



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Gestión del talento humano y clima laboral de los trabajadores administrativos de la  
Universidad Nacional del Callao**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**

**Autor**

**Carlos Grados Rivas**

**Asesor**

**M(o). Ider Walter Alor Bellón**

**Huacho – Perú**

**2023**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

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

## Escuela de Posgrado Maestría en Gestión Pública

### INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Grados Rivas Carlos	41985197	18 de diciembre de 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Ider Walter Alor Bellón	15737214	0000-0001-8355-7960
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor de María Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
José Luis Ausejo Sánchez	45307125	0000-0003-4674-6150
Carlos Manuel León Sánchez	41199839	0000-0003-0730-5504

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

11%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.unac.edu.pe](http://repositorio.unac.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

1%

8

[cybertesis.unmsm.edu.pe](http://cybertesis.unmsm.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

## **DEDICATORIA**

Va dedicada a mi familia, porque son mi motor y motivo para lograr mis objetivos de vida.

*Carlos Grados Rivas*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los docentes que me enseñaron durante esta Maestría en Gestión Pública.

Asimismo, a las personas que fueron parte de la correcta culminación de esta investigación.

*Carlos Grados Rivas*

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>

### **CAPÍTULO I**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>4</b>

### **CAPÍTULO II**

#### **MARCO TEÓRICO**

<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>7</b>
<b>2.3 Bases filosóficas</b>	<b>13</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>14</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>15</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>15</b>

2.5.2 Hipótesis específicas	15
2.6 Operacionalización de las variables	16
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
3.1 Diseño metodológico	17
3.2 Población y muestra	17
3.2.1 Población	17
3.2.2 Muestra	18
3.3 Técnicas de recolección de datos	19
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	20
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
4.1 Análisis de resultados	21
4.2 Contrastación de hipótesis	27
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>DISCUSIÓN</b>	
5.1 Discusión de resultados	34
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
6.1 Conclusiones	35
6.2 Recomendaciones	36
<b>REFERENCIAS</b>	<b>37</b>
7.1 Fuentes bibliográficas	37
7.2 Fuentes electrónicas	37
<b>ANEXOS</b>	<b>40</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Nivel de la Gestión del talento humano según su clima organizacional .....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 2. Nivel de la Gestión del proceso para integrar personas según su clima organizacional .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 3. Nivel de la Gestión del proceso para recompensar personas según su clima organizacional .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 4. Nivel de la Gestión del proceso para desarrollar personas según su clima organizacional .....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 5. Nivel de la Gestión del proceso para retener personas según su clima organizacional .....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 6. Pruebas de normalidad .....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y clima organizacional .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para integrar a las personas y clima organizacional .....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para recompensar a las personas y clima organizacional .....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para desarrollar a las personas y clima organizacional .....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para retener a las personas y clima organizacional .....</i>	<i>32</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Gestión de talento humano y clima organizacional.....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2. Gestión del proceso para integrar personas y clima organizacional.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 3. Gestión del proceso para recompensar personas y clima organizacional.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 4. Gestión del proceso para desarrollar personas y clima organizacional.....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 5. Gestión del proceso para retener personas y clima organizacional.....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 6 . Comportamiento de normalidad.....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 7. Dispersión de la gestión del talento humano y clima organizacional.....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 8. Dispersión de la gestión del proceso para integrar a las personas y clima organizacional.....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 9. Dispersión de la gestión del proceso para recompensar a las personas y clima organizacional.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 10. Dispersión de la gestión del proceso para desarrollar a las personas y clima organizacional.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 11. Dispersión de la gestión del proceso para retener a las personas y clima organizacional.....</i>	<i>33</i>

## RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao. Materiales y Métodos: se enmarcó como de tipo básica, también fue de nivel correlacional, contó con diseño no experimental y contó con enfoque cuantitativo, se consideró como población a 288 trabajadores, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Resultados: Se obtuvo que, del total de los trabajadores, 56 trabajadores consideraron eficaz a la primera variable, también el 17.6% consideró como bueno a la segunda variable, y el 16.4% la consideró regular. Asimismo, se obtuvo que, de un segundo grupo, de 101 trabajadores, consideraron a la primera variable como medianamente eficaz, de los cuales el 15.8% consideró a la segunda variable como buena y el 45.5% regular. Y del total de trabajadores que consideraron ineficaz a la primera variable, el 4.8% consideró mala a la segunda variable. Conclusiones: Que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.580 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva.

Palabras claves: Gestión del Talento humano, Clima laboral.

## **ABSTRACT**

Objective: Determine how the management of human talent is related to the work environment of administrative workers at the National University of Callao. Materials and Methods: it was framed as a basic type, it was also of a correlational level, it had a non-experimental design and a quantitative approach, it was demonstrated as a population of 288 workers, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Results: It was obtained that, of the total number of workers, 56 workers considered the first variable to be effective, 17.6% also considered the second variable to be good, and 16.4% to be regular. Likewise, it was obtained that, from a second group, of 101 workers, they considered the first variable as moderately effective, of which 15.8% considered the second variable as good and 45.5%. regular. And of the total number of workers who considered the first variable ineffective, 4.8% demonstrated that the second variable was bad. Conclusions: That both variables presented competition, having as a value: 0.580 and a Sig.<0.05, indicating that it was positive.

Keywords: Human Talent Management, Work environment.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa en investigar a las variables: Gestión del talento humano, para enfatizar la importancia de los trabajadores como el activo más importante, debido a que son ellos los que realizan los procedimientos más importantes; y el Clima laboral, siendo el conjunto y roce de emociones, actitudes y comportamientos de los trabajadores, lo cual goza de importancia ya que si se tiene un adecuado clima estos podrán sentirse en confianza y podrán realizar sus labores de una mejor manera, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales.

La investigación se estructuró considerando los siguientes capítulos:

Capítulo I: Abarca el Planteamiento del Problema, con su respectivo contenido

Capítulo II: Abarca al Marco Teórico, con su respectivo contenido.

Capítulo III: Abarca la Metodología, con su respectivo contenido.

Capítulo IV: Abarca los Resultados obtenidos.

Capítulo V: Abarca la Discusión de resultados.

Capítulo VI: Abarca las conclusiones y recomendaciones.

Posteriormente se presentan las referencias utilizadas en esta investigación.

Finalmente se muestran los anexos utilizados.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Por Ley 165225, Fernando Belaunde Terry crea la Universidad, inicialmente creada como Universidad Nacional técnica del Callao, una vez que la Universidad logró consolidarse administrativa y académicamente llegó el cambio de Universidad Nacional Técnica del Callao a Universidad Nacional del Callao, al promulgarse la Ley 23733 cuya vigencia entró a partir del 18 de diciembre de 1983, actualmente cuenta con 11 facultades, 16 escuelas profesionales y una escuela de posgrado, su ámbito educativo está orientado a la ingeniería, a las ciencias empresariales y a las ciencias de la salud; convirtiéndose en una institución de educación superior de la región Callao con más de 50 años de historia, hoy en día forma a más de 12,800 alumnos, es una Universidad acreditada y con Liderazgo a nivel nacional e internacional con docentes altamente competitivos, calificados y con infraestructura moderna. En lo referente a la plana administrativa cuenta con 288 trabajadores comprendidos en los regímenes 275 y CAS.

En los años recientes se ha ido fomentando y reconociendo la importancia de la administración del talento humano, debido a que son los trabajadores los que tratan directamente con los clientes, sucediendo de por medio situaciones que según como se gestione por parte de la empresa podrá lograr resultados exitosos. Asimismo, se podrá fomentar una nueva y concisa cultura organizacional.

Mencionar la gestión del talento humano significa hablar sobre un área muy importante de las organizaciones, siendo el activo y elemento más importante que ejecutan las actividades principales. Asimismo, es una parte inherente de las organizaciones, siendo pertinente que se administre de manera correcta, logrando de por medio fomentar confianza y mejores relaciones interpersonales entre los

trabajadores y con los directivos, lo cual contribuye a obtener mejores resultados.

El clima organizacional es el ambiente que se propicia o se genera por las percepciones e intercambio de opiniones de los trabajadores con respecto a las condiciones de trabajo que la organización les brinda para fomentar una adecuada comunicación, además de generar participación, eficiencia y satisfacción para que puedan laborar de manera correcta y cómoda.

Un clima organizacional adecuado permite alcanzar objetivos institucionales, siendo tarea del administrador o gestor fomentar el respeto y trato adecuado entre los trabajadores, estableciendo políticas justas, también escuchando las opiniones y expectativas de estos para conocerlos mejor, además de darles seguimiento periódicamente y solucionar los problemas que se presenten, para promover que se siga manteniendo un adecuado clima en la organización.

En la Universidad Nacional del Callao, la problemática que se presenta es que existen problemas con respecto a la Gestión del Talento humano, debido a que se presentan deficiencias y poco interés en promover los procesos para integrar personas, procesos para recompensar a las personas, procesos para desarrollar a las personas y en los procesos para retener a las personas, lo cual estaría repercutiendo de manera negativa en el Clima Organizacional de la institución, generando problemas en las relaciones interpersonales, autorrealización y estabilidad/cambio de los trabajadores.

Una de las soluciones pertinentes para mejorar los mencionados problemas puede ser utilizar un instrumento para hallar el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Universidad, para saber las opiniones de estos y motivar la participación, siendo necesario también un adecuado canal de comunicación. Además, resulta pertinente desarrollar las capacidades y destrezas de los trabajadores, para potenciar al talento humano y se puedan lograr mejores resultados.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera los procesos para integrar personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?

¿De qué manera los procesos para recompensar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?

¿De qué manera los procesos para desarrollar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?

¿De qué manera los procesos para retener a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar de qué manera los procesos para integrar personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

Determinar de qué manera los procesos para recompensar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

Determinar de qué manera los procesos para desarrollar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

Determinar de qué manera los procesos para retener a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

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

Se considera a las variables: gestión del talento humano y clima laboral de los trabajadores de La Universidad Nacional del Callao, debido a que éstos son el activo más importante para las empresas, para lo cual resulta necesario gestionarlo de manera correcta, además de implementar prácticas o modelos exitosos y prestar atención para determinar si tienen problemas, para poder ayudarlos a resolverlos y conforme a ello los trabajadores puedan estar más tranquilos y comprometidos con realizar sus funciones de manera adecuada. Logrando de por medio el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

*Delimitación Temporal:* La investigación se desarrolló en el año 2023.

*Delimitación Geográfica:* Región Callao.

*Delimitación Social:* Se considera a trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

#### **1.6 Viabilidad del estudio**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la viabilidad de una investigación es cuando el investigador cuenta con los recursos necesarios para llevarla a cabo, como los recursos financieros, materiales, humanos, permiso de la entidad y del personal.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Rodríguez (2020) en su investigación: Análisis del Clima laboral como factor clave para la optimización del rendimiento de los empleados del GAD de la Parroquia de Tonsupa; consideró como objetivo: analizar el clima laboral en la parroquia mencionada. Acerca de los rasgos metodológicos, fue descriptiva, contó con diseño no experimental, contó con enfoque cuantitativo, se consideró como muestra a 8 empleados, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se obtuvo que, del total de la muestra, un 38% tuvo una opinión neutra con respecto a la composición organizacional, el 42% opinó estar de acuerdo con el comportamiento personal y el 41% opinó estar de acuerdo con la relación personal. Se concluyó que la variable es clave para potenciar el desarrollo de la Parroquia mencionada.

Wilches (2018) en su investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia, se planteó el objetivo de: Identificar la incidencia de la primera variable sobre la segunda. Acerca de la metodología, fue descriptiva, correlacional, contó con enfoque mixto, se consideró como muestra a 40 trabajadores. Se obtuvo que la muestra opinó que percibe de manera positiva a la primera variable, lo cual demuestra una adecuada comunicación y relación entre los trabajadores y directivos.

Flores (2017) en su artículo: “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, obtuvo que la entidad no ha

realizado un adecuado proceso para reclutar y seleccionar al personal necesario para cubrir sus puestos de trabajo disponibles, ello debido a que se evidenció ineficiencia en los procesos realizados. Asimismo, se concluyó la existencia de una relación entre los factores de la segunda variable con la calidad del trabajo, sin considerar que los trabajadores se sientan satisfechos o no o si son eficientes y eficaces.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Baldeon (2020) en su investigación: Gestión del Talento humano y el clima laboral en la municipalidad distrital de Ate 2020, refirió el objetivo de: determinar la relación entre ambas variables. Acerca de los rasgos metodológicos, fue descriptiva, correlacional, transversal, contó con diseño no experimental y contó con enfoque cuantitativo, se consideró como muestra a 94 personas, se utilizó como instrumento al cuestionario. Se obtuvo que ambas variables presentaron correlación, con un valor de 0.817 y un Sig.<0,05, indicando que fue positiva y muy alta.

Asencios (2017) en su tesis: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016”, obtuvo que, del total de la muestra, que fueron 100 trabajadores administrativos, el 67% consideró regular a la primera variable, el 17%, alta, y el 16% restante, baja. Se concluyó que ambas variables presentaron una relación, siendo positiva moderada, así como también presentaron esta relación las dimensiones de la primera variable con la segunda.

Apaza (2020) en su investigación: Gestión del Talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, asignó como objetivo: determinar la relación entre las variables. Con respecto a la metodología, fue básica, correlacional, transversal, contó con diseño no experimental y con enfoque cuantitativo, se consideró como población a 82 servidores públicos, de los cuales la totalidad conformó la muestra, asimismo se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se obtuvo que ambas variables se relacionaron de manera positiva y significativa.

Morales (2018) en su investigación: Gestión del talento humano y clima laboral en la Ugel 16, Barranca 2018, mencionó como objetivo: determinar si existe relación entre las variables. Sobre las características metodológicas, fue descriptiva, aplicada, transversal, contó con diseño no experimental y con enfoque cuantitativo,

se utilizó como técnica a la encuesta, junto con su instrumento el cuestionario, asimismo, se consideró una población conformada por 80 trabajadores administrativos. Se concluyó que ambas variables presentaron correlación, siendo moderada.

## **2.2 Bases teóricas**

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

#### **a) Definiciones**

Hernández (2012) considera que el talento humano en una organización se representa por el capital humano, es decir los trabajadores y su formación, conocimientos, capacidades, comportamientos (contribución) para que puedan cumplir sus labores correctamente y se propicie el logro de los objetivos; siendo enfatizado como el activo más importante de la empresa y que posibilita el desarrollo de la misma. Asimismo, abarca el liderazgo, salud, adaptación de los trabajadores a los entornos cambiantes del mercado y del aspecto laboral.

Chiavenato (2009) refiere que es el conjunto de actividades y políticas enfocadas en administrar y direccionar de manera adecuada a los trabajadores, abarcando desde el reclutamiento hasta la calidad de vida o condiciones de trabajo que se les ofrezca. En adición se menciona que existen ciertos factores o estímulos que afectan al talento humano de las organizaciones, como lo son la cultura organizacional, tecnología, equipamientos, estructura, supervisión, condiciones y procesos internos, los cuales al afectar se vería vulnerado el cumplimiento de objetivos.

Vásquez (2008) manifestó que esta variable abarca el conjunto de actividades encaminadas a fomentar el compromiso de los trabajadores, para que puedan demostrar un adecuado rendimiento y se logre los objetivos establecidos, ejemplo de ello puede ser brindar condiciones de trabajo adecuadas, un salario aceptable, capacitaciones, un adecuado trato, etc.

Mora (2012) considera que es una herramienta muy importante para que las organizaciones puedan afrontar los constantes retos y cambios que se suscitan en el mercado. Asimismo, representa el impulso de lograr un nivel de excelencia con respecto al contar con un personal considerado y desarrollado, demostrando que se

debe administrar y desarrollar a los trabajadores según su potencial o destrezas, para que puedan mostrar su mejor esfuerzo.

Castillo (2010) opina que es el conjunto de actividades de carácter administrativo que se encargan de formar y evaluar de manera constante a los trabajadores de una organización, brindándoles capacitaciones para desarrollar sus capacidades, destrezas y conocimientos, debido a que son ellos el activo más importante y son los que realizan las acciones más importantes para lograr los objetivos establecidos. Con ello se evidencia al área de Recursos Humanos, siendo el área de una organización enfocada en que el hombre intervenga en la organización o estructura administrativa de una institución o entidad, siendo ello una corriente distinta a la antigua, la cual mencionaba que el hombre era solo un medio con el cual se podían realizar actividades, para lo cual pasó a enfatizarse la importancia de los trabajadores, que junto con una adecuada motivación, capacitación y recursos pueden realizar las actividades laborales correctamente y alineándose para cumplir los objetivos establecidos por la organización.

Esta variable se relaciona también con la Administración de Recursos Humanos, debido a que las bases de la gestión se consolidan en la mencionada.

Chiavenato (2009) considera que es el conjunto de procedimientos que se llevan a cabo para la formación, premiación, evaluación y retención de los trabajadores, para potenciar sus capacidades y destrezas para fomentar su competitividad y por ende de la organización para la que trabajan. Se incluye la manera de gestionar esos procesos en base al acervo de cada organización, orientados con sus políticas y lineamientos para lograr los objetivos establecidos.

Esta variable abarca las disposiciones y procedimientos pertinentes para fomentar la eficiencia de los trabajadores, lo cual genera eficiencia para la organización en la que trabajan. (Chiavenato 2009)

Ulrich (2000) enfatiza que las bases de la administración de R.R.H.H son: los trabajadores tienen su propia personalidad, conocimientos, competencias, que con la Dirección adecuada se pueden lograr resultados esperados, también que son los que utilizan los recursos que dispone la organización para realizar sus labores, de ahí se remarca la importancia de capacitarlos para que puedan ser eficaces y eficientes y se pueda contribuir a la excelencia. Ello representa una considerable inversión, pero que

se pueden obtener más ganancias y beneficios si se realiza de manera adecuada y responsable, además de para incentivar al personal se les puede ofrecer cursos, líneas de carrera, beneficios sociales, bonos, etc. Considerando lo mencionado, se puede decir que mientras se direcciona de una manera positiva el desarrollo y gestión del talento humano mejores serán los resultados y beneficios, potenciando el principal activo, los trabajadores, lo que se traduce más posibilidades de alcanzar el éxito empresarial.

#### b) Dimensiones del Talento Humano

Se consideran las siguientes:

- ***Procesos para integrar personas:*** Tienen como función captar, seleccionar a nuevos trabajadores para que cubran los puestos de trabajo disponibles, y brindar condiciones adecuadas para la conexión entre ellos.
- ***Procesos para recompensar a las personas:*** Tienen como función reconocer el esfuerzo de los trabajadores y recompensarlos por sus logros esperados o sobresalientes, para lo cual se incluyen beneficios sociales, bonos, etc.
- ***Procesos para desarrollar a las personas:*** Tienen como función desarrollar tanto en el apartado profesional como personal a los trabajadores, mediante la realización de capacitaciones, y por medio de programas, charlas, simulaciones, métodos de aprendizaje, etc.
- ***Procesos para retener a las personas:*** Tienen como función brindar las condiciones adecuadas en la organización para que los trabajadores se sientan parte de ésta y cómodos para decidir quedarse y seguir laborando en la misma, abarcando cumplir con las condiciones higiénicas y de seguridad de los ambientes de trabajo, positivo clima organizacional, apoyo o respaldo sindical, etc. (Chiavenato 2009).

### 2.2.2 Clima organizacional

#### a) Definiciones

Chiavenato (2009) apunta que es el ambiente o trato que se genera entre los trabajadores en una organización como respuesta a la labor desempeñada y las condiciones que se les brinda para realizar sus labores, lo cual influye en su motivación.

Bendezú (2008) refiere que es el conjunto de percepciones que se intercambian entre los trabajadores miembros de una determinada organización como opinión de las condiciones que ésta les brinde, del ambiente de las instalaciones, dando cabida a

relaciones interpersonales entre los trabajadores, las cuales se dan limitándose según los lineamientos, políticas y normas organizacionales.

Iturralde (1991) considera que es el conjunto de percepciones de los trabajadores que se da como resultado de las condiciones que la organización les otorgue, lo cual forja una determinada personalidad en el ambiente de trabajo, resultando en el intercambio de opiniones, quejas o conflictos entre los trabajadores, lo que influye en el comportamiento del personal.

#### Características

Son las siguientes, las cuales se relacionan con el ambiente de trabajo en la organización:

- a. Tiene un tiempo de duración determinado, que puede cambiar dependiendo de las situaciones que se susciten y afecten a la organización.
- b. Impacta considerablemente en el comportamiento del personal.
- c. Daña o disminuye el compromiso de los trabajadores y su identificación con la organización.

#### b) Dimensiones del Clima organizacional

Se consideran las siguientes:

- **Comunicación:** Es el intercambio de información entre dos a más personas, siendo en el caso de una organización los medios que la Dirección utiliza para comunicar al personal en general la situación, los objetivos a lograr y las tareas a realizar; implica también la generación de confianza para atender sus quejas y ayudarlos a solucionarlos.
- **Conflicto y cooperación:** Abarca la voluntad y colaboración que se demuestra entre los trabajadores para cumplir las labores correctamente en la organización.
- **Confort:** Es la sensación de comodidad que se logra en las personas como consecuencia de brindarles un ambiente agradable.
- **Estructura:** Abarca la organización estructural de la organización, es decir, las políticas, procedimientos, normas, limitaciones que ésta establezca para su cumplimiento en relación a la realización de las actividades laborales, considerando la opinión o percepción del personal sobre ello.
- **Identidad:** Representa cuando los trabajadores se sienten parte de la organización en la que trabajan, están de acuerdo con las metas a conseguir,

siendo un aspecto y elemento importante de lograr para que se pueda promover el compromiso para con el cumplimiento de sus labores.

- **Innovación:** Es la capacidad y disposición de una organización de optar por un nuevo modelo de negocio o implementar prácticas exitosas de gestión para poder cambiar sus procesos y hacerlos mejores.
- **Liderazgo:** Es la capacidad de una persona o grupo de poder comunicarse y entender a un grupo de personas, siendo estos los trabajadores, para ayudarlos a que puedan cooperar y ayudarse entre ellos para lograr los objetivos asignados. Asimismo, implica el roce entre los comportamientos y actitudes de los trabajadores durante la realización de las labores, para lo cual implica el manejo de conflictos y la posterior solución pertinente.
- **Motivación:** Es el conjunto de estímulos o condiciones que se generan para poder incitar a una persona o grupo de personas a realizar ciertas actividades con un comportamiento y actitud intensa para satisfacer sus necesidades o para lograr sus objetivos.
- **Recompensa:** Es el premio o retribución monetaria o física que se le entrega a un trabajador o grupo de trabajadores por haber logrado los resultados esperados o por haber superado los resultados, generando un clima de competitividad sana e inteligente para propiciar el esfuerzo de todos los trabajadores. Se considera también el apoyo a los trabajadores que tienen complicaciones y de realizar acciones para motivarlos a realizar su labor correctamente para que acceda a recompensas.
- **Remuneración:** Representa el pago o la retribución que se le asigna al trabajador por la prestación de sus servicios y tiempo.
- **Toma de decisiones:** Implica la consideración de opciones o de acciones a realizar con la respectiva información de éstas para solucionar determinadas situaciones, y de elegir la mejor opción.

La gestión del cambio organizacional

Proulx (2015) apunta que el cambio organizacional abarca las modificaciones estructurales que implanta la Dirección de la organización para cambiar su cultura frente a las circunstancias del entorno.

Fayol (1916) argumenta que la gestión del talento humano abarca fases como: Planificación, organización, motivación, dirección y control, elementos que conjuntamente se deben adaptar a los cambios que se susciten en el entorno laboral.

Se consideró también que para que las organizaciones puedan lograr el éxito esperado depende de características como la sobrevalorada, la cual abarca la calidad de la solución lógica y técnica cuando se presentan problemas o errores, y minusvalorada, abarcando que el cambio organizacional pueda ser aceptado por todo el personal.

Ramírez (2009) concuerda con que las organizaciones se encuentran en constantes cambios en el entorno de trabajo, para lo cual resulta pertinente la capacidad de adaptación rápida de los trabajadores según las decisiones de la Dirección en base al cambio organizacional que elabora para lograr responder ante los cambios y situaciones; siendo que en el caso que no se pueda adaptar oportunamente se podrá vulnerar sus roles y satisfacción de los trabajadores.

Marro (2013) menciona que las organizaciones se encuentran en una posición de necesidad de integrarse al cambio organizacional, debido a que hace hincapié en las decisiones que tome la Dirección y el plan estratégico que elabora con respecto a los negocios. En lo mencionado es en donde se da cabida a la Inteligencia Competitiva, siendo un proceso que no ha sido aplicado por una cantidad considerable de organizaciones; este proceso se basa en que si la organización no sabe aprovechar sus capacidades competitivas significará una desventaja en comparación a la competencia.

Chiavenato (2004) manifiesta que el compromiso de la organización representa su voluntad y decisión para mejorar, potenciando sus recursos humanos, materiales, financieros, mediante capacitaciones y prácticas innovadoras que permitan incentivar a los trabajadores a desenvolverse y a sentirse parte de la organización.

Se puede mencionar que el comportamiento organizacional con otras variables como la rotación, satisfacción, productividad del personal se relaciona complementariamente con variables como la cultura organizacional, grupos de trabajo, intercambio de ideas, opiniones y las atribuciones entre los trabajadores.

#### El cambio organizacional en la función pública

Con los constantes cambios que se han suscitado por las diferentes situaciones que atravesó el ámbito laboral, es decir las organizaciones, han impactado a estas, pero a la vez impacta en los trabajadores, los cuales son manejados con la Administración,

con lo cual se coloca en duda utilizar los nuevos diseños o modelos para gestionar al talento humano.

Ortega y Solano (2015) elaboraron una investigación en la que se enfocaron en evaluar la gestión del cambio organizacional en organizaciones públicas pertenecientes al poder ejecutivo del Perú, obteniendo:

Las diferentes teorías de cambio utilizadas en el sector privado para gestionar las organizaciones no son aceptadas necesariamente por el público.

En el sector público, las organizaciones no aplican una única teoría validada ad-hoc, sino que utilizan diferentes teorías que contienen los elementos más importantes para la gestión del cambio y que se adecuan a las características propias de la gestión pública.

Los autores utilizaron una matriz semi estructurada para su investigación, obteniendo de por medio que las teorías de cambio en las organizaciones públicas varían en función de elementos, como reglas administrativas, políticas, trabajadores internos, etc.

### **2.3 Bases filosóficas**

Con respecto a la Administración de los Recursos Humanos, con el pasar del tiempo y de diferentes perspectivas, en ciertas universidades del mundo se comenzó a mencionar que se debe abarcar o tratar como un solo campo de estudio. En países como Estados Unidos, Francia y México fue donde se comenzaron a expandir lo mencionado. Considerando ello, en México se manifestó que para abarcar como un todo delimitado a la Administración de Recursos Humanos se debe relacionar a las ciencias: axiología, epistemología y teleología, conformando estas tres el aspecto gnoseológico y por ende a la Ciencia Pura. Asimismo, se mencionó que no solo se debe tratar el paradigma empírico y analítico, es decir los enfoques tanto cuantitativo e inductivo, con los que comúnmente se les aplica, sino que se debe utilizar otros paradigmas, como el hermenéutico y enfoques como el cualitativo y deductivo, los cuales conforman a la Ciencia Aplicada, siendo otro modelo de Administración. En la misma línea, se mencionó que se desea lograr que la mencionada administración pueda ser considerada como una Ciencia delimitada, la cual deba basarse en el comportamiento y cultura de las personas, para darle el valor crucial que representa los recursos humanos para las organizaciones. (Cano, 2006) Para comenzar a realizar

ello se debe enmarcar a la Administración de Recursos Humanos en un contexto tanto epistemológico y filosófico, específicamente con estas ramas para poder tener un fundamento diferente e independiente de las demás ciencias. En esta parte es donde se enfatiza a la Gnoseología, siendo ésta una rama filosófica basada en el análisis de la fundamentación de los conocimientos, junto con la Epistemología, siendo ésta la rama filosófica que abarca los tipos de conocimiento, relación de conceptos, criterios, tipos de conceptos, etc.

#### **2.4 Definición de términos básicos**

***Gestión del Talento Humano:*** Abarca el conjunto de actividades, prácticas y políticas definidas por las organizaciones para poder dirigir de manera coherente y correcta a su personal, enfatizando procesos como los de reclutamiento y selección, capacitaciones, recompensas y desempeño de los trabajadores.

***Procesos para integrar personas:*** Tienen como función captar, seleccionar a nuevos trabajadores para que cubran los puestos de trabajo disponibles, y brindar condiciones adecuadas para la conexión entre ellos.

***Procesos para recompensar a las personas:*** Tienen como función reconocer el esfuerzo de los trabajadores y recompensarlos por sus logros esperados o sobresalientes, para lo cual se incluyen beneficios sociales, bonos, etc.

***Procesos para desarrollar a las personas:*** Tienen como función desarrollar tanto en el apartado profesional como personal a los trabajadores, mediante la realización de capacitaciones, y por medio de programas, charlas, simulaciones, métodos de aprendizaje, etc.

***Procesos para retener a las personas:*** Tienen como función brindar las condiciones adecuadas en la organización para que los trabajadores se sientan parte de ésta y cómodos para decidir quedarse y seguir laborando en la misma, abarcando cumplir con las condiciones higiénicas y de seguridad de los ambientes de trabajo, positivo clima organizacional, apoyo o respaldo sindical, etc.

***Comunicación:*** Es el acto en el que un determinado emisor entabla el envío de mensajes mediante un determinado canal y son decodificados para su posterior interpretación.

***Clima Organizacional:*** Es el fruto de la relación e intercambio de las percepciones u opiniones de los trabajadores durante la realización de sus labores en el lugar de trabajo, originando un ambiente tenso o tranquilo, lo cual influye en el comportamiento del personal en general.

***Liderazgo:*** Es la capacidad de una persona de poder entender, comunicarse y lograr la confianza de un grupo de personas, para motivarlos a que puedan esforzarse en cumplir ciertas actividades correctamente para lograr objetivos establecidos.

***Trabajo en equipo:*** Abarca la realización de actividades o tareas de manera grupal, en las cuales los miembros del grupo comparten ideas, opiniones y se corrigen oportunamente para lograr los objetivos de manera esperada.

***Realización personal:*** Es el sentimiento de satisfacción de una persona cuando siente que ha logrado lo que tanto anhelaba, en términos de objetivos, como un trabajo, carrera, ingresos, lo material; sin embargo, puede propiciar que se establezca nuevos retos o metas por lograr.

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

Los procesos para integrar personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

Los procesos para recompensar a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

Los procesos para desarrollar a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

Los procesos para retener a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable Independiente:</b> Gestión del Talento humano	Procesos para integrar personas	Aumento del capital humano
		Menor rotación
		Menor ausentismo
		Satisfacción de las personas
	Procesos para recompensar a las personas	Compromiso
		Menor rotación
		Menor ausentismo
	Procesos para desarrollar a las personas	Aumento del capital humano
		Mayor productividad
		Mejor calidad
	Procesos para retener a las personas	Satisfacción de las personas
		Ciudadanía organizacional
Compromiso		
<b>Variable Dependiente:</b> Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Cohesión
		Apoyo
	Autorrealización	Autonomía
		Presión
	Estabilidad/cambio	Confianza
		Reconocimiento
		Equidad
		Innovación

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

La investigación se enmarcó como de tipo básico, debido a que se generaron conocimientos a partir de la contrastación de la realidad problemática. (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

Fue también explicativa, ya que, aparte de describir la problemática, se explicó la relación de causa-efecto entre las variables.

Contó con diseño correlacional, de corte transversal y no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) sobre este diseño refieren que corresponden a las investigaciones en las cuales no se manipulan las variables de manera intencional, asimismo se basan en mostrar el grado de relación entre las variables y que la recolección de los datos necesarios se lleva a cabo una sola vez.

Contó con enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la estadística para el procesamiento de los resultados y para la evaluación del instrumento en términos cuantitativos para caracterizar a la población estudiada y poder llegar a las conclusiones. (Muñoz, 2011)

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

Se conformó por 288 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

### 3.2.2 Muestra

Se utilizó la siguiente fórmula:

$$m = \frac{N p * q * Z^2}{e^2 (N-1) + Z * p * q}$$

**Donde:**

M = Muestra

P = Probabilidad de éxito (0.5)

N = Población

Z<sup>2</sup> = Nivel de confianza (1.96<sup>2</sup>)

q = Probabilidad de no éxito (0.5)

e<sup>2</sup> = Error muestral (0.05<sup>2</sup>)

Remplazando:

$$\frac{288 \times 0.5 \times 0.5 (1.96^2)}{(0.05)^2 \times (288 - 1) + 0.5 \times 0.5 \times (1.96^2)}$$

$$\frac{288 \times 0.0025 (3,8416)}{0.0025 \times 287 + 0.0025 \times 3.8416}$$

$$\frac{09125 + 0.9604}{0.0025 \times 287 + 0.0025 \times 3.8416}$$

$$n=165$$

Se conformó la muestra por 165 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Carrasco (2013) manifiesta que este instrumento utiliza hojas que contienen preguntas estructuradas, coherentes, claras y objetivas sobre las variables e indicadores de la problemática de investigación, los cuales se aplican a los encuestados. El instrumento consideró la escala de Likert.

#### A. Validez del cuestionario

Se utilizó la prueba de Kaiser – Meyer-Olkin, y la prueba de esfericidad de Bartlett para determinar la validez del instrumento, en el cual se obtuvo como valor de correlación: 0,723, indicando que se considera válido.

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,572
	GI	288
	Sig.	,000

#### B. Confiabilidad del cuestionario

Se utilizó el Alpha de Cronbach, obteniendo como valor: 0.887, valor que al ser mayor al valor mínimo aprobatorio (0.80) se considera al instrumento como confiable.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,887	27

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

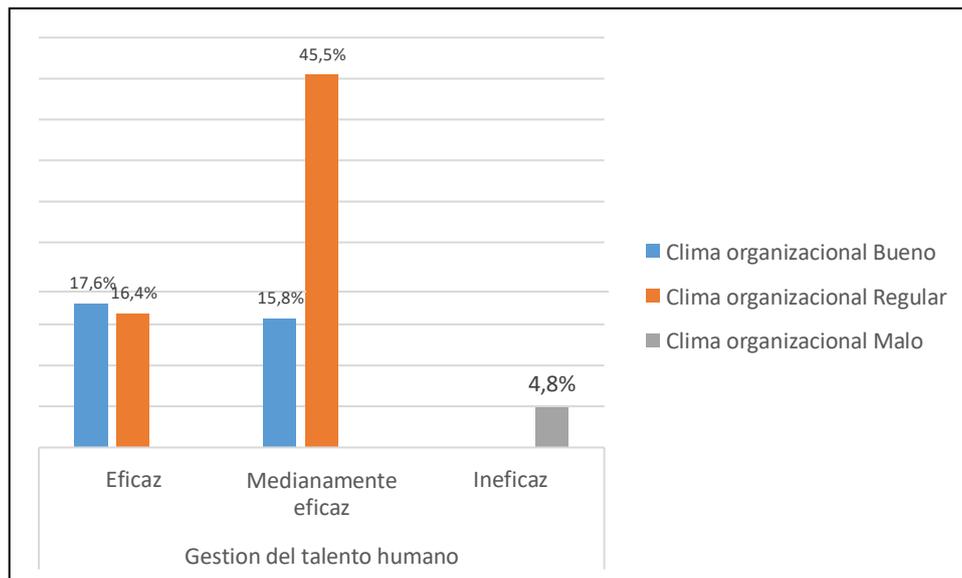
Se utilizó la estadística descriptiva, con la cual se elaboró la tabulación de los datos y para la presentación de los resultados, y la estadística inferencial, con la cual se realizó la contrastación de hipótesis, mediante el software SPSS V.24.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

*Tabla 1. Nivel de la Gestión del talento humano según su clima organizacional*

		Clima organizacional						Total	
		Bueno		Regular		Malo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	Eficaz	29	17.6%	27	16.4%	0	0.0%	56	33.9%
	Medianamente eficaz	26	15.8%	75	45.5%	0	0.0%	101	61.2%
	Ineficaz	0	0.0%	0	0.0%	8	4.8%	8	4.8%

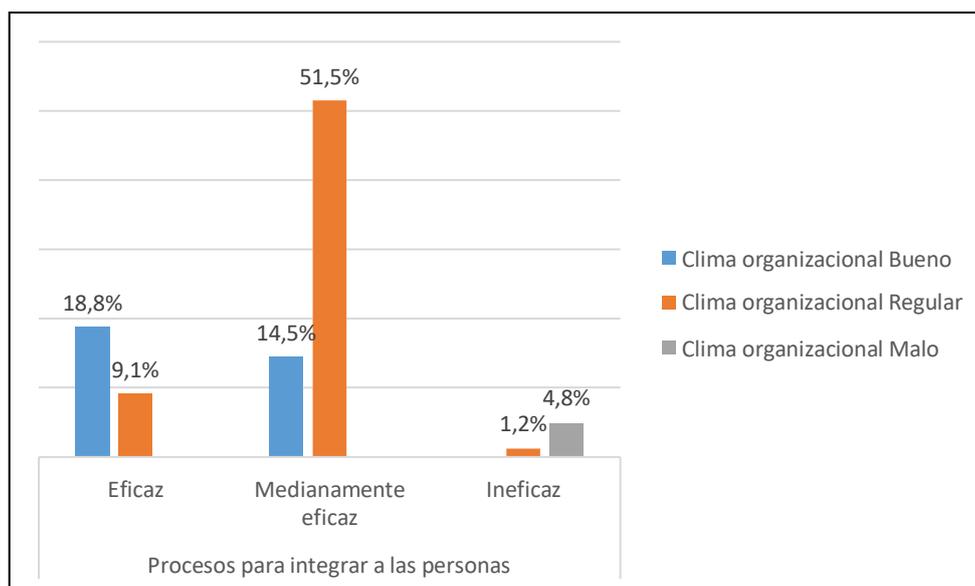


*Figura 1. Gestión de talento humano y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la primera variable, el 17.6% consideró a la segunda variable buena y el 16.4%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la primera variable, el 15.8% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 45.5%, regular. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la primera variable, el 4.8% tuvo una mala percepción de la segunda variable.

*Tabla 2. Nivel de la Gestión del proceso para integrar personas según su clima organizacional*

		Clima organizacional							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos para integrar a las personas	Eficaz	31	18.8%	15	9.1%	0	0.0%	46	27.9%
	Medianamente eficaz	24	14.5%	85	51.5%	0	0.0%	109	66.1%
	Ineficaz	0	0.0%	2	1.2%	8	4.8%	10	6.1%

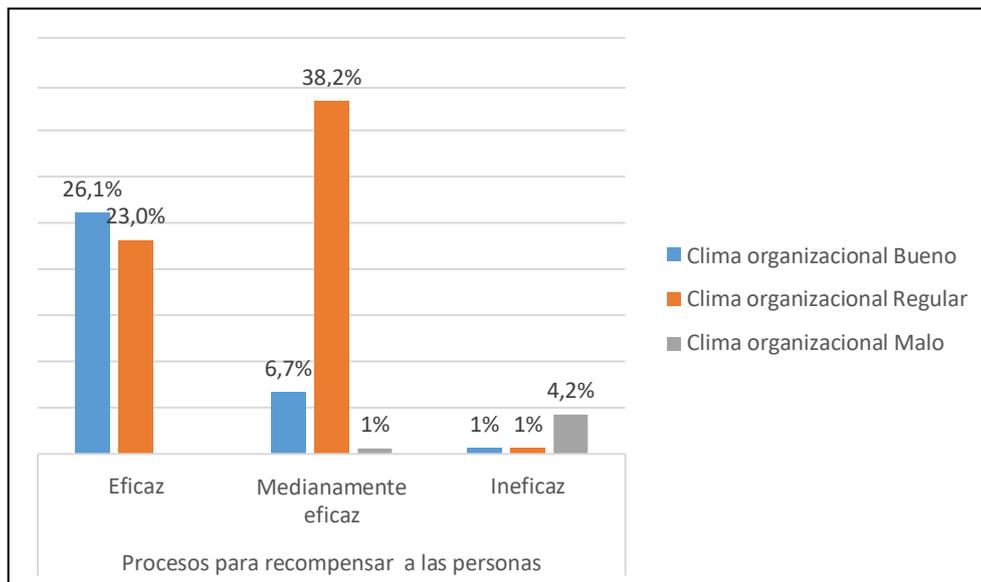


*Figura 2. Gestión del proceso para integrar personas y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 18.8% consideró a la segunda variable buena y el 9.1%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 14.5% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 51.5%, regular. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 4.8% tuvo una mala percepción de la segunda variable, y el 1.2%, regular.

*Tabla 3. Nivel de la Gestión del proceso para recompensar personas según su clima organizacional*

		Clima organizacional							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos para recompensar a las personas	Eficaz	4	26.1	38	23.0	0	0.0	8	49.1
		3	%		%		%	1	%
	Medianamente eficaz	1	6.7%	63	38.2	1	1%	7	45.5
		1			%			5	%
	Ineficaz	1	1%	1	1%	7	4.2	9	5.5%
							%		

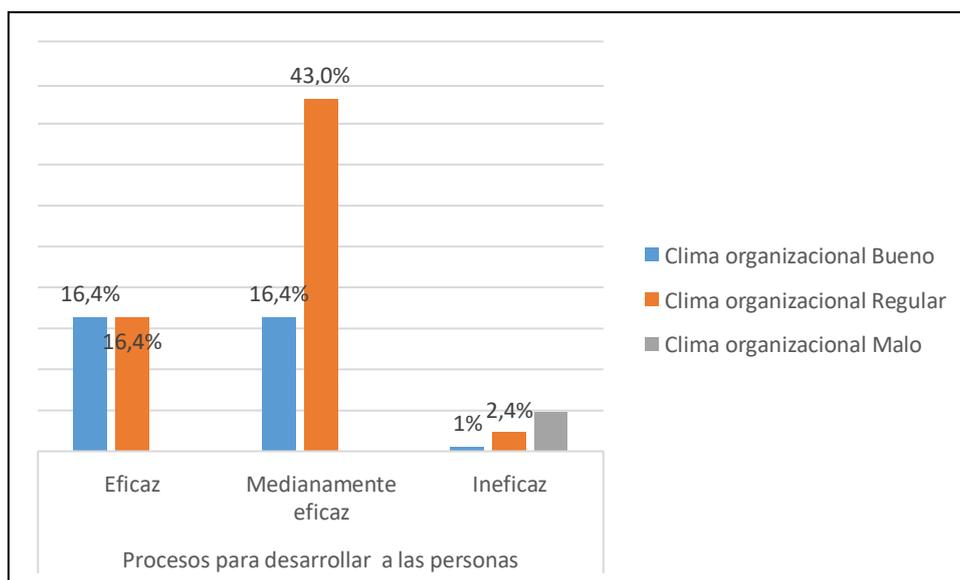


*Figura 3. Gestión del proceso para recompensar personas y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 26.1% consideró a la segunda variable buena y el 23%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 6.7% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 38.2%, regular y el 1% malo. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 1% tuvo una mala percepción de la segunda variable, el 1%, regular y el 4.2%, malo.

*Tabla 4. Nivel de la Gestión del proceso para desarrollar personas según su clima organizacional*

		Clima organizacional							
		Bueno				Regular			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos para desarrollar a las personas	Eficaz	2	16.4	27	16.4	0	0.0	5	32.7
		7	%		%		%	4	%
	Medianamente eficaz	2	16.4	71	43.0	0	0.0	9	59.4
		7	%		%		%	8	%
	Ineficaz	1	1%	4	2.4%	8	4.8	1	7.9%
							%	3	

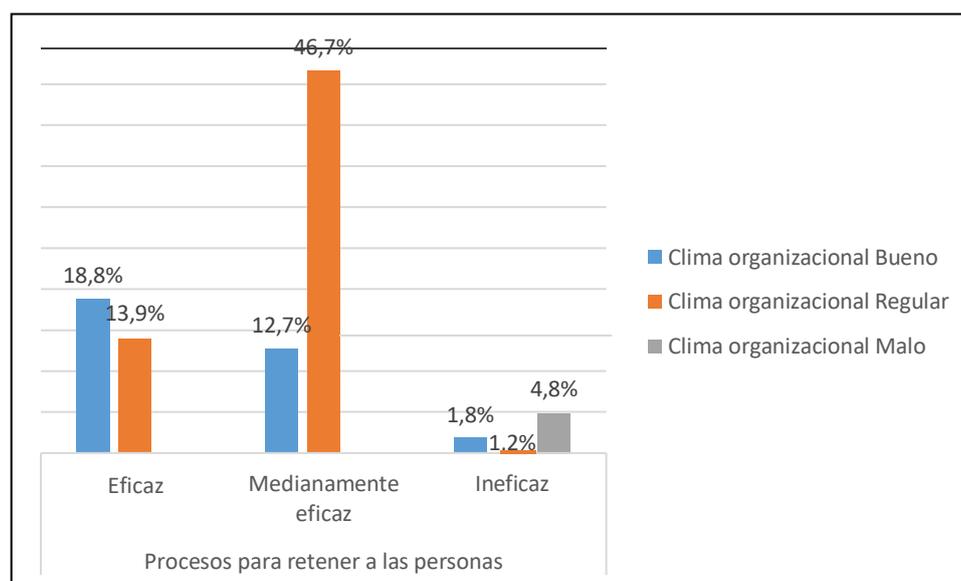


*Figura 4. Gestión del proceso para desarrollar personas y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 16.4% consideró a la segunda variable buena y el 16.4%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 16.4% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 43%. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 1% tuvo una buena percepción de la segunda variable, el 1% tuvo una percepción alta, el 2.4% la consideró en un nivel regular y el 4.8%, en un nivel malo.

*Tabla 5. Nivel de la Gestión del proceso para retener personas según su clima organizacional*

Clima organizacional							
Bueno		Regular		Malo		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%
31	18.8%	23	13.9%	0	0.0%	54	32.7%
21	12.7%	77	46.7%	0	0.0%	98	59.4%
3	1.8%	2	1.2%	8	4.8%	13	7.9%



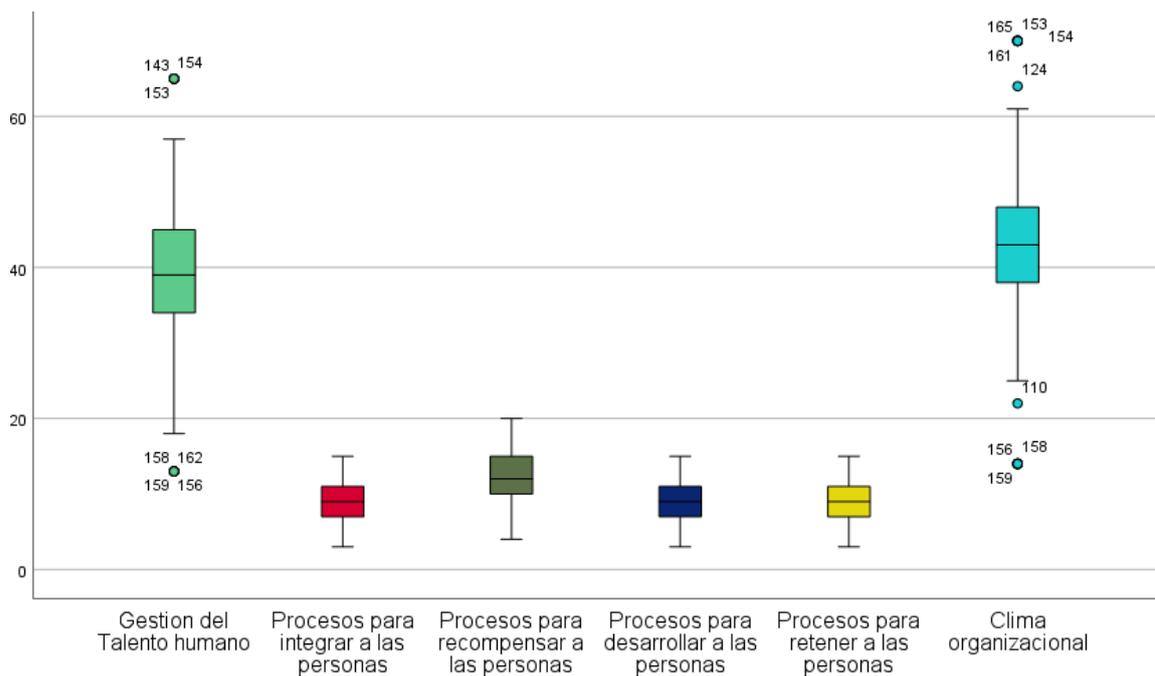
*Figura 5. Gestión del proceso para retener personas y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 18.8% consideró a la segunda variable buena y el 13.9%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 12.7% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 46.7%, regular. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 1.8% tuvo una buena percepción de la segunda variable, el 1.2% la consideró en un nivel alto, el 2.4% en nivel regular y el 4.8% en un nivel malo.

*Tabla 6. Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento humano	0.076	165	0.021
Procesos para integrar a las personas	0.095	165	0.001
Procesos para recompensar a las personas	0.071	165	0.043
Procesos para desarrollar a las personas	0.088	165	0.003
Procesos para retener a las personas	0.104	165	0.000
Clima organizacional	0.102	165	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors



*Figura 6. Comportamiento de normalidad*

El análisis de correlación es una herramienta importante para evaluar la relación entre dos variables, pero es necesario realizar previamente una prueba de normalidad para revisar si los datos obtenidos presentan distribución normal o no (Kline, 2004). Esto es importante porque muchos de los test estadísticos utilizados para evaluar hipótesis correlacionales asumen que se distribuye de forma normal. Es por ello que es importante para garantizar que los resultados obtenidos sean exactos y confiables. Se evidencia que en la tabla mostrada los valores obtenidos, que al ser  $<0.05$  indican que no presentan normalidad.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Hipótesis General

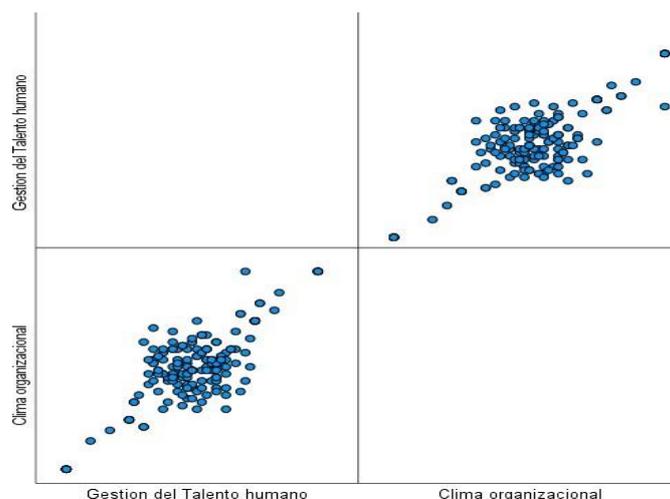
Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

*Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y clima organizacional*

			Gestion del Talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestion del Talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,580**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	165	165
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,580**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	165	165

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



*Figura 7. Dispersión de la gestión del talento humano y clima organizacional*

Se evidencia que se obtuvo una correlación entre ambas variables, teniendo como valor: 0.580, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.

### **Hipótesis Especifica 1**

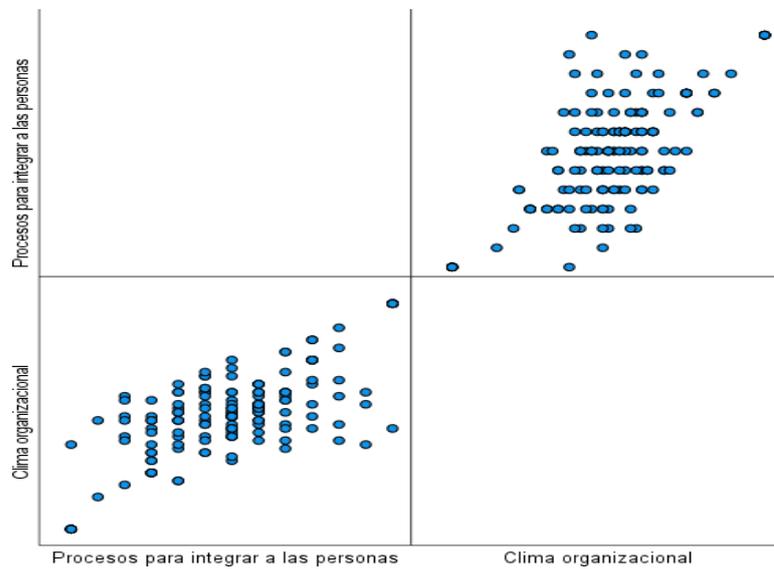
H<sub>0</sub>: Los procesos para integrar personas no se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

H<sub>a</sub>: Los procesos para integrar personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

*Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para integrar a las personas y clima organizacional*

		Procesos para integrar a las personas		
			Clima organizacional	
Rho de Spearman	Procesos para integrar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,607**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	165	165
Clima organizacional	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,607**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	165	165

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



*Figura 8. Dispersión de la gestión del proceso para integrar a las personas y clima organizacional*

Se evidencia que se obtuvo una correlación entre la dimensión y la segunda variable, teniendo como valor: 0.607, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.

### **Hipótesis Especifica 2**

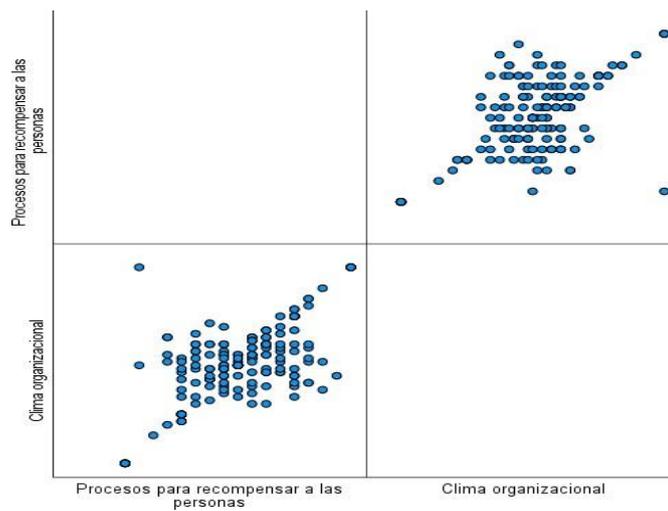
Ho: Los procesos para recompensar a las personas no se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

Ha: Los procesos para recompensar a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

*Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para recompensar a las personas y clima organizacional*

		Procesos para recompensar a las personas	
Rho de Spearman	Procesos para recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	
		N	165
Clima organizacional	Procesos para recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	,495**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	165

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



*Figura 9. Dispersión de la gestión del proceso para recompensar a las personas y clima organizacional*

Se evidencia que se obtuvo una correlación entre la dimensión y la segunda variable, teniendo como valor: 0.495 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.

### Hipótesis Especifica 3

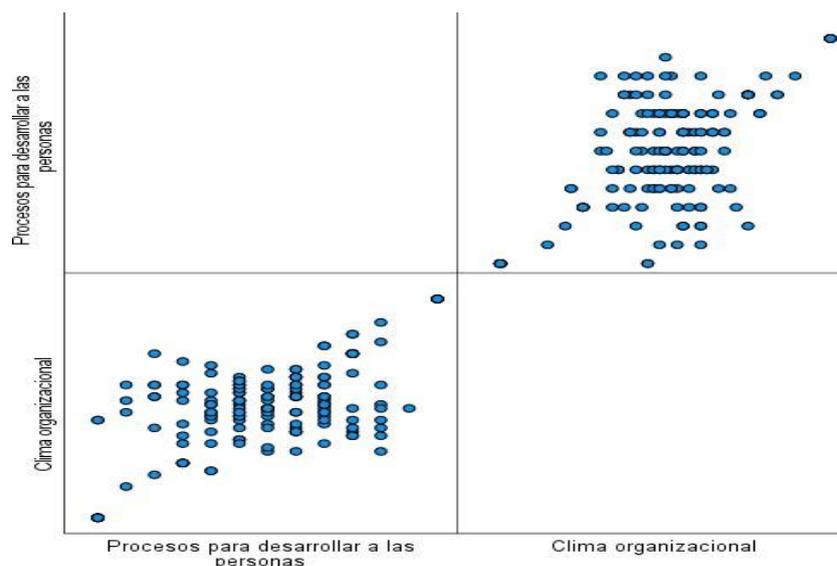
Ho: Los procesos para desarrollar a las personas no se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

Ha: Los procesos para desarrollar a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

*Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para desarrollar a las personas y clima organizacional*

		Procesos para desarrollar a las personas		
				Clima organizacional
Rho de Spearman	Procesos para desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,412**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	165	165
Clima organizacional	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,412**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	165	165

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



*Figura 10. Dispersión de la gestión del proceso para desarrollar a las personas y clima organizacional*

Se evidencia que se obtuvo una correlación entre la dimensión y la segunda variable, teniendo como valor: 0.412 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.

#### **Hipótesis Especifica 4**

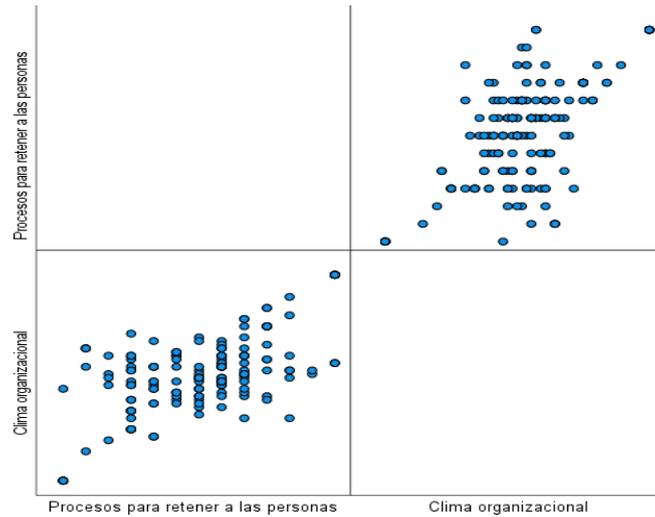
Ho: Los procesos para retener a las personas no se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

Ha: Los procesos para retener a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao

*Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del proceso para retener a las personas y clima organizacional*

		Procesos para retener a las personas		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Procesos para retener a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,531**	
		Sig. (bilateral)			0.000
		N	165		165
Clima organizacional	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,531**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	165		165

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



*Figura 11. Dispersión de la gestión del proceso para retener a las personas y clima organizacional*

Se evidencia que se obtuvo una correlación entre la dimensión y la segunda variable, teniendo como valor: 0.531 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

Se presenta a continuación la comparación de los resultados obtenidos con los resultados obtenidos de otras investigaciones relacionadas. Teniendo a Rodríguez (2020) quien en su investigación obtuvo que el Clima laboral en la parroquia que evaluó resultó fundamental de evaluarse, debido a que es el elemento para poder propiciar su crecimiento institucional. Asimismo, se considera a Wilches (2018), en la cual obtuvo una percepción positiva sobre el Clima organizacional, ya que destacó elementos como el ambiente de trabajo, trabajo en equipo, etc, siendo valores que fomentan tener relaciones interpersonales positivas que influyen en realizar de manera adecuada las actividades laborales. Además, se considera a Baldeon (2020), quien en su investigación obtuvo que la Gestión del talento humano y el Clima laboral de la Municipalidad que evaluó presentaron correlación, siendo de 0.817, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva y muy alta. Finalmente se considera a Morales (2018), quien en su investigación obtuvo que la Gestión del talento humano y el clima laboral en la Unidad evaluada presentaron correlación, siendo de 0.580 y un Sig<0.05, indicando que fue positiva media.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

- Se concluye que, con respecto al objetivo general, se evidenció que se obtuvo una correlación entre ambas variables: Gestión del talento humano y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.580, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 1, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para integrar a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.607, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 2, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para recompensar a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.495, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 3, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para desarrollar a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.412 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 4, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para retener a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.531 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.

## **6.2 Recomendaciones**

- Se recomienda a la Universidad llevar a cabo capacitaciones, para poder generar una mayor confianza entre los trabajadores de las áreas que la conforman, además para que puedan tratarse y se pueda promover su identificación con la cultura organizacional.
- Se recomienda a la Universidad implementar sistemas de revisión más minuciosos con respecto a la selección del personal, para poder obtener el perfil necesario y se pueda llevar a cabo el desarrollo del puesto de trabajo disponible correctamente. Además de realizar programas para integrar a los nuevos trabajadores.
- Se recomienda a la Universidad realizar charlas y capacitaciones para los trabajadores, para que puedan desarrollar sus habilidades y puedan gozar de oportunidades de ascenso para seguirse formando.
- Se recomienda a la Universidad otorgar una línea de carrera a los trabajadores, para que se sientan considerados por ésta y que sientan que se preocupan por su constante formación y desarrollo, ya que ello puede potenciar sus conocimientos, habilidades y experiencia, lo que se traduce como beneficios para la Universidad.
- Se recomienda a la Universidad brindar condiciones óptimas y atractivas de trabajo, para que los trabajadores se sientan en confianza, para que se dé una adecuada comunicación entre los trabajadores, y brindar incentivos, para que se puedan esforzar y se puedan cumplir los objetivos correctamente.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Bohlander, Snell, & Morris, (2018) administración de Recursos humanos, México: McGraw Hill
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera Edición ed.) Mexico, Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). (M. Rocha Martínez, Ed.) Mexico Distrito Federal, México Distrito Federal, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. Andahuaylas, Andahuaylas, Peru.
- Koontz y Weihrich (2004). *Administración, 11ª Edición*. México: McGraw-Hill.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.
- Mora (2012) *Gestión del Talento humano*, Barcelona-España: Ariel moderno.
- Proulx, D. (2015). *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves*. Huancayo. Perú: Universidad Continental. Tesis de grado.
- Ramírez, T. (2009). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Ulrich D. (2000). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Valladares, N. (2007) *Programa de capacitación basado en la descripción de puestos por competencias laborales para el personal del departamento de recursos*

*humanos en una industria de plástico*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Vásquez (2008) *Gestión del Talento Humano*, Caracas

## 7.2 Fuentes electrónicas

Apaza (2020) *Gestión del Talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac*, 2018; recuperado de <https://docplayer.es/218718291-Gestion-del-talento-humano-y-desempeno-laboral-de-los-servidores-publicos-en-la-universidad-nacional-jose-maria-arguedas-andahuaylas-apurimac-2018.html>

Asencios, C. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1).

Baldeon (2020) *Gestion del Talento humano y el clima laboral en la municipalidad distrital de Ate 2020*, recuperado de: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1256>

Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí-Nicaragua 2017 recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

Hernández, C. (2012). *Competencia en Educación Superior*. Recuperado, de Candelaria Hernández Ávila-Blog: <http://candelariahernandezavila.blogspot.pe/search/label/talento%20humano>

- Marro (2013) La inteligencia para competir recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4275973>
- Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano.[Internet] 2012 dic;  
[citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9 Disponible en:  
[https://issuu.com/jennifer083/docs/revista\\_digital\\_gesti\\_n\\_del\\_talent](https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti_n_del_talent).
- Morales (2018) Gestión del talento humano y clima laboral en la Ugel 16, Barranca  
2018; recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20361>
- Ortega y Solano (2016) La gestión del cambio organizacional en entidades publicas  
del poder ejecutivo peruano, recuperado de:  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7501>
- Rodríguez (2020) Análisis del Clima laboral como factor clave para la optimización  
del rendimiento de los empleados del GAD de la Parroquia de Tonsupa;  
recuperado de:  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2372/1/RODR%C3%84GUEZ%20SABANDO%20BLANCA%20KATHERINE.pdf>
- Vásquez, A. Lara, J. Gestión de Talento Humano. [Internet] 2009 Lima, Venezuela;  
recuperado de: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera los procesos para integrar personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p>¿De qué manera los procesos para recompensar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p>¿De qué manera los procesos para desarrollar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p>¿De qué manera los procesos para retener a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar de qué manera los procesos para integrar personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para recompensar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para desarrollar a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para retener a las personas se relacionan con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Los procesos para integrar personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Los procesos para recompensar a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Los procesos para desarrollar a las personas se relacionan significativamente con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao</p>	<p><b>VARIABLES DE ESTUDIO:</b></p> <p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Procesos para integrar personas</p> <p>Procesos para recompensar personas</p> <p>Procesos para desarrollar personas</p> <p>Procesos para retener personas</p> <p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>CLIMA LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>autorrealización</p> <p>Estabilidad/cambio</p>	<p>La investigación fue básica, explicativa, existe el nivel de correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral; contó con diseño noexperimental y fue transversal.</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2014) sobre este diseño refieren que corresponden a las investigaciones en las cuales no se manipulan las variables de manera intencional, asimismo se basan en mostrar el grado de relación entre las variables y que la recolección de los datos necesarios se lleva a cabo una sola vez.</p> <p>Contó con enfoque cualitativo cuantitativo.</p> <p>Se consideró como población a 288 trabajadores.</p> <p>Se consideró como muestra a 165 trabajadores.</p>

## Anexo 2: Instrumentos

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la Gestión del talento humano y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao; por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

**Instrucciones:** Marque con un aspa "X", según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Cuando en la institución se contrata a nuevo personal, Ud. Cree que ellos cumplen con las competencias adecuadas solicitadas para desempeñar el cargo.					
2. Ud. está de acuerdo con la política de rotación y contratación de personal que emplea la institución.					
3. La institución realiza supervisiones y emplea políticas claras para reducir los niveles de ausencia y/o tardanza del personal.					
PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Calificación				
	1	2	3	4	5
4. Usted es recompensado cuando logra alguna meta importante para la institución.					
5. Cuando realiza su trabajo usted se siente comprometido con la labor desarrollada.					
6. Cuando alguna persona ha cometido alguna falta grave ha sido retirado de la institución.					
7. Las personas que son impuntuales o no justifican sus faltas son amonestadas.					
PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	Calificación				
	1	2	3	4	5
8. A partir de su ingreso a la institución, esta le ha permitido desarrollar sus competencias y capacidades.					
9. La institución le brinda los medios necesarios para ser más productivo y desarrollar sus funciones adecuadamente.					
10. La institución brinda programas de capacitación y desarrollo profesional a los trabajadores. ¿Con que regularidad lo hace?					
PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	Calificación				
	1	2	3	4	5
11. Usted hasta el momento se ha sentido satisfecho con el trabajo que realiza y la manera como es tratado en la institución.					
12. En qué medida cree que la institución respeta los derechos de los trabajadores, las normas éticas y la responsabilidad social.					
13. Cree usted que la institución manifiesta su compromiso con los trabajadores. ¿En qué medida lo hace?					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES INTERPERSONALES	Calificación				
	1	2	3	4	5
14. Todos los miembros que laboran en La institución tienen un interés personal el uno por el otro.					
15. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en la institución					
16. . Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi área					
17. . Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
18. . Es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados con el trabajo					
AUTORREALIZACION	Calificación				
	1	2	3	4	5
19. Tomo las decisiones que influyen en mi desempeño laboral					
20. Decido de qué modo ejecutar mi trabajo					
21. Organizo mi trabajo como mejor me parece					
22. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo					
23. Mi institución es un lugar relajado para trabajar					
ESTABILIDAD/CAMBIO	Calificación				
	1	2	3	4	5
24. El jefe es una persona de principios definidos					
25. El jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente					
26. El jefe cumple con los compromisos que adquiere					
27. Se puede contar con una felicitación cuando se realiza bien el trabajo asignado					

### Anexo 3: Base de datos

Gestión del Talento humano	Procesos para integrar personas	p1	p2	p3	Procesos para recompensar a las personas	p4	p5	p6	p7	Procesos para desarrollar a las personas	p8	p9	p10	Procesos para retener a las personas	p11	p12	p13
39	12	4	5	3	13	5	3	2	3	10	2	4	4	4	1	2	1
31	10	5	1	4	9	1	2	3	3	6	4	1	1	6	1	3	2
34	6	2	3	1	11	4	1	3	3	8	1	2	5	9	3	2	4
45	11	2	5	4	11	4	1	3	3	8	1	5	2	15	5	5	5
48	14	4	5	5	16	4	3	4	5	5	1	3	1	13	3	5	5
36	10	5	1	4	11	1	3	5	2	8	3	4	1	7	1	1	5
43	6	1	4	1	12	2	5	2	3	14	4	5	5	11	2	5	4
30	6	2	3	1	11	1	5	3	2	7	5	1	1	6	2	3	1
38	7	1	1	5	10	2	2	1	5	11	2	4	5	10	4	4	2
41	10	2	3	5	13	5	3	2	3	8	2	2	4	10	4	1	5
38	9	2	5	2	10	3	1	3	3	9	3	3	3	10	4	5	1
38	7	1	2	4	13	3	1	5	4	8	3	2	3	10	4	2	4
39	10	3	3	4	7	1	2	2	2	11	4	2	5	11	5	3	3
44	10	3	4	3	15	4	3	5	3	9	3	5	1	10	3	5	2
39	11	1	5	5	11	5	3	2	1	8	3	2	3	9	4	1	4
51	10	5	3	2	17	2	5	5	5	13	5	4	4	11	4	2	5
35	7	1	4	2	9	2	1	4	2	10	3	4	3	9	4	3	2
33	8	3	3	2	13	3	3	4	3	5	1	1	3	7	1	4	2
38	7	1	1	5	13	2	5	4	2	7	3	2	2	11	1	5	5
40	11	5	2	4	11	1	2	3	5	13	4	4	5	5	1	2	2

40	9	3	3	3	9	2	4	1	2	7	3	2	2	15	5	5	5
40	9	1	4	4	15	3	5	3	4	5	1	3	1	11	4	3	4
33	8	2	5	1	10	2	4	1	3	4	2	1	1	11	3	5	3
31	9	4	4	1	7	1	1	1	4	11	5	1	5	4	1	1	2
33	5	1	2	2	13	5	1	4	3	9	4	3	2	6	2	1	3
43	15	5	5	5	16	4	4	3	5	3	1	1	1	9	2	5	2
44	7	3	3	1	17	5	5	2	5	8	2	5	1	12	3	4	5
46	11	1	5	5	14	5	4	4	1	9	4	2	3	12	4	5	3
30	6	2	1	3	10	1	3	2	4	6	3	1	2	8	2	2	4
44	11	5	3	3	13	4	5	3	1	12	5	3	4	8	5	2	1
31	9	1	5	3	10	1	2	4	3	6	2	1	3	6	3	2	1
35	10	4	3	3	7	2	3	1	1	7	2	1	4	11	4	4	3
36	10	1	4	5	10	2	3	1	4	10	3	2	5	6	4	1	1
37	8	2	5	1	14	5	5	1	3	8	3	1	4	7	5	1	1
39	5	1	3	1	13	4	4	3	2	13	5	3	5	8	4	2	2
42	8	1	3	4	14	5	2	5	2	10	3	4	3	10	2	4	4
38	10	4	5	1	10	4	2	1	3	8	5	1	2	10	5	3	2
33	11	4	5	2	10	2	1	5	2	6	1	4	1	6	1	4	1
41	8	3	3	2	16	5	4	3	4	10	2	5	3	7	1	4	2
44	12	5	2	5	12	2	1	5	4	13	5	5	3	7	1	4	2
45	11	5	5	1	16	4	4	3	5	8	1	2	5	10	5	4	1
38	10	5	4	1	10	3	5	1	1	10	2	3	5	8	2	1	5
35	7	2	2	3	9	4	2	2	1	9	3	4	2	10	5	1	4
36	7	2	1	4	10	1	3	4	2	11	4	4	3	8	3	1	4
41	9	2	5	2	11	3	3	4	1	11	4	3	4	10	2	3	5
31	8	3	1	4	11	2	2	3	4	4	1	2	1	8	5	1	2
50	13	5	5	3	17	3	5	5	4	8	5	2	1	12	3	5	4
36	10	4	4	2	11	4	2	2	3	9	3	5	1	6	2	2	2
49	13	4	5	4	14	4	5	2	3	10	3	3	4	12	5	3	4
35	7	4	2	1	13	2	2	5	4	11	5	1	5	4	1	2	1
34	8	4	2	2	12	4	4	3	1	8	2	3	3	6	2	1	3
46	14	5	5	4	12	1	5	2	4	13	4	5	4	7	4	2	1
29	10	4	4	2	7	1	1	3	2	8	2	4	2	4	1	2	1
31	10	4	1	5	8	5	1	1	1	4	1	1	2	9	1	4	4
40	5	1	1	3	15	5	4	1	5	10	5	2	3	10	2	5	3
38	8	4	3	1	9	2	1	3	3	10	4	2	4	11	3	3	5
44	13	5	3	5	15	4	4	5	2	11	5	2	4	5	2	2	1

38	11	2	4	5	13	3	1	4	5	8	2	1	5	6	3	1	2
35	8	2	3	3	11	3	3	1	4	7	5	1	1	9	4	3	2
33	9	5	3	1	9	2	1	1	5	9	5	1	3	6	1	2	3
40	6	2	2	2	13	2	4	4	3	10	5	4	1	11	4	4	3
43	10	2	3	5	13	4	1	3	5	10	1	5	4	10	3	5	2
39	13	5	4	4	9	2	5	1	1	7	1	1	5	10	2	5	3
40	8	1	3	4	16	5	2	5	4	7	2	4	1	9	5	2	2
46	6	1	1	4	14	5	4	1	4	13	4	4	5	13	4	5	4
45	9	5	1	3	18	5	4	4	5	7	1	5	1	11	4	3	4
39	10	2	5	3	8	1	3	3	1	10	4	2	4	11	4	3	4
45	8	2	1	5	13	3	3	2	5	11	4	5	2	13	5	4	4
32	5	2	1	2	11	3	4	2	2	10	3	4	3	6	2	3	1
27	6	3	2	1	8	2	4	1	1	7	3	3	1	6	3	2	1
30	7	3	2	2	11	3	1	4	3	5	2	1	2	7	2	4	1
46	9	4	2	3	16	4	4	5	3	12	3	5	4	9	3	3	3
38	7	5	1	1	15	5	2	3	5	11	4	3	4	5	2	1	2
36	8	3	1	4	14	5	2	2	5	6	2	2	2	8	4	2	2
42	9	1	4	4	8	2	2	1	3	11	4	3	4	14	4	5	5
46	14	5	5	4	12	3	1	3	5	10	2	4	4	10	3	5	2
34	9	2	2	5	8	4	1	2	1	7	3	3	1	10	2	5	3
33	6	2	3	1	8	4	1	1	2	9	3	3	3	10	4	1	5
42	3	1	1	1	18	5	5	3	5	12	4	4	4	9	2	2	5
31	11	4	4	3	10	4	1	3	2	3	1	1	1	7	4	2	1
42	8	3	1	4	12	3	4	4	1	12	2	5	5	10	1	4	5
36	7	3	3	1	12	3	4	4	1	8	2	5	1	9	2	5	2
41	8	5	2	1	16	2	4	5	5	11	2	4	5	6	1	1	4
43	10	4	2	4	11	4	4	2	1	8	3	4	1	14	5	4	5
44	9	3	3	3	15	4	3	4	4	8	2	5	1	12	5	5	2
32	6	1	2	3	9	2	1	2	4	6	2	2	2	11	3	3	5
50	9	3	1	5	19	5	5	4	5	11	2	5	4	11	5	2	4
32	5	2	1	2	9	4	2	1	2	13	3	5	5	5	2	1	2
48	9	4	2	3	17	5	5	2	5	9	4	3	2	13	4	4	5
44	12	5	5	2	11	1	4	5	1	8	5	1	2	13	4	5	4
45	12	5	5	2	14	3	4	2	5	9	4	2	3	10	2	5	3
42	7	4	2	1	14	5	1	5	3	10	2	4	4	11	2	4	5
41	8	2	4	2	15	5	3	2	5	10	4	3	3	8	4	1	3
41	9	4	4	1	17	4	3	5	5	5	2	1	2	10	5	4	1

42	10	4	1	5	12	5	2	3	2	11	5	2	4	9	1	5	3
37	4	1	1	2	15	5	3	5	2	8	2	5	1	10	4	2	4
41	9	1	5	3	11	2	1	4	4	12	4	4	4	9	4	3	2
36	10	3	2	5	12	4	3	3	2	8	1	4	3	6	1	2	3
35	9	5	1	3	16	4	3	4	5	7	1	1	5	3	1	1	1
42	9	3	5	1	17	5	5	2	5	5	3	1	1	11	5	5	1
42	9	4	4	1	15	4	5	3	3	8	1	2	5	10	1	5	4
38	5	2	2	1	14	5	5	1	3	11	1	5	5	8	5	2	1
37	7	1	2	4	11	1	4	5	1	12	5	4	3	7	5	1	1
28	6	2	2	2	8	1	2	3	2	6	3	2	1	8	2	5	1
35	8	3	1	4	14	3	3	3	5	7	3	1	3	6	2	3	1
46	10	4	3	3	16	4	3	5	4	10	3	5	2	10	1	4	5
35	10	4	3	3	9	3	4	1	1	10	4	1	5	6	2	3	1
42	10	5	4	1	14	3	5	2	4	11	5	5	1	7	2	2	3
44	10	4	3	3	14	4	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3
18	4	2	1	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1
56	13	4	5	4	17	4	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4
29	7	1	2	4	8	1	1	2	4	7	1	2	4	7	1	2	4
29	7	1	1	5	8	1	1	1	5	7	1	1	5	7	1	1	5
22	5	2	1	2	7	2	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
53	12	5	5	2	17	5	5	5	2	12	5	5	2	12	5	5	2
49	11	5	1	5	16	5	5	1	5	11	5	1	5	11	5	1	5
32	7	4	2	1	11	4	4	2	1	7	4	2	1	7	4	2	1
43	10	3	5	2	13	3	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2
51	12	3	5	4	15	3	3	5	4	12	3	5	4	12	3	5	4
39	9	3	4	2	12	3	3	4	2	9	3	4	2	9	3	4	2
49	11	5	5	1	16	5	5	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1
47	11	3	4	4	14	3	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4
37	8	5	1	2	13	5	5	1	2	8	5	1	2	8	5	1	2
57	13	5	5	3	18	5	5	5	3	13	5	5	3	13	5	5	3
27	6	3	2	1	9	3	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
37	9	1	5	3	10	1	1	5	3	9	1	5	3	9	1	5	3
37	8	5	2	1	13	5	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1
47	11	3	3	5	14	3	3	3	5	11	3	3	5	11	3	3	5
53	12	5	4	3	17	5	5	4	3	12	5	4	3	12	5	4	3
41	9	5	3	1	14	5	5	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1
44	10	4	4	2	14	4	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2

26	6	2	3	1	8	2	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3	1
48	11	4	4	3	15	4	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3
39	9	3	4	2	12	3	3	4	2	9	3	4	2	9	3	4	2
46	11	2	4	5	13	2	2	4	5	11	2	4	5	11	2	4	5
38	9	2	2	5	11	2	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5
52	12	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
52	12	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
65	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
65	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
52	12	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
65	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
26	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
26	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
52	12	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
52	12	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
26	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
39	9	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
39	9	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
65	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
65	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
26	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
52	12	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
52	12	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4
65	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5
13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
39	9	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
32	9	3	3	3	5	1	2	1	1	9	3	3	3	9	3	3	3
50	15	5	5	5	5	1	1	1	2	15	5	5	5	15	5	5	5

\_\_\_\_\_  
[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]  
**ASESOR**

\_\_\_\_\_  
[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]  
**PRESIDENTE**

\_\_\_\_\_  
[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]  
**SECRETARIO**

\_\_\_\_\_  
[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]  
**VOCAL**

\_\_\_\_\_  
[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]  
**VOCAL**

\_\_\_\_\_  
[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]  
**VOCAL**

***“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA LUNIVERSIDAD NACIONAL  
DEL CALLAO”***

***" HUMAN TALENT MANAGEMENT AND WORK CLIMATE OF  
ADMINISTRATIVE WORKERS OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF  
CALLAO"***

***CARLOS GRADOS RIVAS***

**RESUMEN**

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Callao. Materiales y Métodos: se enmarcó como de tipo básica, también fue de nivel correlacional, contó con diseño no experimental y contó con enfoque cuantitativo, se consideró como población a 288 trabajadores, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Resultados: Se obtuvo que, del total de los trabajadores, 56 trabajadores consideraron eficaz a la primera variable, también el 17.6% consideró como bueno a la segunda variable, y el 16.4% la consideró regular. Asimismo, se obtuvo que, de un segundo grupo, de 101 trabajadores, consideraron a la primera variable como medianamente eficaz, de los cuales el 15.8% consideró a la segunda variable como buena y el 45.5%. regular. Y del total de trabajadores que consideraron ineficaz a la primera variable, el 4.8% consideró mala a la segunda variable. Conclusiones: Que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.580 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva.

Palabras claves: Gestión del Talento humano, Clima laboral.

## **ABSTRAC**

Objective: Determine how the management of human talent is related to the work environment of administrative workers at the National University of Callao. Materials and Methods: it was framed as a basic type, it was also of a correlational level, it had a non-experimental design and a quantitative approach, it was demonstrated as a population of 288 workers, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Results: It was obtained that, of the total number of workers, 56 workers considered the first variable to be effective, 17.6% also considered the second variable to be good, and 16.4% to be regular. Likewise, it was obtained that, from a second group, of 101 workers, they considered the first variable as moderately effective, of which 15.8% considered the second variable as good and 45.5%. regular. And of the total number of workers who considered the first variable ineffective, 4.8% demonstrated that the second variable was bad. Conclusions: That both variables presented competition, having as a value: 0.580 and a Sig.<0.05, indicating that it was positive.

Keywords: Human Talent Management, Work environment

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa en investigar a las variables: Gestión del talento humano, para enfatizar la importancia de los trabajadores como el activo más importante, debido a que son ellos los que realizan los procedimientos más importantes; y el Clima laboral, siendo el conjunto y roce de emociones, actitudes y comportamientos de los trabajadores, lo cual goza de importancia ya que si se tiene un adecuado clima estos podrán sentirse en confianza y podrán realizar sus labores de una mejor manera, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales.

La investigación se estructuró considerando los siguientes capítulos:

Capítulo I: Abarca el Planteamiento del Problema, con su respectivo contenido

Capítulo II: Abarca al Marco Teórico, con su respectivo contenido.

Capítulo III: Abarca la Metodología, con su respectivo contenido.

Capítulo IV: Abarca los Resultados obtenidos.

Capítulo V: Abarca la Discusión de resultados.

Capítulo VI: Abarca las conclusiones y recomendaciones.

Posteriormente se presentan las referencias utilizadas en esta investigación.

Finalmente se muestran los anexos utilizados.

## **MATERIALES Y METODOS**

### **Diseño Metodológico**

La investigación se enmarcó como de tipo básico, debido a que se generaron conocimientos a partir de la contrastación de la realidad problemática. (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

Fue también explicativa, ya que, aparte de describir la problemática, se explicó la relación de causa-efecto entre las variables.

Contó con diseño correlacional, de corte transversal y no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) sobre este diseño refieren que corresponden a las investigaciones en las cuales no se manipulan las variables de manera intencional, asimismo se basan en mostrar el grado de relación entre las variables y que la recolección de los datos necesarios se lleva a cabo una sola vez.

Contó con enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la estadística para el procesamiento de los resultados y para la evaluación del instrumento en términos cuantitativos para caracterizar a la población estudiada y poder llegar a las conclusiones. (Muñoz, 2011)

### **Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Carrasco (2013) manifiesta que este instrumento utiliza hojas que contienen preguntas estructuradas, coherentes, claras y objetivas sobre las variables e indicadores de la problemática de investigación, los cuales se aplican a los encuestados. El instrumento consideró la escala de Likert.

#### **A. Validez del cuestionario**

Se utilizó la prueba de Kaiser – Meyer-Olkin, y la prueba de esfericidad de Bartlett para determinar la validez del instrumento, en el cual se obtuvo como valor de correlación: 0,723, indicando que se considera válido.

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,572
	Gl	288
	Sig.	,000

#### **A. Confiabilidad del cuestionario**

Se utilizó el Alpha de Cronbach, obteniendo como valor: 0.887, valor que al ser mayor al valor mínimo aprobatorio (0.80) se considera al instrumento como confiable.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,887	27

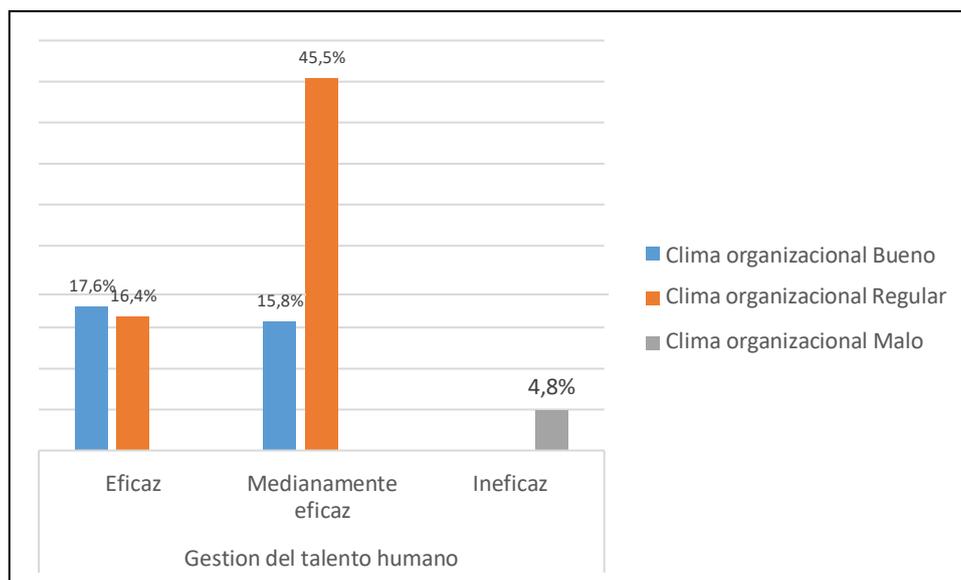
#### **Técnicas para el procesamiento de la información**

Se utilizó la estadística descriptiva, con la cual se elaboró la tabulación de los datos y para la presentación de los resultados, y la estadística inferencial, con la cual se realizó la contrastación de hipótesis, mediante el software SPSS V.24

## RESULTADOS

*Tabla 1. Nivel de la Gestión del talento humano según su clima organizacional*

				Clima organizacional							
				Bueno		Regular		Malo		Total	
				f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	Eficaz	29	17.6%	27	16.4%	0	0.0%	56	33.9%		
	Medianamente eficaz	26	15.8%	75	45.5%	0	0.0%	101	61.2%		
	Ineficaz	0	0.0%	0	0.0%	8	4.8%	8	4.8%		

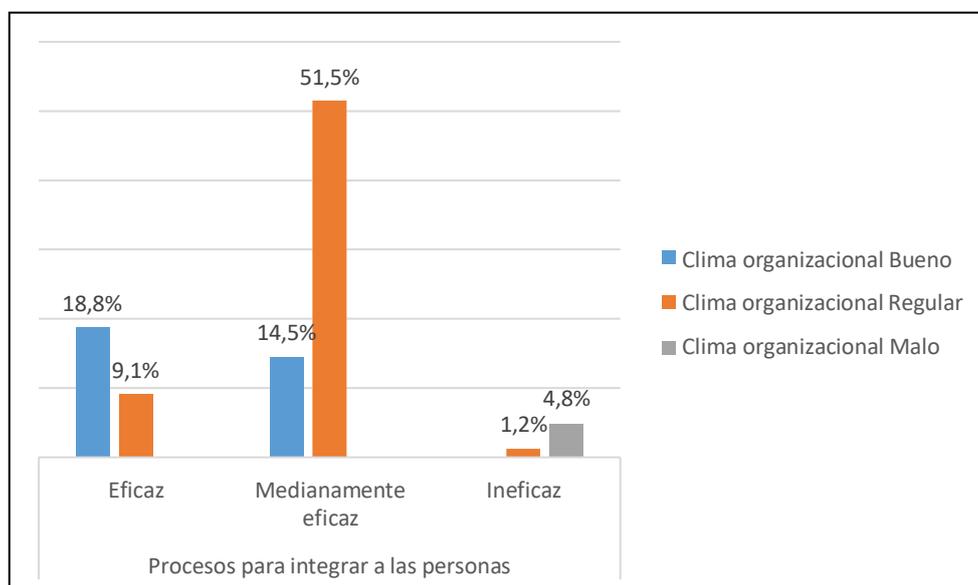


*Figura 1. Gestión de talento humano y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la primera variable, el 17.6% consideró a la segunda variable buena y el 16.4%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la primera variable, el 15.8% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 45.5%, regular. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la primera variable, el 4.8% tuvo una mala percepción de la segunda variable.

*Tabla 2. Nivel de la Gestión del proceso para integrar personas según su clima organizacional*

		Clima organizacional							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos para integrar a las personas	Eficaz	3	18.8	1	9.1%	0	0.0	46	27.9
		1	%	5	%		%		%
	Medianamente eficaz	2	14.5	8	51.5	0	0.0	10	66.1
		4	%	5	%		%	9	%
	Ineficaz	0	0.0%	2	1.2%	8	4.8	10	6.1%
							%		

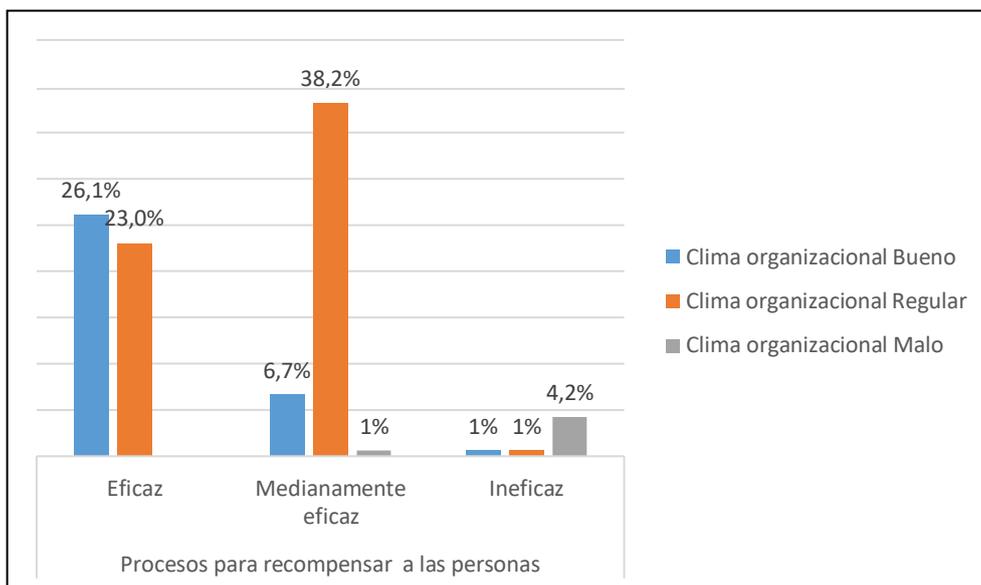


*Figura 2. Gestión del proceso para integrar personas y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 18.8% consideró a la segunda variable buena y el 9.1%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 14.5% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 51.5%, regular. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 4.8% tuvo una mala percepción de la segunda variable, y el 1.2%, regular.

*Tabla 3. Nivel de la Gestión del proceso para recompensar personas según su clima organizacional*

		Clima organizacional							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos para recompensar a las personas	Eficaz	4	26.1	38	23.0	0	0.0	8	49.1
		3	%		%		%	1	%
	Medianamente eficaz	1	6.7%	63	38.2	1	1%	7	45.5
		1			%			5	%
	Ineficaz	1	1%	1	1%	7	4.2	9	5.5%
							%		



*Figura 3. Gestión del proceso para recompensar personas y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 26.1% consideró a la segunda variable buena y el 23%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 6.7% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 38.2%, regular y el 1% malo. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 1% tuvo una mala percepción de la segunda variable, el 1%, regular y el 4.2%, malo.

*Tabla 4. Nivel de la Gestión del proceso para desarrollar personas según su clima organizacional*

		Clima organizacional						Total	
		Bueno		Regular		Malo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos para desarrollar a las personas	Eficaz	2	16.4	27	16.4	0	0.0	5	32.7
		7	%		%		%	4	%
	Medianamente eficaz	2	16.4	71	43.0	0	0.0	9	59.4
		7	%		%		%	8	%
	Ineficaz	1	1%	4	2.4%	8	4.8	1	7.9%
							%	3	

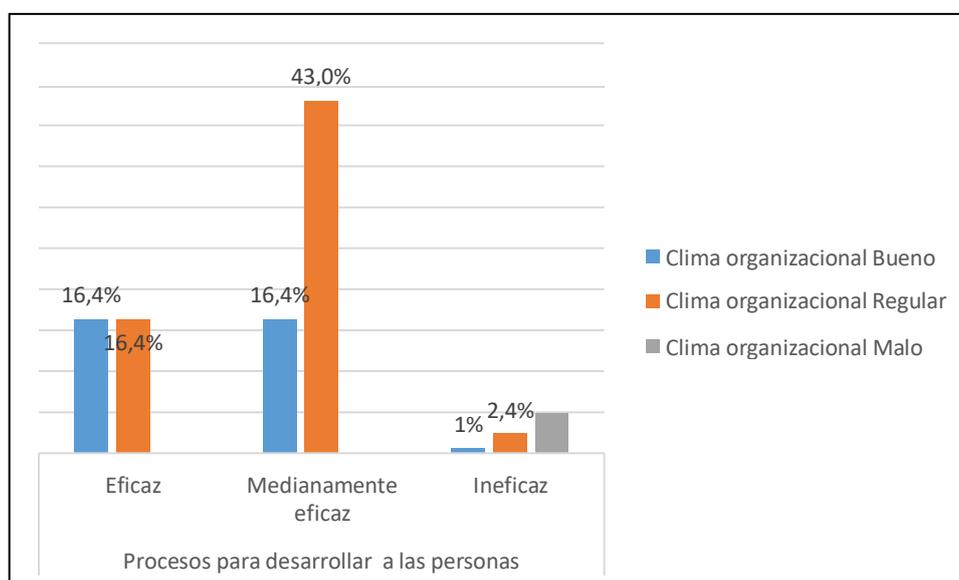
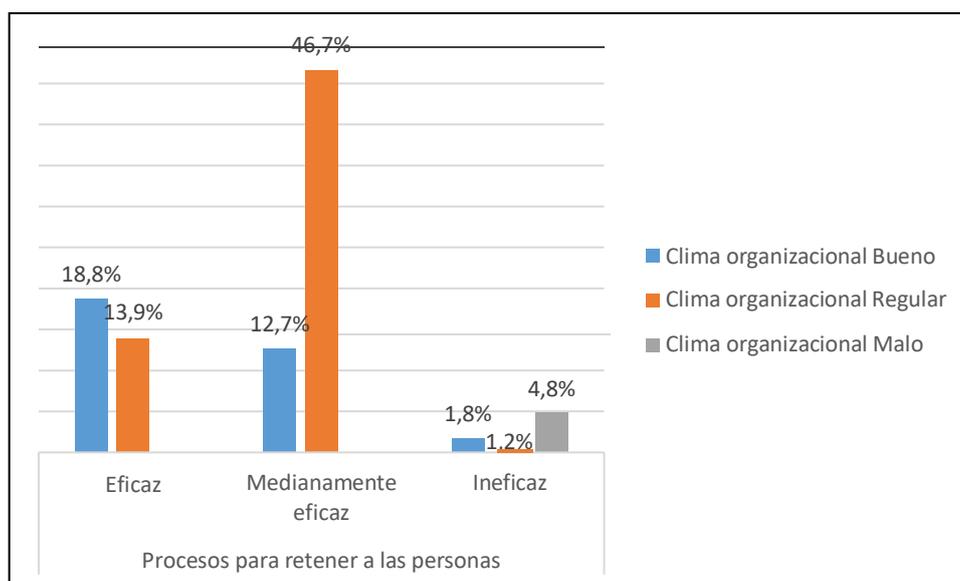


Figura 4. Gestión del proceso para desarrollar personas y clima organizacional

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 16.4% consideró a la segunda variable buena y el 16.4%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 16.4% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 43%. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 1% tuvo una buena percepción de la segunda variable, el 1% tuvo una percepción alta, el 2.4% la consideró en un nivel regular y el 4.8%, en un nivel malo.

Tabla 5. Nivel de la Gestión del proceso para retener personas según su clima organizacional

Clima organizacional							
Bueno		Regular		Malo		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%
31	18.8%	23	13.9%	0	0.0%	54	32.7%
21	12.7%	77	46.7%	0	0.0%	98	59.4%
3	1.8%	2	1.2%	8	4.8%	13	7.9%



*Figura 5. Gestión del proceso para retener personas y clima organizacional*

Se muestra que de los trabajadores que consideraron eficaz a la dimensión, el 18.8% consideró a la segunda variable buena y el 13.9%, regular. Asimismo, de los trabajadores del segundo grupo que consideraron medianamente eficaz a la dimensión, el 12.7% consideró a la segunda variable buena, mientras que el 46.7%, regular. En adición, de los trabajadores que consideraron ineficaz a la dimensión, el 1.8% tuvo una buena percepción de la segunda variable, el 1.2% la consideró en un nivel alto, el 2.4% en nivel regular y el 4.8% en un nivel malo.

## DISCUSIÓN

Se presenta a continuación la comparación de los resultados obtenidos con los resultados obtenidos de otras investigaciones relacionadas. Teniendo a Rodríguez (2020) quien en su investigación obtuvo que el Clima laboral en la parroquia que evaluó resultó fundamental de evaluarse, debido a que es el elemento para poder propiciar su crecimiento institucional. Asimismo, se considera a Wilches (2018), en la cual obtuvo una percepción positiva sobre el

Clima organizacional, ya que destacó elementos como el ambiente de trabajo, trabajo en equipo, etc, siendo valores que fomentan tener relaciones interpersonales positivas que influyen en realizar de manera adecuada las actividades laborales. Además, se considera a Baldeon (2020), quien en su investigación obtuvo que la Gestión del talento humano y el Clima laboral de la Municipalidad que evaluó presentaron correlación, siendo de 0.817, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva y muy alta. Finalmente se considera a Morales (2018), quien en su investigación obtuvo que la Gestión del talento humano y el clima laboral en la Unidad evaluada presentaron correlación, siendo de 0.580 y un Sig<0.05, indicando que fue positiva media.

## CONCLUSIONES

- Se concluye que, con respecto al objetivo general, se evidenció que se obtuvo una correlación entre ambas variables: Gestión del talento humano y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.580, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 1, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para integrar a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.607, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 2, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para recompensar a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.495, y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 3, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para desarrollar a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.412 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.
- Se concluye que, con respecto al objetivo específico 4, se evidenció que se obtuvo una correlación entre la dimensión: Gestión del proceso para retener a las personas y Clima organizacional, teniendo como valor: 0.531 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva media.

## AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a los docentes por brindarme sus conocimientos y experiencias en esta Maestría en Gestión Pública

También un agradecimiento especial a todos los profesionales que colaboraron con esta investigación

