

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y

CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA

ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO,

UCAYALI, 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Williams Elí, HUAMANÍ TRILLO

Pucallpa, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 10:00 am del día jueves 21 de diciembre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente), Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Miembro), y Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI, 2022”**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Williams Eli Huamani Trillo, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado...”

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 11:00 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.


 Dr. Manuel Rocha Gonzales
 Presidente


 Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
 Miembro


 Mg. Nelson Manuel Vasquez Saucedo
 Miembro




 Mg. Olmedo Pizango Isuiza
 Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el título de Licenciados en Administración.

Dr. Manuel Rocha Gonzales



.....

Presidente

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía



.....

Miembro

Mg. Nelson Manuel Vásquez Saucedo



.....

Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando



.....

Asesor

Bach. Williams Elí Huamaní Trillo



.....

Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0569-2023.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI, 2022”

Autor(es) : HUAMANÍ TRILLO, WILIAMS ELÍ
Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela : Administración
Asesor(a) : Dr. Pinchi Fasanando, Limber

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%**, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: Si Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 22/09/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, WILIAHS ELI HUAHANI TRILLO
Autor de la tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI, 2022"

Sustentada el año 2023

Asesor(a): DR. LIMBER PINCHI FASANANDO

Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24/05/2024

Email: jeickwalas_16@hotmail.com

Firma:

Teléfono: 961518047

DNI: 45989120

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Al divino creador, quien ha guiado mi camino, de forma espiritual, brindándome las fuerzas necesarias y el impulso para culminar esta etapa académica.

A mi familia, responsables de mi éxito profesional, brindándome el apoyo y la consistencia necesaria para afrontar los distintos momentos de estudio, que fueron necesarios para competir académicamente.

Williams Huamaní

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por darme la oportunidad y las herramientas necesaria para desarrollar mi aprendizaje en mi camino a la profesionalización.

A la comunidad universitaria por permitirme cumplir mis metas en el camino de mi formación profesional.

A la UGEL de Coronel Portillo por permitirme realizar la investigación en su institución, aportando los trabajadores los datos necesario para la realización del mismo.

Williams Huamaní

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I	18
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1.Descripción del problema	18
1.2.Formulación del problema	21
1.2.1.Problema general.....	21
1.2.2.Problemas específicos.....	21
1.3.Objetivos	21
1.3.1.Objetivo general.....	21
1.3.2.Objetvos específicos.....	21
1.4.Hipótesis.....	22
1.4.1.Hipótesis General	22
1.4.2.Hipótesis específicas	22
1.5.Variables	23
1.5.1.Variable 1: Gestión del talento humano	23
1.5.2.Variable 2: Clima organizacional	23
1.6.Operacionalización de variables.....	23
1.7.Justificación.....	23
1.7.1.Justificación teórica.....	23
1.7.2.Justificación metodológica.....	24
1.7.3.Justificación práctica.....	24
CAPÍTULO II	25
MARCO TEÓRICO	25

2.1.Antecedentes del problema	25
2.1.1.Antecedentes nacionales.....	25
2.1.2.Antecedentes locales.....	26
2.2.Bases teóricas.....	26
2.2.1.Variable 1: gestión del talento humano	26
2.2.1.1.Concepto de la variable gestión del talento humano	26
2.2.1.2.Concepto de las dimensiones de la variable gestión del talento humano.....	27
2.2.1.3.Teorías de la variable gestión del talento humano	28
2.2.2.Variable 2: clima organizacional.....	30
2.2.2.1.Concepto de la variable clima organizacional.....	30
2.2.2.2.Concepto de las dimensiones de la variable clima organizacional	30
2.2.2.3.Teorías de la variable clima organizacional	31
2.3.Definición de términos básicos	34
CAPÍTULO III	37
MARCO METODOLÓGICO.....	37
3.1.Método de investigación	37
3.1.1.Tipo de investigación	37
3.1.2.Nivel de investigación	37
3.1.3.Diseño de investigación.....	37
3.2.Población y muestra	38
3.2.1.Población	38
3.2.2.Muestra	38
3.3.Instrumento de recolección de datos.....	39
3.3.1.Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos.....	39
3.3.2.Confiabilidad de los instrumentos.....	39
3.4.Procedimiento de recolección de datos	40
3.5.Tratamiento de los datos	40
3.5.1.Procesamiento de datos	40

3.5.2.Presentación de datos	40
3.5.3.Análisis de datos	40
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1.Análisis descriptivo de las variables	43
4.1.1.Variable 1: gestión del talento humano	43
4.1.2.Variable 2: clima organizacional	48
4.2.Prueba de hipótesis	48
4.2.1.Hipótesis general	48
4.2.2.Hipótesis específicas	49
4.3.Discusión de resultados.....	52
CONCLUSIONES	56
SUGERENCIAS	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable	23
Tabla 2: Confiabilidad de la variable gestión del talento humano	39
Tabla 3: Confiabilidad de la variable clima organizacional	40
Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables	41
Tabla 5: Parámetros de interpretación del coeficiente de Pearson	42
Tabla 6: Niveles de gestión del talento humano	43
Tabla 7: Niveles de incorporación del talento humano	44
Tabla 8: Niveles de capacitación del talento humano	45
Tabla 9: Niveles de evaluación del desempeño del talento humano.....	46
Tabla 10: Niveles de incentivo del talento humano.....	47
Tabla 11: Niveles de clima organizacional	48
Tabla 12: Correlación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022	49
Tabla 13: Correlación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022	49
Tabla 14: Correlación de la capacitación del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022	50
Tabla 15: Correlación de la evaluación del desempeño del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.....	51
Tabla 16: Correlación de la evaluación del desempeño del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema de la investigación.....	38
Figura 2: Fórmula para calcular la muestra.....	38
Figura 3: Niveles de gestión del talento humano	43
Figura 4: Niveles de incorporación del talento humano	44
Figura 5: Niveles de capacitación del talento humano.....	45
Figura 6: Niveles de evaluación del desempeño del talento humano	46
Figura 7: Niveles de incentivos del talento humano.....	47
Figura 8: Niveles de clima organizacional	48

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: cuestionario de gestión del talento humano	70
Anexo 3: cuestionario de clima organizacional	71

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Responde a una investigación básica, nivel descriptivo, con diseño no experimental transeccional correlacional. La muestra la conformaron 70 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes laborales. Los resultados evidencian que la gestión del talento humano alcanza un nivel medio, según el 71 % de los encuestados; mientras que el clima organizacional alcanza también un nivel medio, según el 56% de los encuestados. De acuerdo a ello, se puede deducir que más de la mitad de los encuestados consideró que estas variables tienen un nivel medio. Se concluye la existencia de una relación directa muy fuerte 0.800 y significativa 0.000 de la gestión del talento y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Esto significa que la forma cómo la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.

Palabras clave: Gestión del talento humano, clima organizacional, incentivos, comunicación

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and organizational climate in the UGEL of Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. It is a basic research, descriptive level, with a non-experimental transectional correlational design. The sample consisted of 70 administrative workers from different work regimes. The results show that human talent management reaches a medium level, according to 71% of the respondents; while the organizational climate also reaches a medium level, according to 56% of the respondents. Accordingly, it can be deduced that more than half of the respondents considered that these variables have a medium level. It is concluded the existence of a very strong direct relationship 0.800 and significant 0.000 of talent management and organizational climate in the UGEL of Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. This means that the way the UGEL manages the recruitment, training, performance evaluation and incentives of human talent is sufficient to achieve a direct and significant relationship with the organizational climate.

Keywords: Human talent management, organizational climate, incentives, communication.

INTRODUCCIÓN

Una buena gestión del talento humano, atrae, capta, y retiene a los mejores colaboradores, condición importantísima para que las organizaciones, logren una serie de beneficios, entre ellos podemos citar, asegura su rentabilidad económica, según un grupo significativo de trabajadores, esta no realiza una buena gestión del talento humano, no cumple con el procedimiento de la Ley para contrato de personal, no capacita de manera constante al personal, no evalúa el desempeño laboral del personal, tampoco incentiva al personal por el cumplimiento de metas o por un trabajo bien hecho, todo esto genera un clima organizacional adverso entre los trabajadores y a la Institución.

Un buen clima organizacional, garantiza el bienestar de los trabajadores, mayor empatía, mayor colaboración y trabajo en equipo, sin embargo no siempre es así, como es el caso de la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, en una entrevista a los trabajadores, ellos indican, que la UGEL no cuenta con un adecuado clima organizacional, ya que no les permite desarrollarse de la mejor manera sus funciones, tampoco los motivan para que puedan lograr mejores resultados laborales, no les brindan condiciones adecuadas para trabajar, no hay una comunicación transparente con el personal, la delegación de funciones no se da manera adecuada, por lo que tomando en consideración lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, la investigación se ha desarrollado tomando en consideración la siguiente estructura:

Capítulo I, trata sobre el planteamiento del problema, que comprende la descripción y formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, se consigna y operacionaliza las variables, se justifica desde el punto de vista, teórico, metodológico y práctico la investigación.

Capítulo II, trata sobre el marco teórico, que comprende los antecedentes, las bases teóricas y la definición de los términos básicos de la investigación.

Capítulo III, trata sobre el marco metodológico, que comprende el método de investigación, desagregado en tipo, nivel y diseño de la investigación, también comprende la población y muestra, seguido de los instrumentos de recolección de datos, que indica la técnica de la elaboración y confiabilidad de los instrumentos, del procedimiento y tratamiento de los datos, representado por el procesamiento, presentación y análisis de datos.

Capítulo IV, trata sobre los resultados, que comprende las tablas y figuras de los niveles de las variables, de la prueba de hipótesis, y la discusión de resultados.

Finalmente se presenta las conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

De acuerdo con Pineda (2019), España se enfrentará en los próximos años a un relevo generacional muy importante. Las muy numerosas cohortes de funcionarios que ingresaron en la Administración Pública durante los años 80 y 90 del siglo pasado — momento en el cual se pusieron en marcha las diferentes Administraciones autonómicas con un modelo básicamente idéntico al estatal en lo que a la política de recursos humanos se refiere — se irán jubilando[iii] a lo largo de las dos próximas décadas[iiii]. En los últimos 15 años la edad media de la plantilla en la Administración General del Estado ha pasado de 46 años en 2004 a 52 años en 2019, según datos oficiales. El 15% del personal funcionario del estado ya tiene más de 60 años y solo el 10% tiene menos de 40 años.

Según Morán (2020), en el Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo de Ecuador, no existe una adecuada orientación a los docentes para que tengan un desarrollo, entrenamiento y la capacidad para integrarse a la filosofía de la unidad educativa, esto quiere decir que el manejo del talento humano es deficiente, lo cual impide que los docentes que poseen talentos innatos puedan aprovecharlos y usarlos en sus actividades diarias dentro del salón de clases, esto ha ocasionado que ellos reduzcan sus ganas de seguir aportando en el lugar donde trabajan y se genere una tendencia por desertar, con el argumento de que busquen un nuevo sitio donde puedan desarrollar correctamente sus habilidades. Al igual que existen docentes que poseen talentos y no saben cómo aprovecharlos, también existen docentes que no cuentan con habilidades ni conocimientos, por lo que es importante trabajar con la gestión de talento humano para mejorar todo lo que concierne a las competencias de cada uno de ellos (p.2).

Reategui (2020) manifiesta, en la ciudad de Lima, donde muchas entidades dedicadas a brindar educación gratuita se ven afectadas por la mala

gestión del talento humano, como el caso de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 05, de SJL donde, tanto a nivel directivo, administrativo y docente existen falencias continuas porque no mantienen una adecuada gestión del talento humano, lo que ocasiona evidentemente que las relaciones entre el personal se vean afectadas de manera grave y esto incide notoriamente en la productividad profesional. Los inconvenientes suceden; por falta de profesionales altamente capacitados que puedan llevar una óptima gestión del talento humano y con ello tener un buen funcionamiento de las relaciones interpersonales y la productividad profesional, de igual forma porque no se cuenta con los recursos económicos ni materiales, otra razón es el mal pago que se le da al personal que prestan servicios a este tipo de instituciones, pues la responsabilidad y el compromiso que demanda llevar a cabo una buena gestión de talento humano (pp.15-16).

La Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL de Coronel Portillo, no es ajena a problemas de gestión de talento humano, en un sondeo rápido, un 50% de los trabajadores considera que la UGEL no realiza una buena gestión del talento humano, un 40% indica que no se cumple el procedimiento de Ley para contrato de personal, un 20% siente que no se capacita de manera constante al personal, un 30% considera que no se evalúa el desempeño laboral del personal, aunado a esto un 30% indica que la UGEL no da incentivo al personal por el cumplimiento de meta o por un trabajo bien hecho, todo esto genera descontento y desmotivación de los servidores de las distintas áreas de la Institución, afectando en cierta manera el clima organizacional de los trabajadores y a la Institución en general.

De acuerdo al estudio realizado por Gallup (2013), citado en Arévalo, et al. (2021) el 87% de los trabajadores sienten a trabajo como una fuente de frustración, pero el nivel de satisfacción es en un 90% a nivel global, determino que los grados más elevados de desconexión y que odian al trabajo que se halla en medio oriente y al norte de África, según este estudio los empleados felices en

Siria es cero, en Argelia solo el 12% es feliz, en Túnez es solo el 5% de empleados. Sin embargo en Qatar hubo una mejor calificación con un 28% que es feliz con su trabajo, el 62% es mediamente satisfecho y solo un 10% de los trabajadores odia a su trabajo actual.

Ochoa (2021), manifiesta en la Unidad Educativa "Salitre" ubicada en el cantón de Salitre, perteneciente a Guayaquil, Ecuador, se observan dificultades de integración, organización e interacción entre los integrantes de los equipos de trabajo conformados en la institución, para ejecutar las diferentes actividades. Del mismo modo se percibe baja autorrealización en los trabajadores, poco involucramiento laboral, escasa supervisión, comunicación pasiva, limitadas condiciones laborales, por lo que se decidió realizar la presente investigación (p.1).

Carhuavilca & Silva (2021), indican en la Unidad de Gestión Educativa Local -UGEL Chiclayo, se manifiestan una serie de dificultades relacionadas al clima organizacional y a la satisfacción de los colaboradores, dado a que se ha percibido la presencia de algunos trabajadores desmotivados, con signos de agotamiento y estrés, además de presentarse pocas situaciones de colaboración e integración entre las dependencias, que llegan a afectar su desempeño, además de sentir presión por parte de sus jefes para que realicen sus actividades de forma adecuada y rápida, especialmente aquellas en donde se involucraban procedimientos que se relacionaban con la atención de las diversas personas que atienden a diario. De igual manera, se percibió la insuficiente valoración por parte de los superiores en relación al trabajo que ejecutaban los trabajadores que tenían bajo su cargo (p.527).

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, hay problemas de clima organizacional, en una entrevista a un grupo considerable de trabajadores, el 40% considera que la UGEL no cuenta con un adecuado clima organizacional, ya que no permite a su personal desarrollarse de la mejor manera

en sus funciones, el 30% considera que no se motiva al personal para que puedan dar mejores resultados laborales, un 10% indica que no se le brinda condiciones adecuadas para trabajar, un 30% considera que no hay una comunicación transparente con el personal que labora y por ultimo un 30% indica que la UGEL no delega funciones de manera adecuada, causando una demora en la solución de los diferentes problemas, por esto y muchas razones se ha desarrollado la presente investigación, para lo cual se formula las siguientes preguntas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la incorporación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?
- ¿Cómo se relaciona la capacitación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?
- ¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?
- ¿Cómo se relacionan los incentivos y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetvos específicos

- Determinar el nivel de gestión del talento humano en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

- Determinar el nivel de clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.
- Determinar la relación de la incorporación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.
- Determinar la relación de la capacitación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.
- Determinar la relacion de la evaluación de desempeño y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?
- Determinar la relacion de los incentivos y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre la incorporación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022
- Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.
- Existe relación directa significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre los incentivos y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Gestión del talento humano

1.5.2. Variable 2: Clima organizacional

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variables	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	Incorporación	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de contratación. • Instrumentos de selección • Perfiles de puesto.
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenamiento de área. • Estrategia y métodos.
	Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de evaluación. • Frecuencias de evaluación. • Compromiso con la institución.
	Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del puesto. • Bonificación. • Beneficios sociales.
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento laboral • Ingreso salarial • Ascenso de puesto
Clima organizacional	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto de los derechos laborales • Recursos materiales • Ambiente laboral adecuado
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia de la comunicación • Coordinación • Comunicación oportuna
	Delegación	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de toma de decisiones operativas • Grado de delegación en la resolución de problemas

Nota. Matriz de consistencia

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

Desde el enfoque teórico la investigación se justifica, porque presenta teorías que explican la gestión del talento humano y el clima organizacional, las mismas que podrían ser referenciadas en futuros trabajos de investigación.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde el enfoque metodológico la investigación se justifica, porque presenta una serie de técnicas para lograr el objetivo de la investigación, entre ellas el tipo y diseño, la forma de determinar la población y calcular el tamaño de muestra, la técnica para elaborar instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento, presentación y análisis de datos.

1.7.3. Justificación práctica

Desde el punto vista práctico la investigación entrega resultados a la UGEL de Coronel Portillo, información válida que podría servir como base para proceder a solucionar los problemas de gestión del talento humano y clima organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Morales (2018) en su tesis Gestión del talento humano y clima laboral en la UGEL 16, Barranca 2018, concluye: sí existe correlación moderada entre la gestión del talento humano y el clima laboral en el personal administrativo de la UGEL N° 16 Barranca, en el año 2018.

Pinto (2021) en su investigación Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020, concluye: Respecto, a determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, se obtuvo un valor en el coeficiente de rho de Spearman ($r_s = 0.303^{**}$) y un nivel de significancia $p < 0.01$, se concluye que existe una relación altamente significativa de correlación positiva débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral (p.51).

Vargas (2020) su tesis Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Profesores de la Institución Educativa Santísimo Sacramento, UGEL 02-SMP, 2018, concluye: que la capacitación de personas no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. P Santísimo Sacramento UGEL 02-SMP 2018. Según los resultados a un nivel de confianza del 95% existe una correlación positiva débil (p.84).

Rodriguez (2023) en su tesis programa de comunicación interna para mejorar el clima organizacional en la UGEL Huaraz, 2020, concluye: la aplicación del programa de Comunicación interna mejoró significativamente el clima organizacional en la UGEL Huaraz, 2020, evidenciado en la puntuación que se obtuvo en el pre test con 32 puntos (62%) y en el post test con 44 puntos (85%),

con lo cual se mejoró significativamente el clima organizacional en 12 puntos (23%), pasando de regular a bueno (p.60).

Putpañi (2022) en su tesis *Gestión del Talento Humano y Clima Laboral en una Ugel de Lima 2021*, concluye: 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 (p.41).

García (2022) en su tesis *Gestión del Talento Humano y Relaciones Interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura – 2020*, concluye: el 50% señalaba estar de acuerdo con la GTH desplegada en esta institución, teniendo como lineamientos y prácticas que apuntan a los elementos administrativos con respecto a los individuos o talento humano, tales como, selección de personal, capacitación del personal, capacidad del personal y compensación del personal (p.69).

2.1.2. Antecedentes locales

Campos (2020), en su investigación sobre relación entre gestión del personal y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional De Ucayali, 2019, concluye: Existe relación directa y significativa entre compensación de personas y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, ya que, el resultado $Rho = 0.252$ y la $Sig. = 0.001$ indica que la correlación es positiva baja y altamente significativa (p.609).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: gestión del talento humano

2.2.1.1. Concepto de la variable gestión del talento humano

Según Chiavenato, citado en Mosquera (2021) define a la Gestión del talento humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos,

incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

Dimensión incorporación

Según Sánchez M. (2020) el proceso de incorporación, en el cual incluimos el proceso de reclutamiento y de selección de personal, se entienden como un proceso de toma de decisiones, que la organización aplica con el fin de incorporar a candidatos adecuados para cubrir las necesidades de una empresa (p.2).

Dimensión capacitación

Según MTSS (2006), citado en Labrador et al., (2019) es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales, dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.

Dimensión evaluación del desempeño

De acuerdo con Cajaleon & Condor (2018) la evaluación del desempeño laboral debe estar presente como herramienta clave para el desenvolvimiento del personal de una empresa y debe realizarse de forma periódica, con la finalidad de corroborar si de verdad existe desarrollo del personal y la empresa e identificar las destrezas que posea cada colaborador y su aprovechamiento por parte de la empresa (p.16).

Dimensión incentivos

De acuerdo a Dessler y Varela (2017), citados en Dávila, et al. (2022) indican, los incentivos laborales constituyen una manera de distribuir los

beneficios obtenidos por el éxito de la organización, mediante los resultados logrados y que los trabajadores van generando. Dentro de este marco.

2.2.1.3. Teorías de la variable gestión del talento humano

Teoría motivacional de Maslow

Según Maslow (1970), citado en Maguiña (2019) ofrece una teoría muy útil para analizar la motivación individual. Sugiere que las necesidades individuales se pueden disponer en una jerarquía. Los niveles inferiores de necesidad deben ser satisfechos antes de que la gente se preocupe por satisfacer los niveles de necesidades superiores. El hambre se considera una necesidad básica, incluso más importante que la seguridad. Cuando se satisface una necesidad, la gente avanza e intenta satisfacer la próxima necesidad. El tercer nivel de necesidades es el de las necesidades sociales, seguido del estatus. El mayor nivel de necesidades es el de la realización personal, que implica el desarrollo personal superando los retos de forma satisfactoria. Si se amenaza un nivel de necesidades que ya ha sido satisfecho, los individuos volverán a centrar sus actividades para proteger ese nivel inferior (pp.25-26).

Teoría burocrática

Según Weber, citado en Trejos (2021), en esta teoría puede apreciarse que empiezan a perfilarse procesos de gestión humana, al resaltar la necesidad de que exista una selección de personal adecuada, así como una evaluación de desempeño, una distribución jerárquica que defina los niveles de comunicación al interior de las empresas, y finalmente, los sistemas de remuneración con el ánimo de reconocer el esfuerzo de los trabajadores (p.9).

Teoría neoclásica de Peter Drucker

De acuerdo con Drucker (1994), citado en Surichaqui (2021) en su teoría Neoclásica define que la GTH, es un proceso de estructurar y utilizar un conjunto de recursos para lograr un objetivo con el fin de realizar un trabajo en un entorno organizacional. Asimismo, tenemos a la teoría científica de las relaciones

humanas desarrollada por Elton Mayo (2000) quien define a las relaciones humanas son un grado de suma importancia en las organizaciones, por ello es el grado de compromiso que tiene cada individuo en función a su desempeño, en consecuencia los colaboradores que ya se encuentran dentro de un entorno de una organización depende mucho cuán importante puede lograr ser, debido que existe factores de su entorno que les rodean a que puedan ser deficiente. Dicho esto, en nuestra investigación como resultado obtenido, la GTH es fundamental para el desarrollo de los participantes en una organización

Teoría institucional

Para Mora & Ortiz (2020) la teoría institucional puede servir como apoyo para el análisis y comprensión (desde un punto de vista estratégico) del comportamiento humano dentro de las organizaciones. Este a su vez, puede ser un detonante del desarrollo y éxito de la firma, mediante un ambiente tolerante al cambio y el fortalecimiento del capital social de la empresa. Es claro que la teoría institucional por sí misma solamente brindará un punto de partida para el análisis de la estrategia empresarial debido a su naturaleza meramente económica. Por esto, es necesario fortalecerla con teorías de índole estratégica como la de los recursos y capacidades, gestión del conocimiento y gestión del talento humano, entre otras; con el objeto de tener el impacto necesario en las empresas para incentivar la creación de ventajas competitivas incluyentes y a largo plazo (p.11).

Teoría de recursos y capacidades

Según Barney et al. (2021), citado en Del Río, et al. (2022) en esta teoría afirman que el desempeño organizacional depende en gran medida de las capacidades y recursos internos de la organización por encima del entorno externo, lo que permite construir desde ese punto de vista la estrategia corporativa que posibilite responder los desafíos empresariales mencionados anteriormente, propiciando el desempeño organizacional.

2.2.2. Variable 2: clima organizacional

2.2.2.1. Concepto de la variable clima organizacional

Por su parte Baguer (2005), citado en Ávila (2021) el clima organizacional es el ambiente humano en el que desarrollan sus actividades, el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta (p.3).

2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable clima organizacional

Motivación laboral

Según Barrientos (2020) la motivación laboral son aquellos impulsos que se accionan en el trabajador de manera interna o externa, para generar una conducta que los lleve al cumplimiento de los objetivos organizacionales, por consiguiente, al tener a los trabajadores motivados conlleva a crear un clima organizacional positivo, siendo este un ambiente perceptible que se desarrolla por la interacción entre los individuos y la organización (p.14).

Condiciones laborales

Según Ley Federal del Trabajo (2006), citado en Ureta (2018) se define como un conjunto de múltiples elementos en constante interacción del medio en que se realiza el trabajo, que están sometidos a los cambios dinámicos propios del proceso laboral y que están influidos y determinados por múltiples factores de orden social, económico, técnico y organizativo, e influye sobre la capacidad de trabajo, la salud del hombre, el desarrollo de su personalidad y los resultados de su trabajo (p.71).

Comunicación

De acuerdo, con Torres (2020) es la “percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p.49).

Delegación

Según Chiavenato (2013), citado en Córdova (2020) es el “acto bilateral que permite conferir a un colaborador el encargo de realizar un trabajo, concediéndole la autoridad y libertad necesarias, pero conservando siempre la responsabilidad final de los resultados” (p.36).

2.2.2.3. Teorías de la variable clima organizacional

Teoría de las tres necesidades de Mc Clelland

Según McClelland (1989), citado en Delgado (2022) propuso una hipótesis en la que explicaba que los seres humanos se motivaban por alguna de estas tres necesidades adquiridas desde la infancia: logro, poder o afiliación. Planteó la teoría de las tres necesidades, en la cual existen tres necesidades en los puestos de trabajo:

- **Necesidad de logro:** La propulsión de lograr la excelencia, de alcanzar algo en correspondencia a estándares, trabajar por tener éxito.
- **Necesidad de poder:** Hacer que otros se porten de modo en la que ellos no actuarían.
- **Necesidad de afiliación:** Corresponde a las relaciones amistosas e interpersonales.

Estas tres necesidades, pueden ser empleadas para el comportamiento del consumidor. La primera necesidad de logro, establece que entre mayor sea el volumen de compras alcanzado recibe puntos de canje de productos. El de poder: está relacionada con status, y la forma que influye a otros. Y de afiliación el de pertenecer a grupos sociales, como la moda. Estas tres necesidades influyen en mayor o menor grado de acuerdo al contexto que se encuentre el consumidor.

Teoría del clima organizacional de Likert

Según Hidalgo (2007), Citado en Taculí (2021) la teoría de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las circunstancias

organizacionales que distinguen, por ello, se denomina que la reacción estará explícita por la percepción. Asimismo (Brunet, 2004) señala que Likert sostiene que en la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de variables. Una de las primeras causales alusivas a: organizaciones de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y formas entre otras. Referente a las variables intermediarias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida

Teoría de Litwin y Stringer

Según Litwin y Stringer (1968), citado en Núñez & Diaz (2021) fueron los primeros quienes conceptualizaron el clima organizacional bajo el criterio de la percepción. Además, postulan que el clima organizacional es un conjunto de propiedades que son parte del marco en donde se desarrolla el trabajo, que son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores y que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación, tal entorno es susceptible de ser medido.

La teoría de Litwin y Stringer es concebido como un intento de poder medir aquellos factores ambientales a través de una serie de dimensiones cuantificables que forman el clima organizacional en su totalidad. En su obra denominada "Motivación y Clima Organizacional", un estudio experimental a fin de determinar la influencia del estilo de liderazgo del clima organizacional sobre la motivación y la conducta de los miembros de la organización.

Las conclusiones a las que arribo dicho estudio fue:

- Se puede crear diferentes climas en las organizaciones dependiendo del estilo de liderazgo

- Estos climas pueden ser creados en un breve lapso y sus características tienden a ser estables.
- Una vez creados los climas, estos pueden tener efectos significativos, y a veces dramáticos sobre la motivación y por defecto sobre el desempeño y la satisfacción en el trabajo.
- El clima organizacional puede provocar cambios en rasgos de la personalidad aparentemente estables.

Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima organizacional existente en una determinada organización. Cada una de estas dimensiones se relacionan con ciertas propiedades de la organización, tales como: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Teoría de Francis Cornell

Citado en Albán (2023) la teoría de Francis Cornell señala que la percepción que cada trabajador tiene de su organización define el clima laboral, y ello en relación a los roles que cumplen en sus trabajos. Según el autor “son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de estas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional o laboral”.

La teoría de Chris Argyris

Según Reyes (2011), citado en Palomino (2021) nos habla del comportamiento del ser humano en las entidades, como producto de la industrialización que se vive desde hace más de 80 años, ha generado una sensación de insatisfacción en la vida laboral del trabajador, en la actualidad este problema se ha acentuado y ha generado una corriente de investigación que trata de establecer el porqué de esta insatisfacción, por lo que la mayor parte de los puntos de relación entre el trabajador y el ambiente laboral ha generado estudios que tratan de explicar las relaciones humanas las cuales están orientadas a

mejorar el entorno del trabajador, por otro lado debido a las limitaciones exigidas a personas por las disposiciones industriales, ha generado un ambiente de resistencia y rechazo por parte del trabajador al orden impuesto por las organizaciones, el trabajador ha generado una insatisfacción que le fomenta resistencia a las condiciones laborales llegando a debilitar la organización.

2.3. Definición de términos básicos

Perfil de cargo

Según Riveros (2020) sobre el perfil de cargo, se da una apreciación global de los requisitos del cargo, va desde el nivel de instrucción y experiencia, conocimientos, habilidades y destrezas, que el que ocupe el cargo debe de tener, en estos últimos tiempos el requerimiento que se hace al personal tiene una fuerte incidencia sobre las competencias del trabajador, es decir, no solo la formación regular académica respaldada por un título, sino se requiere también un nivel de capacidades y competencias que tiene que tener el técnico o el profesional para el desempeño de la función asignada.

Estrategia

Para Sánchez (2004), citado en Zapata & Perez (2020) la esencia de la estrategia radica en crear ventajas competitivas para el futuro con mayor rapidez que los competidores imitan las que uno posee en la actualidad. Por lo tanto, la estrategia es la creación de una posición única y valiosa que implica un conjunto diferente de actividades

Evaluación del desempeño

Según Molina, citado en Rivero (2019) se define también como el procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Bonificaciones

Afirma Valderrama (2018), citado en Vargas (2022) que se le denomina bonificación al pago que el empleado entrega ocasionalmente y a título de liberalidad, no tienen naturaleza remunerativa, debe entenderse también entenderse como bonificación a los pagos otorgados como resultado de un convenio colectivo, un procedimiento de conciliación o mediación, o como consecuencia de alguna resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral.

Beneficios sociales

Según Chiavenato (2006), citado en Quispe (2021) los beneficios sociales son los productos, bienestar sociales que los empleadores ofrecen a sus colaboradores para reservar energías e inquietudes. “Componen la invocación sueldo evasiva a cualquier trabajador aparte de la perspectiva que llevó a cabo en unión con lo denominado salario directo, que es el sueldo para el cargo...”

Ascenso

Según Chiavenato (2011), citado en Samanez (2021) en el contexto laboral, se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante o mejor remunerado. Supongamos que un joven trabaja como representante comercial de una empresa. Por su buen desempeño y ante la jubilación de otro empleado, el dueño de la compañía decide darle un ascenso y así lo convierte en el gerente de ventas de la firma. El muchacho gracias a este cambio, comienza a percibir un salario mayor, aunque también pasa a contar con más responsabilidades.

Ambiente laboral

Para Chiavenato (2009), citado en González et al. (2022) se deduce al ambiente que hay entre miembros de una organización, involucrando factores de motivación, actitudes, logros y competencias; como parte del clima organizacional, el ambiente laboral cuenta con propiedades de estímulo o provocación de las

diferentes fases de motivación en los miembros de una organización, concluyendo que, a mayor cubrimiento de necesidades, más favorable es el ambiente.

Comunicación

Para Etzel y Walker (2007), citado en Cadoche (2020) la comunicación es «la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte»

Toma de decisiones

Según Rodríguez (2011), citado en Cordones & Sangucho (2021) determina que la toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa, organización. Cada día se toman decisiones para las cuales no necesariamente se elige la mejor opción.

Resolución de conflictos

Para Navarrete, et al. (2023) es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. La dimensión conflicto se basa en las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, según Martínez (2004), citado en Vicente (2020) la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

3.1.2. Nivel de investigación

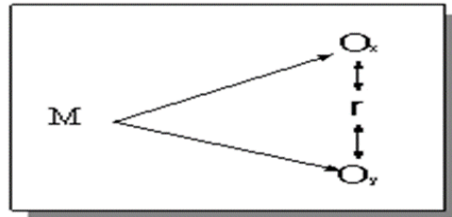
La investigación es de tipo descriptiva, según Guevara et al. (2020), citados en Herrera et al. (2022) la investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transeccional correlacional, para Salkind (1998), citado en León et al. (2020) la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro”.

Figura 1: Esquema de la investigación

Esquema de la investigación



Donde:

M: Muestra, trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo

V1: Variable Gestión del Talento Humano

V2: Variable Clima Organizacional

r: correlación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio para ambas variables está conformada por el total de trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, que son 86.

3.2.2. Muestra

La muestra para ambas variables se calculó a través del muestreo probabilístico, haciendo uso de la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

Figura 2: Fórmula para calcular la muestra

Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2 (N-1) + (p.q)Z^2}$$

Donde

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$$Z_{\alpha/2} = 1,96$$

N = Población (86)

EE= 0,05

Desarrollando la formula

$$n = (0.5*0.5*(1.96)^2*86) / (((0.05)^2*86) + (0.5*0.5*(1.96)^2))$$

n = 70 trabajadores

3.3. Instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos se elaboraron, mediante la técnica de preguntas cerradas, según Katz, et al. (2019) respecto a las preguntas cerradas, también nombradas como precodificadas o de respuesta fija, son aquellas cuyas respuestas ya están acotadas al momento de diseñar el cuestionario. Esto es así porque se ha determinado previamente cuáles son las diversas opciones de respuesta posible; y en esa línea los cuestionarios tienen las siguientes opciones de respuesta (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2

Confiabilidad de la variable gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	20

El valor Alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano es 0.900, obteniendo un nivel de fiabilidad de muy bueno.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

El valor Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional es 0.914, obteniendo un nivel de fiabilidad de excelente.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se hizo uso de la técnica de encuesta, según Nélide (2012), citado en Katz, et al. (2019) podemos definir a la encuesta como una técnica de producción de datos que, mediante la utilización de cuestionarios estandarizados, permite indagar sobre múltiples temas de los individuos o grupos estudiados: hechos, actitudes, creencias, opiniones, pautas de consumo, hábitos, prejuicios predominantes e intenciones de voto.

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Recabada la información, esta se procesó en Programa Excel, para lo cual se creó una base de datos por variable, diseñados por dimensiones, ítems y opciones de respuestas. Resultados totales y parciales que también se procesaron en Programa Estadístico SPSSv27.

3.5.2. Presentación de datos

Los datos son presentados en tablas de frecuencias y figuras extraídas del Programa Excel, los mismos que muestran el nivel de variables y dimensiones. Igualmente se presenta en tablas extraídas del Programa Estadístico SPSSv27, las mismas que muestran la relación entre variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

El nivel de variables y dimensiones se determinó a través de la Escala de Clima Organizacional (EDCO), según Acero et al., citados en Castañeda & Gonzales (2022), una puntuación se considera alta o baja según el número de

ítems o afirmaciones. La puntuación mínima posible es de 20 y la máxima es de 100. Para determinar si la variable gestión del talento humano y clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se establecieron 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado, recuperado así:

- **Nivel Bajo:** de 20 a 46 puntos.
- **Medio:** de 47 a 73 puntos.
- **Nivel alto:** Puntajes entre 74 y 100.

El coeficiente de correlación se determinó luego de realizar la prueba de normalidad de las variables, resultando el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,066	70	,200*	,980	70	,317
Clima Organizacional	,075	70	,200*	,973	70	,128

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados muestran la distribución de las variables bajo la fórmula de Kolmogorov Smirnov, ambas variables presentan un $P > 0.05$, por lo tanto, los dos poseen una distribución normal, por lo que se hace uso del coeficiente de correlación de Pearson, para la prueba de hipótesis. Según Fiallos (2021), El índice numérico más común usado para medir una correlación es el "coeficiente de Pearson". El coeficiente de Pearson (también llamado coeficiente de correlación del producto-momento), se representa con el símbolo r y proporciona una medida numérica de la correlación entre dos variables cuantitativas. Entre las características tenemos, que el valor del coeficiente r Pearson está entre (-1) y (+1).

Tabla 5*Parámetros de interpretación del coeficiente de Pearson*

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

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

4.1.1. Variable 1: gestión del talento humano

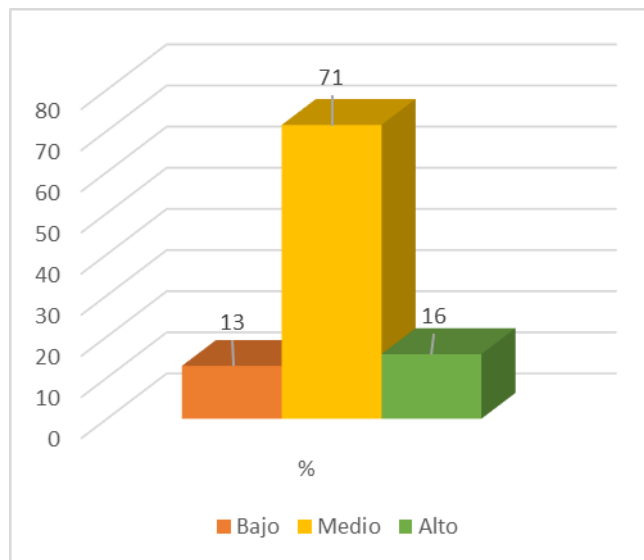
Tabla 6

Niveles de gestión del talento humano

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	9	13
Medio	[47-73]	50	71
Alto	[74-100]	11	16
n		70	100

Figura 3: Niveles de gestión del talento humano

Niveles de gestión del talento humano

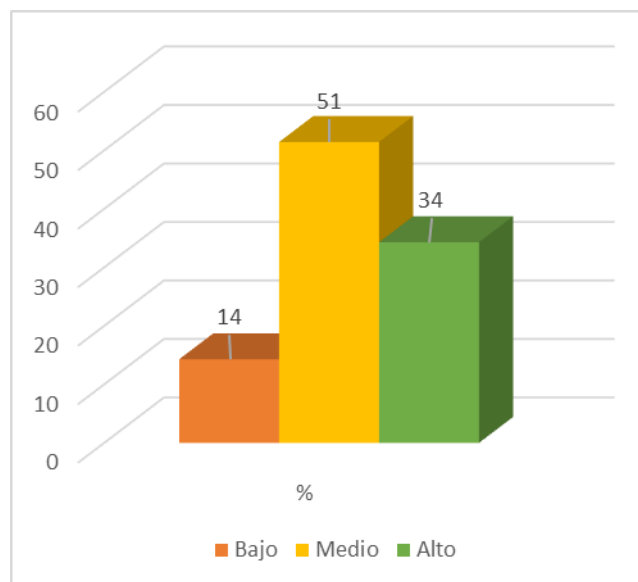


Nota. Tabla 6

El 13% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de gestión del talento humano es bajo, el 71% dice que es medio, mientras que el 16% dice que es alto.

Tabla 7*Niveles de incorporación del talento humano*

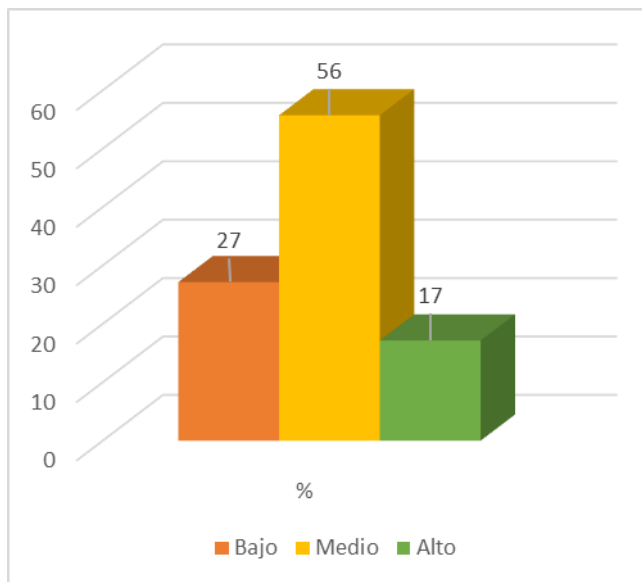
Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	10	14
Medio	[12-18]	36	51
Alto	[19-25]	24	34
n		70	100

Figura 4: Niveles de incorporación del talento humano*Niveles de incorporación del talento humano**Nota. Tabla 7*

El 14% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de incorporación del talento humano es bajo, el 51% dice que es medio, mientras que el 34% dice que es alto.

Tabla 8*Niveles de capacitación del talento humano*

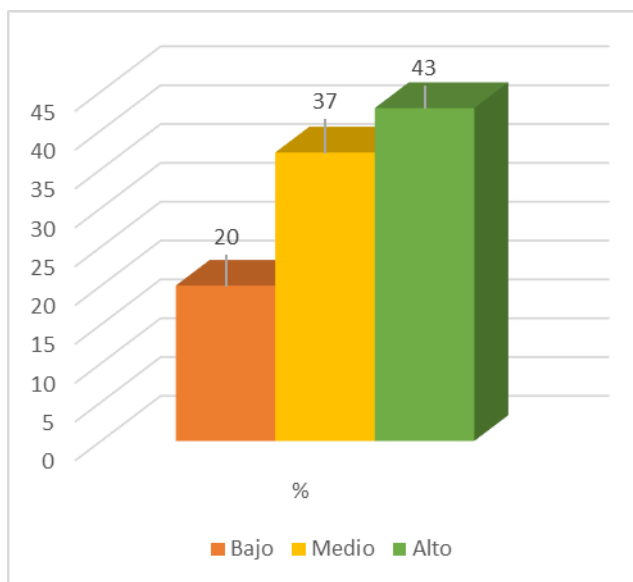
Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	19	27
Medio	[12-18]	39	56
Alto	[19-25]	12	17
n		70	100

Figura 5: Niveles de capacitación del talento humano*Niveles de capacitación del talento humano**Nota. Tabla 8*

El 27% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de capacitación del talento humano es bajo, el 56% dice que es medio, mientras que el 17% dice que es alto.

Tabla 9*Niveles de evaluación del desempeño del talento humano*

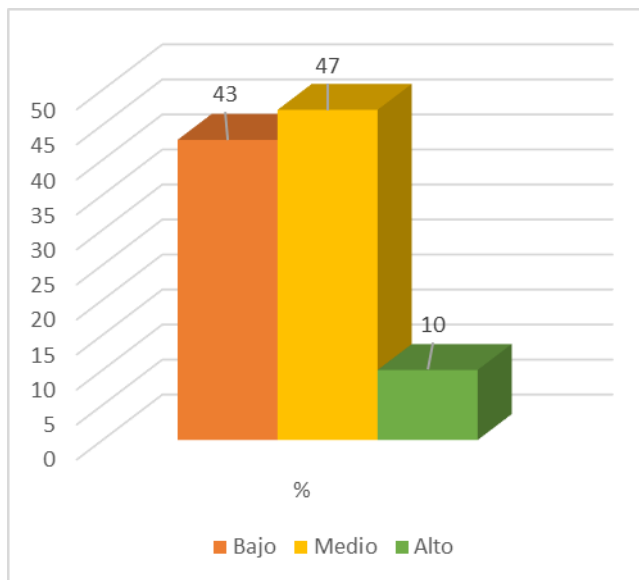
Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	14	20
Medio	[12-18]	26	37
Alto	[19-25]	30	43
n		70	100

Figura 6: Niveles de evaluación del desempeño del talento humano*Niveles de evaluación del desempeño del talento humano**Nota. Tabla 9*

El 20% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de evaluación del desempeño del talento humano es bajo, el 37% dice que es medio, mientras que el 43% dice que es alto.

Tabla 10*Niveles de incentivos del talento humano*

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	30	43
Medio	[12-18]	33	47
Alto	[19-25]	7	10
n		70	100

Figura 7: Niveles de incentivos del talento humano*Niveles de incentivos del talento humano**Nota.* Tabla 10

El 43% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de incentivos del talento humano es bajo, el 47% dice que es medio, mientras que el 10% dice que es alto.

4.1.2. Variable 2: clima organizacional

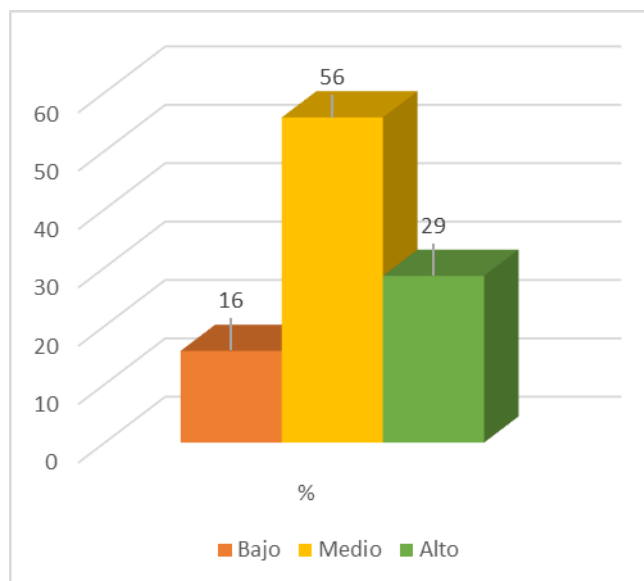
Tabla 11

Niveles de clima organizacional

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	11	16
Medio	[47-73]	39	56
Alto	[74-100]	20	29
n		70	100

Figura 8: Niveles de clima organizacional

Niveles de clima organizacional



Nota. Tabla 11

El 16% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de clima organizacional es bajo, el 56% dice que es medio, mientras que el 29% dice que es alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

Tabla 12

Correlación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022

Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,800**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	70	70
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,800**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	70	70

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

La correlación de Pearson es positiva muy fuerte 0.800 y significativa 0.000, en consecuencia, existe relación directa fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Existe relación directa y significativa entre la incorporación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022,

Tabla 13

Correlación de la incorporación del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022

Incorporación	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	70	70
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	70	70

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

La correlación de Pearson es positiva considerable 0.693 y significativa 0.000, en consecuencia, existe relación directa considerable y significativa entre la

incorporación de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

Hipótesis específicas 2

Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

Tabla 14

Correlación de la capacitación del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022

Capacitación	Correlación de Pearson	1	,530**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	70	70
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,530**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	70	70

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

La correlación de Pearson es positiva considerable 0.530 y significativa 0.000, en consecuencia, existe relación directa considerable y significativa entre la capacitación de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

Hipótesis específicas 3

Existe relación directa significativa entre la evaluación del desempeño y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

Tabla 15

Correlación de la evaluación del desempeño del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022

Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	,659**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	70	70
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,659**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	70	70

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

La correlación de Pearson es positiva considerable 0.659 y significativa 0.000, en consecuencia, existe relación directa considerable y significativa entre la evaluación del desempeño de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

Hipótesis específicas 4

Existe relación directa y significativa entre los incentivos y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

Tabla 16

Correlación de los incentivos del talento humano y el clima organizacional en la en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022

Incentivos	Correlación de Pearson	1	,596**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	70	70
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,596**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	70	70

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

La correlación de Pearson es positiva considerable 0.596 y significativa 0.000, en consecuencia, existe relación directa considerable y significativa entre

los incentivos del desempeño de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.

4.3. Discusión de resultados

De acuerdo al estadístico de Pearson, existe relación directa muy fuerte 0.800 y significativa 0.000, entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional. Resultado parecido encontró Morales (2018), en su tesis Gestión del talento humano y clima laboral en la UGEL 16, Barranca 2018, quien concluye: sí existe correlación moderada entre la gestión del talento humano y el clima laboral en el personal administrativo de la UGEL N° 16 Barranca, en el año 2018.

De acuerdo a la Escala de Clima Organizacional Edco, el 13% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de gestión del talento humano es bajo, el 71% dice que es medio, mientras que el 16% dice que es alto, lo que significa para la gran mayoría de trabajadores, que la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano, a nivel medio. Resultado distinto encontró García (2022), en su tesis Gestión del Talento Humano y Relaciones Interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura – 2020, concluye: el 50% señalaba estar de acuerdo con la GTH desplegada en esta institución, teniendo como lineamientos y prácticas que apuntan a los elementos administrativos con respecto a los individuos o talento humano, tales como, selección de personal, capacitación del personal, capacidad del personal y compensación del personal (p.69).

De acuerdo a la Escala de Clima Organizacional Edco, el 16% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel

Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de clima organizacional es bajo, el 56% dice que es medio, mientras que el 29% dice que es alto, lo que significa para la gran mayoría de trabajadores, que la motivación, las condiciones laborales, la comunicación y la delegación en la UGEL se manifiesta a nivel medio. Resultado distinto obtuvo Rodríguez (2023) en su tesis programa de comunicación interna para mejorar el clima organizacional en la UGEL Huaraz, 2020, quien concluye: la aplicación del programa de Comunicación interna mejoró significativamente el clima organizacional en la UGEL Huaraz, 2020, evidenciado en la puntuación que se obtuvo en el pre test con 32 puntos (62%) y en el post test con 44 puntos (85%), con lo cual se mejoró significativamente el clima organizacional en 12 puntos (23%), pasando de regular a bueno (p.60).

De acuerdo al estadístico de Pearson, existe relación directa considerable 0.693 y significativa 0.000, entre la incorporación de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que quiere decir de la forma como la UGEL, gestiona el proceso de contratación, la selección y los perfiles de puesto le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional. Resultado parecido encontró Putpañi (2022), en su tesis Gestión del Talento Humano y Clima Laboral en una Ugel de Lima 2021, quien concluye: 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 (p.41).

De acuerdo al estadístico de Pearson existe relación directa considerable 0.530 y significativa 0.000, entre la capacitación de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la UGEL, gestiona el ordenamiento del área, las estrategias y métodos, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional. Resultado distinto encontró Vargas (2020), en su tesis

Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Profesores de la Institución Educativa Santísimo Sacramento, UGEL 02-SMP, 2018, quien concluye: que la capacitación de personas no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de la I.E. P Santísimo Sacramento UGEL 02-SMP 2018. Según los resultados a un nivel de confianza del 95% existe una correlación positiva débil (p.84).

De acuerdo al estadístico de Pearson, existe relación directa considerable 0.659 y significativa 0.000, entre la evaluación del desempeño de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la UGEL, gestiona la evaluación del desempeño del personal, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional. Resultado parecido, obtuvo Pinto (2021), en su investigación relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020, concluye: respecto a determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, se obtuvo un valor en el coeficiente de rho de Spearman ($r_s = 0.303^{**}$) y un nivel de significancia $p < 0.01$, se concluye que existe una relación altamente significativa de correlación positiva débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral (p.51).

De acuerdo al estadístico de Pearson, existe relación directa considerable 0.596 y significativa 0.000, entre los incentivos del desempeño de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la UGEL, gestiona el Compromiso con la institución, la Capacitación del puesto, la bonificación y los beneficios sociales, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional. Resultado parecido obtuvo Campos (2020), en su investigación sobre relación entre gestión del personal y clima organizacional en docentes de la

Universidad Nacional De Ucayali, 2019, quien concluye: existe relación directa y significativa entre compensación de personas y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, ya que, el resultado $Rho= 0.252$ y la $Sig.= 0.001$ indica que la correlación es positiva baja y altamente significativa (p.609).

CONCLUSIONES

- Se ha determinado la existencia de una relación directa muy fuerte 0.800 y significativa 0.000 de la gestión del talento y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.
- Se ha determinado que el 13% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de gestión del talento humano es bajo, el 71% dice que es medio, mientras que el 16% dice que es alto, lo que significa para la gran mayoría de trabajadores, que la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano, a nivel medio.
- Se ha determinado, que el 16% de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Pucallpa – Ucayali, 2022, manifiesta que el nivel de clima organizacional es bajo, el 56% dice que es medio, mientras que el 29% dice que es alto, lo que significa para la gran mayoría de trabajadores, que la motivación, las condiciones laborales, la comunicación y la delegación en la UGEL se manifiesta a nivel medio.
- Se ha determinado la existencia de una relación directa considerable 0.693 y significativa 0.000, entre la incorporación de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que quiere decir de la forma como la UGEL, gestiona el proceso de contratación, la selección y los perfiles de puesto le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.
- Se ha determinado la existencia de una relación directa considerable 0.530 y significativa 0.000, entre la capacitación de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que

significa de la forma como la UGEL, gestiona el ordenamiento del área, las estrategias y métodos, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.

- Se ha determinado la existencia de una relación directa considerable 0.659 y significativa 0.000, entre la evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la UGEL, gestiona la evaluación del desempeño del personal, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.
- Se ha determinado la existencia de una relación directa considerable 0.596 y significativa 0.000, entre los incentivos del desempeño de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, lo que significa de la forma como la UGEL, gestiona el Compromiso con la institución, la Capacitación del puesto, la bonificación y los beneficios sociales, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.

SUGERENCIAS

- Es necesario que la UGEL implemente talleres para fortalecer la gestión de la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano, con el propósito de mantener la relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional.
- Es necesario que la UGEL, diseñe estrategias para mejorar la gestión de la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano, con el propósito de lograr una gestión del talento humano a nivel alto.
- Es necesario que los directivos de la UGEL, mejoren la motivación, las condiciones laborales, la comunicación y la delegación de funciones a los trabajadores, con el propósito de lograr niveles altos de clima organizacional.
- Es necesario que la UGEL, siga gestionando de la mejor manera el proceso de contratación, la selección y los perfiles de puesto, con el propósito de mantener la relación directa y significativa entre la gestión de la incorporación con el clima organizacional.
- Es necesario que la UGEL, siga gestionando de la mejor manera el ordenamiento del área, las estrategias y métodos, con el propósito de mantener la relación directa y significativa entre la gestión de la capacitación con el clima organizacional.
- Es necesario que la UGEL, siga gestionando de la mejor manera la evaluación del desempeño del personal, con el propósito de mantener la relación directa y significativa entre la gestión de la evaluación con el clima organizacional.
- Es necesario que la UGEL, siga gestionando de la mejor manera el Compromiso con la institución, la capacitación del puesto, la bonificación y los beneficios sociales, con el propósito de mantener la relación directa y significativa entre los incentivos del desempeño con el clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albán, A. (2023). *Teoría de Francis Cornell*.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8205/T061_45730745_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, J., Quiroz, S., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
- Ávila, C. (2021). *DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA*.
<https://repositorio.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2361/5.%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20-%20Avila%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BARRIENTOS, O. (2020). *Motivación laboral*.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Barrientos%20Prado%2c%20Omar%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CADOCHE, L. (2020). *Una experiencia de comunicación en medicina*.
<https://pdfs.semanticscholar.org/b3be/60534c2cff2bc1f27d5d21027c9a1672164e.pdf>
- Cajaleon, E., & Condor, M. (2018). *Evaluación del desempeño*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27834/Cajaleon%20Flores%2c%20Elsa-Condor%20Villanueva%2c%20Miriam.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- CAMPOS, P. (2020). *RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019 (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa-Perú)*.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4412/UNU_DOCTORADO_2020_TD_PEDRO-CAMPOS-CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carhuavilca, I., & Silva, F. (2021). LIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL –CHICLAYO. *Horizonte Empresarial*, 8(02), 526-538.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2006/2552>
- Castañeda , M., & Gonzales , A. (2022). INSTRUMENTO 1. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9608/1/REP_MARIANA.CASTA%c3%91EDA_ALEXANDER.GONZALES_CLIMA.ORGANIZACIONAL.pdf
- Cordones , S., & Sangucho, E. (2021). *Toma de decisiones*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22863/1/T-UCE-0010-FIL-1127.pdf>
- Córdova, T. (2020). *Delegación*. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4483/T033_70552738_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci_arttext&tlng=pt
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(02), 13-20.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200013&script=sci_arttext&tlng=en
- Delgado, E. (2022). Rol de las teorías motivacionales dentro del estudio del comportamiento del consumidor. *Sinapsis*, 02(21).
<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/662/1561>

- Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2491-2509. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/466/573>
- García , C. (2022). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UGEL HUARMACA, PIURA - 2020 (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel-Perú)*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9317/Garc%c3%a da%20Melendrez%20Carlos%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González , A., Pascagaza, D., & Borda, M. (2022). *Ambiente Laboral*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/cda0ad5a-c64f-49fb-9a1b-debf13554d80/content>
- Herrera, L.-B., Ferrel, L.-F., Flórez, D.-Y., & Gómez, N. (2022). Investigación descriptiva. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 16(2), 89-108. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782022000200089&script=sci_arttext
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). *Preguntas cerradas*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Labrador , O., Bustio, A., Reyes, J., & Carvalhais, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 07(01), 61-73. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064&script=sci_arttext&tIng=en
- León, F., Rodríguez, J., Rojas, J., & Ríos, S. (2020). *Diseño de la investigación*. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9797/LeonFabian2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Maguiña, N. (2019). *Teoría motivacional de Maslow*.
https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3608/T033_43165889_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mora, C., & Ortiz, K. (2020). *Teoría institucional*. D.R. © 2020, Universidad de Guadalajara. https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Vaca/publication/357574720_El_diseno_institucional_y_sus_ventajas_competitivas_en_pequeñas_y_medianas_empresas/links/61d4a946da5d105e551afef5/EI-diseno-institucional-y-sus-ventajas-competitivas-en-pequeñas-y-medi
- Morales, W. (2018). *Gestión del talento humano y clima laboral en la UGEL 16, Barranca 2018 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú)*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20361/Morales_TW_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morán, M. (2020). *Descripción del problema*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52491/Mor%c3%a1n_OME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mosquera, M. (2021). Estrategias gerenciales y la gestión del talento humano; Neutrosfía en los modelos de formación continua. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 18, 33-41.
<https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/171/534>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C., & Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5434/8225>
- Núñez, D., & Díaz, J. (2021). *Teoría de Litwin y Stringer*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4668/Diana_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ochoa, A. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60162/Ochoa_JA_G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomino, H. (2021). *La teoría de Chris Argyris.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74651/Palomino_CH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Pineda, C. (2019). Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en Españ. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(4), 1-18.

<https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/351560525002.pdf>

PINTO, J. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Lima-Perú).*

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/474037c6-6610-409d-8d57-d36024089f0e/content>

Putpañi, I. (2022). *Gestión del Talento Humano y Clima Laboral en una Ugel de Lima 2021 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú).*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97488/Putpa%20%b1i_MI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

QUISPE, E. (2021). *Beneficios sociales.*

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%20a1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

REATEGUI, N. (2020). *Descripción del problema.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1025-02552019000200159&script=sci_arttext&lng=en

RIVEROS, S. (2020). *Perfil del profesional del cargo.*

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1594/Riveros-Arteaga-Sharon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodriguez, M. (2023). *PROGRAMA DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UGEL HUARAZ, 2020* (Tesis de maestría, Universidad Nacional "Santiago Antunes de Mayolo, Huaraz-Perú).
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5528/T033_41821566_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Samanez, V. (2021). *Ascenso*.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4647/Valery_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2020). *Selección de personal en el sector hotelero del Reino Unido: El hotel Chatsworth*. <https://zaguan.unizar.es/record/102027/files/TAZ-TFG-2020-1034.pdf>
- Surichaqui, D. (2021). *Teoría neoclásica de Peter Druker*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71896/Surichaqui_JDL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- TACULÍ, D. (2021). *Teoría del clima organizacional de Likert*.
https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4332/T_47648925_T.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, A. (2020). *Comunicación*.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1919/TESIS%20-%20TORRES%20RUEDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- TREJOS, R. (2021). *Teoría burocrática*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40451/TrejosRamon2021%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- URETA, R. (2018). *Condiciones laborales*.
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/948b8faf-2d7e-4696-a61e-0e0c018aa596/content>
- VARGAS, A. (2022). *Bonificaciones*.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27084/BONIF>

ICACION_CALIDAD_VARGAS_TORRES_ANYELA_LESLIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, J. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Profesores de la Institución Educativa Santísimo Sacramento, UGEL 02-SMP, 2018 (Tesis de maestría, UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú).*
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b389d457-8a34-4ad0-b0ef-57e96ee73ba8/content>

VICENTE , S. (2020). *Tipo de investigación.*
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19265/LIMA_ORGANIZACIONAL_PRODUCTIVIDAD_VICENT%20E_YALICO_SUSAN_MARIALENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ZAPATA, A., & PEREZ, M. (2020). *Estrategia.*
https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/123/TRABAJO_DE_INV_MAN_ZAPATA_PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y clima organizacional en la UGEL de coronel portillo, Ucayali, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
<p><u>Problema General:</u> ¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y el Clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?</p> <p><u>Problemas específicos:</u> a) ¿Cómo se relaciona la incorporación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022? b) ¿Cómo se relaciona la capacitación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?</p>	<p><u>Objetivo general:</u> Determinar la relación de la Gestión del talento humano y el Clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u> a) Determinar el nivel de gestión del talento humano en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. b) Determinar el nivel de clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. c) Determinar la relación de la incorporación y el clima</p>	<p><u>Hipótesis general</u> Existe relación directa y significativa entre la Gestión del talento humano y el Clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u> a) Existe relación directa y significativa entre la incorporación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. b) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo,</p>	Gestión del Talento Humano	Incorporación	Proceso de contratación
					Instrumentos de selección
					Perfiles de puesto
				Capacitación	Ordenamiento de área
					Estrategia y métodos
					Técnicas de evaluación
			Evaluación de desempeño	Frecuencias de evaluación	
				Incentivos	Compromiso con la institución
					Capacitación del puesto
			Bonificación		
			beneficios sociales		
			Motivación	Reconocimiento laboral	
Ingreso salarial					
Ascenso de puesto					
Condiciones laborales	Respeto de los derechos laborales				
	Recursos materiales				
			Clima Organizacional		

<p>c) ¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?</p> <p>d) ¿Cómo se relacionan los incentivos y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022?</p>	<p>organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p>	<p>Pucallpa, Ucayali, 2022.</p>			Ambiente laboral adecuado	
	<p>d) Determinar la relación de la capacitación y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p>	<p>c) Existe relación directa significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p>			Comunicación	<p>Transparencia de la comunicación</p> <p>coordinación</p> <p>Comunicación oportuna</p>
	<p>e) Determinar la relación de la evaluación de desempeño y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p>	<p>d) Existe relación directa y significativa entre los incentivos y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p>			Delegación	<p>Grado de toma de decisiones operativa</p> <p>Grado de delegación en la resolución de problemas</p>
	<p>f) Determinar la relación de los incentivos y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022.</p>					

Anexo 2: cuestionario de gestión del talento humano

Estimados señores, actualmente estoy ejecutando el informe final de mi tesis denominado "Gestión del talento humano y clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa-Ucayali, 2022", por lo que me dirijo a usted, para solicitarle su apoyo respondiendo el cuestionario que detallo líneas abajo, su respuesta es confidencial y anónima.

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

Nº	Reactivos	1	2	3	4	5
Dimensión incorporación						
1	El personal que labora en la UGEL, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.					
2	El personal que labora en la UGEL cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña					
3	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).					
4	El personal se adecúa al área a laborar en la UGEL.					
5	Las observaciones de mejora respecto al área donde labora el personal de la UGEL es equitativa frente a otros.					
Dimensión capacitación						
6	La capacitación del personal de la UGEL se realiza según las necesidades del trabajador.					
7	El personal de la UGEL se adecuan a las orientaciones del personal especializado.					
8	En la capacitación del personal de la UGEL se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).					
9	Existe orientaciones permanentes para mejorar el desarrollo de metas institucionales de la UGEL.					
10	El personal que labora en la UGEL, es encaminado al uso de estrategias y métodos que mejoren su desempeño					
Dimensión evaluación del desempeño						
11	La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador.					
12	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal					
13	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones					
14	El personal de la UGEL, pone en práctica las orientaciones capacitadoras.					
15	Las evaluaciones se establecen según la especialidad de cada área de la UGEL.					
Dimensión Incentivos						
16	El personal laboral de la UGEL labora con motivación por el aseguramiento del cumplimiento de incentivos institucionales y de ley.					
17	Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.					
18	Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.					
19	Por el buen desempeño del personal, adquiere incentivos económicos de acuerdo a ley.					
20	Por el buen desempeño del personal, se resalta su método de labor.					

Anexo 3: cuestionario de clima organizacional

Estimados señores, actualmente estoy ejecutando el informe final de mi tesis denominado "Gestión del talento humano y clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa-Ucayali, 2022", por lo que me dirijo a usted, para solicitarle su apoyo respondiendo el cuestionario que detallo líneas abajo, su respuesta es confidencial y anónima.

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

Nº	Reactivos	1	2	3	4	5
Dimensión motivación						
1	Las aspiraciones profesionales tienen futuro en el trabajo.					
2	El ambiente laboral es saludable para realizar su trabajo					
3	El ingreso que recibe está de acuerdo con su capacidad					
4	Tiene oportunidad de realizar mejoras en el trabajo					
5	El trabajo le ofrece oportunidad de progresar en la carrera					
Dimensión Condiciones Laborales						
6	Dispone de material necesario para realizar su trabajo					
7	Existe un ambiente de trabajo saludable					
8	Existe primeros auxilios para situaciones de emergencia					
9	El ambiente de trabajo se conserva aseado					
10	Dispone de espacio, temperatura e iluminación adecuada					
Dimensión Comunicación						
11	La comunicación de la gestión es transparente.					
12	La comunicación para desarrollar actividades es efectiva.					
13	Existe coordinación con los otros equipos de trabajo					
14	El flujo de información para el trabajo es útil y oportuna					
15	La información proporcionada es confiable					
Dimensión delegación						
16	Toma decisiones operativas sin consultar con el jefe					
17	Tiene responsabilidad en su puesto de trabajo					
18	Se delega a los servidores a resolver problemas.					
19	El jefe acepta la sugerencia implementada por el trabajador					
20	La función del cargo le permite tomar decisiones					