000	
	N	91	91

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

En la tabla 6, mediante el análisis “R” de Pearson, se comprobó que existe un valor de sig. de 0,000 inferior al nivel de significancia de 0,01; lo que acepta la hipótesis planteada. También se encontró que la correlación fue positiva y alta (0,71). Además, se mostró una tendencia positiva, por lo tanto, se deduce una relación directamente proporcional, es decir, cuanto mejor sea la percepción de la gestión del talento humano, mayor será la estructura organizacional.

Tabla 7*Correlación de la hipótesis específica 2*

		Percepción de la gestión del talento humano	
			Responsabilidad
Percepción de la gestión del talento humano	Correlación de	1	,687**
	Pearson		
	Sig.		,000
	N	91	91
Responsabilidad	Correlación de	,687**	1
	Pearson		
	Sig.	,000	
	N	91	91

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

Tal como indica la tabla 7, mediante el análisis “R” de Pearson se comprobó que existe un valor de sig. de 0,000, inferior al nivel de significancia de 0,01; lo que acepta la hipótesis planteada. Además, se encontró que la correlación tuvo un valor de 0,687 positivo moderado. Asimismo, mostró una tendencia positiva, por lo tanto, se deduce una relación directa, es decir, cuanto mejor sea la percepción de la gestión del talento humano, mayor será la responsabilidad.

Tabla 8*Correlación de la hipótesis específica 3*

		Percepción de la gestión del talento humano	Riesgo laboral
Percepción de la gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,497**
	Sig.		,000
	N	91	91
Riesgo laboral	Correlación de Pearson	,497**	1
	Sig.	,000	
	N	91	91

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

En la tabla 8, mediante el análisis “R” de Pearson, se comprobó que existe un valor de sig. de 0,000, inferior al nivel de significancia de 0.01; lo que significa que se acepta la hipótesis planteada. Además, se encontró que la correlación tuvo un valor positivo moderado de 0,497. Asimismo, se manifestó una tendencia positiva, por lo tanto, se deduce una relación directamente proporcional; esto quiere decir, cuanto más óptima sea la percepción de la gestión del talento humano, mayores serán los riesgos laborales.

Tabla 9*Correlación de la hipótesis específica 4*

		Percepción de la gestión del talento humano	
			Recompensas
Percepción de la gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,580**
	Sig.		,000
	N	91	91
Recompensas	Correlación de Pearson	,580**	1
	Sig.	,000	
	N	91	91

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

Tal como se muestra en la tabla 9, mediante el análisis “R” de Pearson se comprobó que existe un valor de sig. de 0,000, inferior al nivel de significancia de 0.01; lo que acepta la hipótesis planteada. También se encontró que la correlación fue moderadamente positiva, con un valor de 0,58. Además, señaló una tendencia positiva, por lo tanto, se concluye una relación directamente proporcional, es decir, cuanto mejor sea la percepción de la gestión del talento humano, mayor serán las recompensas.

Tabla 10*Correlación de la hipótesis específica 5*

		Percepción de la gestión del talento humano	
			Calor y apoyo
Percepción de la gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,584**
	Sig.		,000
	N	91	91
Calor y apoyo	Correlación de Pearson	,584**	1
	Sig.	,000	
	N	91	91

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

La tabla 10 muestra que, mediante el análisis “R” de Pearson, se comprobó que existe un valor de sig. de 0,000, inferior al nivel de significancia de 0.01, lo cual significa que se acepta la hipótesis planteada. Además, se encontró que la correlación tuvo un nivel de 0,584 positivo moderado. Mientras tanto, mostró una tendencia positiva, por lo que se deduce una relación directa y proporcional. Es decir, cuanto mejor sea la percepción de la gestión del talento humano, mayor será el calor y el apoyo.

V. DISCUSIÓN

Luego de conocer los resultados, se presentan las discusiones en base a los objetivos planteados, por tanto, cada objetivo se justifica con un análisis e interpretación sobre dichos resultados obtenidos, luego se corroboraron con las teorías enmarcadas en el capítulo del marco teórico, posteriormente se compararon con los hallazgos de los antecedentes, con el propósito de verificar qué investigaciones se asemejan o se contradicen con los resultados del estudio actual.

Respecto al objetivo general, los resultados a través de la prueba R de Pearson se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ($0.000 < 0.01$). También, la correlación tuvo un nivel positivo alto de 0,721, el cual sustenta que la percepción de la gestión del talento humano tuvo relación significativa con el clima laboral. Los resultados demuestran que, de manera regular, se percibe la gestión del talento humano, puesto que, los trabajadores manifiestan que están sobrecargados con sus tareas y responsabilidades, lo que resulta en agotamiento mental y físico. Esto, a su vez, provoca el bajo rendimiento en el trabajo, la pérdida de talento laboral por renuncias, déficits de atención y problemas con su desarrollo profesional. Estos temas repercuten en el ambiente de trabajo porque en ocasiones los empleados no se sienten motivados y varias áreas de la universidad tienen mobiliario deteriorado. En consecuencia, el ambiente de trabajo es inadecuado.

En tanto, los resultados confirman la teoría clásica y neoclásica, según Baykan y Uzunboylu (2018), la teoría clásica analiza la estructura organizativa formal en detalle sin tener en cuenta el factor humano y busca optimizar la eficiencia y eficacia a través de las relaciones de autoridad, por tanto, las tareas organizacionales, los métodos de cumplimiento, reglas, competencias y responsabilidades están claramente identificadas (Espindola et al., 2019). En cambio, la teoría neoclásica, considera a la administración como una técnica social, que implica la coordinación de las actividades de los grupos que surgen con el crecimiento exagerado de las organizaciones. Por tanto, cada organización debe ser evaluada en función tanto de la eficacia como de la eficiencia (Nájera et al., 2021).

Por consiguiente, dichos resultados son similares a los hallazgos de Palacios et al. (2018) pues evidenciaron que existe una gestión y un clima laboral desfavorable, además, la opinión de los estudiantes y de los docentes fue

significativo, pues se tuvo un valor de 0.000 ($0.000 < 0.05$); por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula, por ende, existe relación positiva y directa entre las variables, clima organizacional y la gestión institucional.

Asimismo, Mendivel et al. (2020), indagaron en su estudio que, muchos de los colaboradores no tienen el perfil profesional adecuado para el trabajo asignado. Además, el bajo desempeño es el resultado de una mala selección, orientación, diseño del trabajo y evaluación, lo que también inhibe el crecimiento de la proactividad, la creatividad y el espíritu innovador del personal, por tanto, concluyó que existe correlación alta positiva, con un p-valor: ($0,000 < 0,05$) entre las variables. Además, Borrero (2019), en su estudio, corroboró que cuando hablamos de talento humano, se suele referir a los individuos con capacidades y habilidades, asimismo, gestionar apropiadamente el talento humano permitirá que una organización crezca y fortalezca su posición de mercado. Por consiguiente, la gestión del talento humano cambia drásticamente a medida que el proceso de toma de decisiones define el liderazgo en el entorno de la organización.

En cambio, los hallazgos de Sagredo y Castelló (2019), evidenciaron que la forma en que los docentes perciben el clima organizacional es muy importante para la motivación y el compromiso. También señalan que los directivos necesitan ayuda, porque al igual que los profesores, no tienen formación en gestión y liderazgo. Por ende, quienes dirigen deben ser seleccionados según a sus aptitudes y competencias profesionales. Por consiguiente, los resultados fueron significativos y positivos (0,01). En tanto, el estudio concluyó que, la gestión del clima organizacional se correlaciona de forma significativa y positiva con la motivación y compromiso.

Con respecto al objetivo específico 1, los resultados a través de la prueba R de Pearson se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ($0.000 < 0.01$). También, la correlación tuvo un nivel alto positivo de 0,71, el cual sustenta que la percepción de la gestión del talento humano tuvo relación significativa con la estructura organizacional. Los resultados demuestran que la universidad estudiada cuenta con una estructura organizacional regular, pues las tareas y/o actividades de los trabajadores no se encuentran señaladas correctamente, además, no se disponen de manuales que establezcan las directrices para el desempeño de las funciones,

lo que afecta a la gestión del talento humano, pues no permite trabajar de manera organizada; además, existen opiniones divididas que genera desorganización.

Dichos resultados confirman la teoría X y Y, el cual comprende las acciones físicas e intelectuales en el espacio laboral, asimismo, los trabajadores tienen una aversión inherente por el trabajo y lo evitarán siempre que sea posible, por tanto, los trabajadores deben ser coaccionados. Con los supuestos de la Teoría X, el papel de la gerencia es coaccionar y controlar a los trabajadores. Además, para Moreno y Sánchez (2019), una organización dispondrá lo necesario para imputar un control constante sobre los trabajadores, ya que, es usual que prefieran ser dirigidos. Por otro lado, la Teoría Y afirma que, el trabajo es tan originario como el juego y el descanso, por tanto, los trabajadores ejercerán la autodirección si están comprometidos con los objetivos, por consiguiente, el compromiso con las metas es una función de las recompensas relacionadas con el desempeño (Apalia, 2017).

Por lo tanto, los resultados son similares a los hallazgos de Castro et al. (2020), pues respecto a la estructura organizacional, el 62% del personal no fue capacitado de forma apropiada y el 64% infiere que pocas veces tienen equipos necesarios para realizar sus oficios de forma adecuada, por lo tanto, el modelo de gestión del talento humano, se basa en la necesidad institucional mediante competencias que permitan la evaluación del personal y convertirse en el capital de la entidad, permitiendo la creación de una ventaja competitiva y con ello se espera mejorar los recursos financieros y económicos para el éxito empresarial.

En cuanto al objetivo específico 2, los resultados a través de la prueba R de Pearson se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ($0.000 < 0.01$). Además, la correlación tuvo un nivel moderado positivo de 0,687, el cual sustenta que la percepción de la gestión del talento humano tuvo relación significativa con la responsabilidad. Los resultados demuestran que los trabajadores regularmente son autónomos en sus procesos y toman sus decisiones por si solos, no teniendo que consultar cada paso que realizan al jefe, por tanto, esta situación repercute a la gestión de talento humano, pues las deficiencias en la gestión como la falta de capacitación, problemas de comunicación, falta de programas de motivación, falta de liderazgo conduce a que los trabajadores descendan sus niveles de desempeño.

Por consiguiente, los resultados confirman la teoría del comportamiento de Herbert Simón, pues en el análisis y estudio de la conducta de los trabajadores y hace referencia al arte de hacer las cosas con responsabilidad, convirtiéndose en una tarea de gran relevancia en las empresas, por tanto, esta tarea crea lo necesario para el éxito de su funcionamiento, ya que, enfatiza que la empresa debe orientarse en dirección a la toma de decisiones, procurando siempre formular objetivos y principios efectivos (Palafox et al., 2020).

En tanto, dichos resultados son similares a los hallazgos de Zayas (2020), afirma que el 90% de las pequeñas empresas tienen una gestión sustancial, es decir, tienen responsabilidad social, ya que, se contrata personal con excelentes habilidades, en cambio, la gestión es necesaria en las empresas medianas, asimismo, el 80% de las microempresas desconoce el tema de la gestión del talento humano y el restante está interesado en adoptarlo. Por ende, tanto el clima laboral y la gestión del talento humano es primordial para las empresas, principalmente para aquellas que aspiran mantenerse competitivas.

Referente al objetivo específico 3, los resultados a través de la prueba R de Pearson se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ($0.000 < 0.01$). De esta manera, la correlación tuvo un nivel alto positivo de 0,497, el cual sustenta que la percepción de la gestión del talento humano tuvo relación significativa con la dimensión riesgo laboral. Los resultados demuestran que los trabajadores regularmente están expuestos a riesgos en su lugar de trabajo, por las condiciones del puesto de trabajo, tales como: el ruido, la deficiencia en la iluminación, diseño del puesto de trabajo y la distribución y las posturas corporales; además, existen riesgos por una mala gestión laboral, que se traduce por estrés.

Por tanto, los resultados confirman la teoría expuesta por Rubio (2021), señala que es la emoción que enfrentan los trabajadores de la institución ante los desafíos laborales.

Sin embargo, dichos resultados se contradicen con los hallazgos de Riveros y Grimaldo (2017), pues se puso de manifiesto que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con el clima laboral, además, muestra que perciben un ambiente de trabajo agradable (sin riesgos), donde los directivos y los estudiantes pueden establecer buenas relaciones sociales. Por lo tanto, a través del estadístico no paramétrico de Rho de Spearman se alcanzó una correlación significativa ($p < 0.05$)

entre las variables, en conclusión, entre valores y clima organizacional existe relación.

Con respecto al objetivo específico 4, los resultados mediante la prueba R de Pearson se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ($0.000 < 0.01$). También, la correlación tuvo un nivel moderado positivo de 0,58, el cual sustenta que la percepción de la gestión del talento humano tuvo relación significativa con las recompensas. Los resultados demuestran que las recompensas se dan de manera regular, ya que, en la universidad, la gestión de personas no está bien desarrollada y no se toma la debida atención al valor que contribuye el personal. Esto se da, porque todavía ven a los trabajadores como un gasto y no una inversión que será retribuido mediante un mejor rendimiento; por tanto, no solo se trata de pagar buenos sueldos, sino entender al personal, observar sus necesidades, capacitarlos y darles las herramientas necesarias para que puedan desenvolverse mejor en sus actividades.

Por consiguiente, los resultados confirman la teoría expuesta por Cabrera y Bejarano (2017), señalan que es la percepción que tiene el trabajador sobre un trabajo bien hecho.

En tanto, dichos resultados son similares a los hallazgos de Nair et al. (2019) sostuvieron que las instituciones de nivel de educación básica, presentan diversos tipos de clima organizacional, reflejando el clima paternalista autoritario, donde el docente se motiva a través de premios y las normas institucionales se establecen solo para orientar las actitudes del personal administrativo y docente. Por ende, se evidencia que el promedio para el indicador recompensa, con relación al grupo de rectores (3.50), alcanzó un menor valor al promedio de los docentes (3.74), por tanto, se ubica en el rango medianamente apropiado.

Referente al objetivo específico 5, los resultados a través de la prueba R de Pearson se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ($0.000 < 0.01$). De esta forma, la correlación tuvo un nivel moderado positivo de 0,584, el cual sostiene que la percepción de la gestión del talento humano tuvo relación significativa con el calor y apoyo. Los resultados demuestran que de manera regular existe compañerismo y respeto entre los trabajadores, por tanto, regularmente existe trabajo en equipo, lo que repercute el trabajo individual, por ende, hace que exista un ambiente reservado y frío. En consecuencia, esta situación presenta dificultades a la gestión,

ya que, el escaso nivel de concientización en la labor a desempeñar y la falta de compromiso de los trabajadores, provoca dificultades en la comunicación.

Por tanto, los resultados confirman la teoría expuesta por Rubio (2021), refiere al calor y apoyo como a la convivencia de trabajo agradable, en el que las relaciones sociales sean buenas, además, es el sentido del apoyo moral de los miembros de la organización.

Es así que, los resultados son similares a los hallazgos de Palomino (2020), comprobó que un ambiente laboral tenso, con bajos niveles de comunicación y relaciones sociales no óptimas, afecta a la gestión y desempeño de los trabajadores, asimismo, menciona que, los docentes atraviesan por dificultades como la falta de comunicación, confianza y celo profesional. Por consiguiente, entre las dimensiones del clima organizacional y la variable desempeño existe relación moderada, positiva, significativa y directa ($r= 0,44$ y $p < 0,05$), por lo tanto, se aceptó la hipótesis planteada.

En resumen, la investigación actual permitió comprender la realidad de cómo funciona la universidad, asimismo, se identificaron los problemas que tenían con el talento humano y con el clima laboral, además, dicha investigación fue de utilidad para consultas posteriores. Respecto a las limitaciones del estudio, una de las principales ha sido la pandemia del COVID-19, que no permitió la accesibilidad física de algunas fuentes de información por el aislamiento y las restricciones sanitarias. Otra limitante es la poca información sobre los instrumentos que midan las variables y la falta de compromiso de algunos docentes. Además, se contó con un tiempo limitado para el desarrollo de la investigación y respecto a las fuentes bibliográficas, no se encontraron artículos internacionales y nacionales que relacionen las variables del actual estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el clima laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. En tanto, se demuestra que, de manera regular, se percibe la gestión del talento humano, puesto que, los trabajadores han indicado que están excesivamente ocupados en sus tareas y obligaciones, lo que causa un agotamiento intelectual y físico, lo que afecta al clima laboral, pues en ocasiones los trabajadores no se sienten motivados, y en diversas áreas de la universidad se aprecian muebles deteriorados, por tanto, el ambiente de trabajo no es el indicado. Por esa razón, se tuvo un nivel sig. de 0,000 ($0.000 < 0.01$) a través del análisis R de Pearson; se aceptó la hipótesis planteada. También, la correlación tuvo un nivel alto positivo de 0,721, en consecuencia, se infiere una relación directa.
2. Se determinó la relación de la percepción de la gestión del talento humano en la estructura organizacional de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. En tanto, se demuestra que, la universidad cuenta con una estructura organizacional regular, pues las actividades de los trabajadores no se encuentran establecidas, además, no se utilizan manuales que den las pautas para el cumplimiento de las funciones, lo que afecta a la gestión, pues no permite trabajar de manera organizada. Por esa razón, se tuvo un nivel sig. de 0,000 ($0.000 < 0.01$) a través del análisis R de Pearson; se aceptó la hipótesis planteada. También, la correlación tuvo un nivel alto positivo de 0,71, por ende, se deduce una relación directa.
3. Se determinó la relación de la percepción de la gestión del talento humano en la responsabilidad de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. En tanto, se demuestra que, los trabajadores regularmente son autónomos en sus procesos y toman sus decisiones por si solos, no teniendo que consultar cada paso que realizan al jefe. Por esa razón, se tuvo un nivel sig. de 0,000 ($0.000 < 0.01$) a través del análisis R de Pearson; se aceptó la hipótesis planteada. También, la correlación tuvo un nivel moderado positivo de 0,687, por ende, se deduce una relación directa.
4. Se determinó la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el riesgo laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva

Central, 2022. En tanto, se demuestra que, los trabajadores regularmente están expuestos a riesgos en su lugar de trabajo, por las condiciones del puesto de trabajo, tales como: el ruido, la deficiencia en la iluminación, diseño del puesto de trabajo y la distribución. Por esa razón, se tuvo un nivel sig. de 0,000 ($0.000 < 0.01$) a través del análisis R de Pearson; se aceptó la hipótesis planteada. También, la correlación tuvo un nivel moderado positivo de 0,497, por ende, se deduce una relación directa.

5. Se determinó la relación de la percepción de la gestión del talento humano en las recompensas de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. En tanto, se demuestra que, las recompensas se dan de manera regular, ya que, en la universidad, la gestión de personas no está bien desarrollada y no se toma la debida atención al valor que contribuye el personal. Por esa razón, se tuvo un nivel sig. de 0,000 ($0.000 < 0.01$) a través del análisis R de Pearson; se aceptó la hipótesis planteada. También, la correlación tuvo un nivel moderado positivo de 0,58, por ende, se deduce una relación directa.
6. Se determinó la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el calor y apoyo de los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. En tanto, se demuestra que, de manera regular existe compañerismo y respeto entre los trabajadores, por tanto, regularmente existe trabajo en equipo, lo que repercute el trabajo individual, por ende, hace que exista un ambiente reservado y frío. Por esa razón, se tuvo un nivel sig. de 0,000 ($0.000 < 0.01$) a través del análisis R de Pearson; se aceptó la hipótesis planteada. También, la correlación tuvo un nivel moderado positivo de 0,584, por ende, se deduce una relación directa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Rector de la Universidad privada de la Selva Central, se recomienda realizar planes de desarrollo y mejorar el clima laboral a través de cursos y talleres, ya que, ayudará a que todo el personal pueda realizar nuevas actividades dentro de la universidad.
2. A los Decanos de la Universidad privada de la Selva Central, se sugiere realizar una evaluación de desempeño y brindar al trabajador las herramientas de conocimiento necesario para que pueda ejercer sus funciones de forma eficiente.
3. A los Coordinadores de área de la Universidad privada de la Selva Central, se recomienda implementar programas de capacitación e inducción que permitan mejorar el nivel de competitividad, así como sus capacidades, relaciones interpersonales y habilidades de los docentes.
4. A los Directores de la Universidad privada de la Selva Central, se recomienda desarrollar una mejora en el programa de incentivos, dando acceso a nuevos retos a través de metas para que los docentes sean más competitivos.
5. A los Directores de la Universidad privada de la Selva Central, se recomienda implementar un programa de capacitación que tenga como objetivo la mejora de las capacidades y habilidades que ayuden al desarrollo de un ambiente participativo entre los docentes, de esa forma se podrá obtener un desempeño productivo.
6. A los Docentes de la Universidad privada de la Selva Central, se recomienda integrarse a los lineamientos mediante jornadas de socialización, capacitación e inducción a fin de mejorar el clima laboral, ya que, es fundamental para brindar una enseñanza de calidad.

REFERENCIAS

- Abban, S. (2018). Training and Development of Library Staff: A Case of Two University Libraries in Ghana. *Biblioteca de Filosofía y Práctica*. <https://core.ac.uk/download/pdf/188129312.pdf>
- Aguilera, G., Nahuat, J., & Badillo, O. (2019). Reclutamiento y selección por competencia: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Revista Mercados y Negocios*, 40(20), 1-21. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571860888005/571860888005.pdf>
- Almeida, M. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista electronica, entrevista académica*, 2(5), 85-95. <http://www.eumed.net/rev/reea>
- Alzate, J. (julio-diciembre de 2019). The potential of organizational intervention in cooperatives. *Revista Visión Contable*(20), 172-189. <http://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/VisionContable/article/view/610/826>
- Apalia, E. (2017). Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18. http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Barba, L. (2020). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 1(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52936/p.v1i1.9>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Baykan, H., & Uzunboylu, H. (2018). Administrator's management preferences and management theories. *IIOAB Journal: A Journal of Multidisciplinary Science and Technology*, 9(3), 21-29. https://www.researchgate.net/profile/hueseyin-uzunboylu/publication/330662539_administrator's_management_preferenc

- es_and_management_theories/links/5c4d8037a6fdccd6b5cc302a/administrators-management-preferences-and-management-theories.pdf
- Blanco, A., Vásquez, Á., García, R., & Melamed, E. (abril-junio de 2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 133-147.
http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5949/Estructura_Organizacional_Determinante_Competitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boada, N. (2019). Job satisfaction and its relationship with job performance in a security services PYME in Peru. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7).
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>
- Cabrera, I., & Bejarano, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. *Muro de la investigación*, 2(2), 19-28.
<https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/748/718>
- Calderón, J., & Alzamora, L. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71-76.
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-san-pedro/tesis-i/2018-disenos-de-investigacion/18104863>
- Carracedo, F., & Senatore, L. (27 de enero de 2017). Las políticas laborales y las relaciones de trabajo durante el gobierno de José Mujica. *Empresas públicas.PMD*, 15-41. https://www.researchgate.net/profile/Fabian-Carracedo/publication/312941794_Las_politicas_laborales_y_las_relaciones_de_trabajo_durante_el_gobierno_de_Jose_Mujica/links/588aa9f545851522127ffd09/Las-politicas-laborales-y-las-relaciones-de-trabajo-durante-e
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en*

- Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203.
<https://doi.org/http://www.doi.org/10.36390/telos221>.
- Crowley, M., & Akram, E. (2018). Linking Talent Management to Traditional and Boundaryless Career Orientations: Research Propositions and Future Directions. *European Management Review*, 16, 5-19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/emre.12304>
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Revista Educación*, XXVII(53), 57-72.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Escalante, T., Mackay, C., Escalante, T., & Mackay, R. (2022). Influencia de los estímulos laborales en los empleados con la productividad empresarial. *AlfaPublicaciones*, 4(1), 150–163.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.151>
- Espindola, C., Ruíz, C., Hugueth, A., & Ramírez, R. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171 - 180.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052/1068>
- Espinoza, L., & Ochoa, J. (2020). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta jurídica*, 3(2), 93-11.
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257/221>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gálvez, E. (2018). El liderazgo eficaz y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de la Victoria-Lima. *Revista Científica Digital de Psicología*, 7(2).
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/175/166>
- Gonzales, J., Paredes, M., Nuñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista*

- de *Investigación*, 42(95), 241-252.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- Hermano, R., Anggraini, N., & Silvanita, K. (2021). Relación de incentivos y ambiente laboral con el desempeño de los empleados del Pt. Victoria Compensación Prima. *Fundamental management journal*, 6(2).
<http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/3425>
- Holst, I., Galicia, Y., Gómez, G., & Degante, A. (2017). Las habilidades sociales y sus diferencias en estudiantes universitarios. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 20(2), 22-29.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/vertientes/vre-2017/vre172c.pdf>
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). The labor climate and job satisfaction in the teaching performance of public educational institutions. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300 - 312. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801>
- Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jarpa, M., & Becerra, N. (2019). Writing for pedagogical reflection: conceptions and discursive genres that students write in two pedagogical careers. *Logos (La Serena)*, 29(2), 364-381. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-32622019000200364&script=sci_arttext&tIng=pt
- Kaçmaz, A. (2022). Proceso de Compromiso Individual y Marco para el Desarrollo de Competencias. *The Journal of Worker Competence and Performance (JWCP)*, 1(04), 1-10.
<http://www.unigraduatepress.com/index.php/jwcp/article/view/44>
- Lombeida, M. (2019). The organizational change in chocolate marketing Ecuadorian. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 20, 1 - 9.
http://elcriterio.com/revista/contenidos_20/vol20_2019_1.pdf
- Maldonado, M., Maldonado, D., Nieto, J., Fonseca, F., Shardin, L., & Cadenillas, V. (2019). Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de la autonomía de los estudiantes de secundaria. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 415-439.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.290>

- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mezzadri, J. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. Apuntes para la creación del premio "Maestro de la Neurocirugía". *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2), 172-176. <https://www.ranc.com.ar/index.php/revista/article/view/165/268>
- Moreno, C., & Sánchez, L. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>
- Musa, M. (2017). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 148-165.
- Nair, H., Orellana, E., & Orellana, C. (2019). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Revista Oratores*, 9(9), 34-57. <https://doi.org/https://doi.org/10.37594/oratores.n9.282>
- Nájera, J., Izar, J., & Zanella, D. (2021). Clima organizacional de una dependencia pública en la ciudad de Cárdenas, S.L.P. *Revista Académica de Investigación*, 12(38), 90-108. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8238814>
- Palacios, R., Canales, E., & Sánchez, T. (2018). Relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. *Revista Magazine de las Ciencias*, 3(4). <https://core.ac.uk/download/pdf/235501815.pdf>
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 95-112. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 7-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Pang, E., Wong, M., Leung, C., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher*

- Education*, 33(1), 55–65.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950422218792333>
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R., & Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/29066223020.pdf>
- Pulido, F. (2019). La fuerza del derecho: sanciones, coerción y coacción. *Persona y derecho*, 81, 151-183. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-1100-9962>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez, R., Lay, N., & Sukier, H. (2020). Gerencia Estratégica para la Gestión de Personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información Tecnológica*, 31(1), 133-140.
- Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. (23 de mayo de 2017). *Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresaria. *FIPCAEC*, 58-71. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/81>
- Riveros, P., & Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. <https://doi.org/https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-246.
- Rubio, Á. (2021). El clima laboral y surelación en el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente León de la ciudad de Latacunga. *Revista Académica y Científica VICTEC*, 2(3).
<http://server.istvicenteleon.edu.ec/victec/index.php/revista/article/view/23/17>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032019000200001

- Salazar, S., & Bravo, M. (2017). Organizational Climate and its Impact on the Performance of an Elementary School Teaching Staff of in Ecuador. *Podium*, 131-143.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/77/76/142>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6(2).
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM*, 145-168.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741945>
- Velázquez, J., Cruz, C., & Vargas, E. (julio, septiembre de 2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 9-20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v24i3.24918>
- Xifra, J. (2020). Corporate communication, public relations and reputational risk management in the days of Covid-19. *El profesional de la información*, 29(2).
<http://profesionaldelainformacion.com/contenidos/2020/mar/xifra.pdf>
- Yslado, R., Ramírez, E., García, M., & Arquero, J. (2021). Work environment and burnout in university professors. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114.
<https://revistas.um.es/reifop/article/view/476651/309551>
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14). <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-5643-5711>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Percepción de la gestión de talento humano	La percepción de la gestión de talento humano representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes en las organizaciones y ésta depende de las acciones y estrategias que se plantean, tomando en consideración varios factores como: características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo (Vallejo & Portalanza, 2017).	Vallejo y Portalanza (2017), en su investigación identificaron 4 dimensiones, a partir de ello se identificaron 2 indicadores para las dimensiones, selección y reclutamiento, capacitación y retención; y la dimensión evaluación tiene 1 indicador. Es así que, el instrumento tiene 14 ítems.	Selección y reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades Competencias 	Ordinal
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación interna Capacitación externa 	Ordinal
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de 90° 	Ordinal
			Retención	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos Estímulos 	Ordinal
Clima laboral	Es el ambiente que más influye sobre la percepción y conducta de trabajador, por tanto, es diferente en cada organización y al estar ligado a la motivación hace que los gerentes presten más atención a este factor con el fin de tener un talento humano eficiente y productivo. La única manera de lograr esto es ofrecer un ambiente de trabajo favorable y propicio (Rubio, 2021).	Rubio (2021), en su investigación identificó 5 dimensiones, a partir de ello se identificaron 2 indicadores por cada dimensión. Es así que, el instrumento tiene 14 ítems.	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Reglas 	Ordinal
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Autonomía Compromiso individual 	Ordinal
			Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de riesgo Desafíos 	Ordinal
			Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> Compensación Sanciones 	Ordinal
			Calor y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación Reconocimiento 	Ordinal

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO: PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente instrumento tiene como propósito determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el clima laboral en los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. Por tanto, marque, la alternativa que usted considere pertinente. La información que nos brinde es totalmente confidencial, por lo que, se presenta las siguientes instrucciones:

Escala de valoración

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO					
	Habilidades					
1	El personal docente tiene habilidades que le permite desenvolverse en su puesto de trabajo					
2	La institución realiza pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal					
	Competencias					
3	Considera usted que el personal docente tiene competencias que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo					
4	Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo					
	CAPACITACIÓN					
	Capacitación interna					
5	Considera que la institución le brinda una adecuada capacitación interna					
6	La institución le permite poner en práctica su conocimiento adquirido en las diferentes capacitaciones					
	Capacitación externa					
7	Considera que la institución le brinda una adecuada capacitación externa					
8	La institución supervisa y monitorea continuamente las capacitaciones desarrolladas por personal externo					
	EVALUACIÓN					
	Evaluación de 90°					
9	La institución o jefes valoran sus habilidades, actitudes y desempeño de trabajo que realiza					
10	Demuestra sus habilidades personales, capacidad de diagnóstico y liderazgo estratégico en su trabajo					
	RETENCIÓN					
	Incentivos					
11	Usted se siente conforme con los pagos o cobros de honorarios o comisiones brindados por la institución					
12	Considera importante que la institución implemente un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador					
	Estímulos					
13	Considera que la institución genera estímulos con el fin de generar beneficios individuales y profesionales en la institución					
14	La institución contribuye con el desarrollo profesional de sus colaboradores					

INSTRUMENTO 2: CLIMA LABORAL

El presente instrumento tiene como propósito determinar la relación de la percepción de la gestión del talento humano en el clima laboral en los trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central, 2022. Por tanto, marque, la alternativa que usted considere pertinente. La información que nos brinde es totalmente confidencial, por lo que, se presenta las siguientes instrucciones:

Escala de valoración

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
	Reglas					
1	Cumple con las obligaciones y los procedimientos establecidos por la institución					
2	Las reglas establecidas por la institución determinan el comportamiento que debe seguir					
	RESPONSABILIDAD					
	Autonomía					
3	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en situaciones críticas o de urgencia en la realización de sus actividades					
	Compromiso individual					
4	Está comprometido con la institución y con la labor que realiza					
5	Realizar sus funciones con compromiso y entrega.					
	RIESGO					
	Nivel de riesgo					
6	Dentro de sus actividades laborales asume algún tipo de riesgo					
	Desafíos					
7	Dentro de las actividades que realiza existen desafíos					
8	Cree usted que dentro de las actividades que realiza existen desafíos					
	RECOMPENSAS					
	Compensación					
9	Las compensaciones que percibe son otorgadas con base en su esfuerzo y dedicación que ha demostrado en la realización de sus actividades laborales.					
10	Considera necesario los incentivos para el logro de los objetivos					
	Sanciones					
11	La institución aplica sanciones acordes a la falta cometida					
	CALOR Y APOYO					
	Cooperación					
12	Cuenta con el apoyo de la alta dirección frente a los problemas relacionados a las actividades laborales					
13	En la institución se practica el apoyo mutuo y el compañerismo en la realización de las actividades cotidianas					
	Reconocimiento					
14	Existe reconocimiento en el desarrollo de sus actividades					

Anexo 3. Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección y Reclutamiento								
1	El personal docente tiene habilidades que le permite desenvolverse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	La institución realiza pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal.	X		X		X		
3	Considera usted que el personal docente tiene competencias que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
4	Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Capacitación								
5	Considera usted que el personal docente tiene competencias que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo.	X	No	X	No	X	No	
6	La institución le permite poner en práctica su conocimiento adquirido en las diferentes capacitaciones.	X		X		X		
7	Considera que la institución le brinda una adecuada capacitación externa.	X		X		X		
8	La institución supervisa y monitorea continuamente las capacitaciones desarrolladas por personal externo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Evaluación								
9	La institución o jefes valoran sus habilidades, actitudes y desempeño de trabajo que realiza.	X	No	X	No	X	No	
10	Demuestra sus habilidades personales, capacidad de diagnóstico y liderazgo estratégico en su trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Retención								
11	Usted se siente conforme con los pagos o cobros de honorarios o comisiones brindados por la institución.	X		X		X		
12	Considera importante que la institución implemente un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador.	X		X		X		
13	Considera que la institución genera estímulos con el fin de generar beneficios individuales y profesionales en la institución.	X		X		X		
14	La institución contribuye con el desarrollo profesional de sus colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Las dimensiones identificadas son pertinentes para la investigación planeada.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gian Carlo Vega Carrasco DNI: 45120026

Especialidad del validador: Derecho Labor

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

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

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

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

21 de 10 del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional								
1	Cumple con las obligaciones y los procedimientos establecidos por la institución.	x		x		x		
2	Las reglas establecidas por la institución determinan el comportamiento que debe seguir.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
3	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en situaciones críticas o de urgencia en la realización de sus actividades.	x		x		x		
4	Está comprometido con la institución y con la labor que realiza.	x		x		x		
5	Realizar sus funciones con compromiso y entrega.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Riesgo								
6	Dentro de sus actividades laborales asume algún tipo de riesgo.	x		x		x		
7	Dentro de las actividades que realiza existen desafíos.	x		x		x		
8	Cree usted que dentro de las actividades que realiza existen desafíos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Recompensas								
9	Las compensaciones que percibe son otorgadas en base a su esfuerzo y dedicación que ha demostrado en la realización de sus actividades laborales.	x		x		x		
10	Considera necesario los incentivos para el logro de los objetivos.	x		x		x		
11	La institución aplica sanciones acordes a la falta cometida.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Calor y apoyo								
12	Cuenta con el apoyo de la alta dirección frente a los problemas relacionados a las actividades laborales.	x		x		x		
13	En la institución se practica el apoyo mutuo y el compañerismo en la realización de las actividades cotidianas.	x		x		x		
14	Existe reconocimiento en el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Las dimensiones identificadas son pertinentes para la investigación planeada.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Gian Carlo Vega Carrasco **DNI:** 45120026

Especialidad del validador: Derecho Labor

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

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

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

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

21 de 10 del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Selección y Reclutamiento							
1	El personal docente tiene habilidades que le permite desenvolverse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	La institución realiza pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal.	X		X		X		
3	Considera usted que el personal docente tiene competencias que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
4	Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera usted que el personal docente tiene competencias que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
6	La institución le permite poner en práctica su conocimiento adquirido en las diferentes capacitaciones.	X		X		X		
7	Considera que la institución le brinda una adecuada capacitación externa.	X		X		X		
8	La institución supervisa y monitorea continuamente las capacitaciones desarrolladas por personal externo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La institución o jefes valoran sus habilidades, actitudes y desempeño de trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Demuestra sus habilidades personales, capacidad de diagnóstico y liderazgo estratégico en su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Retención	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted se siente conforme con los pagos o cobros de honorarios o comisiones brindados por la institución.	X		X		X		
12	Considera importante que la institución implemente un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador.	X		X		X		
13	Considera que la institución genera estímulos con el fin de generar beneficios individuales y profesionales en la institución.	X		X		X		
14	La institución contribuye con el desarrollo profesional de sus colaboradores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable de estudio es percepción de la gestión del talento humano

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg José Luis Vera La Torre DNI: 07502682

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. José Luis Vera La Torre
 Psicólogo
 C.Ps.P. 11618

14 de noviembre de 2022

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional							
	Cumple con las obligaciones y los procedimientos establecidos por la institución.	x		x		x		
2	Las reglas establecidas por la institución determinan el comportamiento que debe seguir.	x		x		x		
3	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en situaciones críticas o de urgencia en la realización de sus actividades.	x		x		x		
4	Está comprometido con la institución y con la labor que realiza.	x		x		x		
5	Realizar sus funciones con compromiso y entrega.	x		x		x		
6	DIMENSIÓN 3: Riesgo							
	Dentro de sus actividades laborales asume algún tipo de riesgo.	x		x		x		
7	Dentro de las actividades que realiza existen desafíos.	x		x		x		
8	Cree usted que dentro de las actividades que realiza existen desafíos.	x		x		x		
9	DIMENSIÓN 4: Recompensas							
	Las compensaciones que percibe son otorgadas en base a su esfuerzo y dedicación que ha demostrado en la realización de sus actividades laborales.	x		x		x		
10	Considera necesario los incentivos para el logro de los objetivos.	x		x		x		
11	La institución aplica sanciones acordes a la falta cometida.	x		x		x		
12	DIMENSIÓN 5: Calor y apoyo							
	Cuenta con el apoyo de la alta dirección frente a los problemas relacionados a las actividades laborales.	x		x		x		
13	En la institución se practica el apoyo mutuo y el compañerismo en la realización de las actividades cotidianas.	x		x		x		
14	Existe reconocimiento en el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg José Luis Vera La Torre DNI: 07502682

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

14 de noviembre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. José Luis Vera La Torre
 Psicólogo
 C.Ps.P. 11618

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Selección y Reclutamiento							
1	El personal docente tiene habilidades que le permite desenvolverse en su puesto de trabajo.	x		x		x		
2	La institución realiza pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal.	x		x		x		
3	Considera usted que el personal docente tiene competencias que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo.							Es igual al ítem 5. Sugiero cambiar a algo relacionado con el filtro que se hace para seleccionar docentes con las competencias adecuadas
4	Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación							
5	Considera usted que el personal docente tiene competencias que le permite desarrollarse en su puesto de trabajo.	x		x		x		
6	La institución le permite poner en práctica su conocimiento adquirido en las diferentes capacitaciones.	x		x		x		
7	Considera que la institución le brinda una adecuada capacitación externa.	x		x		x		
8	La institución supervisa y monitorea continuamente las capacitaciones desarrolladas por personal externo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación							
9	La institución o jefes valoran sus habilidades, actitudes y desempeño de trabajo que realiza.	x		x		x		
10	Demuestra sus habilidades personales, capacidad de diagnóstico y liderazgo estratégico en su trabajo.	x		x			x	Sugiero cambiar la palabra diagnóstico x análisis.
	DIMENSIÓN 4: Retención							
11	Usted se siente conforme con los pagos o cobros de honorarios o omisiones brindados por la institución.	x		x			x	Sugiero cambiar "pagos o cobros de honorarios" por las remuneraciones percibidas.
12	Considera importante que la institución implemente un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador.	x		x		x		
13	Considera que la institución genera estímulos con el fin de generar beneficios individuales y profesionales en la institución.	x		x			x	Replantear. Hay redundancia con la palabra generar.
14	La institución contribuye con el desarrollo profesional de sus colaboradores.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **MARIA ELENA MEDINA OROSCO** DNI: 07258062

Especialidad del validador: **MAESTRO EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS**

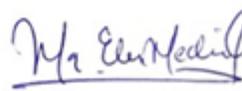
24 de OCTUBRE 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20.. 

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional							
1	Cumple con las obligaciones y los procedimientos establecidos por la institución.	x		x		x		
2	Las reglas establecidas por la institución determinan el comportamiento que debe seguir.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
3	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en situaciones críticas o de urgencia en la realización de sus actividades.	x		x		x		
4	Está comprometido con la institución y con la labor que realiza.	x		x		x		
5	Realizar sus funciones con compromiso y entrega.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Riesgo							
6	Dentro de sus actividades laborales asume algún tipo de riesgo.	x		x		x		
7	Dentro de las actividades que realiza existen desafíos.	x		x		x		
8	Cree usted que dentro de las actividades que realiza existen desafíos.		x		x		x	Es igual a la 7. Sugiero poner algo relacionado a la adrenalina que se genera con los desafíos diarios. Ejem. Siente que los desafíos que enfrenta en el trabajo le generan motivación y satisfacción.
	DIMENSIÓN 4: Recompensas							
9	Las compensaciones que percibe son otorgadas en base a su esfuerzo y dedicación que ha demostrado en la realización de sus actividades laborales.	x		x		x		
10	Considera necesario los incentivos para el logro de los objetivos.	x		x		x		
11	La institución aplica sanciones acordes a la falta cometida.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Calor y apoyo							
12	Cuenta con el apoyo de la alta dirección frente a los problemas relacionados a las actividades laborales.	x		x		x		
13	En la institución se practica el apoyo mutuo y el compañerismo en la realización de las actividades cotidianas.	x		x		x		
14	Existe reconocimiento en el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **MARIA ELENA MEDINA OROSCO** DNI: 07258062

Especialidad del validador: **MAESTRA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS**

24 de OCTUBRE del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Percepción de la Gestión del Talento Humano y Clima Laboral de los Trabajadores de una Universidad Privada de la Selva Central 2022", cuyo autor es MANDUJANO SOTO ELIZABETH PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI DNI: 18111923 ORCID: 0000-0002-1667-9594	Firmado electrónicamente por: RAMENDEZ el 30-12- 2022 13:26:09

Código documento Trilce: TRI - 0487820