



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral en la
Institución Educativa Mater Admirabilis José Leonardo
Ortiz, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACION**

Autora

Bach. Santa Cruz Segura, Maria Emilia

<https://orcid.org/0000-0002-9630-402X>

Asesor

Dr. Mego Núñez, Onésimo

<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel – Perú
2024**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS - JOSÉ
LEONARDO ORTIZ -2022

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Almilcar
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angélica
Nombre Completo Firma


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
MATER ADMIRABILIS - JOSÉ LEONARDO ORTIZ -2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

SANTA CRUZ SEGURA MARIA EMILIA (Autor 1)	DNI: 41074655	
--	---------------	---

Pimentel, 16 de Julio de 2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a:

Mi hija Azul Ita.

Mis Padres: Juana e Ismael

Mis Hermanos: Alberto (†), Segundo,
Guadalupe, Juana, Dennisse, Jorge, Karina; y

Mis Sobrinos: Karina, Shaid, Brilly, Katherine,
Kristina.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios Padre Celestial por la vida que me ha otorgado, así como a mi familia y a todas las personas que han brindado su apoyo durante este proceso, impulsándome a conseguir mis objetivos y cumplir las metas que me he trazado. También deseo agradecer a la institución educativa por brindarme la oportunidad de llevar a cabo mi investigación.

María Emilia Santa Cruz Segura.

RESUMEN

El propósito del estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirables-José Leonardo Ortiz 2022. Se trata de un estudio de diseño básico, descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se fabricaron muestras e instrumentos para 100 colaboradores. La técnica utilizada, encuesta; instrumento utilizado, cuestionario elaborado tipo Likert en el cual se evaluaron las variables, obteniendo resultados a través del software estadístico: Statistical Package for the Social Sciences – SPSS v. 27, revelando que el 58% de los colaboradores se ubicaron en el rango medio en las escalas de Gestión del Talento Humano, mientras que el 32% se encontró en el rango bajo y el 10% en el rango alto. Respecto al clima laboral, el 41% se consideró medio, el 39% bajo y el 20% alto. Se encontró una relación significativa entre la dimensión del talento humano y el clima organizacional ($\text{Sig.}=0.00<0.01$), con una correlación positiva moderada entre ambas. Además, se observaron correlaciones específicas entre las dimensiones de selección, capacitación y habilidad del personal ($\text{SP}=0.521, 0.525$ y 0.600 respectivamente). En conclusión, se confirma la existencia de una relación significativa ($\text{Sig.}=0.00<0.01$) entre el talento humano y el clima organizacional, con una correlación positiva moderada ($\text{Ps}=0.681$) entre ambas variables. Se destaca que el clima laboral se ve influenciado en un 46.34% por la gestión del talento.

Palabras clave: Talento humano, clima laboral, selección de personal.

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the relationship between human talent and the work environment at the Mater Admirabilis-José Leonardo Ortiz 2022 Educational Institution. It is a basic, descriptive-correlational design study, with a non-experimental and cutting design. Samples and instruments were manufactured for 100 collaborators. The technique used, survey; The instrument used was a Likert-type questionnaire in which the variables were evaluated, obtaining results through the statistical software: Statistical Package for the Social Sciences – SPSS v. 27, revealing that 58% of the collaborators were located in the medium range on the Human Talent Management scales, while 32% were in the low range and 10% in the high range. Regarding the work environment, 41% considered themselves medium, 39% low and 20% high. A significant relationship was found between the dimension of human talent and the organizational climate ($\text{Sig.}=0.00<0.01$), with a moderate positive correlation between both. In addition, specific correlations were observed between the dimensions of personnel selection, training and skill ($\text{SP}=0.521, 0.525$ and 0.600 respectively). In conclusion, the existence of a significant relationship ($\text{Sig.}=0.00<0.01$) between human talent and organizational climate is confirmed, with a moderate positive correlation ($\text{Ps}=0.681$) between both variables. It is highlighted that the work environment is influenced by 46.34% by talent management.

Keywords: Human talent, work climate, personnel selection.

INDICE DE CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema.	22
1.3. Hipótesis.	22
1.4. Objetivos	22
1.4.1. Objetivo general	22
1.4.2. Objetivos específicos	22
1.5. Teorías relacionadas al tema.	23
1.5.6. Dimensiones del Clima Laboral y sus indicadores de cada dimensión.	27
II. MATERIAL Y MÉTODO	29
2.1. Tipo y diseño de investigación	29
2.1.1. Tipo:	29
2.1.2. Diseño	29
2.2. Variables y su Operacionalización	29
2.3. Población y muestra	32
2.3.2. La Muestra	32
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33

2.4.1. Métodos	33
2.4.2. Técnica	33
2.4.3. El Instrumento	33
2.4.4. Validez	35
2.4.5. Confiabilidad	35
2.5. Procedimientos de análisis de datos	36
2.6. Criterios éticos	36
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
3.1. Resultados	37
.	45
3.2. Discusión	47
3.3 Aporte Practico	50
IV. CONCLUSIONES.	60
V. RECOMENDACIONES.	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Teorías relacionadas de la variable Gestión Del Talento Humano	23
Tabla 2 Teorías relacionadas de la variable Clima Laboral	26
Tabla 3 Operacionalización de la Variable: Gestión Del Talento Humano.....	31
Tabla 4 Operacionalización de la Variable: Clima Laboral	31
Tabla 5 Niveles de Escala de Likert	34
Tabla 6 Baremos	34
Tabla 7 Validez de juicio de expertos.....	35
Tabla 8 Fiabilidad de la variable Gestión Del Talento Humano	35
Tabla 9 Fiabilidad de la variable Clima Laboral.....	36
Tabla 10 Nivel de la Gestión Del Talento Humano.....	37
Tabla 11 Dimensión selección del personal	38
Tabla 12 Dimensión capacitación del personal	39
Tabla 13 Dimensión capacidad del personal.....	40
Tabla 14 Nivel del clima laboral	41
Tabla 15 Dimensión perspectiva estratégica.....	42
Tabla 16 Dimensión dirección estratégica.....	43
Tabla 17 Dimensión mediación de competencias	44
Tabla 18 Prueba de normalidad de las variables	45
Tabla 19 Relación entre dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el clima laboral.....	45
Tabla 20 Relación entre variables Gestión Del Talento Humano y clima laboral....	46

NDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la Gestión Del Talento Humano	37
Figura 2 Dimensión: Selección del Personal	38
Figura 3 Dimensión capacitación del personal	39
Figura 4 Dimensión capacidad del personal	40
Figura 5 Nivel del Clima Laboral	41
Figura 6 Dimensión perspectiva estratégica.....	42
Figura 7 Dimensión dirección estratégica	43
Figura 8 Dimensión mediación de competencias	44
Figura 9 Coeficiente de determinación.....	46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, al analizar el comportamiento de las variables del presente estudio, es de gran importancia conocer la Gestión del Talento Humano y su asociación con el clima laboral en entidades educativas públicas para brindar un mejor servicio con calidad, lo que puede conllevar a una mayor demanda estudiantil y prestigio a nivel regional, volviéndose más competitivos. Sin embargo, se presentan dificultades, los cuales se detalla a continuación:

En estos tiempos las instituciones educativas carecen de una cultura organizacional sólida, donde la Gestión del Talento Humano se convierta en una prioridad estratégica para el desarrollo y el éxito institucional, donde los colaboradores se afinquen a una tribuna organizativa. (Freitas, 2019). Para las empresas donde los colaboradores puedan elegir labores de acuerdo con sus preferencias y habilidades son más rentables y productivas dentro de la organización teniendo en cuenta que las empresas luchan por reducir costos en una economía difícil, los sistemas de Gestión del Talento Humano se convierten en un camino por el cual se optimiza la función de cada trabajador y es crucial en el crecimiento de la institución (Khilji & Schuler, 2017).

En una organización la Gestión del Talento Humano es una apariencia clave y se debe a que, si la institución tiene el personal suficiente, podrá cumplir con todos los requisitos que repercutirán positivamente en el buen funcionamiento. El éxito radica en la planificación de las diversas actividades en la atracción de talento, de los puestos, la selección oportuna, el proceso de contratación, el proceso de onboarding y el desarrollo adecuado del puesto (Ramírez et al., 2019).

En este siglo XXI, la Gestión del Talento Humano se ha convertido en un proceso comercial clave, y las entidades deben reflexionar sobre cómo lograr un desempeño adecuado en el mercado. Es fundamental que el departamento de RRHH desarrolle actividades estratégicas, especialmente en términos de reclutamiento y retención de empleados altamente calificados que cumplan con los requisitos de la organización. Por lo tanto, es crucial que la empresa reconozca la importancia de invertir en la gestión efectiva del talento humano para mantener su competitividad y éxito a largo plazo (Armijos et al., 2019).

Según el colombiano Torrado (2022) en el artículo inédito: "Análisis del clima laboral en las organizaciones públicas del Norte de Santander" nos manifiesta que el entorno dentro del desarrollo entre los colaboradores de una empresa u oficina se

conoce como los ambientes de trabajo, la calidad del ambiente de trabajo incide directamente en la satisfacción de los empleados, aumentando con ello elocuentemente la producción. Bajo esta lógica, mientras un buen ambiente de trabajo está orientado hacia los fines generales de la organización, existe un negativo ambiente que perturba la calidad del trabajo y crea conflicto o diferencias entre los empleados, lo que puede conducir a un mal desempeño laboral. Por tanto, es importante crear líneas de comunicación para medir la satisfacción de los empleados.

Por otro lado, Forero et al. (2019) dicen en su tesis “Análisis de las condiciones de trabajo y su efecto en el éxito de los empleados del restaurante El Sabor Paisita en la ciudad de Armenia (Colombia) durante el periodo de enero a marzo de 2019”. Analizan la calidad del trabajo, el entorno y los cambios que producen en la gestión del personal. Su objetivo es entender el vínculo entre el ambiente laboral abierto y la percepción de éxito de los colaboradores del comedor. El papel y responsabilidad del gerente o el empleador, es crear un ambiente de trabajo que atraiga, retenga y motive a los empleados.

De igual forma Wilches (2018) el nivel de clima organizacional analiza fenómenos que suceden a nivel global en la empresa. En teoría, brinda un panorama de la atmósfera en la empresa. La investigación logro una contribución esclarecedora en torno al clima y su impacto en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores. Se logró identificar al estilo de liderazgo, planeación y toma de decisiones, retroalimentación, que en su comportamiento deben ser adecuadas desde el nivel estratégico, debido al impacto en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa objeto de estudio.

Por otro lado, se indica que la Gestión del Talento Humano determina el proceso por ende los empleados de los gremios y/o empresas, privadas, públicas, y organizaciones que no tienen como fin lucrar con los intereses de las partes interesadas, etc., se adelantan a sus urgencias de personal y empiezan a complacerlas. Conlleva instaurar desarrollo organizando para reclutar, identificar, contratar y desarrollar colaboradores de potencial de calidad. Conseguir gente adecuadas con las habilidades adecuadas en los trabajos adecuados es una conceptualización común de la definición de Gestión del Talento Humano, que es una prueba fundamental para Gestionar la fuerza laboral de una empresa (Collings et al., 2019). Si bien el panorama del Gestión del Talento Humano desdobra a llenar puestos gerenciales y ejecutivos, las desventajas generalmente se aplican a todos los puestos

difíciles de cubrir. Entonces, el proceso de Gestión del Talento Humano incorpora la transacción y reconocimiento del talento, el desarrollo y el despliegue de los talentos.

Esto nos indica que las dificultades en la Gestión del Talento Humano se encuentran en diferentes sectores, como en el caso de la organización de catering Lomo Saltado, con sede en Surco. En este caso particular, la empresa ha sido considerada inapropiada en su gestión del talento humano debido a las numerosas quejas entre los empleados. Estas quejas surgen principalmente de la falta de compromiso de algunos empleados, quienes no participan en el trabajo en equipo, lo que genera tensiones internas. Además, los empleados se encuentran bajo un gran estrés debido al exceso de trabajo, lo que contribuye a la inestabilidad en el clima laboral y afecta al Índice de Clima Laboral (ICL) de la empresa. Es evidente que se requieren acciones urgentes por parte de la dirección para abordar estas cuestiones y mejorar la cultura organizacional y el bienestar de los empleados (Uribe, 2020).

Por otra parte los modelos de instituciones que se ven influenciadas por esta dificultad son las que se ubican en el sector público y atienden las solicitudes de la población; siendo el caso del Municipio, en la cual Cedeño (2020) nos dice que la principales circunstancias, la cual muestra una inconsistencia organizacional por la caída de la Gestión del Talento Humano, siendo la problemática que los superiores no muestran liderazgo lo cual induce es resultado de la inexistencia de un plan de motivación, evaluación y organización y la productividad del grupo de labores, donde evidentemente se producirá una sobrecarga laboral y falta de interés; además como resultado de ello, se incumplirán con los tiempos y labores asignadas.

De igual manera, el problema actual también aplica para el Perú, donde se evidencia que muchas empresas aún tienen muchas debilidades que necesitan mejorar, especialmente en la gestión del personal. Tal como lo menciona Huaita et al. (2020), sobre aquellos que admiten que tienen un ambiente de trabajo inadecuado que incomoda a los usuarios señalan que muchos empleados calificados solo realizan las funciones mínimas en función del cumplimiento, lo que evidencia una grave falta de motivación. Esta falta de motivación se atribuye al sentimiento de que su trabajo no es apreciado por la organización, lo que lleva a una disminución en el interés por satisfacer las necesidades de los usuarios. Esta falta de compromiso y apatía hacia el trabajo puede tener repercusiones significativas en la calidad del servicio ofrecido y en la percepción que tienen los usuarios sobre la empresa o institución.

Según Penachi (2019) el caso INDECI sobre su Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública nos proporciona una perspectiva más detallada sobre las causas de la inestabilidad en el ambiente laboral, se identificaron varios factores que contribuyen a los bajos niveles de desempeño en el trabajo. En particular, se señala la falta de trabajo en equipo como una de las principales razones por las cuales los empleados no logran alcanzar los niveles esperados de desempeño. Además, el estrés en el lugar de trabajo y las condiciones laborales insatisfactorias. Esta insatisfacción con las oportunidades y beneficios laborales recibidos contribuyendo a crear un ambiente laboral estresante y poco saludable.

En cuanto al pronóstico, si la IE Mater Admirabilis en JLO continúa realizando los procesos técnicos sin el personal experto en el ámbito administrativo para sus funciones, tendrá por consecuencia el incumplimiento de sus metas institucionales; tendrá un alto nivel de deserción estudiantil, déficit en el manejo de captación de su nueva población, disminución de su capacidad de respuesta por la débil distribución de sus tareas generando reducción de aulas y disposición de empleados por la excedencia educativa de la institución. De la misma manera, tendrá un impacto negativo en el rendimiento laboral de acuerdo a las exigencias del servicio en el sector público.

Después, del diagnóstico realizado se brindará como criterio a la IE Mater Admirabilis que permitirá conocer la situación problemática que cuenta la institución, y con ello, les servirá para el planteamiento de estrategias a futuro que haga frente a los problemas detallados.

A continuación, se darán a conocer los antecedentes internacionales, relacionados con el presente estudio:

En Cuba el autor López, (2017) en su investigación de grado titulado como “Evaluación de la Gestión del Talento Humano en el entorno hospitalario cubano”. Menciona que tiene como fin analizar la Gestión del Talento Humano en un espacio hospitalario, como metodología ha utilizado la investigación evaluativa realizada desde el primer mes del 2015 en el Establecimiento Especializado Ambulatorio de Cienfuegos. obteniendo como resultados sobresaliendo de entendimiento de forma

positiva alrededor de la Gestión del Talento Humano. Habiendo cautela de mejora para la prueba de gestión de rendimiento en el personal y la necesidad de autorrealización. Desestimular la paralización, la baja autonomía para en la toma de decisiones y el manejo de los periodos. Además, los indicadores de triunfo con escaso incremento fueron las entradas publicadas y la percepción que se tiene sobre el reconocimiento. El 78,1 % cuestionó su grado de inteligencia, llegando a la conclusión que la percepción sobre la Gestión del Talento Humano es relativamente buena, aunque también se evidencian aspectos que pueden ser mejorados.

Asimismo, en Ecuador - Guayaquil según García, (2019) en su trabajo de investigación para grado denominada "Gestión del Talento Humano mejorar la altura de desempeño profesional de la compañía Ateneo S.A. de Babahoyo". El estudio tuvo como fin ambientar un modelo Gestión del Talento Humano para acrecentar el desempeño en las organizaciones. En su metodología se utilizó investigaciones teóricas y de campo, con la presencia de encuestas al personal y una entrevista con el Gerente, en la cual se hizo evidente que la gestión del personal necesita mejorar. Mejorar la elevación de desempeño laboral. Para ello se han ejecutado investigaciones teóricas e investigaciones sobre el terreno, investigaciones de personal y entrevistas a directivos. Se aprecia que es necesario fortalecer la gestión de personal. Finalmente, gracias a los descubrimientos alcanzados, se diseñan mociones para solucionar la problemática y sus causas, que incluyen los siguientes componentes: nueva jerarquía, pautas de reclutamiento y selección, lineamientos de inducción, manual de Capacitación continua y evaluación del desempeño, control de métricas, retroalimentación, mejora continua y empoderamiento.

Por otro lado, en Chile Salcedo y Cortés (2016). En su tesis tiene como fin combinar los objetivos vitales de la entidad con los fines y la evaluación de la productividad asignados a los colaboradores. Talent Manager convierte a los empleados en los protagonistas del desarrollo de carrera. En Talent Manager Entre los beneficios, enfatizamos el incremento de utilidades, la reducción de la rotación de empleados, el empoderamiento del talento a través de la capacitación y el perfeccionamiento de las personas, las funciones de gestión de RRHH se automatizarán mediante la plataforma, alineando los objetivos de la entidad.

Posterior a ello en Chihuahua México los autores Pérez et al (2022). En su tesis denominada “En Intelecto emocional y clima laboral en el departamento de RRHH de una IEPS de la ciudad de Chihuahua”. Mencionan que su fin es determinar los factores de la inteligencia emocional y el ambiente de trabajo del área de RRHH de la organización estudiada. En la metodología se empleó la investigación inductiva, con un tipo de diseño no experimentable, descriptivo y transaccional correlacionado. Por consiguiente, en las conclusiones se encuentra que, los participantes muestran un alto grado de inteligencia emocional y cuentan con un ambiente de trabajo positivo

Asimismo, en Bolivia, Flórez et al. (2019), con la tesis “clima laboral y motivación Impacto del cl sobre la motivación que prevalece en los empleados de la planta IPS” tuvieron como fin hallar la conexión entre las variables ambiente de trabajo y motivación, lo que se puede decir que el estudio cuantitativo en el que se utilizó como muestra de investigación a 244 empleados de la fábrica IPS, obtenidos en expresiones numéricas mediante la aplicación del instrumento cuestionario bajo escala de Likert Información , donde se mide la confiabilidad, se utiliza como instrumentos para reconocer el nivel de confiabilidad, el cual demuestra que se tiene una relación estrecha con el nivel de confiabilidad, ya que la ausencia de un ambiente de trabajo adecuado en la organización puede afectar negativamente la motivación del talento y viceversa. Mencionado como aporte al estudio, se utilizaron herramientas estadísticas para la confiabilidad de información, teniendo en cuenta la estructura detallada de la herramienta propuesta.

Y, por último, en Ecuador, Enríquez & Calderón (2017) con su investigación titulada “El clima laboral y el Desempeño del Personal Docente” tuvo como objetivo reconocer los factores clave que generan cambios en el ambiente de trabajo, e identificar relaciones entre variables. En su metodología está que la indagación posee un enfoque cuantitativo y un nivel de pertinencia como base metodológica, ya que solo se evaluará el accionar de las empresas. La variable no modificó el estado verdadero de la organización. Se finaliza qué, el elemento de mayor incidencia fue la presión por parte de las autoridades, ya que una alta proporción de personas percibía autoritarismo, creando un ambiente denso, también se consideró que había una diferencia entre la variable estudia fuerte relación. El aporte del estudio es enfocarse en cómo mide el ambiente laboral de la institución evaluadora, señalando que lo hace

a través de indicadores; permitirá recoger la percepción de los sujetos de investigación.

En el contexto nacional el autor García (2020) en su consideración sobre Gestión del Talento Humano y las Relaciones Interpersonales en Ugel Huarmaca, Piura – 2020, su objetivo general es identificar la verdadera correlación entre Gestión del Talento Humano y las relaciones interpersonales. Pregúntate: ¿cuál es la relación actual entre la lucha libre y las relaciones humanas en Ugel Huarmaca, Piura - 2020? Es descriptivo, temático, no experimental, de corte transversal, necesario para que aparezcan los resultados obtenidos al determinar las correlaciones existentes mediante el programa estadístico SPSS, correlación. encontrada a partir de la fórmula de Spearman Rho, la puntuación es 0,857 y la significación bilateral es 0,001. Así, se puede concluir que la hipótesis general ha sido confirmada como positiva, indicando la relación entre Gestión del Talento Humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

Por otro lado, los autores Andía & Herrera (2019) en su trabajo de exploración “Gestión del Talento Humano y su conexión con la ocupación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná– Arequipa 2019”. Mantuvo como fin definir la correlación entre la Gestión del Talento Humano y la ocupación laboral en el personal de la entidad estudiada. En su metodología, se encuentra el método cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacionar, resultados descubrieron que hay vínculo estadísticamente entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del rr.hh en la MPC; además, hay nexo estadísticamente significativa entre Gestión del Talento Humano y la calidad de la ocupación del desempeño laboral; por último, hay relación estadísticamente significativa entre Gestión del Talento Humano y el desarrollo en grupo del desempeño laboral de los colaboradores de la MPC.

También Bárcena (2019) en su indagación sobre Gestión del Talento Humano en el transporte aéreo 2019. Dijo que la investigación tiene que lograr determinar el nivel de Gestión del Talento Humano en el procedimiento aeronáutico, en la administración aeroportuaria, que ejecuta y tiene a su cargo aeropuertos internacionales del Perú Jorge Chávez y Alejandro Velasco Astete, un levantamiento básico a nivel descriptivo, desarrollado de forma no experimental. Se constató que gerencia de actividades de gestión en el ambiente de trabajo era insuficiente y difería del hecho de que se Gestión aban las oportunidades de desarrollo de los empleados.

En cuanto a la gestión del conocimiento se encontró que estos son selectivos y no planificados, aunque fueron propuestos de acuerdo a las exigencias de los colaboradores, pero en la gestión de beneficios solo se reconoce el esfuerzo de algunas personas, y el reconocimiento de la gestión es selectivo, los colaboradores son infrutilizado en las organizaciones. En resumen, la gestión de Gestión del Talento Humano en los servicios de transporte aéreo es inadecuada.

Asimismo, Gonzales (2019), en su razonamiento denominada “Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019”. Señaló que tuvo como fin evaluar la correlación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de la IE investigada. En su metodología se encuentra que este estudio es de tipo cuantitativo, aplicado, de investigación, con un diseño transversal no experimental correlacional. Además, como herramienta el cuestionario y como técnica la encuesta y c. Se llegó a la conclusión que los productos muestran que las dos variables en mención guardan relación, por lo que la variable independiente puede causar efectos en la dependiente y algún cambio que se genere en esta conlleva un efecto en la segunda.

De acuerdo a Atarama (2017) en su averiguación “clima laboral en IEPM Pedro Ruiz Gallo Piura Satisfacción Laboral Docente - 2017. Tuvo como finalidad averiguar la correlación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral. En su metodología se utilizó la investigación cuantitativa – descriptiva con un diseño transversal no experimental; de igual modo, se empleó la Escala de Clima Laboral y Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo. Como resultado, hubo relaciones estadísticamente significativas. Los resultados en cuanto al nivel de clima laboral se identificaron como 16% favorable, 16% favorable, 3,3% muy favorable y 20,7% desfavorable, y en cuanto a la satisfacción laboral el 93,3% satisfecho en general y el 6,7 parcialmente satisfecho.

Aranda & Zaquinaula (2018) en su averiguación sobre “clima laboral y Desempeño de los Colaboradores del Hotel Las Vegas, Jaén 2018”. Mantuvo como finalidad analizar la correlación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en dicha entidad. En su metodología, se empleó la investigación descriptiva – explicativa, el diseño fue no experimental, en el procedimiento se empleó la encuesta y revisión de información y la herramienta utilizada ha sido la encuesta. Por último, se llegó a la conclusión que, el ambiente laboral realiza cambios en el desempeño de los colaboradores, con una relación afirmante.

En el contexto local Bravo (2021). En su tesis denominada “Gestión Del Talento Humano basado en competencias y satisfacción al cliente en Saga Falabella, Chiclayo 2021”. Tuvo como finalidad analizar el vínculo de la Gestión del Talento Humano por competencias con la satisfacción del cliente. En su metodología se mantuvo la investigación no experimental, correlacional, de tipo básico; la técnica empleada ha sido la encuesta y la herramienta para recolectar datos ha sido el cuestionario. En conclusión, se detectó que existe correlación entre las dos variables estudiadas (0,398); así mismo, en el nivel de significancia $p=0,00<0,05$; Se adoptó una hipótesis alternativa: existe correlación entre la gestión del talento por competencias y la satisfacción del cliente en Saga Falabella, 2021.

A su vez el autor Fernández (2021 como parte integral de su pesquisa “Gestión del Talento Humano para la gestión de la MPCH”. Su propósito es proponer el modelo Gestión del Talento Humano para mejorar la gestión de la ciudad. En su metodología se utiliza la investigación descriptiva - investigación propositiva, cuantitativa, no experimental, así mismo para el levantamiento de la información se utilizan cuestionarios. La información recopilada y procesada ha sido aplicada a 45 servidores de instituciones específicas, confirmando que MPCH introduce una gestión urbana de bajo nivel, productos de bajo nivel en cuanto a gestión política, gestión estratégica y gestión operativa, por lo que se encuentra que el modelo Gestión del Talento Humano mejora la gestión de MPCH, que aporta cinco factores: 1) entorno político, 2) gestión estratégica y 3) resultados operativos orientados a la solución de ciertos problemas. Debido a la estandarización y aplicabilidad, también puede ser utilizado por otras ciudades.

Por otro lado, García (2021) en el desarrollo de su estudio “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo”, menciona que su finalidad fue encontrar la correlación entre la Gestión del Talento Humano y la productividad del personal. En su metodología se empleó la investigación descriptiva, su diseño fue transversal - no experimental; además, como técnica se tuvo la encuesta y como herramienta el cuestionario con 21 ítems. Entre los principales resultados, se debe prestar atención al nivel promedio de Gestión del Talento Humano y resultados laborales de los empleados encuestados. Resultando la interpreta como un bajo el nivel de correlación positiva entre las dos variables.

Asimismo, Domínguez (2019) en el marco de su averiguación “clima laboral en el área administrativa de la sede Ugel Chiclayo, 2019”. Tuvo como finalidad detectar

el clima laboral en el centro estudiado. Los métodos de investigación fueron cuantitativos, de tipo descriptiva simple, el diseño fue no experimental, el instrumento que permitió la recolección de información fue un cuestionario que se aplicó a un total de 75 colaboradores. Por último, se concluye que el 75% de los socios comerciales en ocasiones creen que el ambiente de trabajo en la entidad es malo. En conclusión, los colaboradores sienten que el área administrativa de la UGEL Chiclayo tiene un buen ambiente laboral, por lo que siempre trabajan en grupo y tienen la oportunidad de dar a conocer sus ideas para mejorar el trabajo de la unidad.

A su vez Orderique (2016) como parte integral de su pesquisa sobre “Clima laboral y satisfacción laboral en el grupo profesional: Técnicos en Enfermería del HRL-Chiclayo, 2016”. Nos indica que la finalidad del estudio es detectar el grado de clima y satisfacción laboral en el dicho tipo de profesionales. En su metodología se empleó la investigación descriptiva con un diseño cuantitativo, correlacional y transversal. La encuesta ha sido la técnica de recolección de información a través de la herramienta “cuestionario”. Entre sus conclusiones destaca que, existe correlación entre las variables estudiadas; por lo tanto, una puede influir en la otra, tanto de manera positiva como negativa.

Y por último Huapaya et al. (2017). En su exploración “clima laboral y Motivación Laboral en Colaboradores de una Empresa Industrial de Chiclayo, 2017”. Nos comenta tuvo como finalidad estudiar las dos variables mencionadas en el título para detectar los niveles que existen de estos en la entidad. En su metodología, se empleó la investigación no experimental - descriptiva. En conclusión, se puede señalar que, el grado de motivación laboral es promedio. En cuanto al clima de trabajo este ha sido favorable lo cual incrementa la motivación, especialmente en las unidades de producción, administración y ventas.

La pesquisa se respalda teóricamente a través de la incorporación de varias teorías relacionadas con el tema las cuales se sustentarán en las variables de investigación entre ellas la Gestión del Talento Humano y el cl., ya que el estudio ayudará a comprender el diagnóstico situacional de la IE y determinar el comportamiento de cada variable como apoyo para la toma de decisiones y operaciones de mejora en respuesta a los problemas observados. Este estudio tiene una base social, ya que, a través del diagnóstico de la situación, la IE Mater Admirabilis puede ofrecer mejoras en beneficio de la población.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022?

Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el nivel de la gestión de talento humano que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el clima laboral en la institución educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022?

1.3. Hipótesis.

H1: Existe relación entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022.

H0: No existe relación entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022.

Variables:

- V1 - Independiente: Gestión Del Talento Humano
- V2 - Dependiente: El clima laboral

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022.

- Analizar el nivel de clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022.
- Determinar la relación existente entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022

1.5. Teorías relacionadas al tema.

1.5.1. Gestión del Talento Humano

1.5.1.1 Teorías relacionadas de la variable Gestión Del Talento Humano

Tabla 1

Teorías relacionadas de la variable Gestión Del Talento Humano

Nombre de la teoría	Autor	Año	Definición
Teoría de los Procesos	Idelbrando Chiavenato	(2009)	La Gestión Del Talento Humano como una serie de prácticas y también políticas que son esenciales para encauzar la apariencia de los puestos de altos directivos en función con el personal y recursos existentes, como vendría a ser los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de la productividad. Chiavenato, (2009)
Teoría de las jerarquías	Vásquez, A.	2008	Manifiesta que la Gestión Del Talento Humano es una labor que permite depender menos de las jerarquías de una entidad. Por lo tanto, es importante en las organizaciones porque eleva el compromiso de los colaboradores y genera participación activa al incrementar la productividad y formación en los RRHH. Vásquez, (2008)
Teoría de la estrategia	Mora, V.	(2012)	Señala que la Gestión del Talento Humano es un instrumento estratégico fundamental que permite hacer frente a las dificultades; por lo tanto, se trata de elevar las habilidades individuales a un nivel de excelencia de acuerdo a las necesidades operativas, logrando así que las personas de desarrollo y gerencia "saben cómo" o "puede hacer" potencial. . Mora, (2012)

1.5.2. Importancia de la variable Gestión Del Talento Humano

Alvarez, (2021) manifiesta que la Gestión del Talento Humano es importante porque el recurso humano es quien responde a las metas y oportunidades; por lo tanto, su

desempeño garantiza las oportunidades en las organizaciones. Por consiguiente, se requiere de individuos con conocimientos y habilidades desarrolladas, para que estén presentes en las situaciones y momentos correctos para realizar las actividades requeridas.

1.5.3. Dimensiones de la Gestión Del Talento Humano

Por otro lado, Chiavenato (2011) mencionan que la Gestión del Talento Humano cuenta con cuatro dimensiones, los cuales son:

1ra. Selección del personal

Según Chiavenato (2011) Argumentó que la "selección personal" es la búsqueda continua de socios que deben estar en gran medida capacitados y calificados, cuyo propósito esencial es establecer tareas jerárquicas por un tiempo limitado. Esta elección logra crear sucesivos sistemas de información, cuyo objetivo persistente es conocer bien con tinta los detalles sobre las habilidades y conocimientos de cada colaborador separado como parte de la jerarquía de tal organización. Vale la pena recalcar que este engatusamiento de los recursos de la naturaleza humana se basa en encontrar individuos altamente capacitados con el objetivo de colocarlos en un puesto y al mismo tiempo ser completamente confiables (p. 58).

La función del procedimiento es también crear una atracción real en un grupo de individuos que deben tener características especiales y que deben poder someterse a pruebas y juicios especiales destinados a seleccionar uno o más individuos.

2da. Capacitación del personal

Para Chiavenato (2011) El desarrollo de los recursos humanos, así como la capacitación de las nóminas de las empresas, "tiene una relación directa con el valor a cualquier empresa o institución; se debe tener en cuenta la idea de sus elementos", según un consultor ejecutivo brasileño. que el desarrollo de recursos humanos se base no solo en la formación y educación de los asociados de acuerdo al cargo que ocupen, sino también en el desarrollo profesional y personal de sus asociados, sus aspiraciones (p.298).

De igual manera, Bravo (2015). Menciona que Mondy & Noe (2005) Los recursos

humanos es una tarea y responsabilidad separada de Gestión del Talento Humano para buscar mejoras en los recursos humanos. El desarrollo y el avance es un proceso de tutoría y aprendizaje que es mucho más amplio en alcance y dirección que el estado actual. Ambos autores señalan que el desarrollo del TH logra precisamente la mejora de las capacidades de los empleados para asegurar el progreso y crecimiento de la empresa.

Por otra parte, Oltra et al (2005) mencionan que la promoción del talento se considera como la incorporación de tareas y políticas implantadas en la jerarquía de la empresa con el objetivo de lograr el reconocimiento y mejora de las habilidades y competencias de los empleados, así como el compromiso y satisfacción con la empresa en la que trabajan. Esto se hace con el objetivo de aumentar el potencial y el cuidado profesional, así como el compromiso y la motivación de cada colaborador con la empresa, de manera que se fortalezcan mutuamente para alcanzar los fines personales y empresariales. Los autores señalan que el desarrollo de los recurso humano en la empresa hace que los empleados se sientan fieles y satisfechos con la empresa, optimizando así su nivel de motivación para alcanzar los objetivos del equipo (p.21).

3ra. Capacidad del personal

Chiavenato (2011) Esta capacidad se considera cada vez más compleja ya que depende no solo de las áreas o departamentos dedicados a la gestión y supervisión de los recurso humano sino también de los gerentes o líderes de cada área de negocio o unidad departamental. Las políticas de retención de empleados tienden a variar ampliamente, pero para implementarlas correctamente, primero debe comprender y analizar los impulsores de la rotación (p. 298). Para esta consultora ejecutiva nacida en Brasil, la motivación y la retención de recursos humanos permitieron a los asociados dar lo mejor de sí mismos y luego realizar una correcta ejecución de labores.

De igual forma, Dolan & Raich (2010) indica que la Gestión del Talento Humano se ha convertido en un desafío tan atractivo que retener y fortalecer los recursos humanos ya no será una función de recursos humanos. Como parte de "formar al formador", los gerentes de RR.HH. deben ser responsables de capacitar a los

gerentes para administrar sus talentos en sus respectivos campos, de modo que los profesionales estén motivados ya que juegan un papel muy importante en la empresa. (p.49).

Además, Castillo (2009) mencionó que las empresas tienen muchos métodos de retención (personales e impersonales) que acordar a motivar a los empleados para aumentar la satisfacción laboral. En la actualidad, los empleados no necesitan salarios elevados ni beneficios económicos, pues el dinero no es lo único que los motiva, sino también el respeto y el trato amable. (p.17).

1.5.4. Los seis pasos de la Gestión Del Talento Humano

Según Chiavenato, (2011). Hay seis procesos Gestión del Talento Humano: contratación, división del trabajo, salarios: ¿qué debe hacer la gente? Un proceso utilizado para desarrollar las actividades que las personas realizan en una empresa. Departamento de desarrollo humano, formación: ¿cómo desarrollar personas? Retención, sección OHS: ¿cómo retener a las personas en el lugar de trabajo?

1.5.5. Clima Laboral

Tabla 2

Teorías relacionadas de la variable Clima Laboral

Nombre de la teoría	Autor	Año	Definición
Teoría de la relación	Iglesias & Torres	(2018)	Es el resultado de una serie de acciones realizadas por la organización, que permite a uno de los socios de cooperación en la relación y ambiente mantener el valor de satisfacción entre cada persona”, es decir, trabajo El medio ambiente es el resultado de diversos elementos culturales que afectan a los empleados y sus áreas de trabajo. Iglesias & Torres (2018),
Teoría de las jerarquías	Llaneza	(2016)	considera que el clima laboral es: Es un valor cultural que la empresa le da a los empleados, y cuando los empleados tienen una percepción negativa les genera estrés, pero su comportamiento no es resultado de las condiciones de trabajo, es la forma en que perciben las condiciones (Llaneza, 2016, p. 445). Con base en lo anterior, los empleados perciben las condiciones de trabajo y crean valor en ellas, lo que puede ser beneficioso, crear buenas o desfavorables condiciones de trabajo, generar problemas o estrés en la organización. Llaneza (2016))

1.5.6. Dimensiones del Clima Laboral y sus indicadores de cada dimensión.

D. 1: Relaciones

En este sentido Iglesias & Torres (2018) indican “una evaluación del nivel de compromiso e interés del empleado por el puesto, fomentando principalmente el trabajo en equipo para interactuar con empleados similares para alcanzar los objetivos del empleado. Apellido”. Las relaciones humanas son esenciales en una organización y los gerentes deben asegurarse de que la relación entre los empleados sea positiva y de apoyo entre ellos y el trabajo en equipo. Mencionó que las características de un buen ambiente de trabajo son las relaciones donde los empleados se sienten identificados con la organización porque brindan apoyo emocional, los hacen sentir parte de ella y, lo más importante, todos son valorados. fabricar. Las buenas relaciones se crean en un ambiente de trabajo donde reina un espíritu de cooperación e identidad con la empresa, donde los gerentes crean el mejor ambiente entre los empleados, lo que demuestra que la interacción entre los socios comerciales es reflejo de una buena comunicación. Además, es extremadamente importante recordar que las buenas relaciones significan buenas amistades entre empleados con ideas afines, especialmente porque comparten los mismos objetivos y porque eso indica un ambiente de trabajo de apoyo.

D. 2: Autorrealización

Iglesias & Torres (2018) apuntan a esta dimensión: es el nivel de estimulación que se da a los empleados para la autosuficiencia y la toma de decisiones en cuanto a la planificación, la eficiencia y el desempeño de las tareas, así como el nivel de estrés o tensión. El ambiente de trabajo es urgente. Entender que un trabajador es autosuficiente cuando tiene autonomía para decidir, planificar y realizar sus propias tareas y proyectos. Esto significa que cada socio explora y se da cuenta del logro de la meta general del personal, lo que refleja específicamente que tienen un crecimiento continuo y el entorno les brinda dicho apoyo. Por otro lado, se puede señalar que la autorrealización es un motor para el crecimiento de un asociado, tanto en la personalidad como en el campo profesional, porque le permite utilizar su potencial para convertirse en personas idealizadas.

D. 3: Estabilidad y cambio

La organización se apoya en normas y presiones laborales para controlar mejor a las personas y considerar adaptarse al cambio y crear un ambiente de trabajo agradable (Yupanqui et al. People, 2021). Los empleados conocen sus tareas diarias, las cuales se rigen por ciertas reglas y planes, aunque esto puede implicar cambios lentos o rápidos que modifican la forma de operar de la empresa, obligando a los empleados a adaptarse a cambios repentinos. La importancia de realizar cambios está relacionada con la necesidad que tiene la empresa de mejorar continuamente aplicando cambios para evitar que se estanque en procesos rutinarios y obsoletos que impiden el crecimiento futuro de cualquier organización.

Esto significa que se deben realizar cambios tanto en la parte operativa como estratégica para mejorar la estructura y desarrollar efectivamente sus funciones para alcanzar las metas de la organización (Yupanqui et al., 2021). Entre otras cosas, se puede señalar que estos cambios pueden generar mayor estabilidad en cualquier institución, ya que se encuentra en constante mejora, con el objetivo de adaptarse a las nuevas necesidades del mercado. Por lo tanto, es importante desarrollar estrategias que consoliden el mercado y sean sostenibles en el mercado.

Beneficios de un clima laboral

Por otra parte, Zambrano & Álvarez (2016) manifiesta que cuando una empresa hace uso del clima laboral puede obtener los siguientes beneficios:

Figura N° 01

Beneficios del clima laboral



Fuente: Zambrano & Álvarez (2016, p.45)

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo:

Este estudio es de tipo descriptivo, ya que describiremos las variables de la gestión del talento y el clima laboral, y estableceremos la relación entre las variables utilizando un enfoque cuantitativo, por lo que se utilizará la estadística para interpretar y determinar los resultados a través de tablas e imágenes/galletas. (Hernández et. al, 2018).

2.1.2. Diseño

Es no experimental ya que el desarrollo que se tendrá sin la modificación de las variables a analizar al momento del procesamiento de datos los cuales se ejecutarán en un mismo lugar y en un único momento y/o fecha en la organización estudiada, enfocándose en el procedimiento y procesamiento de la información recolectada. (Hernández et. al., 2018).

La investigación no experimental sustenta su investigación en no manipular las variables, lo que significa que no se interfiere en el procesamiento de los datos ni en las personas que se estudian. Cada variable y muestra se analiza en estado salvaje. De acuerdo con el objetivo, este estudio tiene un grado de correlación. (Hernández et al., 2014). Establezca la investigación de correlación para verificar la relación entre dos o más temas y usted puede encontrar no solo relaciones, sino también su tipo, independientemente de si es indirecta, directa o directa. (Hernández, et al, 2014).

2.2. Variables y su Operacionalización

Las variables tienen como principio fundamental el poder medirse por ello existen dos tipos variables.

V1 = Variable Independiente: Gestión Del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es un plan que busca estructurar la cultura organizacional, implementando medidas para crear un entorno laboral adecuado que promueva el crecimiento del personal capacitado y mejore los procedimientos internos de la entidad. (Chiavenato, 2015)

V2 Variable dependiente: Clima Laboral

Definición conceptual

Es el desenlace direccionado, con aspectos que influyen en la satisfacción de los colaboradores con su entorno de trabajo. (Mikulic & Cassullo, 2013)

Esta variable es de naturaleza cualitativa y el cuestionario fue validado por especialistas en el tema.

Tabla 3**Operacionalización de la Variable: Gestión Del Talento Humano**

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica o recolección de Datos
Se la gestión de talento humano viene a ser un plan que permite estructurar la cultura organizacional, adoptando medidas de ambiente laboral adecuado permitiendo el mejoramiento del personal capacitado, acorde al desarrollo de las actividades y a la mejora de procedimientos internos de entidad. (Chiavenato, 2015)	La variable gestión del talento incluye se desagregada en las dimensiones descritas.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal • Colocación de las personas • Recompensa a las personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Inducción • Perfil • Capacidad • Evaluaciones • Desempeño • Retribución • Capacitación 	Instrumento cuestionario

Tabla 4**Operacionalización de la Variable: Clima Laboral**

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica o recolección de Datos
Hace alusión al entorno laboral, señalado por un grupo de rasgos palpables y no palpables que están imperantes de manera razonablemente constante en una establecida institución, y que incide a las posturas, incentivación y actuación de sus integrantes (Bordas, 2016)	La variable Clima Laboral se divide en tres dimensiones con nueve indicadores, con 20 preguntas, siendo el nivel de medición la escala ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva estratégica • Dirección estratégica • Mediación de competencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Enfoque • Comportamiento • Planificación • Recursos • Dinamismo • Competencias • Jerarquías • Claridad 	Instrumento cuestionario

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La actual investigación que se realiza en la IE Mater Admirabilis tiene una población finita de 100 empleados divididos en: 4 directivos, 4 jerárquicos, 11 administrativos, 07 auxiliares y 74 docentes.

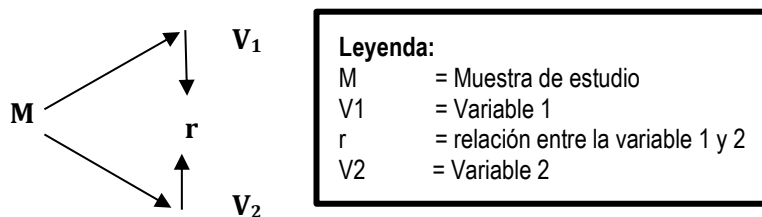
2.3.2. La Muestra

Se diagnostica como un subgrupo o porción representativa de la población analizada. La encuesta incluyó una muestra de 100 empleados de IE Mater Admirabilis, redondeada al 100 más cercano, recopilada a partir de la siguiente información:

:

Ilustración 1

Aplicación de la fórmula de la muestra



Dónde:

N = tamaño de la población

Z = Nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

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

Muestra = $Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$ /

Donde:

Z = Nivel de confianza (95%)

El muestreo en la actual investigación es no probabilístico, ya que será escogido por conveniencia, centrándose en un sector determinado para recoger las resultantes, así también, se pasará a elaborar un cuestionario para que puedan dar respuesta a los 18 ítems de ambas variables.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Métodos

En esta investigación se utilizará método deductivo el cual viene a ser de lo general a lo específico y que según el autor: Gomes, (2018) La inducción es un proceso de lo individual a lo general. Además de ser un programa sistemático basado en resultados individuales y tratando de encontrar posibles relaciones generales confirmadas. Específicamente, “Esto es de Los casos especiales conducen al sentido común; o, sacamos conclusiones de los conocimientos dados mayor generalización para nuevos conocimientos

2.4.2. Técnica

La técnica empleada es la encuesta, la cual, según Takayama (2014), requiere un enfoque profundo. Por tanto, la información cuantitativa se obtendrá a través de una encuesta y la información cualitativa a través de una entrevista. La diferencia entre las dos herramientas radica en el tipo de pregunta utilizada, ya que el enfoque cualitativo no permite preguntas dicotómicas o polifónicas, mientras que el enfoque cuantitativo sí. Además, para agilizar la investigación se utilizarán métodos de encuesta que nos permitan conocer la opinión de nuestra muestra respecto a las variables analizadas. Además del uso de otros métodos de investigación, también es importante considerar herramientas de investigación como la observación y el análisis de documentos para obtener una imagen más completa y precisa de los fenómenos en estudio. Estos métodos complementarios pueden aportar datos adicionales y enriquecer los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas. (Hernández et. al., 2018).

2.4.3. El Instrumento

El instrumento, según Avello et al. (2019) considera que es el instrumento que tiene el investigador para reconocer los ítems o preguntas que son necesarias para el recojo de la información, Por tanto, se utilizará la técnica del cuestionario que se diseñó para cada una de la variable, el primer instrumento para la variable independiente, se encuentra conformado en 03 dimensiones: Selección del personal, Colocación de las personas, y cada una de estas en 3 indicadores, la cual estará conformada por 01 pregunta por cada indicador haciendo un total de 09 preguntas, y

el tipo de respuesta será con el método Likert para la Variable 1: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), los baremos para medir la variable gestión de talento humano será medido por tres niveles, siendo el nivel más bajo sus baremos siendo el nivel el bajo sus baremos de 20- 33 puntos, el nivel medio 34 -67, y para el nivel alto 68 - 100.

La variable Clima laboral, se encuentra conformada en 3 dimensiones: Perspectiva estratégica, con 3 Indicadores, la dimensión Perspectiva estratégica con 3 indicadores y la dimensión 3: Medición de competencias con tres indicadores, estuvo conformado por un instrumento de 9 preguntas con la escala de medición ordinal, porque el tipo de respuesta será con el método Likert para la variable 2, Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), variable de naturaleza cualitativa, esto nos servirá para la baremación de los resultados en la tablas y figuras. siendo el nivel el bajo sus baremos de 22- 37 puntos, el nivel medio 38 -75, y para el nivel alto 76 – 100.

Tabla 5
Niveles de Escala de Likert

N°	Escala
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Tabla 6
Baremos

Baremos	Gestión Del Talento Humano	Clima laboral
Alto	35 - 45	35 – 45
Medio	24 – 34	24 - 34
Bajo	9 - 23	9 - 23

2.4.4. Validez

La validez, es aquel mecanismo que permite la revisión de los instrumentos por medio de diversos expertos que indicarán si son aptos para su aplicación (Moscoso et al (2019). Dado que los tres expertos en la materia que indican el valor de contenido, el valor de criterio y el valor de construcción son aquellos que se han graduado de la universidad, la confiabilidad se examinará utilizando el método de revisión por pares.

En cuanto a la confiabilidad del cuestionario. Utilizará el método de consistencia interna con el porcentaje que determine el alfa de Cronbach, que debe ser de 0 a 1.

Tabla 7

Validez de juicio de expertos

Apellidos y nombre	Puntaje	Calificación
Dr. García Yovera Abraham José	18/18	Aplicable
Lic. Doraliza Rojas Cruz	18/18	Aplicable
Econ. Jimmy Gamberty Díaz Puyen	18/18	Aplicable

2.4.5. Confiabilidad

Según, Moscoso et al. (2019) considera que es un análisis estadístico que ayudará a conocer si la base de datos que será adquirida si es adecuada, para su análisis, indicando que la confiabilidad será realizada mediante un alfa de Cronbach, en la que se estimará un puntaje de confianza la cual deberá ser mayor a 0.8 los más cercano a la unidad para indicar si la confianza de la base de datos si es aceptable. la escala de confiabilidad para verificar la aceptación de los datos, es la que se presentará en la siguiente tabla:

Tabla 8

Fiabilidad de la variable Gestión Del Talento Humano

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.781	09

Nota: La tabla - representa los resultados del procesamiento de los datos en SPSS V27, de la confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano.

Interpretación: El nivel de confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano fue 0,78

verificándose que el instrumento se clasifica como de aceptable.

Tabla 9

Fiabilidad de la variable Clima Laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.788	09

Nota: La tabla - representa los resultados del procesamiento de los datos en SPSS V27, de la confiabilidad de la variable clima laboral.

Interpretación: El nivel de confiabilidad de la variable Clima Laboral fue 0,788 verificándose que el instrumento se clasifica como de confiabilidad aceptable.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

El procedimiento se aplicará los procesos sistemáticos, técnicos estadísticos y lógicos, para describir los alcances de los datos, considerando su representatividad e ilustrarlos a través de las tablas y figuras, para la obtención de conclusiones y recomendaciones significativas, utilizando el sistema estadístico de SPSS.V27.

2.6. Criterios éticos

Según el autor Hirsch, A (2019). Considera que la ética en la investigación es una de las éticas aplicadas más importantes. Entre ellos, el tema de los valores ocupa un lugar importante. En nuestra opinión, estos valores significan no solo garantizar el bienestar de los participantes, sino también que la ciencia y la sociedad se beneficien de una investigación ética y sólida.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

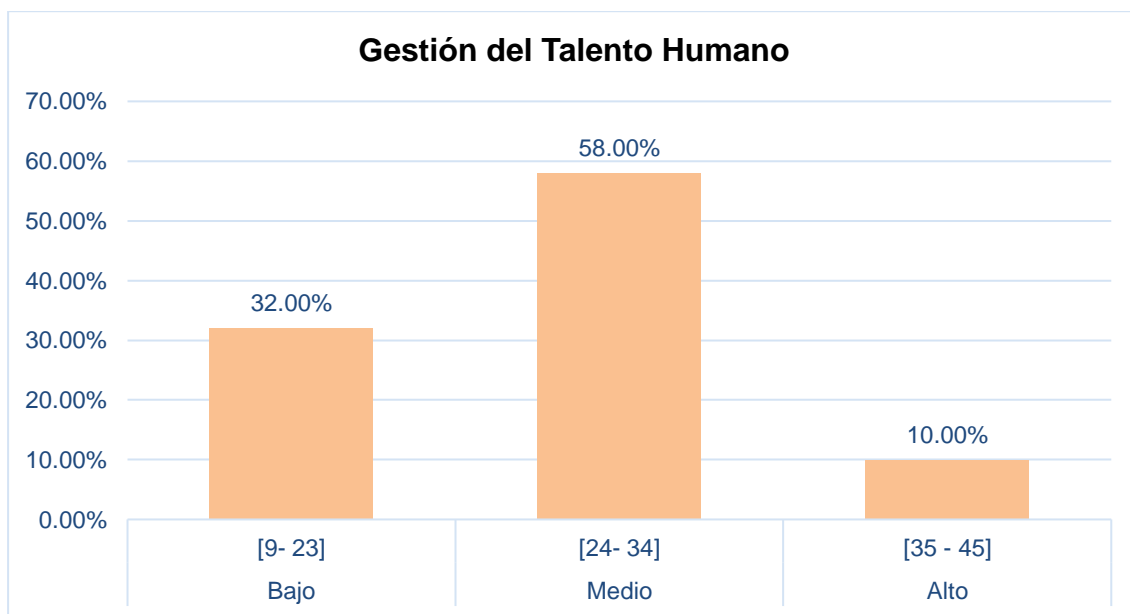
Tabla 10

Nivel de la Gestión Del Talento Humano

Nivel	frecuencia	%
Bajo	32	32.00%
Medio	58	58.00%
Alto	10	10.00%
Total	100	100.00%

Figura 1

Nivel de la Gestión Del Talento Humano



Nota: Con base en el análisis estadístico de la Tabla 01 y la Figura 01, el 58% de las muestras tenían un OTO en la organización en el medio, el 32% en el bajo y el último 10% en el alto. Los resultados muestran que la organización debe tener en cuenta las motivaciones organizacionales como empleados, por lo que los procesos de selección, colocación y motivación de recompensas por el logro de las metas organizacionales deben ser claramente visibles.

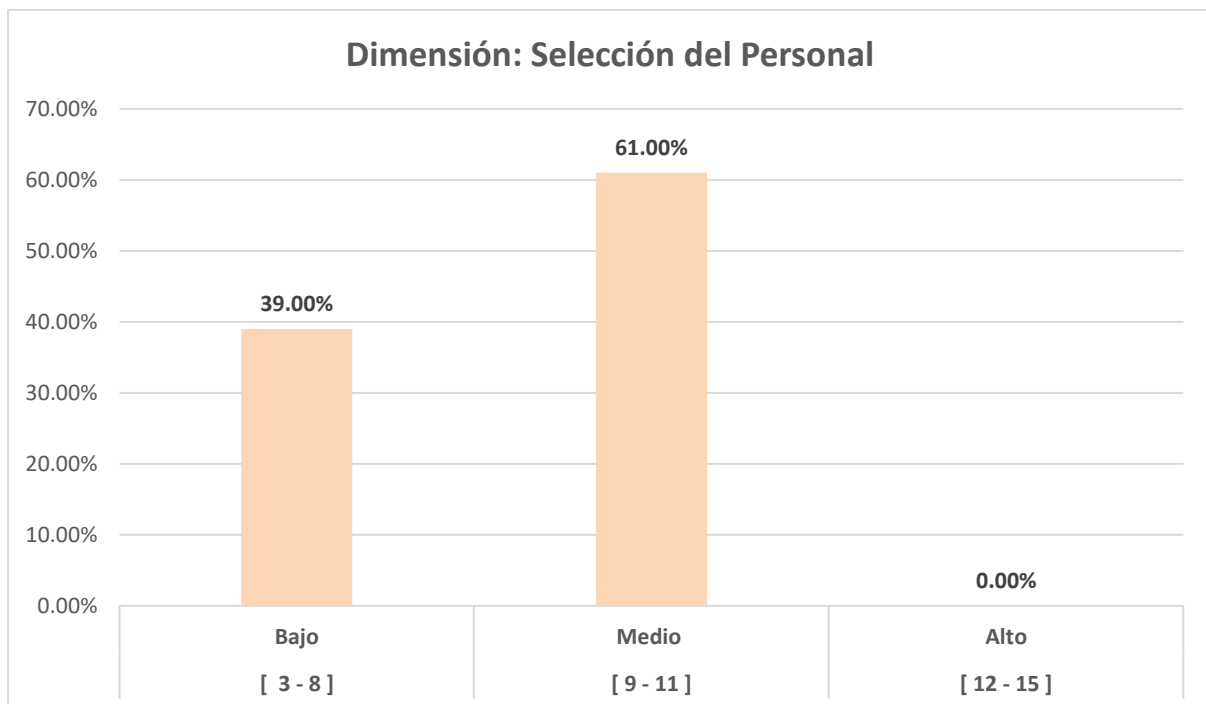
Tabla 11

Dimensión selección del personal

Nivel	Frecuencia	% del Total
<i>Bajo</i>	39	39%
<i>Medio</i>	61	61%
<i>Alto</i>	0	0%
Total	100	100.00%

Figura 2

Dimensión: Selección del Personal



Nota: Según el análisis estadístico, en la tabla 02 y en la figura 02 se obtuvo como resultado que el 61% de la muestra está en nivel medio la dimensión selección del personal en la organización, y el 39% está en nivel bajo.

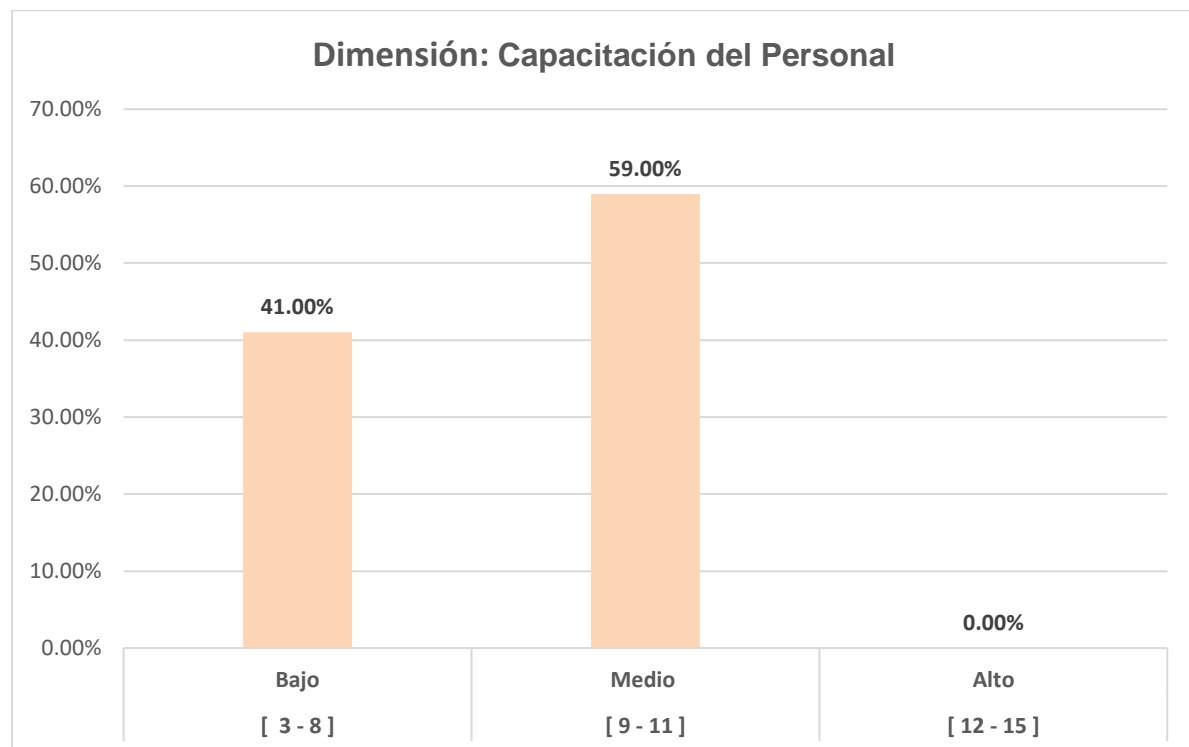
Tabla 12

Dimensión capacitación del personal

Nivel	Frecuencia	% del Total
<i>Bajo</i>	41	41%
<i>Medio</i>	59	59%
<i>Alto</i>	0	0%
Total	100	100.00%

Figura 3

Dimensión capacitación del personal



Nota: Según el análisis estadístico, en la tabla 03 y en la figura 03 se obtuvo como resultado que el 59% de la muestra está en nivel medio la dimensión colocación de las personas en la organización, y el 41% está en nivel bajo.

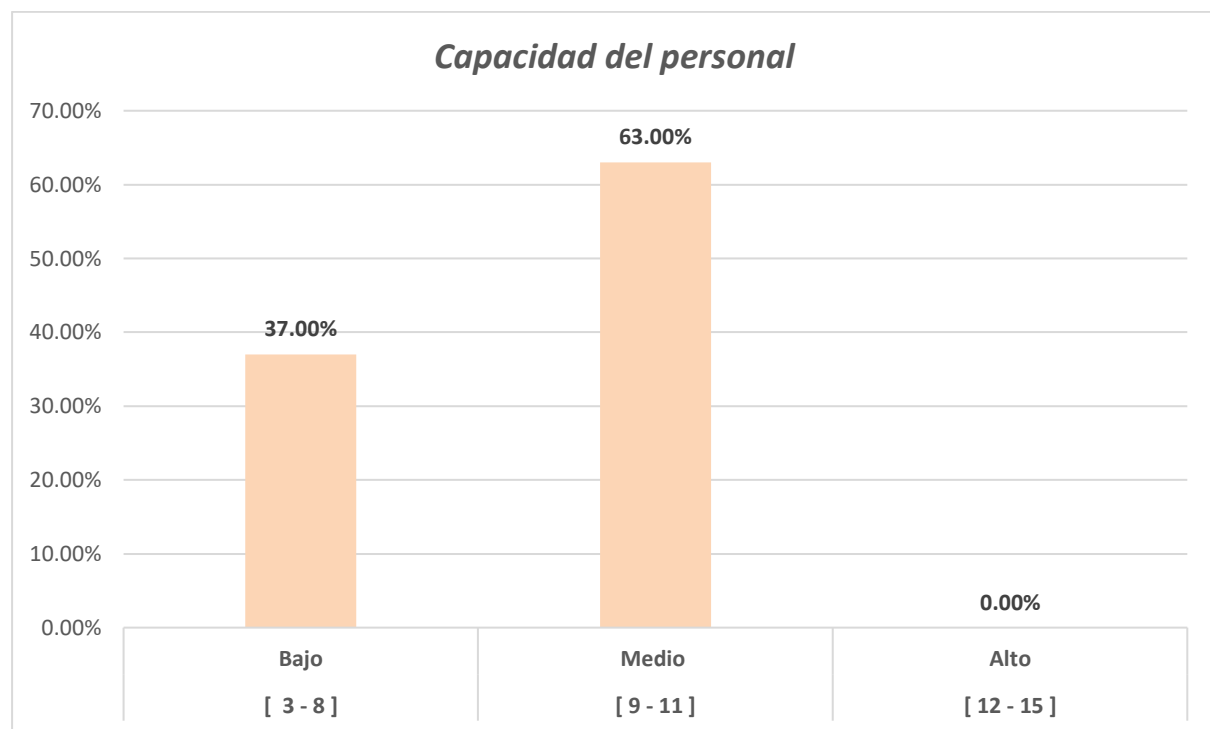
Tabla 13

Dimensión Recompensa a las personas

<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>% del Total</i>
<i>Bajo</i>	37	37%
<i>Medio</i>	63	63%
<i>Alto</i>	0	0%
Total	100	100.00%

Figura 4

Dimensión capacidad del personal



Nota: Según el análisis estadístico, en la tabla 04 y en la figura 04 se obtuvo como resultado que el 63% de la muestra está en nivel medio la dimensión recompensa de las personas en la organización, y el 37% está en nivel bajo.

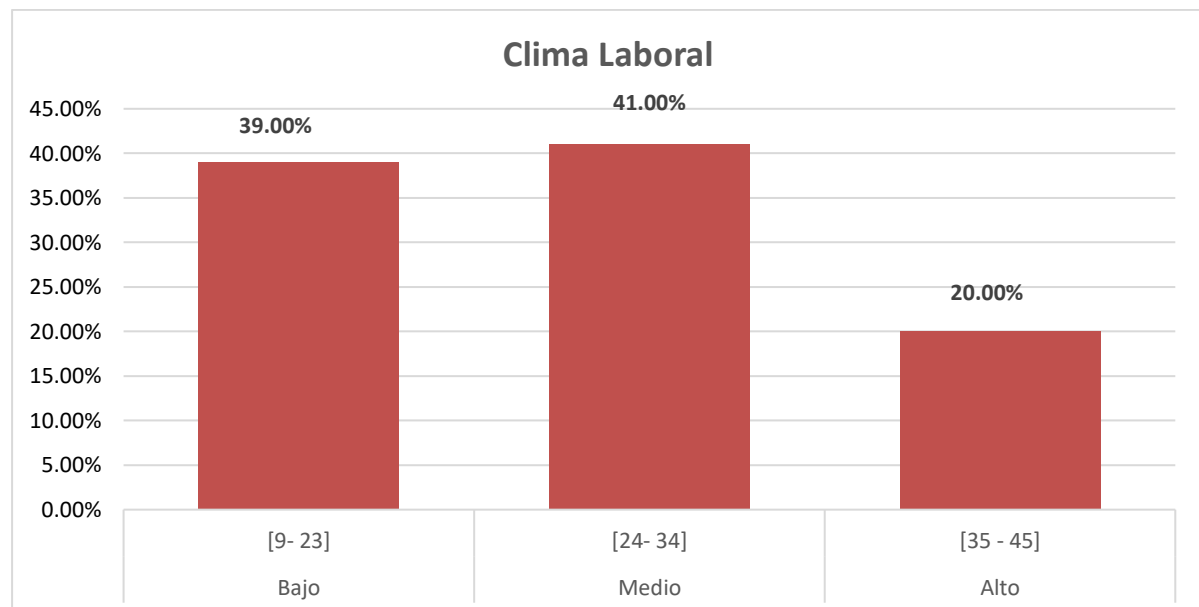
Tabla 14

Nivel del clima laboral

Nivel	frecuencia	%
Bajo	39	39.00%
Medio	41	41.00%
Alto	20	20.00%
Total	100	100.00%

Figura 5

Nivel del Clima Laboral



Nota: Según el análisis estadístico, en la tabla 05 y en la figura 05 se obtuvo como resultado que el 41% de la muestra está en nivel medio la variable clima laboral en la organización, y el 39% está en nivel bajo y 20% en nivel alto. La identidad del personal institucional está en el conocimiento de los documentos de gestión en conocer cuál es la misión y visión institucional, la planificación de sus metas a lograr y las competencias a establecerse para el logro de los objetivos institucionales.

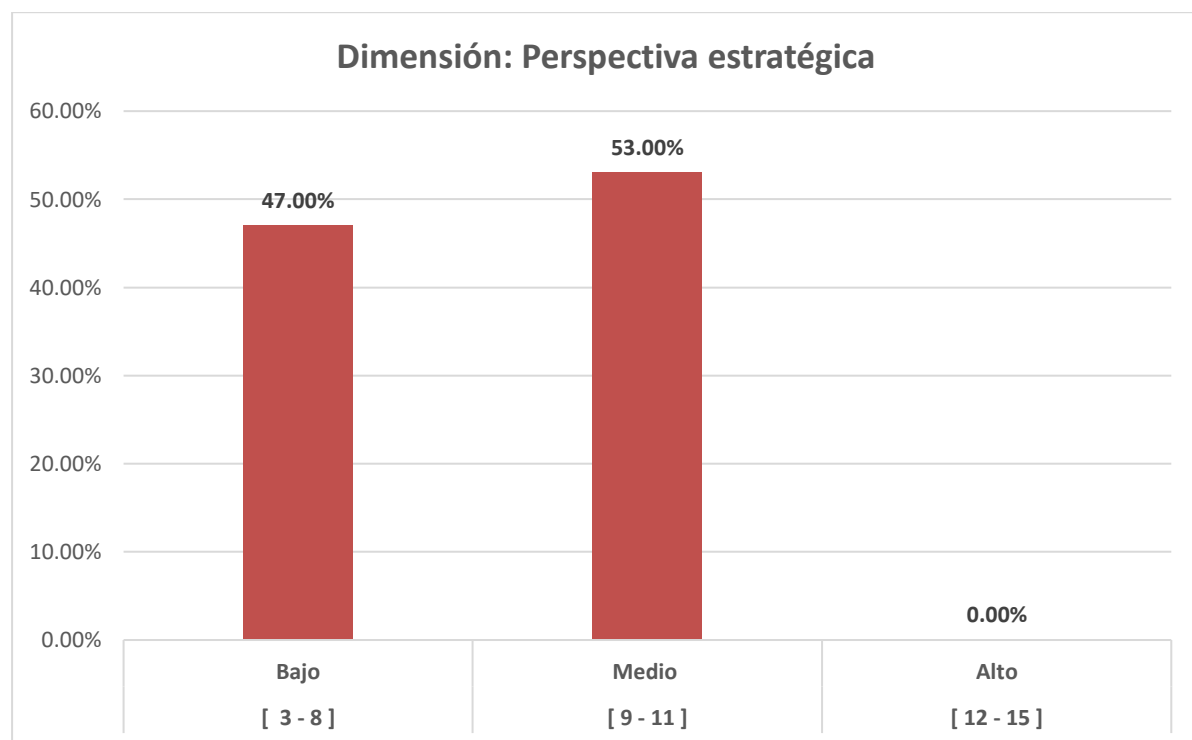
Tabla 15

Dimensión perspectiva estratégica

Nivel	Cantidad	% del Total
<i>Bajo</i>	47	47.00%
<i>Medio</i>	53	53.00%
<i>Alto</i>	0	0.00%
Total	100	100.00%

Figura 6

Dimensión perspectiva estratégica



Nota: Según el análisis estadístico, en la tabla 07 y en la figura 07 se obtuvo como resultado que el 53% de la muestra está en nivel medio la dimensión perspectiva estrategia en la organización, y el 47% está en nivel bajo.

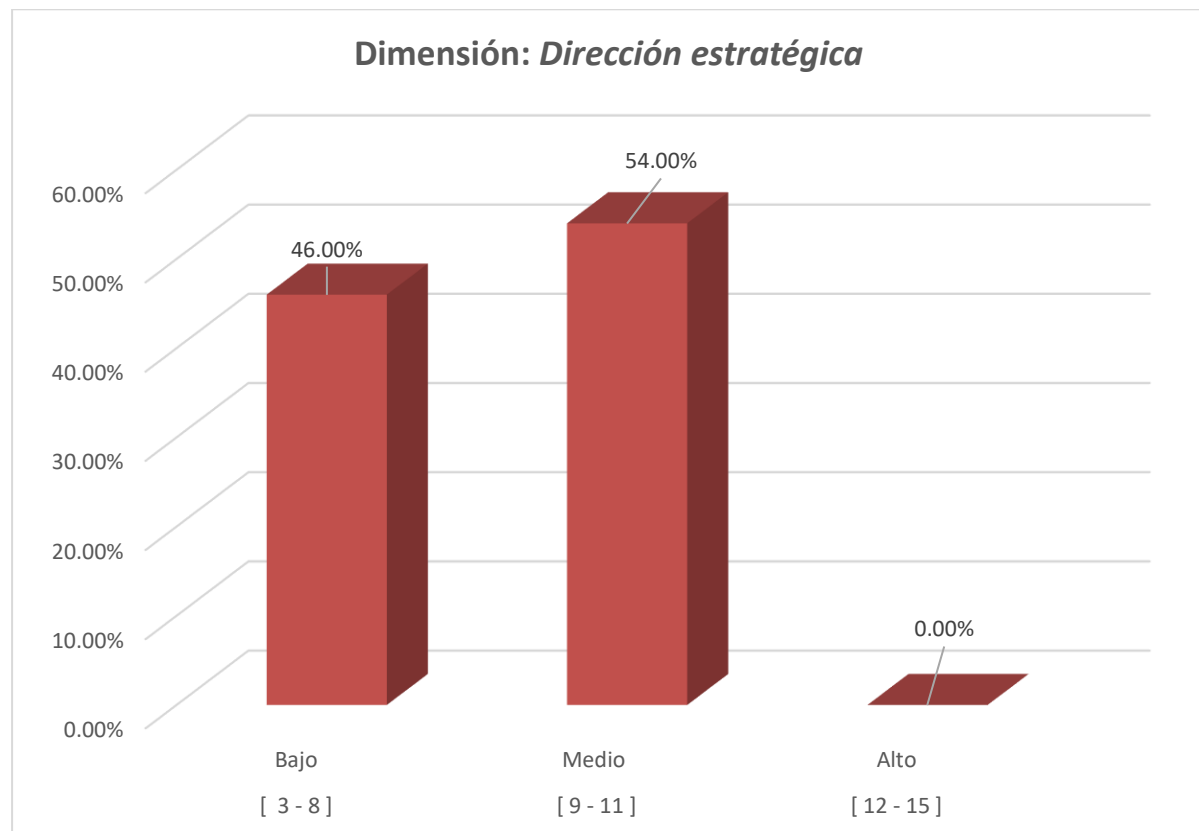
Tabla 16

Dimensión *dirección estratégica*

Nivel	Cantidad	% del Total
<i>Bajo</i>	46	46.00%
<i>Medio</i>	54	54.00%
<i>Alto</i>	0	0.00%
Total	100	100.00%

Figura 7

Dimensión *dirección estratégica*



Nota: Según el análisis estadístico, en la tabla 08 y en la figura 08 se obtuvo como resultado que el 54% de la muestra está en nivel medio la dimensión perspectiva estrategia en la organización, y el 46% está en nivel bajo.

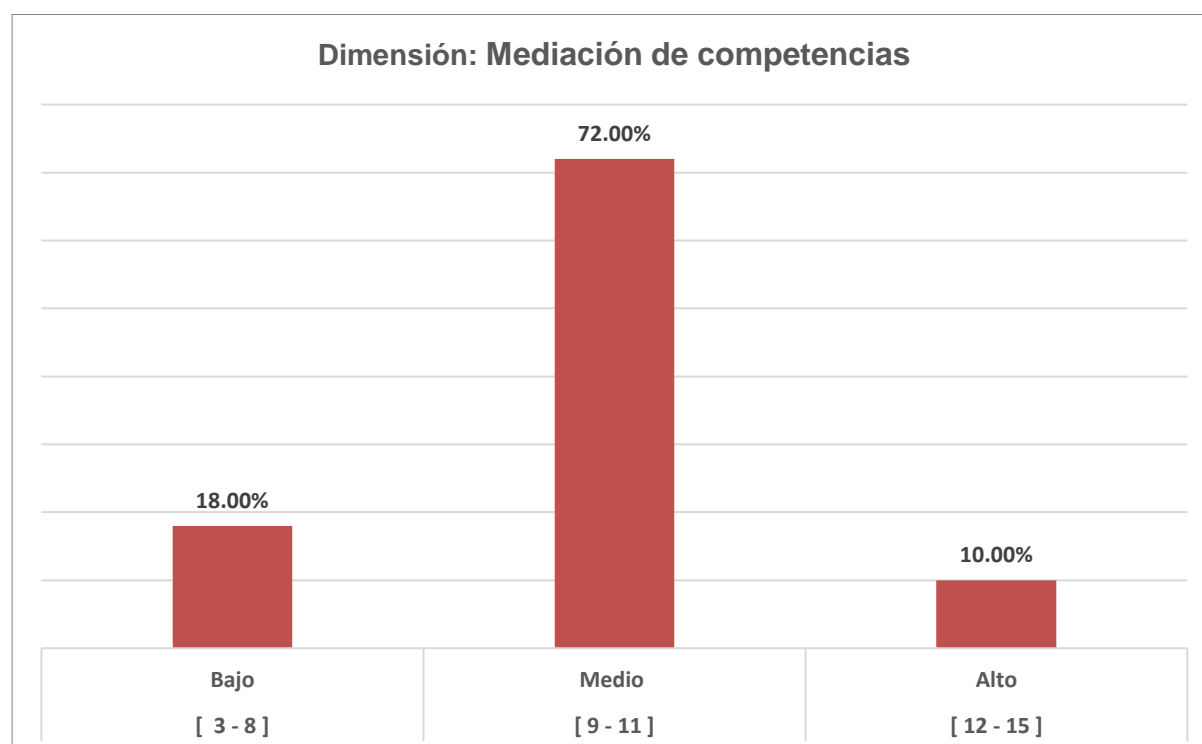
Tabla 17

Dimensión mediación de competencias

Nivel	Cantidad	% del Total
<i>Bajo</i>	18	18.00%
<i>Medio</i>	72	72.00%
<i>Alto</i>	10	10.00%
Total	100	100.00%

Figura 8

Dimensión mediación de competencias



Nota: Según el análisis estadístico, en la tabla 8 y en la figura 8 se obtuvo como resultado que el 72% de la muestra está en nivel medio la dimensión mediación de competencias en la organización, el 18% está en nivel bajo y el 10% es nivel alto.

Tabla 18

Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	0.149	100	0.000
V2: Clima laboral	0.152	100	0.000

Interpretación: El valor de significación de las variables es Sig. V1 < 0.05 y Sig. V2 < 0.05 se ajustan a una curva normal, esto por la premisa de haber tenido una muestra cuyo número fue mayor a 100 personas, se concluye que los valores no proceden de una curva normal, condición que definió que el estadístico de prueba inferencial a aplicarse sea el Rho de Pearson.

Tabla 19

Relación entre dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el clima laboral.

		D1: Selección	D2: Colocación de personas	D3: Recompensa a las personas	V2: Clima laboral	
Rho de Spearman	D1: Selección del personal	Correlación de Pearson	1.000	,503**	,427**	,521**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
		N	100	100	100	100
	D2: Capacitación del personal	Correlación de Pearson	,503**	1.000	,474**	,525**
		Sig. (bilateral)	0.00		0.000	0.000
		N	100	100	100	100
	D3: Capacidad del personal	Correlación de Pearson	,427**	,474**	1.000	,600**
		Sig. (bilateral)	0.00	0.000		0.000
		N	100	100	100	100
	V2: Clima laboral	Correlación de Pearson	,521**	,525**	,600**	1
		Sig. (bilateral)	0.00	0.000	0.000	
		N	100	100	100	100

Nota: Según la tabla 10 se pudo relacionar significativamente las variables entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional Sig. = 0.00 < 0.01, la correlación existente entre ambas es positiva moderada, la dimensión selección, capacitación y capacidad del personal fueron SP= 0.521, 0.525 y 0.600.

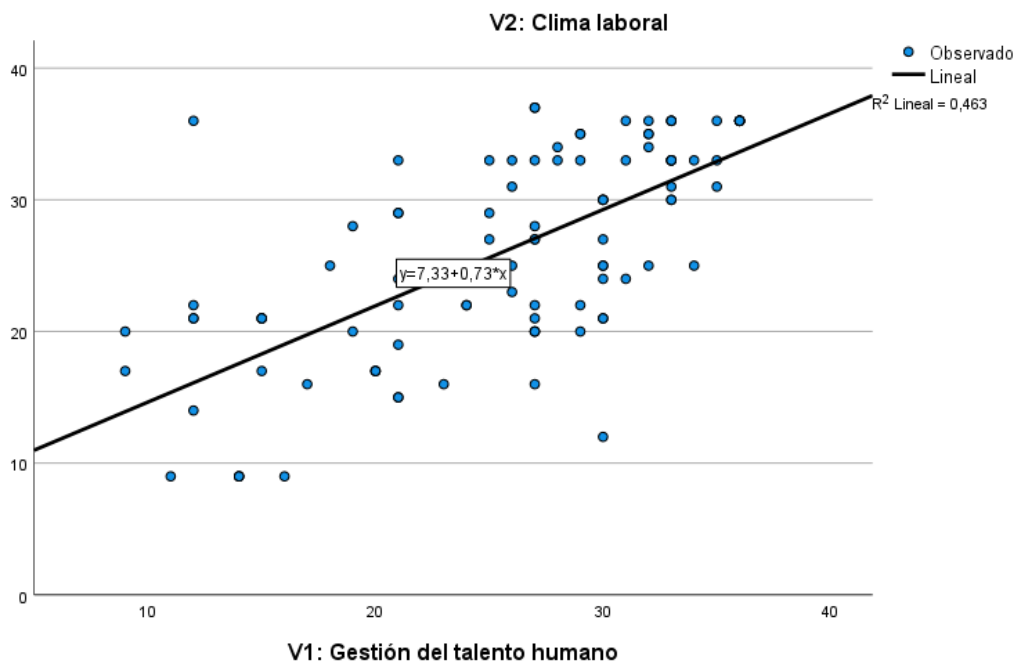
Tabla 20

Relación entre variables Gestión Del Talento Humano y clima laboral.

		V2: Clima laboral	
Rho de Spearman	V1: Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,681**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	100

Figura 9

Coeficiente de determinación



Nota: Según la tabla 11 y la figura 09 si existe relación significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y el clima organizacional Sig. = 0.00<0.01, la correlación existente entre ambas es positiva moderada Ps= 0.681. Según la figura 09 la dependencia del clima laboral con la Gestión del Talento Humano es del 46.34%.

3.2. Discusión

En relación al Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. Si existe relación significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y el clima organizacional Sig. = 0.00<0.01, la correlación existente entre ambas es positiva moderada Ps= 0.681. La dependencia del clima laboral con la Gestión del Talento Humano es del 46.34%. Al respecto mencionaremos a el autor García, C. (2020). En su tesis Gestión del Talento Humano y relaciones interpersonales en la Ugel Huarmaca, Piura - 2020. Nos dice que su general objetivo, determinar la correlación real entre la Gestión del Talento Humano y los vínculos interpersonales, Hágase la pregunta: ¿Cuál es la relación actual entre Gestión del Talento Humano y las relaciones humanas en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020? Es tipo descriptivo, temático y diseño no experimental de corte transversal, debido a que resultados logrados demuestran al determinar la correlación existente utilizando el programa estadístico SPSS, correlación. nivel encontrado por la fórmula Rho de Spearman, el resultado fue 0.857 y la significación bilateral fue 0.001. Por tanto, se concluye que la hipótesis general se confirmó como positiva, indicando la relación entre la Gestión del Talento Humano y las relaciones humanas en la UGEL Huarmaca, Piura - 2020.

Por otro lado, los autores Andia, & Herrera, (2019). En su tesis “Gestión del Talento Humano y su conexión con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana– Arequipa 2019”. Mantuvo como fin definir la correlación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en el personal de la entidad estudiada. En su metodología, se encuentra el método cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacionar, resultados descubrieron que hay vínculo estadísticamente entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del rr.hh en la MPC; además, hay nexo estadísticamente significativa entre Gestión del Talento Humano y la calidad de la ocupación del desempeño laboral; por último, hay relación estadísticamente significativa entre Gestión del Talento Humano y el desarrollo en grupo del desempeño laboral de los colaboradores de la MPC.

En referencia al **Objetivo específico 01:** Establecer cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater

Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. El nivel de la Gestión del Talento Humano se obtuvo como resultado que es medio en el 58%, nivel bajo 32% y nivel alto 10%. Los resultados indican que la institución debe de considerar que el personal son el motor de la institución por lo que se debe ver bien los procesos de selección, colocación y motivación de recompensas para el logro de los propósitos institucionales. De los resultados podemos afirmar como la Gestión del Talento Humano determina el proceso por ende los empleados de los gremios y/o empresas, privadas, públicas, y organizaciones que no tienen como fin lucrar con los intereses de las partes interesadas, etc., se adelantan a sus urgencias de personal y empiezan a complacerlas. Conlleva instaurar desarrollo organizando para reclutar, identificar, contratar y desarrollar colaboradores de potencial de calidad. Conseguir gente adecuada con las habilidades adecuadas en los trabajos adecuados es una conceptualización común de la definición de Gestión Del Talento Humano, que es una prueba fundamental para Gestionar la fuerza laboral de una empresa (Collings, Scullion y Caligiuri, 2019). Si bien el panorama del Gestión del Talento Humano desdobra a llenar puestos gerenciales y ejecutivos, las desventajas generalmente se aplican a todos los puestos difíciles de cubrir. Entonces, el proceso de Gestión Del Talento Humano incorpora la transacción y reconocimiento del talento, el desarrollo y el despliegue de los talentos.

Así mismo Guayaquil la autora García, (2019). En su tesis denominada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Mejorar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo”. El estudio tuvo como fin ambientar un modelo Gestión del Talento Humano para acrecentar el desempeño en las organizaciones. En su metodología se utilizó investigaciones teóricas y de campo, con la presencia de encuestas al personal y una entrevista con el Gerente, en la cual se hizo evidente que la gestión del personal necesita mejorar. Mejorar la elevación de desempeño laboral. Para ello se han llevado a cabo investigaciones teóricas e investigaciones sobre el terreno, investigaciones de personal y entrevistas a directivos. Se aprecia que es necesario fortalecer la gestión de personal. Finalmente, gracias a los descubrimientos alcanzados, se diseñan mociones para solucionar la problemática y sus causas, que incluyen los siguientes componentes: nueva jerarquía, pautas de reclutamiento y selección, lineamientos de inducción, manual de capacitación continua y evaluación del desempeño, indicadores de control, retroalimentación, mejora continua y

empoderamiento.

En relación al Objetivo específico 02: Análisis del nivel de clima laboral en la institución educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. Como resultado el nivel de clima laboral es medio 41%, bajo 39% y alto 20%, se conoce la identidad de los colaboradores de la organización. documentos de gestión, conocer cuál es la misión y visión de la organización, planificar las metas a alcanzar, y las competencias que se deben establecer para tener éxito en el logro de las metas de la organización. Los resultados nos muestran el Chihuahua Ciudad de México narrado por Pérez K. et al. (2022). En su tesis “Sobre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en la Dirección de Recursos Humanos del IEPS en la ciudad de Chihuahua”. Mencionan que su propósito es identificar los elementos de la inteligencia emocional y el clima laboral del departamento de recursos humanos de la organización bajo prueba. El método utiliza investigación inductiva con un diseño transaccional no empírico, descriptivo y correlacional. Así, entre los respectivos datos obtenidos, los encuestado tienen un alto nivel de inteligencia emocional y un ambiente de trabajo positivo.

De acuerdo con según Flórez, Toledo & Ospina (2019) En su tesis “CL y motivación Impacto del CL sobre la motivación que prevalece en los empleados de la planta IPS en la ciudad de Pereira” tuvieron como fin hallar la conexión entre las variables ambiente de trabajo y motivación, lo que se puede decir que el estudio cuantitativo en el que se utilizó como muestra de investigación a 244 empleados de la fábrica IPS, obtenidos en expresiones numéricas mediante la aplicación del instrumento cuestionario bajo escala de Likert Información , donde se mide la confiabilidad, se utiliza como instrumentos para reconocer el nivel de confiabilidad, el cual demuestra que se tiene una relación estrecha con el nivel de confiabilidad, ya que la ausencia de un ambiente de trabajo adecuado en la organización puede afectar negativamente la motivación del talento y viceversa. Mencionado como aporte al estudio, se utilizaron herramientas estadísticas para la confiabilidad de información, teniendo en cuenta la estructura detallada de la herramienta propuesta.

Objetivo específico 03:

Determinar la relación existente entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022.

Si existe relación significativa entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional Sig. = $0.00 < 0.01$, la correlación existente entre ambas es positiva moderada, la dimensión selección, capacitación y capacidad del personal fueron SP= 0.521, 0.525 y 0.600. Al respecto podemos comparar con A su vez el autor Fernández, L. (2021). En su Tesis “Gestión del Talento Humano para la gestión de la MPCH”. Mantuvo como finalidad proponer un modelo de Gestión del Talento Humano para Mejorar la Gestión de dicha Municipalidad. En su metodología, se empleó la investigación descriptiva – propositiva con carácter cuantitativo, no experimental; igual forma, para recolectar la información se hizo uso del cuestionario. La información recopilada y procesada se ha aplicado a 45 servidores de una organización específica, lo que confirma que MPCH ha introducido un nivel de gestión urbana bajo, un producto de baja clase en gestión política, gestión estratégica y gestión de operaciones; Por lo tanto, se encuentra que el modelo Gestión Del Talento Humano mejora la gestión de MPCH, proporciona cinco factores: 1) entorno político, 2) gestión estratégica, 3) los resultados operativos están diseñados para resolver problemas determinados. También puede ser utilizado por otras ciudades debido a la estandarización y la aplicabilidad. Y por último Huapaya et al (2017). En su tesis “Clima laboral y Motivación Laboral en Colaboradores de una Empresa Industrial de Chiclayo, 2017”. Nos comenta tuvo como finalidad estudiar las dos variables mencionadas en el título para detectar los niveles que existen de estos en la entidad. En su metodología, se empleó la investigación no experimental - descriptiva. En conclusión, se puede señalar que, el grado de motivación laboral es promedio. En cuanto al clima de trabajo este ha sido favorable lo cual incrementa la motivación, especialmente en las unidades de producción, administración y ventas.

3.3 Aporte Practico

Plan de Gestión del Talento Humano que mejores el Clima Laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis José Leonardo Ortiz, 2022

3.3.1. Introducción

De acuerdo con los resultados obtenidos en nuestra investigación las conclusiones nos señalan la institución debe de considerar que el personal son el motor de su crecimiento y desarrollo por lo que se debe ver bien los procesos de

selección, colocación y motivación de recompensas para el logro de los objetivos institucionales. La identidad del personal institucional está en el conocimiento de los documentos de gestión en conocer cuál es la misión y visión institucional, la planificación de sus metas a lograr y las competencias a establecerse para lograr los propósitos institucionales, de ahí la importancia del desarrollar un plan de capacitación para la IE Mater Admirables del Distrito de José Leonardo Ortiz. Al respecto según la Resolución 024-2021-SERVIR-PE- diagnóstico del conocimiento Plan de Desarrollo de Personal: es una herramienta de gestión para la planificación de acciones formativas entre unidades. El plan debe adaptarse a las exigencias formativas de formación laboral o de formación profesional para facilitar la renovación del servicio civil, el desarrollo profesional o la mejora de competencias (Servir, 2021).

3.3.2. Fundamentos:

La presente propuesta tiene por finalidad proponer un procedimiento para el desarrollo de capacidades, con el fin de formular y/o adecuar estrategias de capacitación en función de las brechas detectadas; en la investigación y de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración y fortalecimiento institucional del centro educativo.

3.3.3. Objetivos

3.3.4. Objetivo General:

Proponer la realización de capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades para la Gestión del Talento Humano y fortalecer el clima institucional.

3.3.5. Objetivos Específicos

- Implementar programas o estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades blandas entre los docentes para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución educativa.
- Implementar el equilibrio entre la vida y el trabajo es mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados
- Implementar una comunicación interna eficaz en una institución educativa es mejorar la coordinación, colaboración y eficiencia entre todos los miembros de la comunidad educativa

3.3.6. Esquema de Plan de Mejora

- **Alcance flexible:** Se determina el alcance de la participación de los empleados en los diferentes niveles y roles de trabajo
- **Objetividad:** Se midiera las especificaciones de conocimientos necesarios para ocupar el puesto de las diferentes áreas de la institución
- **Pertinencia:** Se evaluará el tipo de capacidades y conocimientos según las características de las tareas y funciones que se han asignado a los empleados
- **Transparencia:** Se adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la transparencia del proceso y de sus resultados.
- **Eficiencia:** **El fortalecimiento de capacidades** se realizará de la manera más práctica y sencilla haciendo uso de las plataformas virtuales y presenciales según los fortalecimientos de capacidades.

3.3.7. Desarrollo de la propuesta:

Estrategias

Estrategia 1:

Acción 01: Desarrollo de habilidades Blandas

El desarrollo de habilidades blandas en una institución educativa busca mejorar el clima laboral entre los docentes mediante el fortalecimiento de competencias socioemocionales y habilidades interpersonales

Objetivo general: Implementar programas o estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades blandas entre los empleados para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución educativa.

Propósito:

Desarrollar habilidades blandas en los empleados de una institución educativa no solo beneficia su desempeño individual, sino que también contribuye significativamente a crear un entorno laboral más positivo, colaborativo y productivo.

Actividades a desarrollar:

- **Programas de capacitación en habilidades blandas** centrados en la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la empatía.
- **Promoción de la inteligencia emocional:** Se brindará entrenamiento en inteligencia emocional para que los empleados puedan comprender y regular sus emociones, así como entender las de sus colegas.
- **Fomento del trabajo en equipo:** Se implementará actividades que promuevan la colaboración y la cohesión entre los equipos de trabajo, permitiendo que los empleados desarrollen habilidades de cooperación y liderazgo.
- **Reconocimiento y feedback:** Reconocer y valorar públicamente los logros y esfuerzos de los empleados, así como proporcionar retroalimentación constante para el desarrollo personal y profesional.

Tabla 21

Actividades y presupuesto de la estrategia

Objetivo	Actividades	Recursos	Presupuesto
Implementar programas que promuevan el desarrollo de habilidades blandas entre los docentes para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none">• Programas de capacitación:	Especialistas (01)	300.00
	<ul style="list-style-type: none">• Promoción de la inteligencia emocional:• Fomento del trabajo en equipo:• Reconocimiento y feedback		600.00
Total			S/ 900.00

Estrategia 2:

Acción 02: Implementación de equilibrio de la vida-trabajo

La implementación del equilibrio entre la vida y el trabajo en una institución educativa se centra en promover políticas y prácticas que permitan a los empleados armonizar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales. Por ello la implementación efectiva de estas estrategias contribuye a mejorar el clima laboral en la institución educativa, promoviendo la satisfacción laboral, la retención de empleados y el rendimiento general del personal.

Objetivo: Implementar el equilibrio entre la vida y el trabajo es mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados.

Propósito:

Implementar un equilibrio entre la vida y el trabajo en una institución educativa beneficiara a cada uno de los empleados de forma individual y a la vez, contribuir a crear un entorno laboral más positivo, saludable y productivo.

Actividades a desarrollar

Flexibilidad en los horarios: Permitir horarios flexibles o la posibilidad de trabajo remoto para que los empleados puedan adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales.

- **Establecimiento de límites:** Definir claramente los límites entre el tiempo laboral y el tiempo personal, evitando que se sobrepasen las horas de trabajo y promoviendo un equilibrio saludable entre ambas esferas.
- **Apoyo en la gestión del tiempo:** Proporcionar herramientas y recursos para una mejor gestión del tiempo, como la capacitación en técnicas de organización y priorización de tareas.
- **Promoción de la conciliación:** Apoyar a los empleados en la conciliación de sus responsabilidades laborales con sus roles familiares y personales, reconociendo la importancia de ambas áreas en su vida.

Tabla 22

Actividades y presupuesto de la estrategia

Objetivo	Actividades	Recursos	Presupuesto
Implementar el equilibrio entre la vida y el trabajo es mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en los horarios: • Establecimiento de límites: • Apoyo en la gestión del tiempo: • Promoción de la conciliación: 	Personal interno	500,00
		Agasajo de socialización	700.00
Total			S/ 1,200.00

Estrategia 3:

Acción 02: Implementación de una comunicación interna eficaz

La implementación de una comunicación interna eficaz en una institución educativa busca mejorar el clima laboral a través de varios aspectos clave, por ello una comunicación interna eficaz en una institución educativa es fundamental para cultivar un clima laboral positivo, que favorezca el bienestar y el rendimiento de todos los miembros de la comunidad educativa.

Objetivo: Implementar una comunicación interna eficaz en una institución educativa es mejorar la coordinación, colaboración y eficiencia entre todos los miembros de la comunidad educativa

Actividades a desarrollar:

- **Establecer canales de comunicación efectivos:** Implementar herramientas de comunicación interna, como correos electrónicos, intranet, reuniones periódicas y plataformas de mensajería instantánea, para facilitar la interacción entre los empleados y la transmisión de información relevante.
- **Fomentar la transparencia:** Promover una cultura de transparencia donde se compartan abiertamente objetivos, decisiones y cambios dentro de la

institución educativa, lo que contribuye a generar confianza y a reducir la incertidumbre entre los empleados.

- **Escuchar activamente a los empleados:** Establecer mecanismos para recoger feedback y opiniones de los empleados, como encuestas de satisfacción laboral, buzones de sugerencias o reuniones de retroalimentación, para entender sus necesidades y preocupaciones.
- **Promover la colaboración:** Incentivar la colaboración entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos mediante proyectos interdisciplinarios, grupos de trabajo y actividades que fomenten el trabajo en equipo.

Propósito:

Implementar una comunicación interna eficaz en una institución educativa es fundamental para crear un entorno laboral armonioso, colaborativo y orientado al logro de objetivos comunes

Tabla 23

Actividades y presupuesto de la estrategia

Objetivo	Actividades	Recursos	Presupuesto
Implementar una comunicación interna eficaz en una institución educativa es mejorar la coordinación, colaboración y eficiencia entre todos los miembros de la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer canales de comunicación efectivos • Taller de fomento de la transparencia 	Redes sociales y correos institucionales	300.00
	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de Escucha • Taller de para promover la colaboración 	Especialista 1	300.00
Total			S/ 600.00

3.3.8. Financiamiento:

Se buscará el cofinanciamiento y convenios inter institucionales a nivel de la UGEL Chiclayo, GRED Lambayeque, GORE, MDJLO, MTPE, Centro de Empleo, Colegio Profesional de Docentes Lambayeque y empresas privadas.

3.3.8. Beneficio del Plan de Mejora:

Es una herramienta de gestión para la planificación de acciones de formación para las entidades nacionales. El plan debe adaptarse a las necesidades formativas de formación laboral o de formación profesional para facilitar la renovación del servicio civil, el desarrollo profesional o la mejora de competencias (servir, 2021).

3.3.9. Conclusiones de la Propuesta:

- La propuesta contribuye a la realización de capacitaciones fortaleciendo las capacidades para la Gestión del Talento Humano y el clima institucional.
- Se demostró que la capacitación promueve la Gestión del Talento Humano para el logro de metas institucionales.
- La capacitación motiva la mejora del clima institucional, propiciando la identidad institucional

3.3.10. Responsable de la Propuesta

El responsable de la ejecución del cumplimiento de la propuesta será el director de la institución educativa con el apoyo de su equipo directivo, jerárquico y personal técnico administrativo.

3.3.11 Cronograma de Actividades

Estrategias	Acciones	Actividades	Recursos	Presupuesto	Cronograma												
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Plan de Gestión del Talento Humano que mejores el Clima Laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis José Leonardo Ortiz, 2022	Acción 1: Desarrollo de habilidades Blandas	Taller de habilidades Blandas	Especialistas (01)	300.00													
		Taller de inteligencia emocional															
		Taller de trabajo en equipo	Bonos 02	600.00													
		Reconocimiento y feedback															
	Acción 2: Implementación de equilibrio de la vida-trabajo	Reuniones de Flexibilidad en los horarios	Personal interno	500.00													
		Reuniones de establecimiento de límites (trabajo de sobretiempo)															
		Apoyo en la gestión del tiempo	Materiales y equipos para agasajos	700.00													
		Promoción de la conciliación															
	Acción 3: Implementación de una comunicación interna eficaz	Establecer canales de comunicación efectivos	Redes sociales y correos institucionales	300,00													
		Fomentar la transparencia															
		Escuchar activamente a los empleados	Especialista (1)	300,00													
		Promover la colaboración															
		TOTAL			2700,00												

El monto total de la inversión será de S/. 2,700.00 nuevos soles, el mismo que será financiado por la institución o con cofinanciamiento inter institucionales a nivel de la UGEL Chiclayo, GRED Lambayeque, GORE, MDJLO, MTPE, Centro de Empleo, Universidades, Colegio Profesional de Docentes Lambayeque y empresas privadas.

A. COSTO / BENEFICIO

La empresa para el año 2023 tuvo un promedio de S/ **30,559.45** de ingresos. Por lo tanto, se estima un incremento del 10% considerando la inversión con un total de S/. 2,700.00.

Tabla 24

Costo – beneficio

COSTO - BENEFICIO	
Ingresos 2023	S/.30,559.45
Incremento (%)	10%
Inversión (Costo de la Propuesta)	S/.2,700.00
Incremento de los ingresos 10%	S/. 3,055.95
Relación B/C	S/3,055.95/ S/.2,700.00
Relación B/C	1.13

De acuerdo a la tabla, el Costo/ Beneficio es de 1.13, lo que indica que la inversión es rentable y favorable desde el punto de vista financiero ya que es mayor al 1.

IV. CONCLUSIONES.

- En referencia al objetivo general, se llegó a concluir que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y el clima organizacional Sig.= 0.00<0.01, la correlación existente entre ambas es positiva moderada con un $r= 0.681$. La dependencia del clima laboral con la gestión del talento humano es del 46.34%.
- En relación al objetivo específico 01, se concluyó que el nivel de la gestión del talento humano se obtuvo como resultado que es medio en el 58%, nivel bajo 32% y nivel alto 10%. Los resultados indican que la institución debe de considerar que el personal son el motor de la institución por lo que se debe ver bien los procesos de selección, colocación y motivación de recompensas para el logro de los objetivos institucionales
- En referencia al objetivo específico 02, se concluyó que el nivel del clima laboral como resultado es medio 41%, nivel bajo 39% y nivel alto 20%., la identidad del personal institucional está en el conocimiento de los documentos de gestión en conocer cuál es la misión y visión institucional, la planificación de sus metas a lograr y las competencias a establecerse para el logro de los objetivos institucionales.
- En referencia al objetivo específico 02, se llegó a concluir que existe una relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el clima organizacional Sig. = 0.00<0.01, la correlación existente entre ambas es positiva moderada, la dimensión selección, capacitación y capacidad del personal fueron de un rho de 0.521, 0.525 y 0.600.

V. RECOMENDACIONES.

- **Desarrollo de habilidades blandas:** Las conclusiones indican que existe una necesidad de mejorar las habilidades blandas del personal, especialmente en áreas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Se sugiere diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que se enfoquen en el fortalecimiento de estas habilidades, fomentando un ambiente de aprendizaje continuo dentro de la empresa.
- **Promoción de un equilibrio trabajo-vida:** El estudio revela que muchos empleados experimentan altos niveles de estrés y agotamiento debido a las largas horas de trabajo y la falta de equilibrio entre su vida profesional y personal. Se recomienda implementar políticas y programas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y días de descanso adicionales.
- **Fomento de la diversidad e inclusión:** Las conclusiones resaltan la importancia de promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo para mejorar la creatividad, la innovación y el rendimiento general de la empresa. Se sugiere establecer metas y medidas concretas para aumentar la diversidad en todos los niveles de la organización, así como implementar programas de capacitación en conciencia cultural y sensibilidad hacia la diversidad.
- **Mejora de la comunicación interna:** La investigación muestra que la comunicación interna dentro de la empresa podría mejorarse para garantizar una alineación efectiva de los objetivos y estrategias organizacionales. Se recomienda establecer canales de comunicación claros y transparentes, así como fomentar una cultura de retroalimentación abierta y constructiva entre los empleados y los líderes de la empresa.

REFERENCIAS

- Álvarez, E. M., & Santamaría, M. J. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia SAS de la ciudad de Barranquilla*. [Tesis de pregrado, Universidad de Barranquilla]. <https://hdl.handle.net/11323/8754>
- Andía, W. P., & Herrera Naventa, R. R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10781>
- Aranda, S., & Zaquinaula, U. (2018). *Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores del Hotel Las Vegas, Jaén 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5898>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Atarama, W. A. (2017). *Clima laboral en satisfacción laboral de docentes de la IEPM Pedro Ruiz Gallo Piura - 2017*. . [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10808>
- Bárcena, E. V. (2019). *Gestión del talento humano en el transporte aéreo*.: [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27002>
- Bravo, D. H. (2021). *Gestión del talento humano basado en competencias y satisfacción al cliente*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81312>
- Bravo, H. O. (2015). *Diseño y construcción de los procesos de la gestión del talento humano por competencias en los subsistemas de provisión, retención y desarrollo de personal digitalizado en Electro Éxito SA*. [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay].
- Coaquira, F. A., & Paredes, I. M. (2018). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Alexander Fleming Arequipa 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9703>
- Cedeño, A. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal*

- administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza – provincia de Trujillo.* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42815>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración.* Universidad Católica San Pablo.
https://books.google.com.pe/books/about/Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la.html?id=M1EdAQAACAAJ&redir_esc=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* McGraw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* McGraw-Hill.
- Collings, D. G., Scullion, H., & Caligiuri, P. M. (2018). Global talent management: An introduction. In *Global talent management* (pp. 3-15). Routledge.
- Dolan, S. L., & Raich, M. (2010). *Managing people and human resources in the XXI century: Shifting paradigms, emerging roles, threats and opportunities.*
- Domínguez, E. (2019). *Clima laboral en el área administrativa de la sede Ugel Chiclayo, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8900>
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica 93 en Ecuador.* [Tesis de pregrado, Universidad Espíritu Santo].
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=62bdd73f-6b97-4652-8df0-c3afa3259afb%40pdc-vsessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.C9B699D7>
- Estela, D. G. (2015). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2045>
- Fernández, L. (2021). *Gestión de talento humano para la gestión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54101>
- Flórez, A., Toledo, N., & Ospina, Y. (2019). *Labor climate and motivation Impact of the*

work climate on the motivation that prevails in the collaborators of the IPS plant in the city of Pereira. [Tesis. de pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana]. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4111badc-84ab444e-b74a-64a5c79ee9fd%40pdc-vsessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsbas&AN=edsbas.5A0B8100>

Freitas, G. (2019). *Gestão de talentos em organizações: um estudo em quatro empresas em diferentes setores.* Ijuí: Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/5705>

Forero, P. F., Correa, J. J., & Pazmiño, V. A. (2019). *Análisis Del Clima Laboral Y Su Impacto En La Productividad De Los Empleados Del Restaurante El Sabor Paisita De La Ciudad De Armenia (Quindío, Colombia) Entre Enero Y Marzo Del Año 2019.* [Tesis. de pregrado, Corporación Universitaria De Asturias Programa De Administración De Empresas]. http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf

Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos.* Barcelona: UOC. <https://books.google.com.pe/books?id=xtaavxr2ypqc&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

García, C. E. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Ugel Huarmaca, Piura - 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9317>

García, R. D. P. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69782>

García A. C. (2019). *Gestión de talento humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil].: <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1083>

González, N. D. (2019). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019.* [Tesis doctoral,

- Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44451>
- Hernández-, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández-, R., Fernández, C; & Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Sexta Edición). Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, SA., ISBN: 978-607-15-0291-9,
- Hirsch, A. (2019). Valores de la ética de la investigación en opinión de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista de la educación superior*, 48 (192), 49-66. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v48n192/0185-2760-resu-48-192-49.pdf>
- Huapaya, P. C., & Elorreaga, F. T. (2017). *Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto – septiembre, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1828>
- Iglesias, A. L., & Torres, J. M. (2018). *Un acercamiento al clima organizacional*. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Khilji, S. E., & Schuler, R. S. (2017). Talent management in the global context. *The Oxford handbook of talento management*, 399-420. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública* 43 (1). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>
- Mikulic, I., & Cassullo, G. (2013). Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación. *Universidad de Buenos Aires*. [Tesis de pregrado, Universidad de Buenos aires]. <http://biblioteca.psi.uba.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=55188>
- Moscoso, M. G, Villarreal- D., Castillo, R., Bellido, L., & Mezones, E. (2019). Validez y confiabilidad de la escala de satisfacción de los usuarios de consulta médica

ambulatoria en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 167-177.

<https://www.scielo.org/article/rpmesp/2019.v36n2/167-177/>

Wilches, N. J. (2018). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral Del Trabajador En La Empresa Minería Texas Colombia* [Tesis de postgrado, Universidad Externado de Colombia].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>

Orderique, L. C. D. R. (2016). *Clima Laboral Y Satisfacción Laboral En El Grupo Ocupacional: Técnicos En Enfermería Del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo, 2016*. de: [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34547>

Penachi, N. (2019). *Organizational Climate and Labor Performance of the National Institute of Civil Defense – INDECI* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11560>

Pérez, K. R., Reyes, J. G., & Aguirre, J. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Clima y Riesgo en el Contexto Organizacional*, 6(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07642019000600167&script=sci_arttext

Salcedo, V., & Cortes, I. (2016). *Talent Manager* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142646>

Servir (2021) Resolución 024-2021-SERVIR-PE-diagnóstico del conocimiento el Plan de Desarrollo de las Personas. El peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-que-regula-el-desarrollo-de-resolucion-n-000024-2021-servir-pe-1926868-1/>

Torrado, C. G. T. (2022). *Análisis del clima laboral en una Institución Pública de Norte*

de Santander. *Revista de Ingenierías Interfaces*, 5(1), 1-11.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8661439>

Wilches, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. [Tesis de pregrado Universidad Externado de Colombia]. Bogotá.

Zambrano, G. P., & Zambrano, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168.

<http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588->

[09692022000200151&script=sci_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692022000200151&script=sci_arttext)

ANEXOS
ANEXO 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS JOSE LEONARDO ORTIZ, 2022				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS DE TRABAJO	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022?	Determinar la relación que existe entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022	H1: Existe relación entre el talento humano y el clima laboral en la Institución educativa mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022 H0: No existe relación Entre el talento Humano y el Clima Laboral En la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022	Gestión del talento humano	El clima laboral
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS			
¿Cuál es el nivel de la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz, 2022?	Establecer cuál es el nivel de gestión del talento humano que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022.			
Cuál es el nivel de clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022	Analizar el nivel de clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022.			
Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el clima laboral en la institución educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022	Determinar la relación existente entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022			

CUESTIONARIOS DE APLICACIÓN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN									
INSTITUCION EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS – JOSE LEONARDO ORTIZ									
<p>estimados(as) colaboradores de la institución educativa Mater Admirabilis – José Leonardo Ortiz, a continuación, se les presentara un conjunto de preguntas que nos ayudaran a medir la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral, se deberá responder según su punto de vista o criterio en lo personal. Las respuestas que usted proporcione serán personales y confidencial, y solo será tratada para fines académicos en esta investigación.</p> <p>Marca con un aspa “X”, la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista acuerdo a los ítems:</p>									
		ENUNCIADO	VALOR						
		Totalmente en desacuerdo	1						
		En desacuerdo	2						
		Indiferente	3						
		De acuerdo	4						
		Totalmente de acuerdo	5						
N°	ENUNCIADO				VALORACION				
	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				1	2	3	4	5
SELECCIÓN DEL PERSONAL									
01	¿Conoce usted la misión, visión, los objetivos, políticas y estrategias de la Institución?								
02	¿Cuándo se hace la selección de personal se hace bajo la normativa que emite el ministerio de educación??								
03	¿Cree usted que el reclutamiento del recurso humano en la IE es adecuado?								
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL									
04	¿Recibió capacitación inicial al momento de recibir el cargo y realizar sus funciones asignadas en la IE?								
05	¿Conoce usted cual es el perfil de cada profesional que la institución requiere?								
06	¿Cree usted que la capacidad del personal aporta productividad a la Institución Educativa?								
CAPACIDAD DEL PERSONAL									
07	¿Se capacita periódicamente en el entorno a sus funciones y competencias en las que se desempeña?								
08	¿Cada que tiempo se realiza la evaluación de personal en la IE?								
09	¿El estado realiza incrementos de remuneraciones de acuerdo con el nivel de desempeño de cada trabajador de la IE?								

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
INSTITUCION EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS – JOSE LEONARDO ORTIZ

estimados(as) colaboradores de la institución educativa Mater Admirabilis – José Leonardo Ortiz, a continuación, se les presentara un conjunto de preguntas que nos ayudaran a medir la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral, se deberá responder según su punto de vista o criterio en lo personal. Las respuestas que usted proporcione serán personales y confidencial, y solo será tratada para fines académicos en esta investigación.

Marca con un aspa “X”, la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista acuerdo a los ítems:

ENUNCIADO	VALOR
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	ENUNCIADO	VALORACION				
	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
PERSPECTIVA ESTRATÉGICA						
01	¿Desde su puesto de trabajo y al realizar sus funciones cree que aportaría al cumplimiento de la visión de la institución educativa?					
02	¿La institución educativa tiene un diseño de acciones para anticiparse ante algún problema fortuito?					
03	¿Cuál es su nivel de satisfacción en su puesto laboral en la institución educativa?					
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA						
04	¿participa usted en el proceso de planificación de las tareas y funciones en su puesto de trabajo en la en la Institución Educativa?					
05	¿La institución educativa cuenta con los recursos para la inversión en profesionales especializado en el desarrollo de capacitaciones acerca de temas de estrés laboral?					
06	¿Dentro de las labores o funciones que desarrolla actúa con dinamismo en el desarrollo de estas dentro de la institución educativa?					
MEDIACIÓN DE COMPETENCIAS						
07	¿En alguna ocasión, ha tenido que asumir una mayor responsabilidad de que te correspondía en la Institución Educativa?					
08	¿En la Institución educativa se respeta las jerarquías y funciones de cada trabajador?					
09	¿En el cargo que desempeña tiene el amplio conocimiento de cuáles son sus funciones específicas las cuales debe desarrollar?					

ANEXO Nº 03 FICHAS DE VALIDACION POR EXPERTOS

FICHAS DE VALIDACION POR EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		JIMMY GAMBETY DIAZ PUYEN
2.	PROFESIÓN	ADMINSITRADOR
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION
	GRADO ACADÉMICO	Licenciado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años en administración Pública
	CARGO	INSPECTOR SUTRAN
Título de la Investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA IE MATER ADMIRABILIS DEL DISTRITO DE JOSE LEONARDO ORTIZ 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Maria Emilia Santa Cruz Segura
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada al personal de la IE Mater Admirabilis - JLO
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
GENERAL		
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022 		
ESPECIFICOS		
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer cuál es el tipo de gestión del talento humano que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. • Analizar cuál es el nivel de clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. • Indicar cuales son los factores de la gestión del talento humano que mejoraran el clima laboral en la Institución educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. 		
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "B" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
Nº	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
01	¿Cuál es el conocimiento que tiene usted, de la misión, visión, los objetivos, políticas y estrategias de la Institución?	A () B () Sugerencia:
02	¿La institución educativa cuando hace la selección de personal lo hace bajo la normativa que emite el ministerio de educación?	A () B () Sugerencia:
03	¿Cree usted que el reclutamiento del recurso huma en la IE Mater Admirabilis es adecuada?	A () B () Sugerencia:
04	¿Cuándo usted recibió la inducción sobre sus funciones en la IE Mater Admirabilis, es adecuada?	A () B () Sugerencia:
05	¿Conoce usted cual es el perfil de cada profesional que la institución requiere?	A () B () Sugerencia:
06	¿Cree usted que la capacidad del personal aporta productividad a la Institución Educativa?	A () B () Sugerencia:
07	¿Se capacita periódicamente en el entorno a sus funciones y competencias en las que se desempeña?	A () B () Sugerencia:
08	¿A usted le afectaría que semestralmente el personal sea evaluado, por el sector donde se encuentra?	A () B () Sugerencia:
09	¿Usted estaría se sentiría contento (a), si el estado emite un decreto de aumento de sueldo en el periodo en que se encuentra?	A () B () Sugerencia:
Nº	CLIMA LABORAL	
01	¿En su quehacer diario aporta al fortalecimiento del horizonte institucional (Misión, visión y/o objetivos)?	A () B () Sugerencia
02	¿La institución educativa tiene un diseño de acciones para anticiparse para algún problema fortuito?	A () B () Sugerencia
03	¿Cómo se ha sentido trabajando en esta Institución Educativa?	A () B () Sugerencia
04	¿Dentro de la planificación de las labores de acuerdo a su área aporta ideas para el buen desarrollo de las metas en la Institución Educativa?	A () B () Sugerencia
05	¿La institución educativa cuenta con los recursos para la inversión en personal especializado para el dictado de capacitaciones acerca de temas de estrés laboral?	A () B () Sugerencia
06	¿Dentro de las labores o funciones que desarrolla actúa con dinamismo en el desarrollo de estas dentro de la institución educativa?	A () B () Sugerencia
07	¿En alguna ocasión, ha tenido que asumir una mayor responsabilidad de que le correspondía en la Institución Educativa?	A () B () Sugerencia
08	¿En la Institución educativa se respeta las jerarquías y funciones de cada trabajador?	A () B () Sugerencia
09	¿En el cargo que desempeña tiene el amplio conocimiento de cuáles son sus funciones específicas las cuales debe desarrollar?	A () B () Sugerencia
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		Ninguno
7. OBSERVACIONES		


 Jimmy Gambety Diaz Puyen
 Juez Experto
 DNI 16704602

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO

1. NOMBRE DEL JUEZ		DORALIZA ROJAS CRUZ
2.	PROFESIÓN	Licendada en Administración
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION
	GRADO ACADÉMICO	Licendada en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	Administración Pública
	CARGO	Secretaría de Dirección de la IE Rosa Flores de Oliva - Chiclayo
Título de la Investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA IE MATER ADMIRABILIS DEL DISTRITO DE JOSE LEONARDO ORTIZ 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	María Emilia Santa Cruz Segura
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada al personal de la IE Mater Admirabilis - JLO
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
GENERAL		
<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022 		
ESPECIFICOS		
<ul style="list-style-type: none"> Establecer cuál es el tipo de gestión del talento humano que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. Analizar cuál es el nivel de clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. Indicar cuales son los factores de la gestión del talento humano que mejoraran el clima laboral en la Institución educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022 		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "B" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
01	¿Cuál es el conocimiento que tiene usted, de la misión, visión, los objetivos, políticas y estrategias de la Institución?	A () B () Sugerencia:
02	¿La institución educativa cuando hace la selección de personal lo hace bajo la normativa que emite el ministerio de educación.?	A () B () Sugerencia:
03	¿Cree usted que el reclutamiento del recurso huma en la IE Mater Admirabilis es adecuada?	A () B () Sugerencia:
04	¿Cuándo usted recibió la inducción sobre sus funciones en la IE Mater Admirabilis, es adecuada?	A () B () Sugerencia:
05	¿Conoce usted cual es el perfil de cada profesional que la institución requiere?	A () B () Sugerencia:
06	¿Cree usted que la capacidad del personal aporta productividad a la Institución Educativa?	A () B () Sugerencia:
07	¿Se capacita periódicamente en el entorno a sus funciones y competencias en las que se desempeña?	A () B () Sugerencia:
08	¿A usted le afectaría que semestralmente el personal sea evaluado, por el sector donde se encuentra?	A () B () Sugerencia:
09	¿Usted estaría de sentiría contento (a), si el estado emite un decreto de aumento de sueldo en el periodo en que se encuentra?	A () B () Sugerencia:
N°	CLIMA LABORAL	
01	¿En su quehacer diario aporta al fortalecimiento del horizonte institucional (Misión, visión y/o objetivos)?	A () B () Sugerencia:
02	¿La institución educativa tiene un diseño de acciones para anticiparse para algún problema fortuito?	A () B () Sugerencia:
03	¿Cómo se ha sentido trabajando en esta Institución Educativa?	A () B () Sugerencia:
04	¿Dentro de la planificación de las labores de acuerdo a su área aporta ideas para el buen desarrollo de las metas en la Institución Educativa?	A () B () Sugerencia:
05	¿La institución educativa cuenta con los recursos para la inversión en personal especializado para el dictado de capacitaciones acerca de temas de estrés laboral?	A () B () Sugerencia:
06	¿Dentro de las labores o funciones que desarrolla actúa con dinamismo en el desarrollo de estas dentro de la institución educativa?	A () B () Sugerencia:
07	¿En alguna ocasión, ha tenido que asumir una mayor responsabilidad de que le correspondía en la Institución Educativa?	
08	¿En la institución educativa se respeta las jerarquías y funciones de cada trabajador?	A () B () Sugerencia:
09	¿En el cargo que desempeña tiene el amplio conocimiento de cuáles son sus funciones específicas las cuales debe desarrollar?	A () B () Sugerencia:
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		Ninguno
7. OBSERVACIONES		


DORALIZA ROJAS CRUZ
 DNT. N°44977437
 Juez Experto
 Colegiatura 038679

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTO

1. NOMBRE DEL JUEZ		ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	TALENTO HUMANO
	GRADO ACADÉMICO	DR. GESTION TALENTO Y MG.TALENTO HUMANO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	16 AÑOS
	CARGO	COORDINADOR DE INVESTIGACION
Título de la Investigación: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA IE MATER ADMIRABILIS DEL DISTRITO DE JOSE LEONARDO ORTIZ 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	María Emilia Santa Cruz Segura
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada al personal de la IE Mater Admirabilis - JLO
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		
GENERAL		
<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el talento humano y el clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022 		
ESPECÍFICOS		
<ul style="list-style-type: none"> Establecer cuál es el tipo de gestión del talento humano que se viene aplicando en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. Analizar cuál es el nivel de clima laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022. Indicar cuáles son los factores de la gestión del talento humano que mejoraran el clima laboral en la institución educativa Mater Admirabilis de José Leonardo Ortiz 2022 		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "B" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
N°		A () B ()
01	¿Cuál es el conocimiento que tiene usted, de la misión, visión, los objetivos, políticas y estrategias de la institución?	Sugerencia:
02	¿La institución educativa cuando hace la selección de personal lo hace bajo la normativa que emite el ministerio de educación.?	A () B () Sugerencia:
03	¿Cree usted que el reclutamiento del recurso huma en la IE Mater Admirabilis es adecuada?	A () B () Sugerencia:
04	¿Cuándo usted recibió la inducción sobre sus funciones en la IE Mater Admirabilis, es adecuada?	A () B () Sugerencia:
05	¿Conoce usted cual es el perfil de cada profesional que la institución requiere?	A () B () Sugerencia:
06	¿Cree usted que la capacidad del personal aporta productividad a la Institución Educativa?	A () B () Sugerencia:
07	¿Se capacita periódicamente en el entorno a sus funciones y competencias en las que se desempeña?	A () B () Sugerencia:
08	¿A usted le afectaría que semestralmente el personal sea evaluado, por el sector donde se encuentra?	A () B () Sugerencia:
09	¿Usted estaría se sentiría contento (a), si el estado emite un decreto de aumento de sueldo en el periodo en que se encuentra?	A () B () Sugerencia:
CLIMA LABORAL		
01	¿En su quehacer diario aporta al fortalecimiento del horizonte institucional (Misión, visión y/o objetivos)?	A () B () Sugerencia
02	¿La institución educativa tiene un diseño de acciones para anticiparse para algún problema fortuito?	A () B () Sugerencia
03	¿Cómo se ha sentido trabajando en esta Institución Educativa?	A () B () Sugerencia
04	¿Dentro de la planificación de las labores de acuerdo a su área aporta ideas para el buen desarrollo de las metas en la Institución Educativa?	A () B () Sugerencia
05	¿La institución educativa cuenta con los recursos para la inversión en personal especializado para el dictado de capacitaciones acerca de temas de estrés laboral?	A () B () Sugerencia
06	¿Dentro de las labores o funciones que desarrolla actúa con dinamismo en el desarrollo de estas dentro de la institución educativa?	A () B () Sugerencia
07	¿En alguna ocasión, ha tenido que asumir una mayor responsabilidad de que le correspondía en la Institución Educativa?	
08	¿En la institución educativa se respeta las jerarquías y funciones de cada trabajador?	A () B () Sugerencia
09	¿En el cargo que desempeña tiene el amplio conocimiento de cuáles son sus funciones específicas las cuales debe desarrollar?	A () B () Sugerencia
PROMEDIO OBTENIDO:		
6. COMENTARIOS GENERALES		Ninguno
7. OBSERVACIONES		


 Juez Experto
 Colegiatura N° 20-638
 Dni 60210530

ANEXO N° 06

CARTA DE LA INSTITUCION AUTORIZACION PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION

	<p>Institución Educativa "Mater Admirabilis" PUREZA, ESTUDIO Y TRABAJO COD. MOD. N° 0432649 – COD Local I.E. N° 673357 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"</p>	
--	--	--

José Leonardo Ortiz, 03 de Diciembre de 2022

SEÑORITA:
MARIA EMILIA SANTA CRUZ SEGURA
Estudiante del IX Ciclo – Escuela Profesional de Administración de Empresas –
Facultad de Ciencias Empresariales de la USS – Pimentel
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA RECOLECCION DE INFORMACION EN INVESTIGACION DE PROYECTO DE TESIS I EN LA IE "MATER ADMIRABILIS" – JOSE LEONARDO ORTIZ.

REF. : CARTA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINSITRACION DE LA USS - S/N fecha 02/12/2022 (Registro 1605)

Es grato dirigirme a usted para expresar el cordial saludo a nombre de la Institución Educativa Mater Admirabilis del distrito de José Leonardo Ortiz, y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo recibido en mi despacho el documento de la referencia Carta S/N fecha 02/12/2022 (Registro 1605) en la cual por intermedio de la USS la presentan y solicitan que se le brinde apoyo y permiso para la recolección de datos de estudio sobre elaboración de su proyecto de tesis I, relacionado a la institución que dirijo es por lo que mi despacho **AUTORIZA Y LE CONCEDE EL PERMISO**, para la recolección de información y aplicación de su prueba piloto con los instrumentos que ha plasmado en su proyecto.

Para las coordinaciones será con mi despacho y/o al correo electrónico: mpvje-673357@ugechidayo.edu.pe y/o al local provisional de oficinas administrativas en calle conquista N° 460 – José L. Ortiz.

Hago propicia la oportunidad para renovarles las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Dr. Mónica Ramírez Olmedo
DIRECTORA

E-mail: mpvje-673357@ugechidayo.edu.pe Dirección: Calle 460 – José Leonardo Ortiz.
Teléfono: 074- <http://siga.minedu.gob.pe/siga/consultas/consultasparticulares.php?para=MTY2Mg==>

ANEXO 5 - RESOLUCION N° 007-2023- FACEN-USS APROBACION DE TESIS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 13 de enero de 2023.

VISTO:

El Oficio N° 0004-2023/FACEM-DA-USS, presentado por la directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo sec. A y eL-A, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°088-2020/PO-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización, los proyectos de Tesis de los estudiantes del Curso de Investigación I, IX ciclo – Sec. A y eL-A, del ciclo académico 2022-II, EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	AYESTA CABRERA LIDIA GLISETTI	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - PIMENTEL, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	BARTOLO RAMOS JESENIA TABOADA RODRIGUEZ DANNY SIGIFREDO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL-CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	GONZALEZ VALLEJOS JESUS	GESTIÓN DE VENTAS Y SU RELACIÓN CON LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA SINERGIA PERÚ CONSULTORES GENERALES SAC, CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	OBLITAS PASTOR LUIS ENRIQUE	MARKETING DIGITAL Y SU RELACIÓN EN EL INCREMENTO DE VENTAS EN EL RETAIL LEDONCITO, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ANDIA BACA POOL BRYAN UCIJUMANA FALLA EMILIO CARLOS	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LAS VENTAS DEL RESTAURANTE "RINCÓN CITO AREQUIPEÑO", LIMA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Cc.: Escuela, Archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS

23	SANTA CRUZ SEGURA MARIA EMILIA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS - JOSÉ LEONARDO ORTIZ -2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	TORRES OTINIANO ANTERO SEBASTIAN SEGURA VILLALOBOS GIANELLA ISABEL	PLAN DE MARKETING DIGITAL Y EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA MULTIPLACAS & ACCESORIOS "EL HACEDOR" CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	TORRES SANCHEZ CRESENCIO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL PROCESO DE MATRÍCULA EN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES, CAJAMARCA 2022.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	VASQUEZ TORRES YOSSELIN LETICIA	LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	VILCAMANGO ACHA DALESKA BRIGHTE	GESTIÓN DE INVENTARIOS PARA MEJORAR EL ALMACENAMIENTO EN ALMACENES LOGÍSTICOS AGROINDUSTRIALES DEL PERÚ S.A.C, CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	BECERRA TORRES LILIBETH CARAMANTIN PEÑA JOSE	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL CENTRO DE SALUD SAN IGNACIO, CAJAMARCA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	RODRIGUEZ SAAVEDRA CRISTHIAN JESUS ALBERTO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS LOGÍSTICOS DE LA PANIFICADORA INVERSIONES KIMA PERÚ E.I.R.L. - LA VICTORIA. CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	GASTRO CERVANTES MARCO ANTONIO EMANUEL GUERRERO BANDA LUIS RICARDO JESUS	GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PITIPO, FERREÑAFE- 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	VASQUEZ TARRILLO WILDER	GESTIÓN MUNICIPAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHANCAY BAÑOS, CAJAMARCA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	CUBAS LEON FRANCISCO MANUEL	CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CONSULTORÍA H & S- ASESORES CONSULTORES - CHICLAYO- 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



De LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



Myriam Ivonne Rojas Jimenez
Secretaria Académica (a)
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**ANEXO 06
FORMATO T1**

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hojas:	1 de 1

Pimentel, 19 de junio de 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

MARIA EMILIA SANTA CRUZ SEGURA con DNI 41074655

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS - JOSÉ LEONARDO ORTIZ -2022**

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de **Licenciada En Administración** de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
SANTA CRUZ SEGURA MARIA EMILIA	41074655	

ANEXO 07:
FOTOS EJECUCION DE INSTRUMENTO



Referencia: Tesista aplicando el cuestionario con un personal Directivo de los 100 empleados de la IE. Mater Admirabilis - Distrito de José L.



Referencia: Tesista aplicando el cuestionario con un personal Jerárquico de los 100 empleados de la IE. Mater Admirabilis - Distrito de José L. Ortiz.



Referencia: Tesista aplicando el cuestionario con personal administrativo de los 100 empleados (docentes) de la IE. Mater Admirabilis - Distrito de José L. Ortiz.



Referencia: Tesista aplicando el cuestionario con un personal Docente de los 100 empleados de la IE. Mater Admirabilis - Distrito de José L. Ortiz.

ANEXO N° 08

REPORTE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Gestión del Talento Humano y el Clima Laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis José Leo

AUTOR

María Emilia Santa Cruz Segura

RECuento DE PALABRAS

12696 Words

RECuento DE CARACTERES

69516 Characters

RECuento DE PÁGINAS

50 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

212.8KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 17, 2024 5:47 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 17, 2024 5:48 PM GMT-5

● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.


- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Resumen

ANEXO 09:
ACTA DE ORIGINALIDAD

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Gestión del Talento Humano y El Clima Laboral en la Institución Educativa Mater Admirabilis José Leonardo Ortiz, 2022**, elaborado por el estudiante(s) **Santa Cruz Segura María Emilia**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **25%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 18 de junio de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538