



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del Talento Humano y Clima Laboral en una Ugel de
Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Putpañi Melendez, Iris (orcid.org/0000-0002-4033-1950)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (orcid.org/0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos Katherine, Giovanni y Francesca por ser fuente de motivación para mis objetivos y metas en esta etapa de mi vida, gracias por su apoyo.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por concederme la vida, salud y por toda su bendición, por permitir cada día ser mejor y poder lograr mis objetivos. A todos los docentes de la Maestría Gestión Pública de la Universidad, por impartir sus conocimientos y experiencias en cada curso.

También agradezco a las personas que ayudaron en el desarrollo de la investigación al Dr. Daniel Armando Cárdenas Canales por sus enseñanzas, sus recomendaciones y sobre todo su paciencia y apoyo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Diseño y tipo de investigación.....	14
3.2 Operacionalización de la variable.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimiento	17
3.6 Métodos de análisis del dato	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DICUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	45

Anexo 2: Operacionalización de las variables	47
Anexo 3: Varios	49

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Frecuencia de la variable Gestión del talento humano Contenido</i>	19
Tabla 2 <i>Frecuencia de la dimensión Incorporar a las personas de la variable 1</i>	20
Tabla 3 <i>Frecuencia de la dimensión colocación de las personas de la variable 1</i>	21
Tabla 4 <i>Frecuencia de la dimensión recompensar a las personas de la variable 1</i>	22
Tabla 5 <i>Frecuencia de la variable Gestión del talento humano</i>	23
Tabla 6 <i>Frecuencia de la dimensión perspectiva estratégica de la variable 2</i>	24
Tabla 7 <i>Frecuencia de la dimensión dirección estratégica de la variable 2</i>	25
Tabla 8 <i>Frecuencia de la dimensión medición de competencia de la variable 2</i>	26
Tabla 9 <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y la variable clima</i>	27
Tabla 10 <i>Tabla cruzada de la dimensión incorporar a las personas y la variable Clima Laboral</i>	28
Tabla 11 <i>Tabla cruzada de la dimensión colocación de las personas y la variable clima laboral</i>	29
Tabla 12 <i>Tabla cruzada de la dimensión recompensar a las personas y la variable clima laboral</i>	30
Tabla 13 <i>Prueba de normalidad</i>	31
Tabla 14 <i>Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la variable clima laboral</i>	32
Tabla 15 <i>Correlación entre la dimensión Incorporar a las personas y la variable clima laboral</i>	33
Tabla 16 <i>Correlación entre la dimensión Colocación de las personas y la variable Clima Laboral</i>	34
Tabla 17 <i>Correlación recompensar a las personas y la variable clima laboral entre la dimensión</i>	35
Tabla 18 <i>Operacionalización de la variable “Gestión del Talento Humano”</i>	47
Tabla 19 <i>Operacionalización de la variable “Clima Laboral”</i>	48

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Frecuencia de la variable Gestión del talento humano</i>	19
Figura 2 <i>Frecuencia de la dimensión Incorporar a las personas</i>	20
Figura 3 <i>Frecuencia de la dimensión Colocación de las personas</i>	21
Figura 4 <i>Frecuencia de la dimensión Recompensar a las personas</i>	22
Figura 5 <i>Frecuencia de la variable Gestión del talento humano</i>	23
Figura 6 <i>Frecuencia de la dimensión Perspectiva estratégica</i>	24
Figura 7 <i>Frecuencia de la dimensión Dirección estratégica</i>	25
Figura 8 <i>Frecuencia de la dimensión Medición de competencia</i>	26
Figura 9 <i>Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y la variable Clima Laboral</i>	27
Figura 10 <i>Tabla cruzada de la dimensión incorporar a las personas y la variable Clima Laboral</i>	28
Figura 11 <i>Tabla cruzada de la dimensión colocación de las personas y la variable Clima Laboral</i>	29
Figura 12 <i>Tabla cruzada de la dimensión Recompensar a las personas y la variable Clima Laboral</i>	30

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el clima laboral en la Ugel Lima 2022 estudio del tipo base, diseño no experimental, coeficientes de reducción, correlación, método de inferencia, cuantitativo .El enfoque, con técnica y herramienta de encuesta es un cuestionario que consta de 20 preguntas por cada variable aplicado a 100 personas que laboran en una UGEL de Lima, el Muestreo es probabilístico aleatorio simple.

La confianza de la primera variable GTH es: 0.902, según la tabla de confiabilidad, tiene confianza alta, y la confianza de la segunda variable ergonomía es: 0.913, tiene confianza alta, para la relación. Se puede concluir que el nivel de relación entre la variable gestión del talento humano y el clima laboral es de 0.626, y la correlación es positiva en alguna medida, y el nivel de significancia = 0.000, y se puede inferir que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, mejor será el ambiente de trabajo.

Palabras clave: Gestión, Talento, Clima Laboral.

Abstract

The present research work was carried out with the objective of: Determining the relationship that exists between talent management and the work environment in the Ugel Lima 2022 study of the base type, non-experimental design, reduction coefficients, correlation, inference method, quantitative. The approach, with a survey technique and tool, is a questionnaire consisting of 20 questions for each variable applied to 100 people who work in a UGEL in Lima, the Sampling is simple random probabilistic.

The confidence of the first GTH variable is: 0.902, according to the reliability table, it has high confidence, and the confidence of the second ergonomics variable is: 0.913, it has high confidence, for the relationship. It can be concluded that the level of relationship between the human talent management variable and the work environment is 0.626, and the correlation is positive to some extent, and the level of significance = 0.000, and it can be inferred that the better the management of human talent, the better the work environment will be.

Keywords: Management, Talent, Work Environment.

I. INTRODUCCIÓN

A escala internacional, según el informe planteado por la OIT (2018), la ordenación de los medios humanos en las organizaciones de las naciones avanzadas, caso Rusia, EE.UU., China, Canadá, Inglaterra, Francia y Alemania está focalizada en brindar los instrumentos necesarios para el óptimo funcionamiento de sus empleados, como entornos positivos, atenciones, tratos favorables, mejoramiento y fortalecimiento, así como una adecuada retribución. Así también, de acuerdo al mismo reporte, 87.74% de organizaciones se interesan por esto. En tanto que, en las naciones insuficientemente desarrolladas, resultado del informalismo y corrupción, solo 15.3% de instituciones y entidades se interesan por potenciar la ordenación de los medios humanos, logrando que no haya el entorno de trabajo en los empleados. Asimismo, un análisis efectuado por la Revista Harvard Business Review del año 2017, ejecutado a 20.000 empleados globales, manifestó que el 56% de sondeados afianzaron que no se perciben estimados y respetables por sus dirigentes y la empresa donde trabajan. Lo cual están repercutiendo desfavorablemente en sus rendimientos, su focalización, su emotividad, su beneplácito y ambiente de trabajo.

En el ámbito nacional, el MINEDU, hoy en día viene determinando reformas en la manera de administrar la instrucción, en los desafíos más significativos que combaten las instituciones educativas es la instauración de estrategias o normativas que asisten a mejorar la dedicación del profesor y personal directivo en la I.E. mediante los cuales estos empleados pueden intervenir con los propósitos organizacionales y adecuarse a las planeaciones y programas de la institución, es de esta forma que el ambiente de trabajo en las I.E. y en las UGEL conforma un tema de relevancia para ser estudiado. (Cairo, 2019)

A nivel local, en la UGEL, específicamente en las instituciones escolares de Lima se observa que no hay empeño institucional en los directores y planicie docente dado que estos no se sienten contentos con el ambiente de trabajo, así también, las estimaciones a los trabajadores no son claras existiendo profesores con cierto favoritismo, así también no se muestran vinculaciones intrapersonales apropiadas entre los empleados que trabajan en los centros educativos, la problemática se focaliza en que los directores aplican sus opiniones y nociones

Inciendiando desfavorablemente la relación con los profesores y por último, el centro educativo no elogia el trabajo de sus profesores.

Referente a la GTH en la UGEL, se ha estado notando que hasta hoy en día, no se ha provocado a integridad la realización de sus labores o la observancia de sus obligaciones y facultades en su centro laboral, se muestran varios problemas como las insuficiencias mostradas mes tras mes en el desembolso de las retribuciones y subsidios a sus empleados tanto en labores como ganancias de la UGEL y de las I.E. que esta unidad administra, así también la desactualización de los expedientes y categorías de los empleados de la UGEL de Lima y las I.E. a su mando por la ineficiente ordenación y carencia de preservación, así también no se realizan los expedientes que se ajusten; mala administración en la ejecución de competencias de los empleados de la unidad; no se realizan adecuadamente las labores vinculadas con los procedimientos de estimación para unirse y tener acceso a la carrera pública magisterial, así también estimar su rendimiento y las probables escaladas de los empleados, en el marco del régimen actual y de sus facultades; no se atiende lo establecido en el cuadro jurídico del régimen directivo de ordenación de medios humanos en cuanto al reclutamiento, penalización y destitución de empleados; probablemente esto acarrea a un negativo ambiente de trabajo, funcionarios estatales no empeñados con la labor directiva el cual posee como fin el proporcionar una asistencia en condición a los destinatarios de nuestra sociedad educacional que comprende la UGEL.

Así, con la realidad descrita, se identifica el problema general: ¿cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Ugel Lima 2022? Donde se entienden las siguientes cuestiones específicas:

a) ¿Cuál es la relación entre la inclusión humana y el clima laboral en Ogil Lima, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la situación humana y el ambiente laboral en Ogil en Lima 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la recompensa humana y el clima laboral en Lima 2022?

Por último, la actual indagación posee como justificación teórica: posibilita el aumento de información teórico científico vinculado con la GTH y el ambiente de trabajo; que serán estudiados internacional y nacionalmente, hallándose todavía de forma ineficiente en diversas entidades, se hallaron más indagaciones en el ámbito

Nacional. Así mismo, la justificación práctica: mostrará si la GTH se vincula con el ambiente de trabajo. Así mismo, expondrá la relevancia de poseer una apropiada designación, cualificación y progreso de los individuos que forma parte de una organización a la vez que al poseer todo ellos bien determinado se conseguirá un ambiente de trabajo, la demostración mostrada en la actual indagación sobrelleva la importancia del entorno de trabajo, ambiente de trabajo y liderazgo para un óptimo rendimiento.

Finalmente, la justificación metodológica: porque hará admisible el uso y potenciamiento de la pertinencia mediante el juicio de expertos que se efectuó a los formularios de GTH y ambiente de trabajo para que de esta forma se fomenten de manera corriente para estimar los componentes de integración de empleados, nombramientos de empleados, compensación, promociones, retención y supervisión de empleados y otros entornos de trabajo

Además, se desarrollará el siguiente objetivo general: definir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Ugel Lima 2022. Por otro lado, tenemos metas. Específicamente: a) Definir la relación entre inclusión humana y ergonomía en Ugel en Lima, 2022. b) Definición de la relación entre el comportamiento humano y el ambiente laboral en Ogil en Lima, 2022. c) Definición de la relación entre la recompensa humana y el ambiente laboral en Ogil en Lima, 2022

Es así Como se formula la hipótesis general: Existe una relación significativos entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Ugel de Lima 2022. Se consideran hipótesis específicas: a) Sí relación significativa entre la actuación de personas y el clima laboral en la Ugel de Lima, 2022. b) Existe una relación significativa entre el comportamiento humano y la ergonomía para Ugel en Lima, 2022. .c) Existe una relación significativa entre la recompensa humana y la ergonomía en Ugel en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizaron diferentes y reconocidos contextos internacionales: Alvear y Llanos (2017) para analizar el impacto de un enfoque de gestión del talento humano en el entorno de negocios de las aseguradoras regionales - Método Cuantitativo de NOVA Ecuador S.A. No empírico, descriptivo y transformador. Resultado El empleo del ingenio humano en la organización no es el resultado de una planificación específica, ya que sólo el 10% de los empleados lo son como resultado. Además, el 90% de los procesos de contratación se ocupan de puestos de trabajo emergentes. Conclusión sobre la gestión del talento, ayuda a mejorar el clima laboral, ya que las políticas internas pueden ser aplicadas por los líderes, para promover un mejor clima laboral.

I. Farías et al. (2021) para analizar el impacto de GTH en el clima laboral de los empleados en empresas manabitas. Metodología estándar estudio: revisión narrativa, bibliográfica e investigación exploratoria. Resultados la problemática más habitual que repercute a las empresas son las problemáticas de alternancia, adiestramiento, planeaciones directivas inapropiadas con una prevalencia de 65%. Conclusión Hoy en día, la GTH es un asunto que importa en gran escala a las empresas de distintos ámbitos, porque, la apropiada operación de esta incide en el ambiente de trabajo, clima laboral y oir ende en la mejora dela producción.

II. Ahmadi et. Alabama. (2021) El objetivo de investigación de Ai fue modelar los factores que influyen en los resultados de la gestión del talento para los profesores de secundaria en Ardabil. Metodología utilizó un estudio de caso donde se recogieron y estudiaron información cualitativa, después según los hallazgos, información cualitativa. La demografía fueron profesores de secundaria en Ardabil. Resultados indicaron que la competencia mediante tácticas de GTH, elementos simultáneos y la autonomía del colegio cuentan con una influencia favorable. Esto tiene que ver con el progreso institucional. Para concluir, señaló que la gestión del talento ayuda a seleccionar a los empleados ideales y cuando estos empleados se integran a la organización, se deben seleccionar nuevos empleados proactivo y debe de saber trabajar en equipo con la finalidad que aporte al grupo y mejora el desempeño laboral y clima donde se trabajará.

haruna y (2020) con el objetivo de identificar la relación entre la gestión del

talento y el desarrollo del liderazgo docente. La información metodológica se estudió mediante estadística descriptiva e inferencial con SPSS v.23 y Smart PLS v.3. Realizó una encuesta con 473 maestros de una escuela en Malasia. Sus resultados fueron que había una elevada vinculación entre los ejercicios del ingenio y dirección, y la tarea de profesores. Así se concluyó que mediante una apropiada ordenación del ingenio se logran cambios favorables en la dirección del profesor en los colegios, así mismo el buen líder hace, que recompensen de manera efectiva a sus colaboradores, cuando se menciona recompensa se refiere a las palabras de aliento que motiva al trabajador y esta mejora el clima laboral.

. Palma (2021) objetivo diagnosticar el clima laboral mediante la recopilación de información sobre la dinámica interna del distrito administrativo de una unidad educativa ubicada en Guayaquil para identificar oportunidades de mejora Metodología indagación mixta: cuantitativa y cualitativa. Resultados, así como conoce el esquema institucional, los índices de muy en consonancia y en consonancia son de alrededor 91% y 94% de sondeados. Conclusión reconocieron las caracterizaciones del ambiente de trabajo. Se encontraron puntos fuertes y débiles. En los puntos fuertes se posee que en la magnitud estructura, hay seriedad, procedimientos, se conocen los dirigentes y jefes directos, siendo un gran punto fuerte, además la selección del personal incorporado cumple con el perfil para mejorar el clima laboral.

En el ámbito de contexto país tenemos: Mendoza (2021) para determinar la relación entre GTH y el clima empresarial en una empresa de mensajería, Magdalena del Mar - Perú 2020. Enfoque cuantitativo, diseño correlacional descriptivo, no experimental. Resultado de 100 % de sondeados, 90,1 % indicó totalmente en consonancia que la organización fomenta la contratación de ulteriores asociados a través de medios favorables y provechosos para cada uno. Conclusión la GTH se vincula considerablemente con el ambiente de trabajo, ello se resalta por medio de una vinculación de Spearman, siendo la resultante $r=0.921$ Conopuma (2022) tiene como objetivo determinar la relación entre GTH y competitividad en las instituciones educativas de la Ugel 15,

Huarochirí - 2021. Su enfoque es cuantitativo, fundamental, no empírico y de ciclo horizontales e interconectados.

Los resultados establecieron la vinculación considerable entre la GTH y concurrencia en las I.E., debido a que consiguió una vinculación de Spearman 0,723. Su Conclusión fue a superior concurrencia se obtendrá superior GTH de los profesores de las I.E.

Flores (2022) tiene como objetivo establecer la relación entre GTH y el desarrollo educativo de la educación básica continua en la UGEL 04 2021, tiene una metodología de tesis asociada y un diseño seccional no experimental e indica Que estudia la asociación entre volatilidad por el cual del test de Spearman mostró un Rho de 0,269 y p valor de 0,004. Conclusión no hay una vinculación inmediata entre el reclutamiento de empleados apropiada y el progreso de profesores en la en la enseñanza elemental regular. Existe una vinculación inmediata y perceptible de la disponibilidad del ambiente organizacional y el progreso de profesores en la enseñanza elemental regular.

Cunya (2021) tiene como objetivo establecer una relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Piura. Su metodología es de diseño no experimental y correlativo. Los resultados se pueden observar en los índices de Kolmogorov – Smirnov, son considerables en la puntuación de la fluctuante: ambiente de trabajo y sus magnitudes, mientras que en la puntuación de los índices de la fluctuante dedicación institucional y sus magnitudes, no lo son. En la conclusión se pudo determinar una vinculación inmediata y considerable entre el ambiente de trabajo, en la dedicación institucional de los asociados de una organización de Piura, y el mejoramiento económico hace que los trabajadores queden más tranquilos y mejore el clima laboral.

Saldaña (2020) con el objetivo principal de identificar la relación entre el clima laboral y la motivación de los empleados en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Bambamarca. Metodología, tipo y diseño de la investigación no experimental correlacional -transversal. Los resultados hacen referente al enfoque del ambiente de trabajo, 8 % de empleados observa como apropiado, el ámbito en el que laboran, mientras que un considerable 92% de empleados sondeados le es irrelevante esta realidad. En la conclusión hay vinculación favorable, elevada y

perfecta entre el ambiente de trabajo y la incentivación de los empleados de la I.E; esta vinculación constituye un 0.999 de acuerdo a la resultante estadística de Spearman.

De igual forma se desarrolló como base teórica para la Variante 1: GTH (Gestión del Talento), Chiavenato (2009), menciona que la GTH, alude al grupo de normativas y funciones que requieren para conducir puestos directivos vinculados con individuos o medios; implementando procedimientos de contratación, designación, cualificación, retribuciones y estimación de rendimiento". La gestión del talento se define como un conjunto de prácticas organizacionales diseñadas para atraer, desarrollar, implementar y retener el talento., así como la gestión de la carrera para alcanzar las demandas futuras, con el objetivo de conseguir el individuo adecuado en el trabajo adecuado (Torres, 2018). Las prácticas de gestión del talento se elaboran como una progresión de los recursos humanos para ganar competitividad y, en la actualidad, se ha convertido en un área de preocupación para la organización para gestionar el talento de manera eficaz y eficiente (Achi y - Sleilati, 2016).

La gestión del talento está concebida como un pilar de la gestión de los recursos humanos, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales a través de empleados talentosos (Castro et al., 2020). Para que las organizaciones compitan en el entorno empresarial actual, deben diseñar prácticas adecuadas para atraer el talento a través del reclutamiento y la selección, desarrollar a los individuos con talento para que cumplan con los requisitos de habilidades actuales y futuros, gestionarlos y retenerlos para que sean más capaces de gestionar competencia (Alruwaili, 2018). Para que todas las organizaciones consigan ser más competitivas que otros competidores, es necesario que los empleados con talento tengan un buen rendimiento (Ramírez et al, 2018). Por lo tanto, el rendimiento de los empleados es el resultado creado por la acción del individuo durante un tiempo específico para cumplir con la tarea deseada o capacidad de la persona Para alcanzar los objetivos organizacionales (Dixi Dean, 2018).

Dimensión 1: Uniendo a la gente: Chiavenato (2009): Chiavenato 2009) destaca lo que el camino que conlleva al acceso en la institución, es la puerta de acceso que sólo se abre para los aspirantes que poseen caracterizaciones y facultades

individuales que se adecúan a las que imperan en ella (Casana y Carhuancho, 2019). Las instituciones disponen de estrategias de filtraje, que cifran las caracterizaciones requeridas y cruciales para conseguir sus fines y su cultura interior (Romero y Salcedo, 2019).

Incorporación a las personas es un proceso por el cual la empresa busca identificar aquellos postulantes que ingresan para que de esa manera el tener en cuenta sus habilidades destrezas y valores se adecuen a determinados puestos entanto lo requiera la organización (Anastasio et al, 2020). Es importante tener en cuenta que todas las organizaciones poseen métodos que permiten filtrar tales habilidades (Castro y Delgado, 2020). Por lo que codifican las características más importantes y deseables para que nuestra cultura interna puedan alcanzar los objetivos de la empresa, motivo por el cual las personas que escogen deberán poseer en gran medida las habilidades que la empresa necesita (Jyoti y Sharma, 2015).

Para poder realizar el proceso en mención es necesario hacer saber en el mercado laboral, que la empresa busca personal nuevo con rasgos y conocimientos determinados (Jara et al, 2018). Esto se realiza mediante el reclutamiento por la cual la organización establece propuestas en el mercado de trabajo enviando señales de oportunidad para empleos a candidatos determinados y que serán evaluados por parte del mercado de recursos humanos (Mkamburi y Kamaara, 2017).

El proceso de incorporación a las personas es también conocido como integración de personal, proceso por el cual las organizaciones incorporan a los empleados al trabajo fundamentando sus asignaciones en pro de conservar el talento necesario que para la estructura organizacional (Ramírez et al, 2019).

Resulta necesaria por lo cual es importante conocer no solo las normas sino también cumplimiento de las políticas de la empresa (Muriithi y Makau, 2017)

Dimensión 2: Colocación de las personas: Chiavenato (2009) Se establecen con la finalidad de generar algo, como asistencias, mercancías o alguna otra cosa. Emplean fuerza humana y no humana para convertir los productos básicos en mercancía finalizada o en asistencias proporcionadas (Barrios et al, 2020). Si bien las instituciones tienen pertrechos tangibles e intangibles, como edificaciones, pabellones, maquinarias y equipos, recintos, escritorios, expedientes (Realpe, 2020).

El proceso de colocación de las personas permite escoger a aquellos postulantes que posean rasgos y conocimientos que la empresa desea puesto que es necesario realizar una selección adecuada y precisa para poder establecer a personas indicadas en el puesto correcto en un momento oportuno (Ndolo et al, 2017). Las personas deben ocupar aquellos puestos o cargos en la organización cumpliendo con características y condiciones que sean necesarias para que de esa manera el rendimiento se incremente y la producción crezca (Briones y González, 2019). Este tipo de procesos que permiten colocar a las personas en algunos casos son obsoletos y rudimentarios más en otros resultan refinados y complejos (Taha et al, 2015).

Para los trabajos humanos, el desempeño se evalúa observando sus habilidades en períodos que describen o reemplazan el desempeño individual y a sus diversas formas (Mendivel et al, 2020). Esto se realiza, para colocar de acuerdo a las actividades que se necesitan en la organización, al personal que mejor habilidad tenga desarrollada para ocupar el puesto y con ello procurar el alcanzar los objetivos y realizar las funciones (Ewerlin y Süb, 2016).

Dimensión 3: Recompensar a las personas: Chiavenato (2009) es un componente esencial para motivar y motivar a los empleados de la empresa. Institución, siempre que los propósitos institucionales sean logrados y las metas personales sean complacida. Por este motivo, los procedimientos para proporcionar retribuciones resaltan entre los primordiales procedimientos directivos del sector de RR.HH. dentro de las instituciones (Armesto y Montes, 2020).

El recompensar a las personas significa otorgar un reconocimiento, premio y una retribución a determinado empleado por los servicios que realiza o desempeña (Bendezú, 2020). Este es un elemento esencial que permite a las personas recibir recompensas como parte de su retroalimentación y valoración de su desempeño dentro de la organización (Tanwar y Prasad, 2016).

Es importante tener en cuenta que cada persona tiene diferentes motivaciones es necesario fortalecer las formas de comunicación y reconocer el factor que hace que los trabajadores tengan un mejor desempeño para que de esa manera se pueda reconocer y comprender aspectos que es valorado por el trabajador y que lo incita a desempeñar una mejor labor (Pawirosumarto et al, 2017).

Reconocer el esfuerzo del trabajo que desempeñan los empleados para mantener un compromiso, es el motor en el campo productivo de la empresa. (Calderón, 2020). Sin embargo, hoy en día muchas compañías no son conscientes del valor que tienen los recursos humanos y por lo tanto no observan con detenimiento el sistema de recompensas y generar un ambiente laboral adecuado que provee a los trabajadores de un estímulo constante para incrementar las ganancias de la empresa (Mestanza, 2019).

Muchas veces estos factores no son observados, debido a que las empresas son pequeñas y, por lo tanto, presentan una menor cantidad de equipos (López, 2018). Sin embargo, la recompensa se establece como una retribución que permite reconocer el servicio recompensa que puede ser observada en la remuneración, es un proceso que pone cualquier forma de pago que es entregada al trabajador y deriva directamente de su empleo (Quispe y Vera, 2018).

Así también, se presentó la Variable 2: Clima Laboral: Bordas (2016) hace alusión al entorno laboral, señalado por un grupo de rasgos palpables y no palpables que están imperantes de manera razonablemente constante en una establecida institución, y que incide a las posturas, incentivación y actuación de sus integrantes y, por ende, al rendimiento de la institución.

El clima laboral es un concepto que se condiciona por factores como la percepción y las características propias que tienen los empleados, así como acciones que la empresa realiza. Entonces, viene siendo aquel ambiente en el cual los trabajadores llevan a cabo sus funciones y se desempeñan productivamente (Pilligua y Arteaga, 2019).

Es importante tener en cuenta que para contar con un clima laboral que mejore la productividad de los empleados deberán establecerse métodos de resolución de conflictos que permitan evitar que cualquier conflicto que suscite al punto de interrumpir las labores de los empleados (Zamin y Hussin, 2021)

. Es importante además generar un sentimiento de pertenencia ya que esto permitirá un mejor afianzamiento y compromiso por parte del trabajador hacia las ganancias mayores para la compañía. Es importante ya que al descuidar el clima laboral la empresa se arriesga a que su talento se pierda por lo que debe procurar retener el talento humano (Huatia y Loza, 2018).

Existe el ambiente físico y la relación personal entre los dos trabajadores que influyen en el ambiente de trabajo, en el caso del ambiente físico, ha jugado un papel importante en la empresa desde entonces debe procurar brindar salubridad, seguridad y las condiciones climáticas adecuadas para que de manera los trabajadores puedan desempeñarse de forma tranquila (Huirong y Jogging, 2020). Las relaciones interpersonales, se debe observar el comportamiento que el individuo tiene con su entorno ya que éste resulta de las relaciones que generan los empleados con otros empleados y que en muchas ocasiones pueden no tratarse de relaciones creadas en el mismo centro laboral sino problemas que se llevan a cabo en su hogar y qué son llevados al trabajo (Sánchez y García, 2017).

Dimensión 1: Perspectiva estratégica: Según Bordas (2016), se comprueban exhaustivas transiciones en los valores, la configuración, los procedimientos y las formas de conducción de las instituciones, como resultado de las grandes variaciones en el ámbito en que éstas intervienen: ascendente intrincación de lo financiero, mundialización e interrelación de los mercados, elevados grados de competencia, integración en masa de novedosas tecnologías. La perspectiva estratégica viene siendo una disciplina que permite anticiparse al futuro mediante la aplicación de acciones que permiten observar y procurar una predilección a largo plazo para aplicar estrategias necesarias que permitan influir tal predilección y modificar el futuro de la empresa (Sierra, 2020). mediante la perspectiva estratégica se pueden explorar no solo posible sino también probables evoluciones de la institución evidenciando con ello las problemáticas que pueden llevarse a cabo en un mediano o largo plazo en ese tipo de situaciones influyen variables en la evolución y se tienen en cuenta diversos comportamientos para los cuales se aplicarán estrategias específicas mitigando el Impacto del problema (Gutiérrez y Gonzáles, 2018)

Con frecuencia hacemos referencia la perspectiva estratégica como una prospectiva ya que se habla de una anticipación una reflexión prospectiva referida al que podría pasar ocurrir dentro de un tiempo y qué es lo que se puede hacer para poder llevar a cabo y sobreponerse ante determinados inconvenientes (Andriani et al, 2018). Siendo lo más importante en la prospectiva que se establezca un tiempo de acción que permita un desempeño colectivo para aplicar estrategias

Aportando actitudes y orientaciones a un abordamiento de análisis mediante uso de instrumentos y técnicas para la solución de los problemas futuros (Pérez, 2020).

Dimensión 2: Dirección estratégica: De acuerdo a Bordas (2016), se diferencian 5 fases en el desarrollo de los sistemas de conducción, desde la conducción por control de los años 50, propia de ambientes fijos, con variación lentas y sencillamente previsibles, hasta la gestión normativas como actualmente la comprendemos, propia de ambientes cada vez más agitados o variables en que se vuelve crucial una conducta que posibilite identificar con celeridad las alteraciones del ambiente y dar réplicas inmediatas y ágiles, casi en «Tiempo real» a los desafíos tácticos propuestos y a las posibilidades incipientes.

La dirección estratégica es un proceso por el cual la empresa fórmula estrategias referidas al desarrollo para que de esa manera exista mayor competitividad y rendimiento (Teng et al, 2020). Con ello la empresa busca obtener mayores participaciones y rendimientos superiores al promedio, las actividades principales que desarrollan los administradores son relevante porque dirige las operaciones de la empresa y permite el establecimiento de criterios para que funcionen como una directriz en el desarrollo del trabajo de la organización (Sierra, 2020).

La dirección estratégica se lleva en primer lugar definiendo el concepto de negocio que permite evaluar la visión que busca alcanzar la organización y transformar la misión en los objetivos que puedan ser evaluados con el resultado de las ganancias y prospecto esperado de los resultados (Chen et al, 2018). Esto permitirá elaborar estrategias globales e inteligentes para facilitar el logro de las metas u objetivos propuestos por la empresa implantando además estrategias eficientes y eficaces (Pérez, 2020).

La dirección estratégica se encarga de diseñar estrategias direccionadas a que la empresa señale resultados relacionados al proceso de planeación es importante saber que las estrategias se componen de un elemento proactivo y un elemento reactivo (Carnevale y Hatak, 2020). Siendo el elemento proactivo en el que se implica anticipar hechos del futuro estableciendo estrategias o políticas que podrían aplicarse en situaciones específicas más adelante (Brooks et al, 2021). El elemento reactivo es aquel que permite la empresa responder ante una amenaza u

oportunidad como parte de una estrategia ante una experiencia vivida (Gutiérrez y González, 2018)

La empresa responde ante una amenaza u oportunidad como parte de una estrategia ante una experiencia vivida (Gutiérrez y González, 2018)

Dimensión 3: Medición de competencias: Bordas (2016), nos indica la organización, las pautas de facultades de sus dirigentes que constituye una óptima manera de poseer datos acerca de su patrimonio competente. De igual forma de cualquier organización actualiza los sistemas de información económica, tendría que ser aptos de poseer datos importantes y al día acerca de su fundamental activo, el ingenio de los empleados que en ella laboran. (p. 73)

La medición de competencias es un proceso que permite evaluar la competencia de los trabajadores que conforman la empresa esta retroalimentación puede llevarse a cabo de forma anónima para colegas supervisores o partes interesadas lo que permite observar de forma integral las fortalezas de los trabajadores y las áreas en las que se debería mejorar el desempeño laboral (Gamboa et al, 2020)

Con la medición de las competencias se establece un crecimiento no solo individual sino también organizacional puesto que con ellos se pueden descubrir talentos y objetivizar la información relacionada a las debilidades y fortalezas que poseen los trabajadores propiciando la creación de un ambiente laboral adecuado. (Gamboa, 2019)

La medición de competencias es un proceso por el cual las personas de forma voluntaria pasan por una evaluación que permite la comparación de sus conocimientos, habilidades, desempeño y actitudes relacionadas a un perfil ocupacional determinado (Cummings et al, 2018). Este proceso se realiza atendiendo al grado de desempeño en una escala de logro que permite evaluar la mejora o retroceso en las habilidades de los trabajadores con relación a la mayor o menor producción y ganancias de la empresa (Gamboa, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño y tipo de investigación

Tipo

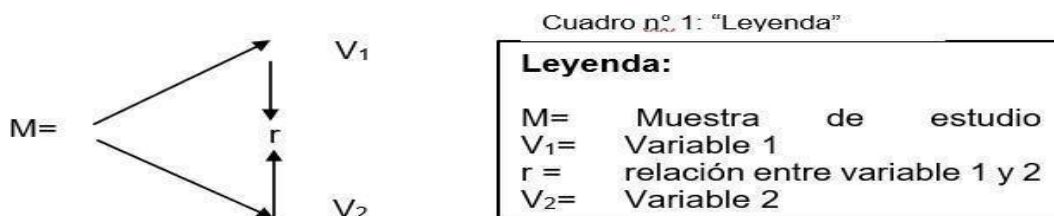
Esta investigación es de tipo básica, ya que se centra en una investigación vinculada y repercutido que provoca la fluctuante 1 designada como GTH en la fluctuante 2 designada al ambiente de trabajo de una Ugel de Lima, 2022 (Concytec,2018).

Diseño

El diseño de la indagación es no experimental, puesto que realizará la indagación sin caer en la alteración de la fluctuante a analizar facultades administrativas (Alarcón y Villa, 2017); focalizándose en la designación y vigilancia del proceso en su naturaleza para después pasar al procesamiento de la información recogida. (Hernández et. al., 2018).

Un estudio no experimental sustenta su indagación en la no manipulación de las variables, esto quiere decir, que el investigador no influye en el tratamiento de la información ni de las personas que son sujeto de estudio. Cada variable y la muestra es analizada dentro de un entorno natural.

Según el objetivo, esta investigación tiene un nivel correlacional. Palomino (2019) argumenta que los estudios correlativos indagan sobre la relación que puedan tener dos o más unidades temáticas, además, se permitir conocer no solo la relación sino el tipo de relación ya sea esta indirecta o directa (Hernández, et al, 20114).



La investigación es de enfoque cuantitativo. Hernández et al (2014) explica que se trata de un paradigma donde se pondera la objetividad basada en la evidencia

sobre la subjetividad, es por ello que los estudios cuantitativos adoptan un desarrollo estructura y tienen a la estadística como su principal herramienta para demostrar resultados.

Asimismo, se aplica el método deductivo el cual es una inferencia que implica sacar conclusiones generales para obtener explicaciones específicas. El método comienza con un análisis de axiomas, teorías, leyes, principios, aplicaciones comunes y validez comprobada, para aplicarlos a soluciones o hechos específicos (Bernal, 2016)

3.2 Operacionalización de la variable.

Las variables son enunciados o afirmaciones que se pueden medir, para una encuesta existen dos variables.

V1 = Gestión del talento V2 = Violencia de género

Variable 1: Gestión del talento Definición conceptual

Alude al grupo de normativas y funciones requeridas para conducir puestos directivos vinculados con individuos o medios; implementando procedimientos de contratación, designación, cualificación, retribuciones y estimación de rendimiento (Schiafinato, 2009).

Definición de proceso

La variable gestión del talento incluye personas con 3 dimensiones: acercar a las personas a través de 3 métricas, la dimensión ubicar a las personas con 3 métricas y la dimensión 3: recompensar con tres índices, incluidos en un instrumento de 20 preguntas con escala ordinal, porque el tipo de respuesta sería con método Likert para la variable 1, nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); Casi siempre (4) y siempre (5), las variantes son cualitativas, ya que esta herramienta ha sido validada por 3 expertos en la materia.

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual

Hace alusión al entorno laboral, señalado por un grupo de rasgos palpables y no palpables que están imperantes de manera razonablemente constante en una establecida institución, y que incide a las posturas, incentivación y actuación de sus integrantes (Bordas, 2016)

Definición operacional

La variable Clima laboral, se encuentra conformada en 3 dimensiones: Perspectiva estratégica, con 3 Indicadores, la dimensión Perspectiva estratégica con 3 indicadores y la dimensión 3: Medición de competencias con tres indicadores, estuvo conformado por un instrumento de 20 preguntas con la escala de medición ordinal, porque el tipo de respuesta será con el método Likert para la variable 1, Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5), variable de naturaleza cualitativa, así mismo este instrumento fue validado por especialistas en el tema.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

La actual investigación posee al personal directo de una UGEL de Lima, siendo 136 trabajadores.

Muestra

Se determina como el subgrupo o parte de representación de la población a analizar. La investigación posee una muestra de 100.36 redondeado 100 trabajadores, la cual fue recogida basándose de la posterior información:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = tamaño de la población Z = Nivel de confianza
P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción) Muestra

= $Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$. / Donde: Z = Nivel de confianza (95%)

Muestreo

El muestreo en la actual investigación es no probabilístico, ya que será escogido por conveniencia, centrándose en un sector determinado para recoger las resultantes, así también, se pasará a elaborar un cuestionario para que puedan dar respuesta a los 20 ítems de ambas fluctuantes.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada es el escaneo, según Takayama (2014), cabe señalar que la técnica aplicada debe incluir un abordaje en profundidad. Por ello, cuantitativamente, la información se extraerá mediante encuesta, y cualitativamente, mediante entrevista. La diferencia entre las dos herramientas mencionada será el tipo de pregunta derivada, ya que, desde un punto de vista cualitativo, no se permiten preguntas dicotómicas o polifónicas, a diferencia de las preguntas cuantitativas. Se utilizarán técnicas de encuesta para la promoción de la investigación, ya que nos posibilita averiguar las posturas de nuestra muestra en vinculación a las fluctuantes en análisis (Hernández et. al., 2018).

3.5 Procedimiento

El procedimiento se centrará en el alzamiento de los datos para la ejecución de un cuestionario que atienden a las fluctuantes, donde cada interrogante tiene un valor establecido acorde a la escala de Likert que se ejecutará. Posteriormente, se continuará con la tabulación de los datos recogidos empleando el software de estadística SPSS V.27, así también con las resultantes que se consigan se desarrollarán las tablas y figuras.

3.6 Métodos de análisis del dato

En el caso de búsqueda, dónde se tomarán los formularios se efectuará la tabulación en el software Excel 2019 y posteriormente se harán las estimaciones requeridas que posibiliten su estudio y desplazamiento al SPSS para poder efectuar el estudio descriptivo e inferencial.

Como inicio, se analiza el nivel de confiabilidad de los cuestionarios mediante la prueba Alpha de Cronbach. Luego se aplica a la muestra determinada de participante. El análisis descriptivo está dado por las tablas de frecuencia y los gráficos, además de la tabulación cruzada. Después, se verifica la normalidad o no normalidad de los datos para luego pasar al análisis inferencial de la prueba de hipótesis Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

E Hirsch (2016) afianza que, en la indagación, la ética está aludida a las adecuadas conductas para planear, realizar las labores de investigación, por tal razón, se informan sus resultantes a la sociedad a partir de comportamientos responsables en la recolección de datos, en la elaboración de información y en la representación de estos de manera objetiva, técnica y confiable, teniendo en cuenta asimismo, las primicias de singularidad de los datos, ejecución de la reglamentación APA 7^a edición para mencionar y referir las fuentes revisadas en toda la indagación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis estadístico descriptivo de la V1 y V2

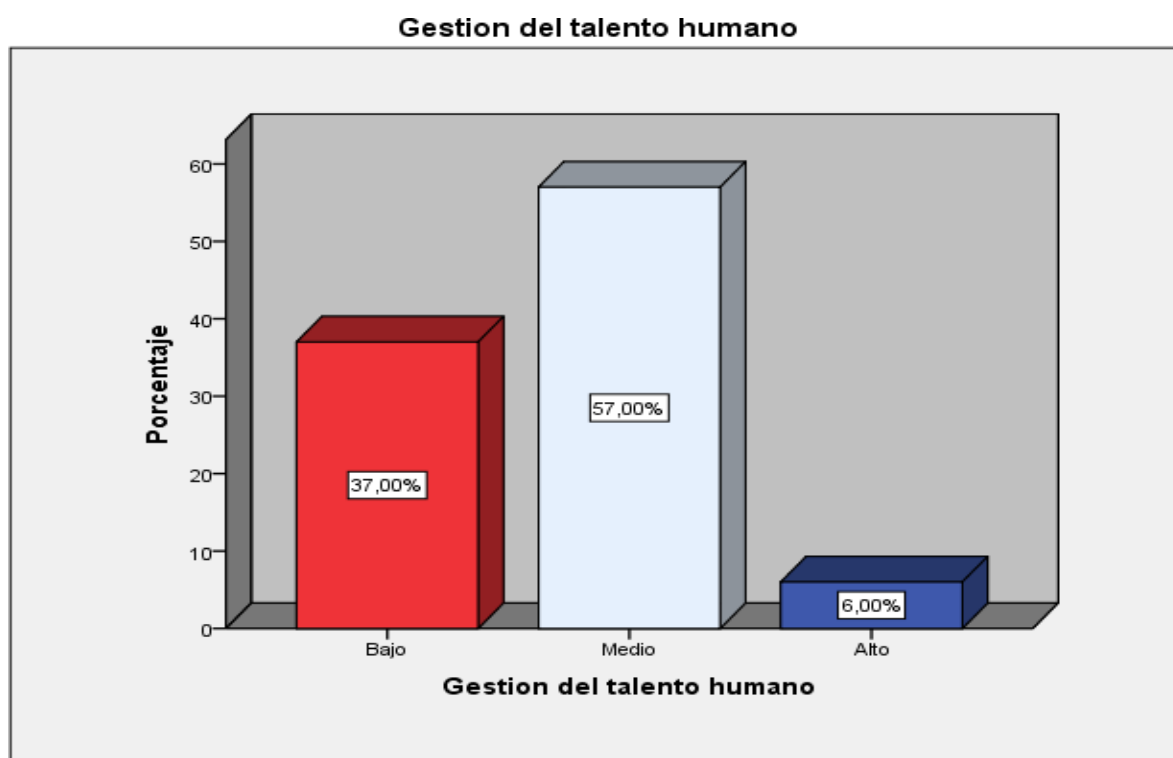
Tabla 1

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano Contenido

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	37,0%
Medio	57	57,0%
Alto	6	6,0%
Total	100	100,0%

Figura 1

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano.



Interpretación: La tabla 1 muestra que la variable gestión del talento humano es baja en un 37%, además, este indicador es en promedio 57%, y solo el 6% de los encuestados cree que la gestión del talento es baja nivel

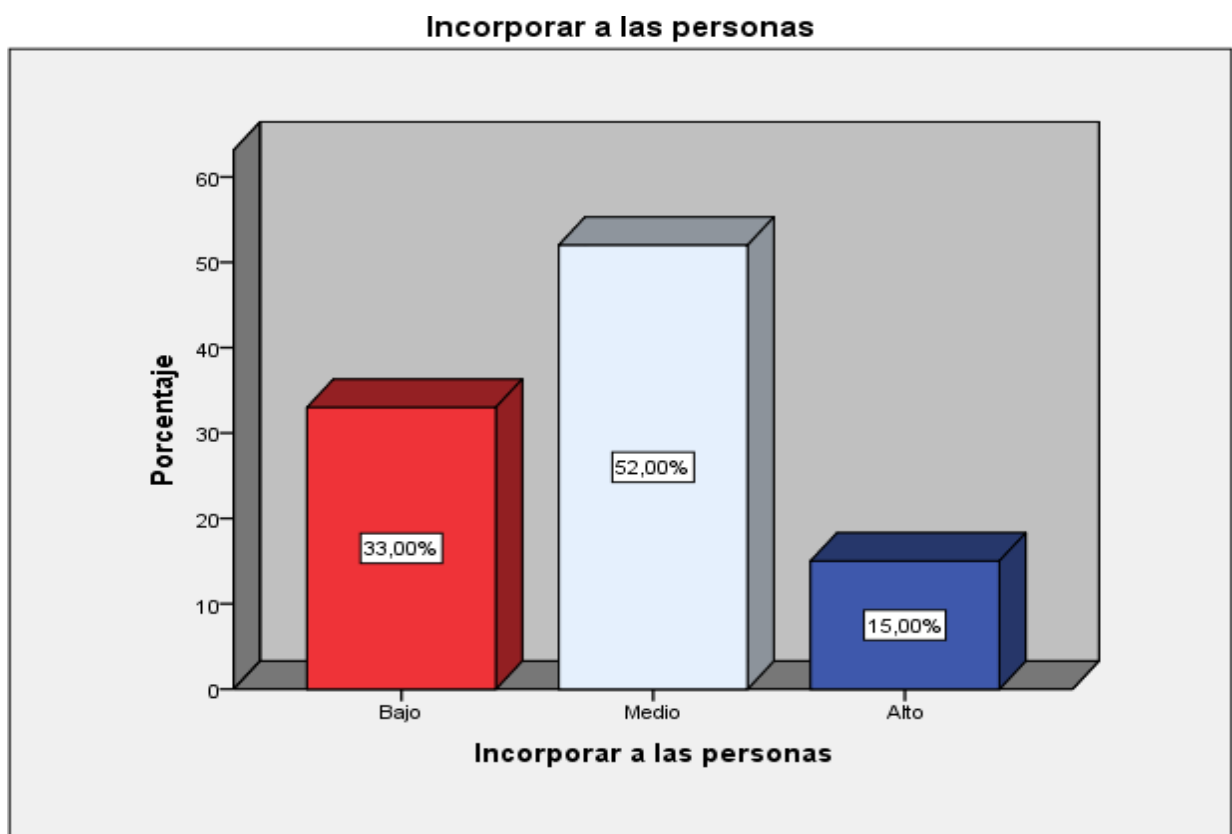
Tabla 2

Frecuencia de la dimensión Incorporar a las personas de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	33,0%
Medio	52	52,0%
Alto	15	15,0%
Total	100	100,0%

Figura 2

Frecuencia de la dimensión Incorporar a las personas



Interpretación: La tabla 2 muestra que la dimensión human matching es baja en un 33%, además, esta dimensión tiene un promedio de 52%, y solo el 15% de los encuestados dijo que human matching es alta.x

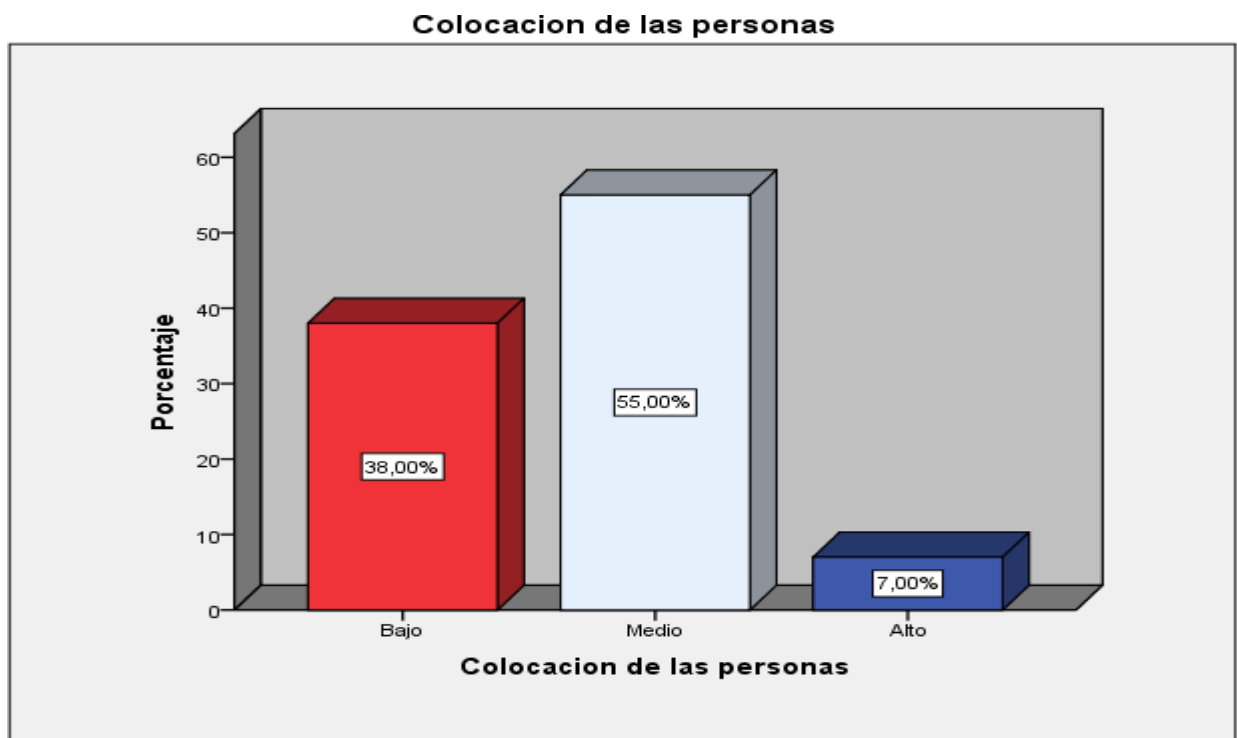
Tabla 3

Frecuencia de la dimensión colocación de las personas de la variable 1

Frecuencia		Porcentaje
Bajo	38	38,0%
Medio	55	55,0%
Alto	7	7,0%
Total	100	100,0

Figura 3

Frecuencia de la dimensión Colocación de las personas



Interpretación: La tabla 3 muestra que la dimensión de la ubicación humana es baja en un 38%, además de esta dimensión en un 55%, solo el 7% de los encuestados dijo que la ubicación de la persona es alta.

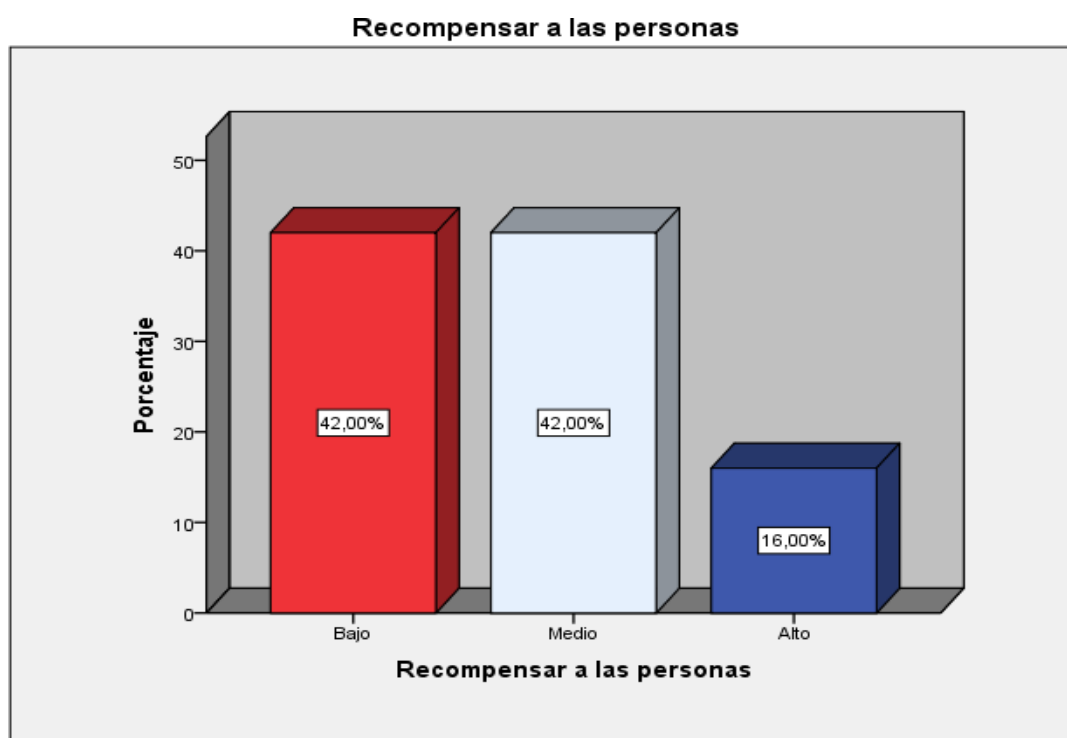
Tabla 4

Frecuencia de la dimensión recompensar a las personas de la variable 1

	Frecuencia		Porcentaje
Válido	Bajo	42	42,0%
	Medio	42	42,0%
	Alto	16	16,0%
	Total	100	100,0%

Figura 4

Frecuencia de la dimensión Recompensar a las personas



Interpretación: La Tabla 4 muestra que para la dimensión de recompensa baja del 42 %, además de que esta dimensión tiene un promedio de 42 %, solo el 16 % de los encuestados dijo que la recompensa es alta.

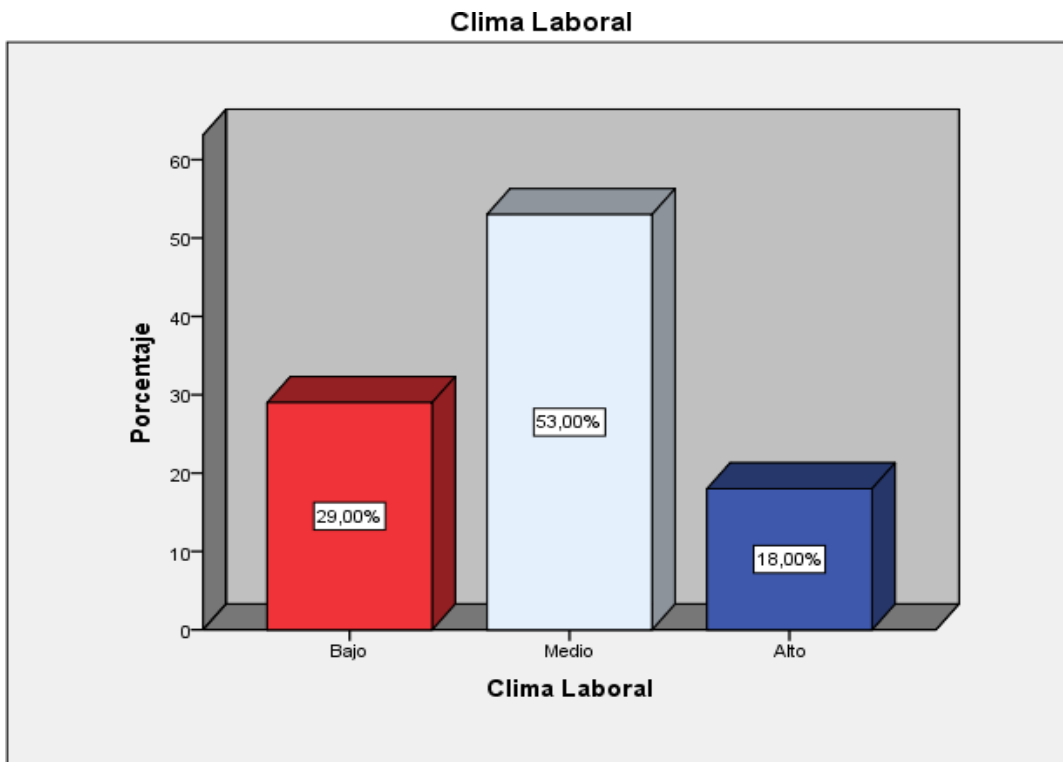
Tabla 5

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	29,0%
Medio	53	53,0%
Alto	18	18,0%
Total	100	100,0%

Figura 5

Frecuencia de la variable Gestión del talento humano



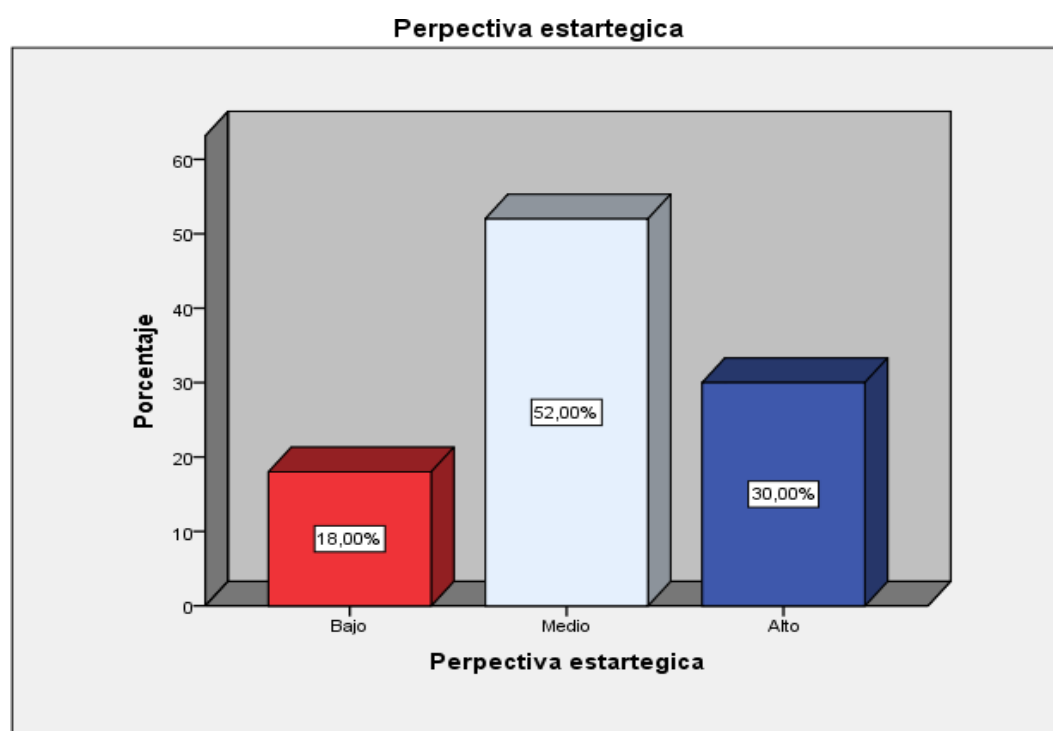
Interpretación: En la tabla 5 se observa que para el aspecto gestión del talento el 29% se encuentra en un nivel bajo, además esta dimensión tiene un promedio del 53%, y solo el 18% de los encuestados opina que la gestión del talento se encuentra en un nivel alto

Tabla 6 Frecuencia de la dimensión perspectiva estratégica de la variable 2

Bajo	18	18,0%
Medio	52	52,0%
Alto	30	30,0%
Total	100	100,0%

Figura 6

Frecuencia de la dimensión Perspectiva estratégica



Interpretación: La tabla N°. 6 muestra que la visión estratégica está en un nivel bajo del 18%, además de que este indicador está en un promedio del 52%, solo el 30% de los encuestados cree que la visión estratégica es de un nivel alto.

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión dirección estratégica de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	34,0%
Medio	52	52,0%
Alto	14	14,0%
Total	100	100,0%

Figura 7

Frecuencia de la dimensión Dirección estratégica



Interpretación: La tabla 7 muestra un bajo nivel de dirección estratégica del 34%, además esta dimensión tiene un promedio de 52%, con solo el 14% de los encuestados diciendo que la dirección estratégica es alta.

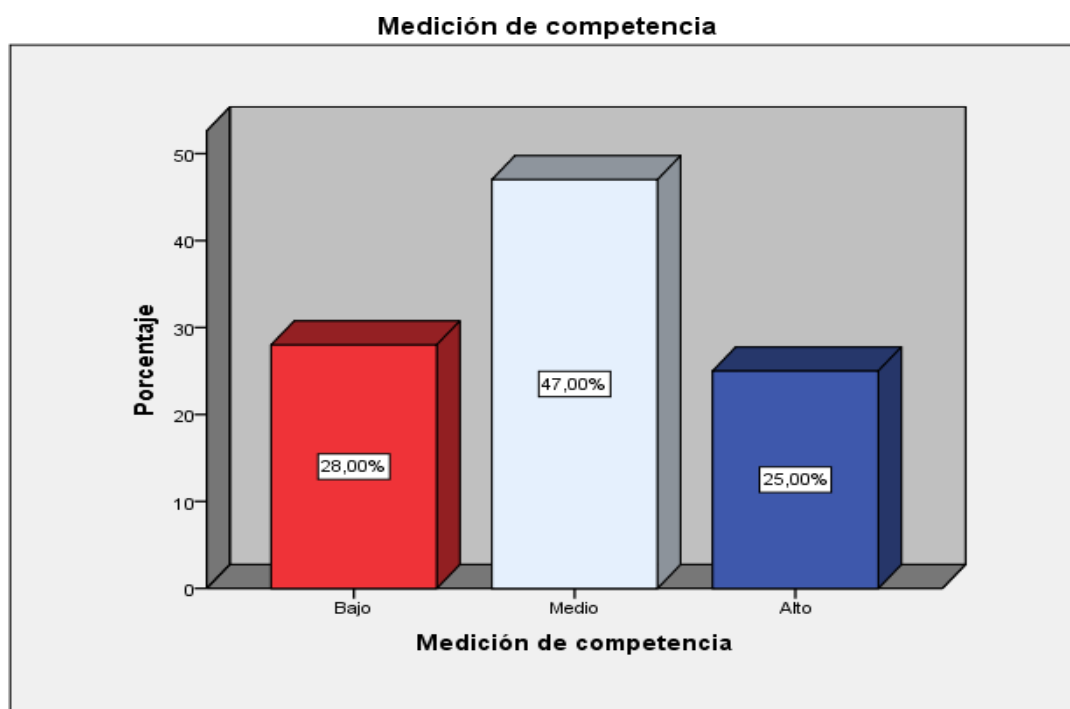
Tabla 8

Frecuencia de la dimensión medición de competencia de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	28,0%
Medio	47	47,0%
Alto	25	25,0%
Total	100	100,0%

Figura 8

Frecuencia de la dimensión Medición de competencia



Interpretación: En la tabla 8 se observa que para la dimensión capacidad de medida se encuentra en un nivel bajo de 28%, además esta dimensión se encuentra en un nivel medio de 47%, y solo el 25% de los encuestados cree que la medida de eficiencia se encuentra en un nivel bajo. nivel bajo. nivel.

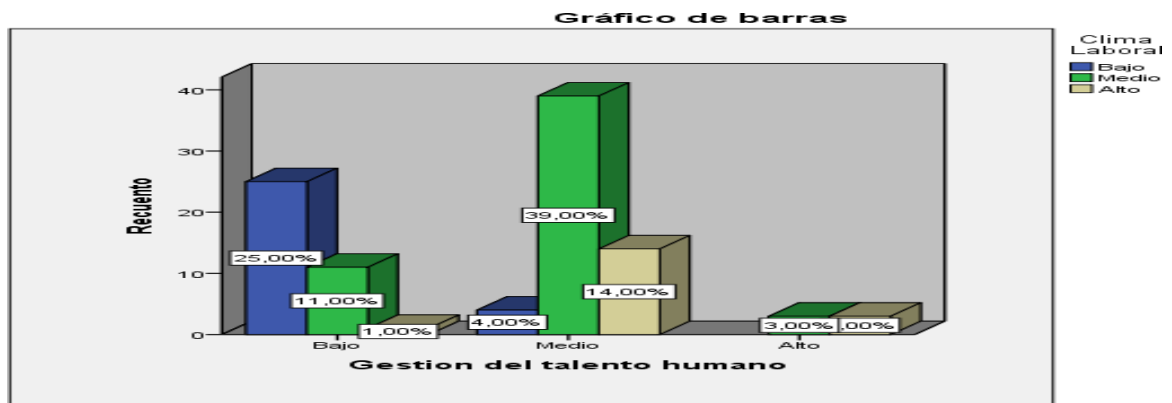
Tabla 9

Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y la variable clima

		Clima Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	25	11	1	37
		%	25,0%	11,0%	1,0%	37,0%
	Medio	Recuento	4	39	14	57
		%	4,0%	39,0%	14,0%	57,0%
	Alto	Recuento	0	3	3	6
		%	0,0%	3,0%	3,0%	6,0%
Total	Recuento	29	53	18	100	
	%	29,0%	53,0%	18,0%	100,0%	

Figura 9

Tabla cruzada de la variable gestión del talento humano y la variable Clima Laboral



Interpretación: En la Tabla 9, podemos ver que el 25 % piensa que la gestión del talento es de bajo nivel y, de manera similar, para el entorno laboral, y el mismo ranking, el 39 % piensa que la gestión del talento es de bajo nivel y medio. Calificaciones y ambiente laboral en un nivel medio, además, el 3% de todos los encuestados cree que la gestión del talento humano está en un nivel alto y el ambiente laboral está en un nivel alto, según la interpretación de la tabla, la gestión del talento bajo permite un bajo nivel de ambiente de trabajo.

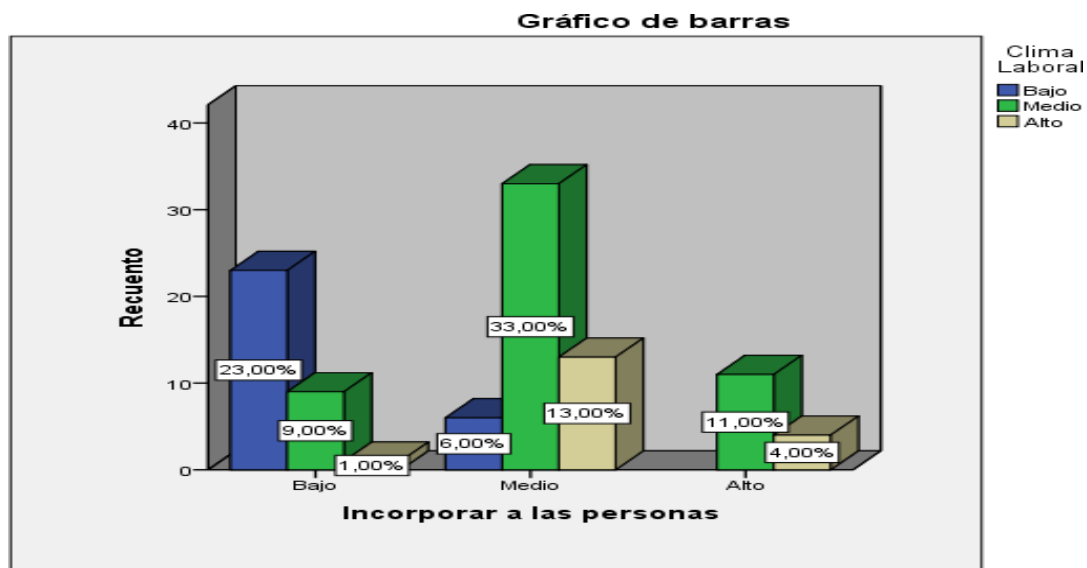
Tabla 10

Tabla cruzada de la dimensión incorporar a las personas y la variable Clima Laboral

			Clima Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Incorporar a las personas	Bajo	Recuento	23	9	1	33
		%	23,0%	9,0%	1,0%	33,0%
	Medio	Recuento	6	33	13	52
		%	6,0%	33,0%	13,0%	52,0%
	Alto	Recuento	0	11	4	15
		%	0,0%	11,0%	4,0%	15,0%
Total	Recuento		29	53	18	100
	%		29,0%	53,0%	18,0%	100,0%

Figura10

Tabla cruzada de la dimensión incorporar a las personas y la variable Clima Laboral



Interpretación: En la Tabla 10 podemos ver que el 23% indica que la mezcla de personas es baja, de igual forma en el nivel de ambiente laboral bajo, y en el mismo orden el 33% dice que la mezcla de personas es media. Y un nivel medio de ambiente de trabajo, además, el 11% de todos los encuestados dijo que la combinación de un alto nivel de personas y un alto ambiente de trabajo, según la interpretación de esta tabla, el grupo pequeño de personas permite un ambiente de trabajo deficiente.

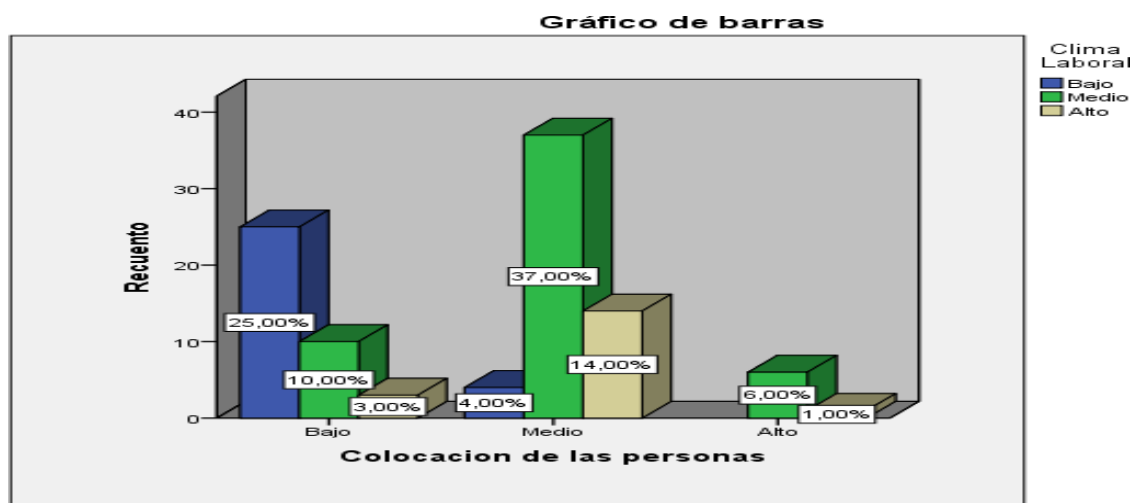
Tabla 11

Tabla cruzada de la dimensión colocación de las personas y la variable clima laboral.

		Clima Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Colocación de las personas	Bajo	Recuento	25	10	3	38
		% del total	25,0%	10,0%	3,0%	38,0%
	Medio	Recuento	4	37	14	55
		% del total	4,0%	37,0%	14,0%	55,0%
	Alto	Recuento	0	6	1	7
		% del total	0,0%	6,0%	1,0%	7,0%
Total	Recuento	29	53	18	100	
	% del total	29,0%	53,0%	18,0%	100,0%	

Figura 11

Tabla cruzada de la dimensión colocación de las personas y la variable Clima Laboral

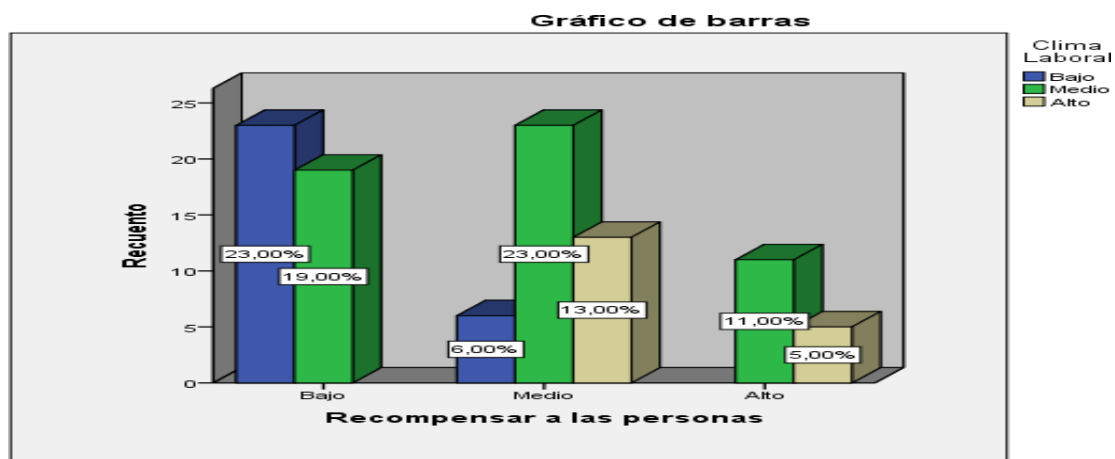


Interpretación: En la Tabla 11 podemos ver que el 25% opina que el empleo es bajo, y de igual forma el nivel de ambiente laboral es bajo, en el mismo orden, el 37% dice que el empleo es medio y el ambiente laboral es de nivel medio, además, el 6% del número total de encuestados cree que la clasificación de personas altamente calificadas y el ambiente de trabajo está en un nivel alto, según la interpretación de la tabla, la clasificación corta de personas permite un mal ambiente de trabajo.

Tabla 12 Tabla cruzada de la dimensión recompensar a las personas y la variable clima laboral.

		Clima Laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Recompensar a las personas	Bajo	Recuento	23	19	0	42
		%	23,0%	19,0%	0,0%	42,0%
	Medio	Recuento	6	23	13	42
		%	6,0%	23,0%	13,0%	42,0%
	Alto	Recuento	0	11	5	16
		%	0,0%	11,0%	5,0%	16,0%
Total	Recuento	29	53	18	100	
	%	29,0%	53,0%	18,0%	100,0%	

Figura 12 Tabla cruzada de la dimensión Recompensar a las personas y la variable Clima Laboral



Interpretación: En la Tabla 12, podemos ver que el 23% piensa que la recompensa de las personas es baja, de manera similar en un ambiente de trabajo bajo, y en el mismo orden, el 23% dice que la recompensa de las personas es media y el ambiente de trabajo es similar. El clima laboral es medio, además el 11% de todos los encuestados cree que las recompensas de los individuos son altas y el clima laboral es alto, según la interpretación de la tabla, las recompensas bajas para todos reducen el clima laboral.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,333	100	,000
Incorporar a las personas	,276	100	,000
Colocación de las personas	,318	100	,000
Recompensar a las personas	,268	100	,000
Clima Laboral	,274	100	,000
Perspectiva estratégica	,269	100	,000
Dirección estratégica	,278	100	,000
Medición de competencia	,236	100	,000

Interpretación: Se utilizó el estadístico estándar de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor a 50 personas, además de tener una distribución no paramétrica se utilizará el estadístico de Spearman.

H1 Normal en las herramientas utilizadas para las preguntas

H0 No es estándar en las herramientas utilizadas para las preguntas Gran margen de error = 0,005 Dado que el nivel de significación es inferior a 0,005, se acepta.

Prueba de contrastación de hipótesis

Tabla 14

Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la variable clima laboral

			Gestión del talento humano	Clima Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Interpretación: Como se evidencia en la tabla 14, el valor de sig fue 0,000 y rho = ,626, lo que indica que sí existe relación significativa pero moderada entre las variables gestión del talento humano y clima laboral. Con esto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Tabla 15

Correlación entre la dimensión Incorporar a las personas y la variable clima laboral

			Incorporar a las personas	Clima Laboral
Rho de Spearman	Incorporar a las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Interpretación: Según los resultados demostrados en la tabla 15, se tiene un nivel de significancia de 0,000 y un valor de Rho = ,561. Con base a esto, se explica que sí existe relación significativa y moderada entre la dimensión incorporar personas y la variable clima laboral. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 16 *Correlación entre la dimensión Colocación de las personas y la variable Clima Laboral.*

			Colocación de las personas	Clima Laboral
Rho de Spearman	Colocación de las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Interpretación: En el caso del análisis entre la dimensión colocación de personas y clima laboral, los resultados de la tabla 16 evidencian que existe una relación directa, significativa y moderada ya que los valores obtenidos fueron: sig= 0,000 y Rho = ,530. Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Correlación recompensar a las personas y la variable clima laboral entre la dimensión.

			Recompe nsar a las personas	Clima Laboral
Rho de Spearman	Recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Interpretación: Como se ve en la tabla 17, el análisis inferencial arroja que entre la recompensa humana y el clima laboral hay relación significativa media (sig= 0000 y Rho =,541) por lo que se debe aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

V. DICUSIÓN

Nuestro estudio tiene un objetivo común: determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el clima laboral en Ugel de Lima, 2022, para su consideración, este capítulo fue considerado en un estudio comparativo. con contexto y teorías que sustentan el marco teórico. A partir de la investigación, la gestión del talento en la actualidad, en una organización privada o pública, es de suma importancia, e incluso cuando se trata de dirigir el sector de recursos humanos se pueden establecer políticas a nivel interno, con el fin de mejorar la parte empresarial, una adecuada gestión del talento en la empresa aporta muchos beneficios a la organización. Gestionar el rendimiento óptimo de nuestros empleados nos permite tener una visión clara de las habilidades necesarias para tener éxito. Además, mejora la compatibilidad y disponibilidad de los empleados.

Con base a lo que destacamos, se puede decir que el principal resultado muestra que la variable gestión del talento es baja en un 37%, además del indicador con un promedio de 57%, solo el 6% de los encuestados mostró que el nivel alto de gestión del talento humano, así como la relación entre las variables de investigación y la gestión del talento Humano (V1) y Clima Laboral (V2), dada la encuesta de desempeño a más de 100 colaboradores directos de la UGEL Lima 2022. El valor de Sig (binario) es 0.000 y este dato es menor que el parámetro SPSS en estudio ($P < 0.05$), el resultado es significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula general (H_0). Se acepta el valor común. Hipótesis (H_1) El grado de correlación es Rho de Spearman de 0,626, y esta relación se considera media según los criterios de la tabla de correlación.

Estas conclusiones se correlacionan con las que señaló: Alvear y Llanos (2017), quienes tuvieron como resultado el reclutamiento de ingenio humano en la organización, no es resultado de una planeación normativa, porque únicamente el 10% del reclutamiento resulta de esta. Más, el 90% del reclutamiento atiende a vacancias incipientes. La conclusión de gestionar el talento humano contribuye a mejorar el clima laboral, ya que los líderes pueden aplicar políticas internas para promover el mejor clima laboral, Farías et al. 2021)

señaló en la conclusión de su investigación tuvo como resultados la problemática más habitual que repercute a las empresas son las problemáticas de alternancia,

adiestramiento, planeaciones directivas inapropiadas con una prevalencia de 65%. Conclusión Hoy en día, la GTH es un asunto que importa en gran escala a las empresas de distintos ámbitos, porque, la apropiada operación de esta incide en el ambiente de trabajo, y por ende el clima laboral mejora la producción. Así mismo lo mencionado guarda relación por los teóricos Achi y Sleilati (2016). Quien dijo que la gestión del talento es un desarrollo práctico y gradual de los recursos humanos para lograr la competitividad, ahora se ha convertido en la preocupación de la organización gestionar el talento de manera eficaz y eficiente, otra parte de GTH hace que el clima laboral mejore.

Los resultados del objetivo específico son: Determinar la relación entre la mezcla de personas y el clima laboral en Ugle de Lima, 2022. En la Tabla 10 se puede observar que el 23% indica que la correlación es débil. Las personas en el mismo nivel de entorno laboral de bajo nivel, dentro del 33 %, piensan que la inclusión de las personas es media y el entorno laboral es medio, más del 4

% de todos los encuestados cree que la integración humana está en un nivel alto y el entorno laboral está en un nivel alto, según la interpretación de la tabla, una baja incorporación a las personas permite un bajo clima laboral, cuando se refiere a incorporar personas en la investigaciones, es cuando el autor de la dimensión se refiere a personas idóneas de carácter empático, la gerencia de recursos humanos, tiene el deber de escoger entre los postulantes, no solo personas académicamente preparadas, sino otro tipo de inteligencias como la empatía, relaciones interpersonales y este tipo de características hace, que mejore el desempeño laboral del grupo.

Según el principal resultado de la inferencia, existe una relación entre la dimensión human matching (D1V1) y la variable clima laboral (V2), ya que el cuestionario se aplicó a 100 trabajadores empleados directos de la UGEL Lima. Valor de signo. (Binario) es 0.000 y este dato es menor que el coeficiente SPSS en estudio ($P < 0.05$), el resultado es significativo, por lo que se rechazó la hipótesis específica 1 (H_0) y se aceptó la hipótesis específica 1 (H_1). La correlación es Rho de Spearman de 0,561, que se considera moderada según los criterios de la tabla de correlación.

Estos datos están relacionados con los señalados por Ahmadi et al. Los. (2021) en conclusión, se refiere a que la gestión del talento humano, ayuda a seleccionar al

personal idóneo, luego son incorporadas a la institución, el personal nuevo debe de ser proactivo y debe de saber trabajar en equipo con la finalidad que aporte al grupo y mejora el desempeño laboral y clima donde se trabaja, tiene mucha relación con lo indicado por Palma (2021) quien concluyo la investigación indicando que reconocieron las caracterizaciones del ambiente de trabajo. Se encontraron puntos fuertes y débiles. En los puntos fuertes se posee en la magnitud estructural, hay seriedad, procedimientos, se conocen los dirigentes y jefes directos, siendo un gran punto fuerte, además la selección del personal incorporado cumple con un perfil para mejorar el clima laboral, coincide con el teórico Chiavenato (2009) donde señaló que, las instituciones disponen de estrategias de filtraje, que cifran las caracterizaciones requeridas y cruciales para conseguir sus fines y su cultura interior, en este caso mejorar el clima laboral.

En cuanto al resultado del Objetivo 2: Determinar la relación entre la actitud de la persona y el clima laboral en Ugel Lima 2022, la actitud humana se refiere al perfil de las personas a contratar en el área de trabajo, es decir se coloca en el área de jefatura del área legal a profesionales formados, en el área jurídica, y no en otra profesión, como resultado primario el 25% indicó que el bajo nivel de empleo, similar al bajo nivel del ambiente laboral, en el mismo orden, el 37% dijo que la inserción de las personas está en un nivel medio y el ambiente laboral se encuentra en un nivel intermedio, además, el 1% del total de encuestados cree que el nivel de empleo es alto y el ambiente laboral se encuentra en un nivel alto, como muestra la tabla, la colocación de las personas permite un mal ambiente laboral .

En cuanto a los resultados inferenciales, se encontró una relación entre el tamaño del puesto de trabajo de las personas (D2V1) y la variable clima laboral (V2), gracias al cuestionario realizado a 100 trabajadores del miembro inmediato de la UGEL en Lima. Valor de signo. (binario) es 0.000 y este dato es menor que el parámetro SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son muy significativos, por lo que se rechazó la hipótesis específica 2 (H_0). Aceptable (H_1). La correlación es Rho de Spearman de 0,530, que se considera moderada según los criterios de la tabla de correlación. Estos datos están muy relacionados con lo mencionado: Mendoza (2021), quien concluyó que GTH está muy relacionado con el clima laboral, lo cual se evidencia con la correlación de Spearman, que concluyó con $r = 0.921$, y otros

hallazgos indican que la gestión del talento humano ayuda a Distribuir a los empleados de manera más adecuada, eficaz de acuerdo con sus características y fortalezas para que se mejore su funcionalidad. Además, Flores (2022) concluyó que: la relación entre GTH y el desarrollo de los empleados es Rho es 0.269 y el p-valor es 0.004. En resumen, se puede inferir que GTH tiene la capacidad de colocar a los empleados en los puestos en los que mejor se desenvolverán, el proceso de reclutamiento permite seleccionar candidatos con las características y conocimientos deseados por la empresa. Requiere una selección completa y cuidadosa para preparar a la persona adecuada en el puesto adecuado justo a tiempo. Como último objetivo específico de la investigación se tuvo: Determinar la relación existe entre recompensar a las personas y clima laboral de una Ugel de Lima, 2021, cuando se habla de recompensar en cuanto al ámbito laboral no solo nos referimos al aspecto económico, sino también puede ser una recompensa en el sentido de las consideraciones, cuando el trabajador este realizando labores eficientes.

Como principales hallazgos descriptivos se tuvo: el 23% han señalado que recompensar a las personas, se encuentra en un nivel bajo, así mismo en un nivel bajo de clima laboral, en ese mismo orden el 23% han señalado que recompensar a las personas, se encuentra en un nivel medio y el clima laboral en un nivel medio, además 5% del total de encuestados señalaron que recompensar a las personas, se encuentra en un nivel alto y un nivel alto de clima laboral, según la interpretación de la tabla, una baja recompensa a las personas permite un bajo clima laboral.

En cuanto a los resultados inferenciales se tuvo: la relación existente entre la dimensión de recompensar a las personas (D3V1) y la variable clima laboral (V2), debido al cuestionario realizado sobre 100 trabajadores al personal directo de una UGEL de Lima.

El valor de la Sig. (Bilateral) fue de 0,000 y este dato es menor al parámetro del SPSS en estudio ($P < 0.05$), estos resultados son significativos, es por ese motivo que se rechaza la hipótesis específica 3 (H0) y se acepta la hipótesis específica 3 (H1). El grado de correlación fue de 0,541 de Rho de Spearman, esta correlación se considera moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Estos datos se correlacionan con los presentados por: Haruna et. alcances (2020) quienes concluyeron que con una adecuada gestión prudente se logran cambios

favorables en el liderazgo de los docentes en las escuelas era moderada según el criterio de la tabla de correlación.

Estos datos se correlacionan con los presentados por: Harunaet. alcances (2020) quienes concluyeron que con una adecuada gestión prudente se logran cambios favorables en el liderazgo de los docentes en las escuelas, así mismo el buen líder hace que recompensen de manera efectiva a sus colaboradores, cuando se menciona recompensa se refiere a las palabras de aliento que motiva al trabajador y este mejora el clima laboral, además Cunya (2021) ha señalado que Conclusión se pudo determinar una vinculación inmediata y considerable entre el ambiente de trabajo y la dedicación institucional en los asociados de una organización de Piura, y el mejoramiento económico hace que los trabajadores queden más tranquilos y mejore el clima laboral y en concordancia con lo señalado por Chiavenato (2009) conforman los componentes esenciales para estimular y alentar a los empleados de la institución, siempre que los propósitos institucionales sean logrados y las metas personales sean complacida. Por este motivo, los procedimientos para proporcionar retribuciones resaltan entre los primordiales procedimientos directivos del sector de RR.HH. dentro de las instituciones

VI. CONCLUSIONES

Primero

Los resultados permiten concluir que la gestión del talento guarda relación positiva y significativa con el clima laboral ($\text{sig} = 0,000$ / $\text{rho} = 626$) por lo que se infiere en que si existe una buena gestión del talento; entonces habrá un mejor clima laboral.

Segundo

Con los resultados, se determina que la dimensión incorporar a las personas y el clima laboral tiene relación de tipo moderada, puesto que los valores fueron 0,000 para el nivel de significancia y ,561 en la prueba de rho de Spearman.

Tercero

Se concluye que la colocación de personas y el clima laboral guardan relación entre sí, siendo esta de tipo moderado y significativo ($\text{sig} = 0,000$ ($\text{rho} = ,530$)). Se puede decir que a mejor colocación de personas; mejor será el clima laboral.

Cuarto

Con unos resultados de $\text{sig} = ,000$ y rho de ,541, se concluye en que la recompensa humana se relaciona significativamente con el clima laboral. A mejor recompensa para las personas; se tendrá un mejor clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Al director de la Ugel, elaborar un plan de capacitación en habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar sus emociones los trabajadores, con la finalidad de motivar a todo el personal, además realizar actividades creativas, para incrementar lazos laborales, fomentando el mejoramiento del clima laboral.

Segundo

Para los gerentes de recursos humanos, implemente nuevas técnicas de gestión de recursos humanos, como la marca del empleador, una herramienta de marketing interna para atraer a profesionales idóneos y así empoderar a la organización.

Tercera

Se recomienda a los funcionarios de la gerencia de control, que escojan mediante la evaluación del desempeño a aquellos postulantes que posean habilidades determinantes para incrementar el rendimiento y la producción, fomentando el desarrollo de un buen clima laboral.

Cuarto

Se debe realizar revisiones periódicas para familiarizarse con los trabajadores en su trabajo, ya sea mediante la promoción profesional o promoviéndolos a un nivel superior, lo que será un medio para asegurar el logro de los objetivos de la organización y metas personales

REFERENCIAS

- Achi, S. E., Sleilati, E. (2016). The effect of coaching on employee performance in the human resource management Field: the case of the Lebanese banking sector. *International Journal of Trade and Global Markets*, 9(2), 137.
https://www.academia.edu/26491544/The_effect_of_coaching_on_employee_performance_in_the_human_resource_management_field_the_case_of_the_Lebanese_banking_sector
- Alruwaili, N. F. (2018). Talent Management and Talent Bulldog in Upgrading Employer Performance. *European Journal of Sustainable Development*, 7(1), 98–106
<https://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/download/605/602/1201>
- Anastasio Vallejos, C. A. García Yovera, A. J. Mego Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Revista científica Institucional, TZHOECOEN*. 12(4) 436 - 448.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394>
- Andriani, S. Kesumawati, N. Cristianan, M. (2018). The Influence of The Transformacional Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7(7), 19-29. <https://osf.io/9m426/download>
- Armesto Céspedes, M. S. Montes de Oca Serpa, H. (2020). La gestión del talento humano en la sostenibilidad ambiental: revisión sistemática de artículos científicos disponibles en Acceso Abierto en español. *Anuario, Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*, 2, 57–67.
<https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5152>

Barrios Hernández, K. C. Olivero Vega, E. Figueroa Saumet, B. (2020).
Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el
desarrollo de capacidades dinámicas. Información tecnológica,
31(2) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

Bendezú Pacífico K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción
laboral de los trabajadores de una institución educativa privada.
Investigación Valdizana 14(1) 22 - 28.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>

Borrero, R. (2019) Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo
gerencial de Colombia. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, IV
(7) 293303

<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>

Briones Cedeño, K. L. González Calzadilla, C. S. (2019). La universidad
contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones.
Revista San Gregorio, 35, 81
- 93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>

Brooks Carthon, J. M. Field, L. Brom, H. Houton, M. Shylock, A. Aiken, L.
(2021). System- Level Improvements in Work Environment Lead to
Lower Nurse Burnout and Higher Patient Satisfaction, Nurs Care Qual,
36(1) 7 - 13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7483185/>

Calderón Hernández, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las
organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del
talento humano. Lúmina, 21, 10– 17.
<https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>

Carnevale J. B. Hatak I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of

COVID-19: Implications management. Journal for of human Business resource Research, 116, 183 – 187.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>

Casana Jara, K. M. Carhuancho Mendoza, I. M. (2019) Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales, 3, 120 - 125.

<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>

Castro Mori K. O. Delgado Bardales J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Revista Multidisciplinar, 4(2) 684 – 703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Castro Vivar, K. V. Luna Altamirano, K. A. Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Revista Científica Arbitrario Telos, 22(1) 184 - 203. <https://orcid.org/0000-0001-6480-2270>

Chen, Y. Jiang, Y. J. Tang, G. Cooke F. L. (2018). High-commitment work systems and middle managers' innovative behavior in the Chinese context: The moderating role of work- life conflicts and work climate. Human Resource Management, 57 (5) 1317-1334
<https://doi.org/10.1002/hrm.21922>

Cummings G. G. Tate K. Lee S. Wong C. A. Paananen T. Micaroni S. P. M. Chatterjee G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. International Journal of Nursing

Studies, 85, 19-60

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>

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

Joven Revistade la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas, 22(1) 29 – 48.

http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Dixit, S., Dean, A. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. International Journal of Creative Research Thoughts, 6(1), 425–435

. <https://www.ijcrt.org/papers/IJCRT1802489.pdf>

Ewerlin, D. Süb, S. (2016). Dissemination of talent management in Germany: myth, facade or economic necessity?, Personnel

Review, 45(1), 142-160

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-08-2014-0174/full/html>

Gamboa Graus M. E. Castillo Rojas, J. Parra Rodríguez J. F. (2020). Medición de la Competencia de Dirección en Educación. El ejemplo de Las Tunas. MundoFESC. 10(51)

<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view>

/41 2

Gamboa Graus, M. E. (2019). Libro excel escomde como recurso para medir la competencia de dirección en educación. Gestión, liderazgo, calidad, inclusión educativa y transferencia de conocimiento, 8(3) 149– 184. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/708>

Gamboa Graus M. E. Castillo Rojas, J. Parra Rodríguez J. F. (2019).

Caracterización de la competencia de dirección en educación para el ejercicio pedagógico en el escenario educativo tunero. Revista Dilemas Contemporáneos VI(3)

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1811>

Gutiérrez Enciso, J. F. González Ospina, G. A. (2018). Consultoría en un modelo prospectivoestratégico, unidad de gestión de proyectos y consultoría de la universidad de Ibagué. REVISTA INNOVA ITFIP, 2 (1)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7964673>

Huaita Acha, D. M. Luza Castillo F. F. (2018) El clima laboral y la satisfacción laboralen eldesempeño docente de instituciones educativas públicas. UIDE INNOVA Research journal. 3(8.1)
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801>

Huirong Tian, J. Z. Jingjing L. (2020). The relationship between pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions. Environmental Science and Pollution

Research, 27, 7341–7352. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-019-07393-z>

Jara Martínez, A. M. Asmat Vega, N. S. Alberca Pintado, N. E. Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestiónpública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83) 740 –758.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Jyoti, J., Sharma, P. (2015). Impact of Mentoring Functions on Career Development: Moderating Role of Mentoring Culture and Mentoring Structure. Global Business Review, 16(4), 700-718.

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0972150915581110>

- López, A. D. (2018) Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio prado, 2018. Balance's. Revista de investigación del departamento académico de ciencias sociales, 6(7) 12 - 17. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/145>
- Mendivel Gerónimo, R. K. Lavado Puente, C. S. Sánchez Castro A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayó. Conrado, 16(72) 262- 268. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Mestanza Solorzano, Y. Y. (2019) La gestión del talento humano en las organizaciones privadas. (tesis de grado) <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/376>
- Mkamburi, M., Kamara, D. M. (2017). Influence of Talent Management on Employee Performance at The United Nations: A Case of World Food Programme. The Strategic Journal of Business and Change Management,, 2(3), 28-48. <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/421>
- Muriithi, F. W., Makau, M. (2017). Talent Management: A Conceptual Framework from Review of Literature and a Research Agenda. Journal of Human Resource Management, 5(6), 90- 94 <https://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20170506.11.pdf>
- Nódulo, F., Kingi, D. W., Ibua, D. M. (2017). Effect of Talent Management Practices on Employee Performance among Commercial Based State Corporations in Kenya. International Journal of Management and Commerce Innovations, 5(1) 580-591. <http://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/3125/ERICA%20KNOTT%20MBA%202016.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Pawirosumarto, S. Sarjana, P. K. Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT, Kiyokuni Indonesia, International Journal of Law and Management, 59(4),

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-03-2016-0031/full/html>

Pérez, G. (2020). Diseño de modelo de gestión basado en la prospectiva estratégica para mejorar la competitividad del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas. (Tesis de grado)

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15822>

Pilligua Lucas, C. F. Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos De Administración. 15(8),

<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686>

Quispe, C. Vera, E. (2018). Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C. (Tesis de grado)

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5643>

Ramírez Molina, R. I. Chacón Zúñiga, H. C. Valencia Alfaro K. P. (2018) Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. CICAG, Revista electrónica Arbitrada del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 16(1) 20 - 42. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>

Ramírez R. I. Espindola C. A. Ruíz G. I. Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información

tecnológica, 30(6) 167 – 176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Realpe Bolaños, K. R. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. Polo del Conocimiento,

Revista Científico-Académica Multidisciplinaria, 5 (12) 502 - 518.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2073>

Romero Parra, L. M. Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. Signos: Investigación en sistemas de gestión, 11(2) 99-

117.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990344>

Sánchez, M., García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. 22(2): 161-

166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Sierra, J. (2020). Gerencia de proyectos con prospectiva estratégica en los municipios de sexta categorías del Departamento de Cundinamarca. (Tesis de grado)

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38442>

Taha, V. A., Gajdzik, T., Zaid, J. A. (2015). Talent Management in Healthcare Sector: Insight into the Current Implementation in Slovak Organizations. European Scientific Journal, 1, 89-99.

<https://core.ac.uk/download/pdf/236412439.pdf>

Tanwar, K. Prasad, A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job Satisfaction: gender as a moderator, Management Decision, 54(4),

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-08-2015-0343/full/html>

Taruru, I., Keriko, J. M., Ombui, D. K., Karanja, D. K., Tirimba, O. I. (2015). Effect of coaching programmes on employee performance in business

process outsourcing subsector of Nairobi city country, Kenya,
.International Journal

of Scientific and Research Publications, 5(3), 1-30.

<https://documents.in/document/effects-of-coaching-programmes-on-employee-performance-effects-of-coaching-programmes.html>

Teng, C. C. Lu, A.C.C. Huang, Z. Y. Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three-star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1) 212- 229. [https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-](https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-0563)

0563

Torres Nova, E. Y. (2018) Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *Signos*, 10(2) 103-117
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>

Zamin, S. A. Hussin, F. (2021). Effect of Leadership Styles and Work Climate on Job Performance: A Mediating Role of Organizational Commitment among university Lecturers in Pakistan. *Ilkogretim Online*. 20(2) 497-505.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=13053515&AN=150154003&h=8C2kPmh5aUN65%2F9Ri%2F2tMPZ6V2alx0yIROoJ8i1alna28BZi7fhG10DCa0lvkWz%2F KjXGa%2B7LMCY4Y0RoIMdO2Q%3D%3D&cr=c>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del Talento Humano y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021							
Autor:							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento humano y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre incorporar a las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la colocación de las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021? c) ¿Cuál es la relación que existe entre recompensar a las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y clima laboral de una Ugel de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre incorporar a las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021. b) Determinar la relación que existe entre la colocación de las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021. c) Determinar la relación que existe entre recompensar a las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento humano y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre incorporar a las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021. b) Existe relación significativa entre la colocación de las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021. c) Existe relación significativa entre recompensar a las personas y Clima Laboral de una Ugel de Lima, 2021.</p>	Variable 1: GTH (Gestión del talento humano):				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Incorporación a las personas	Reclutamiento	1,2,3	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto
				Selección	4,5		
				Inducción	6,7		
			Colocación de las personas	Perfil	8,9		
				Capacidad	10		
				Evaluaciones	11,12		
			Recompensar a las personas	Desempeño	13,14,15		
				Retribución	16,17		
Capacitación	18,19,20						
Variable 2: Clima Laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Perspectiva estratégica	Objetivos	1,2	Escala: Ordinal 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas	Bajo Medio Alto			
	Enfoque	3,4					
	Comportamiento	5,6					
	Planificación	7,8,9					

		Dirección estratégica	Recursos	10,11,12	veces (AV)4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)
			Dinamismo	13,14	
		Medición de competencias	Competencias	15,16	
			Jerarquías	17,18	
			Claridad	19,20	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tabla 18

Operacionalización de la variable “Gestión del Talento Humano”

Variable: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
.. Alude al grupo de normativas y funciones requeridas para conducir puestos directivos vinculados con individuos o implementando procedimientos de contratación, designación, cualificación, retribuciones y estimación de rendimiento (Chiavenato, 2009)	La variable Gestiona de talento humano se divide en tres dimensiones con 9 indicadores, con 20 preguntas, siendo el nivel de medición la escala ordinal.	Incorporación de personas	Reclutamiento	1,2,3	Bajo Medio Alto
			Selección	4,5	
			Inducción	6,7	
		Colocación de las personas	Perfil	8,9	Bajo Medio Alto
			Capacidad	10	
			Evaluaciones	11,12	
		Recompensar a las personas	Desempeño	13,14,15	Bajo Medio Alto
			Retribución	16,17	
			Capacitación	18,19, 20	

Tabla 19

Operacionalización de la variable “Clima Laboral”

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE

Variable: Clima laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Hace alusión al entorno laboral, señalizado por un grupo de rasgos palpables y no palpables que están imperantes de manera razonablemente constante en una establecida institución, y que incide a las posturas, incentivación y actuación de sus integrantes (Bordas, 2016).	La variable clima laboral se divide en tres dimensiones con 9 indicadores, con 20 preguntas, siendo el nivel de medición la escala ordinal.	Perspectiva estratégica	Objetivos	1,2	
			Enfoque	3,4	Bajo Medio
			Comportamiento	5,6	Alto
		Dirección estratégica	Planificación	7,8,9	
			Recursos	10,11,12	Bajo
			Dinamismo	13,14	Medio Alto
			Competencias	15,16	
		Medición de competencias	Jerarquías	17,18	Bajo Medio
			Claridad	19,20	Alto

Fuente:
Elaboración propia

Anexo 3: Varios

Gestión del Talento Humano, Clima Laboral en la UGEL de Lima, 2022



Estimado usuario:

A través del presente documento, invito a su persona a participar en la siguiente encuesta, que consta de 40 preguntas y tiene un tiempo estimado entre 5 a 10 minutos, con el objetivo de Objetivo: Determinar la relación entre el Talento Humano y el Clima Laboral de la UGEL de Lima, 2022.

Se le pone en conocimiento que, participar en esta investigación es voluntaria y toda la información relacionada con la presente investigación está protegida y será anónima. Al iniciar el presente cuestionario usted declara haber leído los lineamientos y estar de acuerdo con los mismos. Si desea completar el cuestionario marque con un aspa aquí ()

ESCALA DE MEDIDA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre					
	1	2	3	4	5					
VARIABLE: Gestión del Talento Humano										
DIMENSIÓN 1 INCORPORAR A LAS PERSONAS										
1	En la UGEL se cuenta con una planificación adecuada de proceso de reclutamiento de personal.									
2	En la UGEL se aplica técnicas apropiadas para el reclutamiento de personal externo.									
3	Existe un proceso de comunicación adecuado para la divulgación del proceso de selección.									
4	Existe un proceso de selección que considera bien tener las consecuencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo.									
5	Se realiza una adecuada orientación de las personas que han sido seleccionadas.									
6	Se realizan charlas sobre la misión, visión y políticas de la UGEL de lima, se efectúa al personal ingresante.									
7	Se cuenta con procedimientos donde se establecen las funciones de las personas.									
DIMENSIÓN 2 COLOCACIÓN DE PERSONAS										
8	Los puestos actuales en la UGEL se encuentran bien diseñados de acuerdo al perfil profesional.									

9	En el proceso de diseño del puesto se establecen las tareas necesarias para desempeñar un puesto específico.					
10	Se realizan evaluaciones de desempeño en los colaboradores de forma adecuada.					
11	Los criterios de evaluación de desempeño se aplican de igual forma para todos los colaboradores.					
12	Se toma acciones de retroalimentación respecto a los resultados de la evaluación de desempeño.					
DIMENSIÓN 3 RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		1	2	3	4	5
13	Los trabajadores reciben recompensas adecuadas de acuerdo a su desempeño					
14	Existe un programa de incentivos adecuado para los colaboradores de la UGEL.					
15	Existen elementos para motivar a los trabajadores en el proceso remunerativo.					
16	Se proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones.					
17	Dentro del programa de incentivos se considera aquellos colaboradores con buen desempeño.					
18	Las prestaciones y servicios que ofrece la entidad incluyen salud y seguridad,					
19	Considera que las prestaciones y servicios que ofrece la UGEL forman parte integral de la remuneración del personal.					
20	Se cuenta con un Directivo asertivo que fomenta la capacitación de acuerdo a sus necesidades del personal por áreas.					

DIMENSIÓN 2 DIRECCION ESTRATEGICA		1	2	3	4	5
7	Existe una planificación estratégica presenta amenazas que son predecibles.					
8	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de necesidades del personal.					
9	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de demandas por cubrir.					
10	La planificación estratégica de la UGEL es la adecuada para el logro de todos los objetivos.					
11	La dirección estratégica depende de los recursos y capacidades en que se encuentra la demanda laboral.					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
Planificación Estratégica**

Gestión del Talento Humano, Clima Laboral en la UGEL de Lima, 2022

Estimado usuario:					
A través del presente documento, invito a su persona a participar en la siguiente encuesta, que consta de 40 preguntas y tiene un tiempo estimado entre 5 a 10 minutos, con el objetivo de Objetivo: Determinar la relación entre el talento Humano y el Clima Laboral de la UGEL de Lima, 2022.					
Se le pone en conocimiento que, participar en esta investigación es voluntaria y toda la información relacionada con la presente investigación está protegida y será anónima. Al iniciar el presente cuestionario usted declara haber leído los lineamientos y estar de acuerdo con los mismos. Si desea completar el cuestionario marque con un aspa aquí ()					
ESCALA DE MEDIDA	Nunca	Casí Nunca	A veces	Casí Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
VARIABLE: Clima Laboral					
DIMENSIÓN 1 PERSPECTIVA ESTRATÉGICA					
	1	2	3	4	5
1	El éxito en la UGEL gira entorno a dos pilares básicos de la comunidad.				
2	El conjunto de técnicas permiten mostrar la idea de los objetivos.				
3	El enfoque estratégico se convierte en un factor determinante de la posición.				
4	Los enfoques estratégicos son la principal fuente de ventaja competitiva en la UGEL.				
5	Todos los trabajadores están modelados por el comportamiento adecuado en la UGEL.				
6	Se explican muy claramente en el enfoque estratégico en el comportamiento del trabajo yla UGEL.				
DIMENSIÓN 2 DIRECCION ESTRATEGICA					
	1	2	3	4	5
7	Existe una planificación estratégica presenta amenazas que son predecibles.				
8	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de necesidades del personal.				
9	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de demandas por cubrir.				
10	La planificación estratégica de la UGEL es la adecuada para el logro de todos los objetivos.				
11	La dirección estratégica depende de los recursos y capacidades en que se encuentra lademanda laboral.				
12	Existen los recursos y capacidades en la UGEL distribuidos de forma equitativa.				
13	Existe un enfoque dinámico de la UGEL de Lima capaz de integrar los recursos existentes.				
DIMENSIÓN 3 MEDICIÓN DE COMPETENCIAS					
	1	2	3	4	5
14	Siempre se define adecuadamente las competencias para el logro de objetivos institucionales.				
15	En la institución existe la capacidad profesional para el incremento de toda la estructura.				
16	En la institución todos tienen la capacidad para fortalecer el objetivo a todos los niveles jerárquicos.				
17	Existe un informe de transparencia sobre los logros realizados por cada área en la UGEL.				
18	Existen informes de transparencias de las valoraciones que utilicen los resultados.				
19	Los directivos tienen información objetiva sobre el cumplimiento de directivas en la UGEL de Lima.				
20	Los informes de las actividades de los servidores muestran claramente cuál es el perfil competencial de la UGEL de lima.				

11	Los criterios de evaluación de desempeño se aplican de igual forma para todos los colaboradores.	✓	✓	✓	
12	Se toma acciones de retroalimentación respecto a los resultados de la evaluación de desempeño.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					
13	Los trabajadores reciben recompensas adecuadas de acuerdo a su desempeño.	✓	✓	✓	
14	Existe un programa de incentivos adecuado para los colaboradores de la UGEL.	✓	✓	✓	
15	Existen elementos para motivar a los trabajadores en el proceso remunerativo	✓	✓	✓	
16	Se proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones	✓	✓	✓	
17	Dentro del programa de incentivos se considera aquellos colaboradores con buen desempeño.	✓	✓	✓	
18	Las prestaciones y servicios que ofrece la entidad incluyen salud y seguridad.	✓	✓	✓	
19	Considera que las prestaciones y servicios que ofrece la UGEL forman parte integral de la remuneración del personal.	✓	✓	✓	
20	Se cuenta con un Directivo asertivo que fomenta la capacitación de acuerdo a sus necesidades del personal por áreas.	✓	✓	✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL								
DIMENSIÓN 1: PERSPECTIVA ESTRATÉGICA								
1	El éxito en la UGEL gira en torno a dos pilares básicos de la comunidad	✓		✓		✓		
2	El conjunto de técnicas permiten mostrar la idea de los objetivos	✓		✓		✓		
3	El enfoque estratégico se convierte en un factor determinante de la posición	✓		✓		✓		
4	Los enfoques estratégicos son la principal fuente de ventaja competitiva en la UGEL	✓		✓		✓		
5	Todos los trabajadores están modelados por el comportamiento adecuado en la UGEL	✓		✓		✓		
6	Se explican muy claramente el enfoque estratégico en el comportamiento del trabajo y la UGEL	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA								
7	Existe una planificación estratégica presenta amenazas que son predecibles	✓		✓		✓		
8	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de necesidades del personal	✓		✓		✓		
9	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de demandas por cubrir	✓		✓		✓		
10	La planificación estratégica de la UGEL es la adecuada para el logro de todos los objetivos	✓		✓		✓		

11	La dirección estratégica depende de los recursos y capacidades en que se encuentra la demanda laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Existen los recursos y capacidades en la UGEL distribuidos de forma equitativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Existe un enfoque dinámico de la UGEL de Lima capaz de integrar los recursos existentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: MEDICIÓN DE COMPETENCIAS						
14	Siempre se define adecuadamente las competencias para el logro de objetivos institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15	En la institución existe la capacidad profesional para el incremento de toda la estructura	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	En la institución todos tienen la capacidad para fortalecer el objetivo a todos los niveles jerárquicos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: MEDICIÓN DE COMPETENCIAS						
17	Existe un informe de transparencia sobre los logros realizados por cada área. en la UGEL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Existe informes de transparencia de las valoraciones que utilicen los resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Los directivos tienen información objetiva sobre el cumplimiento de directivas en la UGEL de Lima	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Los informes de las actividades de los servidores muestran claramente cual es el perfil competencial de la UGEL de Lima	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ADELAIDA JULIA CUEVA ESPINOZA DNI: 06.032389 Grado y Especialidad del validador: DOCENTE Y GESTION EDUCATIVA

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2.1 de JUNIO del 2022...

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

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


ADELAIDA JULIA CUEVA ESPINOZA.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL								
DIMENSIÓN 1: PERSPECTIVA ESTRATÉGICA								
1	El éxito en la UGEL gira en torno a dos pilares básicos de la comunidad	✓		✓		✓		
2	El conjunto de técnicas permiten mostrar la idea de los objetivos	✓		✓		✓		
3	El enfoque estratégico se convierte en un factor determinante de la posición	✓		✓		✓		
4	Los enfoques estratégicos son la principal fuente de ventaja competitiva en la UGEL	✓		✓		✓		
5	Toños los trabajadores están modelados por el comportamiento adecuado en la Ugel	✓		✓		✓		
6	Se explican muy claramente el enfoque estratégico en el comportamiento del trabajo y la UGEL	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA								
7	Existe una planificación estratégica presenta amenazas que son predecibles	✓		✓		✓		
8	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de necesidades del personal	✓		✓		✓		
9	Se desarrollan numerosas planificaciones estratégicas para el análisis de demandas por cubrir	✓		✓		✓		
10	La planificación estratégica de la UGEL es la adecuada para el logro de todos los objetivos	✓		✓		✓		

11	La dirección estratégica depende de los recursos y capacidades en que se encuentra la demanda laboral	✓		✓		✓		
12	Existen los recursos y capacidades en la UGEL distribuidos de forma equitativa.	✓		✓		✓		
13	Existe un enfoque dinámico de la UGEL de Lima capaz de integrar los recursos existentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MEDICIÓN DE COMPETENCIAS								
14	Siempre se define adecuadamente las competencias para el logro de objetivos institucionales	✓		✓		✓		

15	En la institución existe la capacidad profesional para el incremento de toda la estructura	✓		✓		✓		
16	En la institución todos tienen la capacidad para fortalecer el objetivo a todos los niveles jerárquicos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MEDICIÓN DE COMPETENCIAS								
17	Existe un informe de transparencia sobre los logros realizados por cada área, en la UGEL	✓		✓		✓		
18	Existe informes de transparencia de las valoraciones que utilicen los resultados?	✓		✓		✓		
19	Los directivos tienen información objetiva sobre el cumplimiento de directivas en la UGEL de Lima	✓		✓		✓		
20	Los informes de las actividades de los servidores muestran claramente cuál es el perfil competencial de la UGEL de Lima	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: CIEZA PAUCAR RUTH DNI: 10653403 Grado y Especialidad del

validador: MAGISTER
SAN JUAN DE LURIGANCHO, 23 de JUNIO del 2022

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

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

Gestion del talento humano

Nº	Incorporar a las personas						Colocacion de las personas						Recompensar a las personas						SV1	SV1D1	SV1D2	SV1D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18					P19	P20				
1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	10	6	8
2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	26	10	5	11
3	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29	11	8	10
4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	34	11	7	16
5	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	9	9	8
6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	4	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	39	13	8	18
7	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	10	5	10
8	4	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	17	8	11
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	27	7	6	14
10	4	5	2	2	1	5	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	22	8	14
11	1	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	31	13	5	13
12	4	2	3	2	1	3	1	4	1	1	2	1	2	3	3	4	1	3	1	4	1	1	1	1	46	16	9	21
13	2	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	14	6	9
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	26	7	6	13
15	1	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	14	5	8

	SV1	SV1D1	SV1D2	SV1D3
MAXIMO	100	35	25	40
MINIMO	20	7	5	8
RANGO	80	28	20	32
AMPLITUD	27	9	7	11

	V1	D1	D2	D3
INEFICIENTE	20-			
	46	7 16	5 11	8 18
REGULAR	47-	17		
	73	25	12 18	19 29
EFICIENTE	74-	26		
	100	35	19 25	30 40

16	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1		
17	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

28	8	8	12
23	10	5	8
23	7	8	8
30	12	10	8
36	10	8	18
25	9	5	11
25	10	5	10

23	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	33	13	7	13
24	1	3	1	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	15	6	8
25	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	42	17	9	16
26	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	42	14	10	18
27	1	3	1	4	1	3	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	42	14	12	16
28	1	1	1	1	1	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	36	11	7	18
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	5	1	3	5	2	2	1	37	7	10	20
30	1	1	1	1	1	1	3	2	4	2	1	3	1	4	5	5	1	1	2	2	42	9	12	21
31	5	2	4	2	4	1	4	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	48	22	10	16
32	4	2	3	2	2	3	4	3	2	1	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	53	20	10	23
33	2	2	2	4	4	4	1	2	5	2	4	4	1	1	4	1	4	5	5	1	58	19	17	22
34	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	3	5	2	5	5	2	1	50	14	12	24
35	5	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	4	53	20	12	21
36	5	1	4	3	2	2	1	3	3	3	2	4	1	1	2	5	5	2	2	2	53	18	15	20
37	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	2	1	1	5	2	2	2	5	2	5	56	20	12	24
38	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	4	3	2	1	53	27	12	14
39	4	1	3	1	4	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	46	15	13	18
40	4	1	3	3	4	4	1	3	3	1	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	58	20	15	23
41	1	1	2	4	4	4	3	3	3	1	3	4	1	1	3	4	4	4	3	4	57	19	14	24
42	4	1	4	1	4	5	5	1	5	1	5	2	1	5	3	5	3	5	3	5	68	24	14	30
43	5	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	1	1	5	3	5	2	3	1	5	57	20	12	25
44	4	1	3	3	4	4	4	3	5	5	1	5	3	3	5	3	1	4	2	3	66	23	19	24

45	1	1	1	5	3	5	5	5	5	1	5	4	4	2	1	2	5	2	2	4	63	21	20	22
46	1	4	2	5	4	3	3	5	2	1	4	4	4	4	4	5	2	1	3	3	64	22	16	26
47	5	1	2	1	2	1	4	4	2	3	4	4	4	3	2	5	5	5	2	5	64	16	17	31
48	5	4	2	2	2	4	1	4	1	3	4	4	4	3	5	2	5	3	2	3	63	20	16	27
49	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	1	3	1	1	1	1	5	5	1	68	34	16	18
50	5	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	5	2	1	60	23	17	20
51	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	5	5	3	5	3	5	69	20	15	34

52	4	2	2	4	4	3	5	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	5	5	63	24	14	25
53	1	1	5	3	3	2	4	3	1	4	3	5	5	4	2	5	3	3	5	3	65	19	16	30
54	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	5	5	43	14	5	24
55	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	30	13	5	12
56	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	43	17	10	16
57	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	46	17	10	19
58	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	60	22	15	23
59	2	5	5	5	5	5	4	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	55	31	11	13
60	4	2	3	2	1	5	3	5	2	1	1	3	1	2	5	2	1	1	1	3	48	20	12	16
61	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	2	53	22	19	12
62	4	2	3	2	2	3	4	3	5	1	1	1	1	1	1	4	3	3	5	3	52	20	11	21
63	4	1	5	1	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	1	3	3	1	1	4	46	17	14	15
64	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	45	14	12	19
65	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	5	3	2	3	4	2	59	22	13	24
66	5	1	4	3	1	2	5	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	54	21	15	18
67	5	5	5	3	1	3	5	5	1	1	5	5	2	2	2	2	2	2	1	5	62	27	17	18
68	5	2	5	5	1	4	4	5	1	4	5	1	1	4	1	1	4	2	3	4	62	26	16	20
69	4	5	5	5	1	4	4	3	3	4	1	3	3	2	5	3	4	2	5	3	69	28	14	27
70	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3	3	3	2	3	3	63	23	15	25
71	4	4	2	4	1	4	3	3	3	3	1	4	5	3	3	4	4	4	5	4	68	22	14	32
72	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	52	22	13	17
73	5	2	5	4	1	4	4	4	4	4	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	59	25	18	16

74	4	1	5	1	1	4	1	5	4	1	1	4	5	5	2	3	3	5	5	4	64	17	15	32
75	3	2	5	5	1	3	4	2	5	3	1	3	2	3	2	5	4	5	5	4	67	23	14	30
76	5	3	2	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	5	57	20	11	26	
77	5	1	4	3	1	2	5	3	3	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	67	21	18	28
78	5	5	5	3	1	3	5	5	1	1	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	79	27	17	35
79	5	5	5	5	1	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	1	4	1	3	4	75	29	20	26
80	4	5	5	5	1	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	5	3	75	28	16	31

81	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	71	23	18	30
82	4	4	2	4	1	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	70	22	16	32
83	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	75	22	18	35
84	5	4	5	5	1	5	5	3	5	3	4	1	3	1	1	1	1	5	5	1	64	30	16	18
85	5	4	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	5	2	1	57	20	17	20
86	4	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	5	3	5	51	18	9	24
87	4	2	2	4	1	3	5	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	5	60	21	14	25
88	1	1	5	3	3	2	4	3	1	4	3	5	5	4	2	5	3	3	5	3	65	19	16	30
89	1	3	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3	2	2	5	5	71	24	19	28
90	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	5	5	2	5	1	5	71	27	17	27
91	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	1	4	3	3	1	3	1	3	3	70	32	17	21
92	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	2	3	74	28	19	27
93	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	5	5	3	63	24	15	24
94	5	5	5	5	5	5	1	2	5	2	3	2	2	5	3	5	5	1	5	5	76	31	14	31
95	4	2	3	2	1	5	1	5	2	5	1	3	5	2	5	2	5	5	5	3	66	18	16	32
96	5	2	4	2	4	4	1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	2	5	2	69	22	19	28
97	5	4	2	2	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	5	2	1	58	21	17	20
98	4	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	5	5	5	3	5	3	5	67	18	15	34
99	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	1	5	1	4	1	4	5	4	5	5	67	20	18	29
100	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	5	63	28	14	21

Clima Laboral

Nº	Perspectiva estategica						Dirección estategica						Medición de competencia						SV2	SV2D1	SV2D2	SV2D3		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18					P19	P20
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	6	8	7
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	26	10	7	9
3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	1	1	2	1	1	2	30	8	12	10	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	6	7	7	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	6	7	7	
6	4	1	1	1	2	2	1	1	1	3	4	1	1	3	1	3	2	3	2	3	40	11	12	17
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	22	6	7	9	
8	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	27	9	7	11	
9	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	42	10	14	18	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	6	7	6	
11	1	1	1	1	4	4	1	3	1	4	3	2	4	1	1	4	3	2	4	49	12	18	19	
12	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	10	11	7	

	SV2	SV2D1	SV2D2	SV2D3
MAXIMO	100	30	35	35
MINIMO	20	6	7	7
RANGO	80	24	28	28
AMPLITUD	27	8	9	9

	V2	D1	D2	D3
INEFICIENTE	20-			7
	46	6 13	7 16	16
REGULAR	47-		17	17
	73	14 21	25	25
EFICIENTE	74 -		26	26
	100	22 30	35	35

±

(+)

13	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	4	1	1	3	4	4	4	3	1	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
15	4	4	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	5	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3
17	5	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
18	3	4	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2
19	4	3	4	5	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4

46	12	12	22
39	12	14	13
35	21	7	7
40	21	7	12
35	17	7	11
37	19	7	11
40	22	8	10

20	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1
22	1	3	1	3	3	3	3	1	2	4	1	1	3	3	2	4	3	1	3	1
23	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2
24	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	5	3	1	3	3	1	5	3	1
26	4	4	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1
27	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1
28	4	5	2	2	1	1	3	1	4	2	1	3	1	4	4	2	1	3	1	4
29	5	2	4	2	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4
30	4	2	3	2	2	1	4	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3
31	2	2	2	4	5	1	2	1	5	2	4	4	5	1	5	2	4	4	5	1
32	3	2	2	2	2	1	4	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3
33	5	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3
34	5	1	4	3	1	1	5	1	3	3	2	4	1	1	1	3	2	4	1	1
35	5	2	2	3	4	1	2	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	5	4	5
36	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	4	1	5	1	1
37	4	1	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3
38	4	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4
39	4	1	2	4	3	3	11	3	3	1	1	4	3	1	1	1	3	4	3	3
40	4	1	4	1	2	2	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	5	2	2	5
41	5	3	2	2	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	4	3	1	1	5

28	12	9	7
32	11	10	11
46	14	15	17
43	14	14	15
34	16	11	7
58	18	23	17
55	16	22	17
40	14	11	15
49	15	15	19
68	21	22	25
41	14	15	12
61	16	23	22
46	12	17	17
50	17	16	17
47	15	19	13
50	17	13	20
50	22	14	14
50	15	18	17
58	19	17	22
59	17	26	16
44	14	13	17
43	14	12	17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS CANALES DANIEL ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL EN UNA UGEL DE LIMA 2021", cuyo autor es PUTPAÑI MELENDEZ IRIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 14.00%, y 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 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.

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 26 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS CANALES DANIEL ARMANDO DNI: 07279232 ORCID: 0000-0002-8033-3424	Firmado digitalmente por: DACARDENASCAN el 26-08-2022 20:45:08

Código documento Trilce: INV - 0857767