UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ANA CESY RIOS IZQUIERDO

Pucallpa, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N°4

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DEL MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 08 horas, del día 06 de Junio de 2025, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por:

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona ..... Presidente
Dra. Lincoln Fritz Cachay Reyes ..... Secretario
Mg. Olmedo Pezangos Ishiza ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

Gestión Pública

Mencion:

Don(ña) Ana Cesy Rios Izquierdo

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Gestión del talento humano y el clima laboral en la gerencia de desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del jurado y público asistente
d) Dicción y domino de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las observaciones siguientes:

Sin observaciones

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la Nota de dieciseis (16)

Equivalente a aprobado, por lo que se recomienda —

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presenta ACTA en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 09:10 horas del 06 de junio del 20 25

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0587-2024**.

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

"**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024**"

Autor(es)	:	**RÍOS IZQUIERDO, ANA CESY**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dr. PASTOR SEGURA, JULIO CÉSAR**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

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

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

Fecha: 22/10/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Ana Cesy Rios Izquierdo

Autor de la tesis titulada: "Gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social en el Gobierno Regional de Ucayali".

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dr. Julio Cesar Pastor Segura

Escuela de Posgrado

Maestria: Gestión Pública

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06/06/2025

Email: anacesy_yovlove@hotmail.com Firma:

Teléfono: 924820163 DNI: 70758771

DEDICATORIA

A mis queridos padres Nelly e Ysau por el apoyo emocional, moral e incondicional que me brindan constantemente, induciéndome a seguir adelante, en luchar y perseverar por la consecución de los objetivos plasmados.

A mi querido hermano Teddy, y a mi motivo de vida, mi amado hijito Mathias.

A mi prometido Julio que me apoya, siendo un soporte más para poder ser un profesional de bien.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali y a todos los docentes de la Maestría en Gestión Pública por el aporte de aprendizaje durante el tiempo que estuve como estudiante. Al Dr. Julio Pastor Segura el cual me ha guiado constantemente con sus consejos, ayudándome a que esta tesis se haga de la manera mejor posible.

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue determinar qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024. Se utilizó el método investigativo hipotético-deductivo, habiéndose efectuado un estudio de tipo aplicado, con un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 56 trabajadores que se encontraron laborando durante el periodo agosto del 2023 a marzo del 2024 en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali. La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta, utilizando un cuestionario estructurado como instrumento. Los datos obtenidos fueron organizados en tablas con MS Excel y posteriormente procesados utilizando el software SPSS versión 25, lo que permitió generar tablas de frecuencias, gráficos de barras y calcular el coeficiente de Rho de Spearman para evaluar el grado de correlación entre las variables, obteniéndose un Rho = 0,773, lo que indica una correlación positiva y alta; además, el p valor resultante fue de 0,000, que, al ser inferior al umbral de significancia de 0,05, llevó a rechazar la hipótesis nula (Ho) y a aceptar la hipótesis alterna (H1), con lo cual se obtuvo evidencia empírica suficiente para concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.

Palabras clave: Gestión del talento humano / Clima laboral / Ucayali

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine what type of relationship exists between human talent management and the work environment in the Social Development Management in the Regional Government of Ucayali 2024. A hypothetical-deductive, applied methodological approach was used. with a correlational level and a non-experimental and transversal design. The sample consisted of 56 workers who were working during the August-March period in the Social Development Management in the Regional Government of Ucayali. Data collection was carried out through surveys, using a structured questionnaire as a tool. The data obtained were organized in tables with MS Excel and subsequently processed using SPSS version 25 software, which made it possible to generate frequency tables, bar graphs and calculate Spearman's Rho coefficient. The latter was used to evaluate the relationship between the variables and their dimensions, obtaining a Rho = 0.773, which indicates a positive and high correlation. Furthermore, the resulting p value was 0.000, which, being lower than the significance threshold of 0.05, led to rejecting the null hypothesis (H0) and accepting the alternative hypothesis (H1), which translates into a solid argument. which concludes that there is a significant relationship between human talent management and the work environment in the Social Development Management in the Regional Government of Ucayali 2024.

Keywords: Human talent management / Work environment / Ucayali

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano y el clima laboral son dos pilares fundamentales para el desarrollo sostenible y el éxito de cualquier organización. Estos conceptos, aunque distintos, están profundamente interrelacionados, ya que una adecuada gestión del talento humano influye directamente en la calidad del clima laboral y viceversa. Comprender cómo se interconectan y qué impacto tienen en el desempeño de la organización es crucial para implementar estrategias efectivas que promuevan un entorno de trabajo saludable, motivador y productivo.

La gestión del talento humano se refiere al conjunto de prácticas y políticas implementadas por las organizaciones para atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados. Mori y Bardales (2020) sostienen que la gestión del talento humano busca alinear las capacidades y aspiraciones de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la empresa, desde la planificación y reclutamiento hasta el desarrollo de competencias, pasando por la evaluación del desempeño y la implementación de programas de desarrollo profesional.

Una gestión del talento humano efectiva no solo se enfoca en cubrir las necesidades inmediatas de personal, sino que también trabaja en la creación de un ambiente en el cual los empleados puedan crecer y desarrollar sus habilidades. Esto incluye la identificación de competencias clave, el diseño de planes de carrera, y la promoción de una cultura organizacional que valore la innovación, el aprendizaje continuo y la colaboración. En este sentido, la gestión del talento humano se convierte en una herramienta estratégica para asegurar

que la organización cuente con los recursos humanos necesarios para enfrentar los desafíos presentes y futuros.

Por otro lado, el clima laboral se refiere a la percepción colectiva que tienen los empleados sobre el entorno de trabajo, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación, la carga de trabajo y el reconocimiento. Giraudier (2018) argumenta que, un clima laboral positivo se caracteriza por un ambiente de respeto, confianza, y apoyo, donde los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir al éxito de la organización. Por el contrario, un clima laboral negativo puede llevar a altos niveles de rotación, conflictos internos, y una disminución en la productividad.

Asimismo, la importancia del clima laboral radica en su capacidad para influir en la satisfacción, el compromiso y la lealtad de los empleados, con el paso de los años se ha demostrado que un clima laboral favorable se traduce en menores tasas de ausentismo, mayor retención de talento y un mejor rendimiento general. Por ello, las organizaciones deben prestar especial atención a este aspecto y buscar constantemente formas de mejorar el ambiente de trabajo.

Por ello, la gestión del talento humano y el clima laboral están íntimamente relacionados, ya que la manera en que una organización gestiona a su personal influye directamente en el ambiente de trabajo. Estas percepciones se visualizan en las políticas de gestión como el reconocimiento del desempeño, oportunidades de desarrollo profesional, y programas de bienestar impactan significativamente en cómo los empleados perciben su entorno laboral. Por ejemplo, un programa efectivo de desarrollo de talento no solo mejora las competencias individuales, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización.

Asimismo, el liderazgo juega un papel crucial en esta interrelación, los líderes que adoptan un enfoque inclusivo, comunicativo y orientado al apoyo crean un clima laboral positivo, lo cual a su vez facilita la implementación de prácticas de gestión del talento. De esta forma, el clima laboral actúa como un reflejo de las prácticas de gestión del talento humano, y un ambiente de trabajo saludable es a su vez un terreno fértil para la atracción y retención de talento.

De tal manera, la interrelación de la gestión del talento humano y el clima laboral es esencial para el éxito de cualquier organización, las cuales se pueden visualizar como una gestión estratégica del talento humano, la cual no solo asegura que la organización cuenta con las personas adecuadas para cumplir sus objetivos, sino que también crea un entorno donde los empleados se sienten valorados y motivados. Por su parte, un clima laboral positivo refuerza el compromiso y la productividad, creando un círculo virtuoso que beneficia a toda la organización. Por ello, es vital que las empresas inviertan en prácticas que fortalezcan ambos aspectos, garantizando así su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN……..... viii

ABSTRACT……..... ix

INTRODUCCIÓN……..... x

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……..... 20

1.1. Descripción del problema……..... 20

1.2. Formulación del problema……..... 21

1.2.1. Problema General……..... 21

1.2.2. Problemas Específicos……..... 22

1.3. Objetivos……..... 22

1.3.1. Objetivo General……..... 22

1.3.2. Objetivos Específicos……..... 22

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis…… 23

1.4.1. Hipótesis General……..... 23

1.4.2. Hipótesis Específicas……..... 23

1.5. Variables……..... 23

1.5.1. Variable 1: Gestión del talento humano …….... 23

1.5.2. Variable 2: Clima laboral……..... 24

1.6. Operacionalización de variables……..... 24

1.6.1. Variable 1: Gestión del talento humano…… 24

1.6.2. Variable 2: Clima laboral……..... 24

1.7. Justificación e importancia……..... 25

1.7.1. Justificación Teórica……..... 25

1.7.2. Justificación Práctica……..... 25

1.7.3. Justificación Social……..... 26

1.7.4. Justificación metodológica…… 26

1.7.5. Importancia……..... 26

1.8. Viabilidad……..... 26

1.8.1. Materiales de investigación…… 26

1.8.2. Recurso Humano……..... 27

1.8.3. Recurso Temporal……..... 27

1.8.4. Recurso Financiero……..... 27

1.9. Limitaciones……..... 27

1.9.1. Limitaciones técnicas……..... 27

1.9.2. Limitaciones espaciales……..... 28

1.9.3. Limitaciones temporales……..... 28

1.9.4. Limitaciones financieras……..... 28

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO……..... 29

2.1. Antecedentes de la investigación……..... 29

2.1.1. Antecedentes Internacionales……..... 29

2.1.1.1. Variable 1: Gestión del talento humano…… 29

2.1.1.2. Variable 2: Clima laboral…… 30

2.1.2. Antecedentes Nacionales……..... 30

2.1.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano…… 30

2.1.2.2. Variable 2: Clima laboral…… 31

2.1.3. Antecedentes Locales……..... 33

2.1.3.1. Variable 1: Gestión del talento humano…… 33

2.1.3.2. Variable 2: Clima laboral…… 33

2.2. Bases teóricas……..... 34

2.2.1. Bases teóricas de la Variable 1: Gestión del talento humano…… 34

2.2.2. Bases teóricas de la Variable 2: Clima laboral…… 36

2.3. Definiciones conceptuales……..... 39

2.4. Bases o Fundamentos filosóficos del tema de investigación…… 42

2.4.1. Fundamentos filosóficos de la Gestión del talento humano…….. 42

2.4.2. Fundamentos filosóficos del Clima laboral…….…… 43

2.5. Bases epistémicas……..... 44

2.5.1. Bases epistémicas de la variable 1: Gestión del talento humano……. 44

2.5.2. Bases epistémicas de la variable 2: Clima laboral……..... 46

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN…… 47

3.1. Tipo de investigación……..... 47

3.2. Diseño y esquema de la investigación……. 48

3.3. Población y Muestra……..... 49

3.3.1. Población……..... 49

3.3.2. Muestra……..... 49

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos……..... 49

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos……..... 50

3.5.1. Técnica de recojo de datos……..... 50

3.5.2. Procesamiento de datos……. 50

3.5.3. Presentación de datos……..... 50

3.6. Valides y confiabilidad……..... 51

3.7. Principios éticos……..... 51

CAPÍTULO IV: RESULTADOS……..... 53

4.1. Resultados de la Investigación……..... 53

4.1.1. Resultado de la evaluación de Instrumento……. 53

4.1.2. Resultados de la aplicación del Instrumento……..... 54

4.2. Prueba de Hipótesis……..... 70

4.2.1. Prueba de normalidad……..... 70

4.3. Contraste de hipótesis……..... 72

4.3.1. Contraste de la hipótesis general……..... 72

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 1……..... 74

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 2……..... 75

4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 3……..... 76

CAPITULO V ……..... 78

DISCUSIÓN DE RESULTADOS……..... 78

CONCLUSIONES……..... 82

SUGERENCIAS ……..... 84

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..... 86

ANEXOS……..... 97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables……..... 24

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento……..... 53

Tabla 3: Baremos de la Variable 1: Gestión del talento humano..... 54

Tabla 4: Baremos de la Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección..... 56

Tabla 5: Baremos de la Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación..... 57

Tabla 6: Baremos de la Dimensión 1.3: Retención del talento..... 58

Tabla 7: Baremos de la Variable 2: Clima laboral..... 60

Tabla 8: Baremos de la Dimensión 2.1: Ambiente organizacional..... 61

Tabla 9: Baremos de la Dimensión 2.2: Relaciones interpersonales..... 62

Tabla 10: Baremos de la Dimensión 2.3: Condiciones de trabajo..... 64

Tabla 11: Tabla cruzada de la Variable 1: Gestión del talento humano y la Variable 2: Clima laboral..... 65

Tabla 12: Tabla cruzada de la Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección y la Variable 2: Clima laboral..... 66

Tabla 13: Tabla cruzada de la Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación y la Variable 2: Clima laboral..... 68

Tabla 14: Tabla cruzada de la Dimensión 1.3: Retención del talento y la Variable 2: Clima laboral……... 69

Tabla 15: Prueba de normalidad…….. 71

Tabla 16: Interpretación de los valores del coeficiente de Rho Spearman…… 72

Tabla 17: Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Gestión del talento humano y la variable 2: Clima laboral…… 73

Tabla 18: Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección y la variable 2: Clima laboral…….. 74

Tabla 19: Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación y la variable 2: Clima laboral……. 75

Tabla 20: Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1.3: Retención del talento y la variable 2: Clima laboral…… 76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema de los estudios correlacionales..... 48

Figura 2: Gráfico de barras de la Variable 1: Gestión del talento humano……... 55

Figura 3: Gráfico de barras de la Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección….. 56

Figura 4: Gráfico de barras de la Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación…… 57

Figura 5: Gráfico de barras de la Dimensión 1.3: Retención del talento…… 59

Figura 6: Gráfico de barras de la Variable 2: Clima laboral…… 60

Figura 7: Gráfico de barras de la Dimensión 2.1: Ambiente organizacional……. 61

Figura 8: Gráfico de barras de la Dimensión 2.2: Relaciones interpersonales… 63

Figura 9: Gráfico de barras de la Dimensión 1.3: Condiciones de trabajo…… 64

Figura 10: Gráfico de barras de la Variable 1: Gestión del talento humano y la Variable 2: Clima laboral..... 65

Figura 11: Gráfico de barras de la Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección y la Variable 2: Clima laboral……... 67

Figura 12: Gráfico de barras de la Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación y la Variable 2: Clima laboral…….. 68

Figura 13: Gráfico de barras de la Dimensión 1.3: Retención del talento y evaluación y la Variable 2: Clima laboral……... 69

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, la gestión eficaz del talento humano y la creación de un clima laboral positivo son elementos críticos que influyen directamente en el éxito y sostenibilidad de las organizaciones. Macías, et al. (2021) sostienen que los problemas en estas áreas pueden llevar a una reducción en la productividad, aumento en la rotación de personal, y un deterioro general en la calidad del trabajo y la satisfacción del empleado, por ello, las organizaciones que implementan estrategias sólidas y proactivas en la gestión del talento humano y que fomentan un ambiente laboral positivo no solo están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del mercado global, sino que también contribuyen al bienestar de sus empleados y a la sociedad en general.

En el Perú, la gestión del talento humano y el clima laboral son dos aspectos cruciales en el funcionamiento y éxito de las organizaciones públicas. Sin embargo, las organizaciones públicas a menudo enfrentan desafíos para alinear las habilidades y competencias de sus empleados con las necesidades actuales y futuras de la empresa, lo cual genera una falta de eficiencia y efectividad en el desempeño.

Arbelaez, et al. (2018) mencionan que la gestión del talento humano y el clima laboral en una organización enfrenta múltiples desafíos que impactan su rendimiento y cohesión interna. En términos de gestión del talento, el principal problema radica en la falta de alineación entre las competencias de los empleados y las necesidades organizacionales, lo que genera ineficiencia y desaprovechamiento del potencial. Además, las dificultades en el desarrollo y la

retención de talento llevan a una alta rotación y a una disminución en la moral de los empleados. Añadiendo a ello, que los sistemas de evaluación del desempeño a menudo son inadecuados, proporcionando feedback poco útil y limitando la mejora continua, obteniendo como resultado una resistencia al cambio y falta de adaptación a nuevas tecnologías o procesos los cuales también representan desafíos significativos.

En la ciudad de Pucallpa, la Gerencia de Desarrollo Social en el Gobierno Regional presenta deficiencias en cuanto a la gestión del talento humano, debido a que muchos trabajadores no están alineados con las funciones de sus puestos de trabajo afectando al clima laboral, presentando un ambiente tenso y conflictivo el cual negativamente la moral y la productividad de los empleados. Añadiendo a ello, la existencia de la falta de compromiso y motivación la cual se manifiesta en baja productividad y alta rotación, exacerbada por una comunicación ineficiente que genera malentendidos y desconfianza. Además, el estrés y la sobrecarga laboral aumentan, impactando la salud y el bienestar de los empleados, y reduciendo su rendimiento. En conjunto, estos problemas en la gestión del talento humano y el clima laboral pueden comprometer gravemente la eficiencia operativa y el ambiente general dentro de la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el reclutamiento y selección se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?
- ¿En qué forma el desarrollo y capacitación se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?
- ¿Cómo la retención del talento se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera el reclutamiento y selección se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.
- Determinar en qué forma el desarrollo y capacitación se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.
- Determinar cómo la retención del talento se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El reclutamiento y selección se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.
- El desarrollo y capacitación se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.
- La retención del talento se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Gestión del talento humano

"La gestión del talento humano es el proceso estratégico que administra y desarrolla a los empleados de una organización, buscando maximizar sus habilidades, competencias y potencial, para alinear sus esfuerzos con los objetivos empresariales, asegurando sostenibilidad y crecimiento" (Castro y Delgado, 2020).

1.5.2. Variable 2: Clima laboral

"El clima laboral es el conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que predominan en el ambiente de trabajo y que influyen en la forma en que los empleados experimentan su entorno laboral" (Hualcas, 2021).

1.6. Operacionalización de variables

1.6.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Definición operacional

"La gestión del talento humano es un conjunto de prácticas, políticas y estrategias organizacionales orientadas a reclutar, seleccionas, desarrollar, capacitar y retener a los empleados con el fin de maximizar su rendimiento y contribución al logro de los objetivos empresariales" (Yupanqui, 2022).

1.6.2. Variable 2: Clima laboral

Definición operacional

"El clima laboral es una medida de cómo los empleados perciben su entorno de trabajo, por lo que se encuentra influenciado por factores como el ambiente organizacional, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas" (Cantú, Pedraza y Madero, 2023).

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Transparencia en el proceso de selección	Ordinal
		Alineación de habilidades con el puesto	
		Diversidad e inclusión	
	Desarrollo y capacitación	Participación en programas de capacitación	
		Impacto de la capacitación	

		Oportunidades de desarrollo	
	Retención del talento	Rotación del personal	
		Satisfacción laboral	
		Políticas de incentivos y beneficios	
Clima laboral	Ambiente organizacional	Comunicación interna	Ordinal
		Motivación	
		Equilibrio trabajo-vida	
	Relaciones interpersonales	Relación entre compañeros de trabajo	
		Relación entre superiores y subordinados	
		Trabajo en equipo y conflictos	
	Condiciones de trabajo	Ambiente físico	
		Recursos y herramientas de trabajo	
		Horarios laborales y flexibilidad	

1.7. Justificación e importancia

1.7.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente debido a que se resalta la interconexión entre la gestión del talento humano y el clima laboral dando a conocer su impacto y su influencia en el desempeño organizacional. Brindando información solida de enfoques prácticos los cuales buscan contribuir al desarrollo de estrategias que mejoren el ambiente laboral y la productividad de los trabajadores, promoviendo así el bienestar y satisfacción de la población.

1.7.2. Justificación práctica

La investigación se justifica de manera práctica, debido a que se centra en la necesidad de mejorar la eficiencia, el compromiso y la calidad de las entidades públicas. Al abordar estos aspectos, se busca fortalecer la capacidad de las organizaciones para responder a las necesidades de la población, promoviendo un desarrollo social más efectivo y sostenible en la sociedad a través de un servicio eficiente.

1.7.3. Justificación Social

La justificación social de este estado se basa en la necesidad de mejorar la calidad de vida, fomentar la cohesión social y aumentar la confianza en las instituciones públicas. Al abordar estos aspectos, se busca contribuir a un desarrollo social más equitativo, inclusivo y sostenible, que beneficie a toda la población de la región.

1.7.4. Justificación metodológica

La justificación metodológica del presente estudio se basa en garantizar un enfoque riguroso y exhaustivo que permita obtener datos relevantes y significativos. Al integrar métodos cuantitativos y cualitativos, y asegurar la validez y fiabilidad de los instrumentos, se busca contribuir a un entendimiento profundo de las dinámicas laborales, lo que facilitará el desarrollo de estrategias efectivas para mejorar el clima laboral y la gestión del talento humano.

1.7.5. Importancia

La importancia de presente estudio radica en su potencial para mejorar la efectividad de la gestión del talento humano en las entidades públicas, debido a que se busca fomentar el bienestar de los empleados y fortalecer la cultura organizacional entre los miembros. Al abordar estos aspectos, se busca contribuir al desarrollo social de la región y promover una gestión pública más eficiente, transparente y orientada al bienestar de la comunidad.

1.8. Viabilidad

1.8.1. Materiales de investigación

Para llevar a cabo este trabajo de investigación y procesar la información, se empleó una amplia gama de recursos, como libros, artículos, revistas e

información disponible en línea, los cuales fueron esenciales para cubrir todas las fases del estudio.

1.8.2. Recurso Humano

Para llevar a cabo la investigación, se contó con el personal adecuado, ya que durante la elaboración del proyecto y del informe final se recibió el apoyo y la orientación de los docentes especializados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.8.3. Recurso Temporal

La investigadora tuvo suficiente tiempo para llevar a cabo todas las tareas requeridas para escribir esta tesis. Este tiempo disponible fue esencial para asegurar un enfoque minucioso y detallado en cada fase del proceso investigativo.

1.8.4. Recurso Financiero

La investigadora financió completamente la investigación, asegurando así independencia total y la ausencia de conflictos de interés externos.

1.9. Limitaciones

1.9.1. Limitaciones técnicas

Una de las principales limitaciones del estudio pudo haber sido la recelosa colaboración de algunos empleados de la entidad mencionada, posiblemente por reservas al compartir datos sobre la gestión del talento humano. Esto pudo haber obstaculizado el acceso a información clave, afectando la profundidad y precisión del análisis.

1.9.2. Limitaciones espaciales

Una limitación importante a tener en cuenta fue la disponibilidad de espacio para la investigación. Este problema surgió porque algunos colaboradores externos, esenciales para el estudio, no siempre proporcionaron acceso a las áreas necesarias. Esta restricción pudo impactar la recolección de datos y el análisis, afectando la validez y precisión del estudio.

1.9.3. Limitaciones temporales

Para lograr una evaluación más objetiva de las variables de estudio, habría sido ideal extender el análisis a un mínimo de cinco años. Esto habría permitido identificar tendencias a largo plazo y ofrecer un análisis más sólido y detallado. No obstante, debido a la duración limitada de los programas de maestría y la necesidad de obtener el grado académico con rapidez, no fue posible prolongar el periodo de análisis.

1.9.4. Limitaciones financieras

La principal limitación del estudio fue el financiamiento, ya que la investigadora no recibió apoyo externo y, por ende, todos los costos fueron asumidos con fondos propios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

2.1.1.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Gaspar (2021) en su artículo titulado *"La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas"*, tuvo como objetivo analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro el éxito empresarial. La metodología utilizada fue la investigación documental, descriptiva y no experimental. se concluyó que la gestión del talento humano es una función clave en la organización, responsable de administrar de manera efectiva los recursos humanos y sus habilidades. Al implementar una gestión del talento humano eficiente y de alta calidad, se fomenta un buen rendimiento laboral, se alcanzan los objetivos empresariales y se asegura el éxito de las organizaciones.

Ramos y Aguilar (2021) en su artículo titulado *"La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo"*, tuvo objetivo responder a la necesidad de identificar el efecto que tiene la gestión del talento humano sobre el rendimiento laboral de los colaboradores como de una estación de servicios. La metodología realizada fue la mixta con una revisión teórica. Se concluye que, en la estación de servicios, es esencial revisar la gestión de recursos humanos en relación con los niveles de rendimiento laboral presentes en la organización. Los resultados demuestran que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo y positivo en el rendimiento laboral.

2.1.1.2. Variable 2: Clima laboral

Cruz et al (2022) en su artículo titulado *"Clima laboral, estrés laboral y su consumo de alcohol en trabajadores de la industria"*, tuvo como objetivo conocer el estado del arte de la relación entre el clima laboral, el estrés laboral y el consumo del alcohol en los trabajadores. Se utilizó el método revisión sistemática de estudios primarios en inglés, portugués y español. Se encontraron 533 estudios, de los cuales 17 cumplían con los criterios de elegibilidad. Se identificó una asociación entre el clima laboral (ambiente de trabajo) y/o el estrés laboral con el consumo de alcohol en la población trabajadora. Un meta análisis analizado concluyó que los trabajadores con mayor estrés laboral eran bebedores de bajo riesgo con un consumo de 20 g/día (2 UBEs) para hombres y 10 g/día (1 UBE) para mujeres, y bebedores de riesgo con un consumo de 40 g/día (4 UBEs/día) para hombres y más de 20-25 g/día (2-2,5 UBEs/día) para mujeres. Se concluye que, el clima laboral y el estrés laboral predicen el consumo de alcohol y el tipo de consumo de alcohol en los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

2.1.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Jiménez (2023) en su artículo titulado "Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú", tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano en el sector público de Perú. La metodología realizada fue a través de la investigación revisión bibliográfica, tipo descriptiva. Los resultados principales destacan que el tema más investigado se centra en los modelos de gestión del talento humano en las organizaciones. La sistematización coherente y holística de estos modelos genera niveles de éxito que mejoran la operatividad del talento humano en el sector público. Se concluye

que la gestión del talento humano incluye elementos relacionados con el estilo particular de dirección, lo cual refleja una diversidad de modelos adoptados a partir de las políticas públicas.

Checa y et al (2020) en su tesis titulada “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria”, tuvo como objetivo elaborar una estrategia de gestión del talento humano que ayude a implementar, desarrollar y evolucionar habilidades, aptitudes y conocimiento que permitan solucionar el problema de investigación. La investigación fue a través del diseño descriptivo-propósito. Como resultado se obtuvo una validez del alfa de Cronbach de 0,862. Los resultados en las tablas estadísticas revelaron una falta de oportunidades de crecimiento, capacitación y conocimiento de los planes estratégicos, además de una deficiente comunicación entre áreas. A partir de estos hallazgos, se diseñó una estrategia de cuatro etapas enfocada en la gestión del talento desde la incorporación del colaborador a la empresa. Por lo tanto, se concluye que elaborar una Estrategia de Gestión del Talento Humano ayudará a mejorar el desempeño de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C.

2.1.2.2. Variable 2: Clima laboral

Medina y Heredia (2023) en su artículo titulado *“Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria”*, tuvo como objetivo determinar a través de una base de datos el nivel del clima laboral del personal de salud de las instituciones públicas en la Latinoamérica, generado a través de las publicaciones científicas del año 2019 hasta el 2022. La metodología utilizada fue la investigación descriptiva. Los resultados de este artículo indican que, en Latinoamérica, los profesionales de la salud perciben un clima laboral inadecuado en ocho estudios (tres de México, dos de Perú, dos de Ecuador y uno de Brasil). En contraste, las cuatro investigaciones restantes (uno

de Brasil, uno de Colombia, uno de Venezuela y uno de Chile) reportan un clima laboral óptimo. Los factores que influyen negativamente en el clima laboral del personal de salud como servidores públicos son, en primer lugar, la remuneración, decisiones inadecuadas, falta de liderazgo, y la carencia de reconocimiento y logros destacados.

Vergaray, at al. (2021) en su artículo titulado “Gestión administrativa y clima laboral en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021”, donde plantean como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Áncash, Perú 2021. Se aplicó una investigación descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal simple, la muestra estudiada fue de 96 colaboradores. Se obtuvo como resultados, que el 40% de los investigados opinan que existe una regular gestión administrativa, el 10% de los investigados opinan que existe una excelente planeación, el 6% de los investigados opinan que existe una excelente organización, el 8% de los investigados opinan que existe una excelente dirección, el 5% de los investigados opinan que existe un excelente control, el 13% de los investigados opinan que existe un excelente desempeño laboral, el 11% de los investigados opinan que existe un excelente conocimiento de los puestos, el 5% de los investigados opinan que existe excelentes habilidades para relacionarse, el 15% de los investigados opinan que existe excelente flexibilidad y adaptabilidad, por lo que se infiere que existe relación directamente proporcional positiva considerable entre la gestión administrativa y el clima laboral de los colaboradores, entendiéndose que cuando el nivel de gestión se incrementa a la par con ello se incrementa el clima laboral de los colaboradores, por lo tanto, la presencia de estas dos variables, permiten que la municipalidad logre sus objetivos propuestos.

2.1.3. Antecedentes Locales

2.1.3.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Paquirri (2020) en su tesis titulada *"Modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del hospital regional de Pucallpa-Ucayali,2020"*, con el objetivo de Determinar qué relación existe entre modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020. La investigación fue con una metodología de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental. El resultado Rho=0.213 y el p-valor= 0.002 indican una correlación positiva baja y altamente, por lo tanto, se concluyó que Existe relación directa y significativa entre modernización de la gestión y gestión del talento humano en los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020 significativa.

2.1.3.2. Variable 2: Clima laboral

Maldonado (2021) en su tesis titulada "*Desarrollo del clima laboral en la micro y pequeña empresa del sector comercio: Caso Panadería y pastelería "La Moderna", Callería, 2019*", donde estableció como objetivo general describir el desarrollo del clima laboral en la micro y pequeña empresa del sector comercio: caso Panadería y Pastelería La Moderna del distrito de Callería, Pucallpa, 2019. Se empleo una metodología cuantitativa, transversal y descriptiva. Concluyendo que los trabajadores se mantienen en un ambiente grato que favorece el buen desempeño, gracias a que la gerencia ha logrado identificar y atender los aspectos que son atributos de valor de los trabajadores y como resultado tiene un efecto positivo en sus clientes y posición de la empresa en el mercado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de la Variable 1: Gestión del talento humano

Según Zayas (2020), la gestión del talento humano es un conjunto de prácticas y estrategias organizacionales enfocadas en atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos empresariales, por lo que abarca todas las actividades relacionadas con el ciclo de vida del empleado, desde el reclutamiento y la selección, hasta la capacitación, evaluación del desempeño, y la planificación de carreras.

Por su lado, García y Pacheco (2023), exponen que, la gestión del talento humano es el proceso sistemático y estratégico de identificar, contratar, formar, evaluar, y mantener a los individuos dentro de una organización, asegurando que sus habilidades y competencias estén alineadas con las necesidades y objetivos de la empresa; dado que su propósito es maximizar el potencial humano, promover el crecimiento profesional y personal, y mejorar la eficiencia organizacional a través de una adecuada administración de recursos humanos.

Mientras que, Alarcón Y Hernández (2024), mencionan que la gestión del talento humano es la administración integral de recursos humanos en una organización. Incluye crear un ambiente de trabajo positivo, desarrollar políticas que fomenten la productividad y satisfacción laboral, planificar la fuerza laboral, desarrollar capacidades, implementar sistemas de recompensa y gestionar el rendimiento, asegurando un capital humano competente y motivado.

Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección

Vázquez et al. (2022), indican que el reclutamiento y selección es el proceso mediante el cual una organización identifica y elige candidatos calificados para puestos vacantes. Asimismo, el reclutamiento atrae postulantes mediante diversas estrategias, mientras que la selección evalúa y compara competencias, habilidades y experiencias para elegir a los más adecuados para el puesto y la cultura organizacional.

Por su parte, Salinas y Malpartida (2020), señalan que el reclutamiento y selección son actividades para contratar al personal adecuado. Por ello, mencionan que el reclutamiento genera un flujo de candidatos mediante anuncios, ferias laborales y redes profesionales. Mientras que la selección evalúa a los candidatos mediante entrevistas, pruebas psicométricas y otros métodos, para elegir al que mejor se ajuste a los requisitos del puesto y los valores de la empresa.

Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación

Ferrando y Callohuanca (2020), sostienen que el desarrollo y capacitación son prácticas organizacionales para mejorar habilidades y competencias de los empleados. Argumentando ante ello, que la capacitación se centra en formación técnica para tareas actuales, mientras que el desarrollo se enfoca en el crecimiento a largo plazo, preparando a los empleados para futuras responsabilidades y oportunidades de carrera dentro de la organización.

Pérez y Alfonso (2023), explican que el desarrollo y capacitación son esfuerzos planificados de una organización para mejorar el desempeño y crecimiento profesional de los empleados. Destacando que, la capacitación instruye sobre habilidades específicas para roles actuales, mientras que el

desarrollo cultiva competencias amplias para preparar a los empleados para roles futuros, liderazgo y mayores responsabilidades dentro de la empresa

Dimensión 1.3: Retención del talento

Nolazco y Rodríguez (2020), expusieron que la retención del talento implica estrategias para mantener a los empleados valiosos y evitar su rotación. Esto incluye ofrecer un entorno de trabajo positivo, oportunidades de desarrollo, compensaciones competitivas y un buen balance entre trabajo y vida personal, con el objetivo de fomentar la lealtad y el compromiso hacia la empresa.

Huaraca et al. (2023), mencionan que la retención del talento se refiere a políticas diseñadas para motivar a los empleados a quedarse a largo plazo, incluyéndose de este modo, el reconocimiento de logros, fomentación del sentido de pertenencia, ofrecimiento de planes de carrera claros y el desarrollo de un clima laboral que promueva la satisfacción y el bienestar, con el objetivo de reducir la tasa de abandono voluntario.

2.2.2. Bases teóricas de la Variable 2: Clima laboral

Según Moreno, Pineda y Pineda (2020), el clima laboral es el conjunto de percepciones y actitudes que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales, las condiciones físicas, las políticas y procedimientos de la empresa, y el estilo de liderazgo. Asimismo, resaltan que, un clima laboral positivo se asocia con mayor satisfacción, motivación y productividad, mientras que un clima negativo puede llevar a conflictos, estrés y baja eficiencia.

Cortez (2023), explica que el clima laboral se refiere a la calidad del ambiente interno de una organización, caracterizado por factores como la comunicación, el reconocimiento, el apoyo, la cooperación y el respeto entre los miembros del equipo, por lo que influye directamente en el bienestar y el desempeño de los empleados, y es moldeado por la cultura organizacional, el estilo de gestión y las políticas laborales.

Ríos et al.(2023), señalan que el clima laboral es la percepción colectiva de los empleados sobre las características y el ambiente de trabajo de una organización, que incluye aspectos como la carga de trabajo, la claridad de las funciones, las oportunidades de desarrollo, y el equilibrio entre vida laboral y personal.

Dimensión 2.1: Ambiente organizacional

Daza, Beltrán y Silva (2021), indican que el ambiente organizacional comprende las condiciones e influencias internas y externas que afectan el funcionamiento de una organización. Incluye la cultura corporativa, políticas, clima laboral, relaciones interpersonales y estilo de liderazgo. Además, señalan que un ambiente positivo fomenta la colaboración y la productividad, mientras que uno negativo puede limitar el crecimiento y la efectividad organizacional.

Pinzón, Muñoz y Pérez (2022), exponen que el ambiente organizacional abarca los aspectos físicos, sociales y psicológicos que influyen en el comportamiento y bienestar de los empleados. Este ambiente se ve afectado por la infraestructura, el diseño del espacio, la comunicación interna, el apoyo recibido y la dinámica de poder.

Dimensión 2.2: Relaciones interpersonales

Huancco et al. (2021), señalan que, las relaciones interpersonales son las interacciones y conexiones que se establecen entre dos o más personas en un contexto social, laboral o familiar. Estas relaciones se basan en la comunicación, el entendimiento mutuo, la confianza y el respeto, y pueden influir significativamente en el bienestar emocional, la colaboración y la productividad de los individuos involucrados.

Castro et al. (2021), mencionan que, las relaciones interpersonales abarcan los vínculos y contactos que una persona establece en diversos ámbitos, tanto personal como profesional, por lo que implica compartir sentimientos, ideas y experiencias, y se basan en la empatía, la escucha activa y el apoyo mutuo. Además, mantener relaciones saludables es crucial para el desarrollo social y el bienestar emocional, promoviendo una convivencia armoniosa y efectiva colaboración en equipo.

Dimensión 2.3: Condiciones de trabajo

Según Sepúlveda, Valenzuela y Rodríguez (2020), las condiciones de trabajo comprenden el conjunto de factores y circunstancias en los que los empleados desempeñan sus tareas. Incluyen el ambiente físico, como la iluminación y ventilación, además de las herramientas y equipos disponibles, la carga laboral, los horarios y la remuneración. Por tanto, unas condiciones laborales adecuadas son cruciales para asegurar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como para fomentar su motivación y productividad.

Para Luengo, Paravic y Burgos (2022), las condiciones de trabajo son los elementos y características del entorno laboral que influyen en la experiencia y desempeño de los empleados en una organización. Estas abarcan desde la

infraestructura y el diseño del espacio, hasta las políticas de salud y seguridad, el clima laboral, los beneficios y oportunidades de desarrollo profesional. Así, mantener condiciones óptimas es esencial para la satisfacción y retención del talento humano.

2.3. Definiciones conceptuales

Ambiente Físico: “Condiciones materiales del lugar de trabajo, como la iluminación, ventilación, ergonomía y seguridad, que afectan el confort y la salud de los empleados” (Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015, p.12).

Beneficios: “Conjunto de ventajas y servicios adicionales proporcionados a los empleados, como seguros, vacaciones y planes de pensiones, que complementan el salario y contribuyen al bienestar general” (Benjumea, Villa y Valencia, 2016, p.23).

Compañeros de Trabajo: “Personas con las que se colabora y se interactúa en el entorno laboral, cuyo comportamiento y actitud pueden influir en el clima laboral y en la dinámica del equipo” (Littlewood y Rojas, 2017, p.9).

Comunicación Interna: “Flujo de información entre los miembros de una organización, que incluye anuncios, directrices y es esencial para la coordinación, la eficiencia y la cultura organizacional” (Cuenca y Verazzi, 2019, p.53).

Conflictos: “Desacuerdos o enfrentamientos entre individuos o grupos en una organización, que pueden surgir por diferencias de opiniones, intereses o valores, y que requieren resolución efectiva para mantener un ambiente laboral armonioso” (Melé, 2016, p.134).

Diversidad: “Variedad de características y antecedentes en un grupo, como raza, género, edad y cultura. Fomenta una perspectiva amplia y enriquecedora en el entorno laboral, impulsando la creatividad y la innovación” (Ostrom, 2015, p.45).

Equilibrio Trabajo-Vida: “Capacidad de los empleados para gestionar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y personales, logrando un estado de bienestar que previene el agotamiento y mejora la calidad de vida” (Ramírez y Riaño, 2022, p.56).

Flexibilidad: “Capacidad de ajustar horarios, lugar de trabajo o condiciones laborales para adaptarse a las necesidades y circunstancias de los empleados, promoviendo un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal” (Chehaibar, 2020, p.87).

Herramientas de Trabajo: “Instrumentos y equipos utilizados por los empleados para desempeñar sus funciones laborales de manera efectiva, como software, maquinaria y dispositivos técnicos” (Diez, Sáenz y Martínez, 2019, p.72).

Horarios Laborales: “Distribución y duración del tiempo que los empleados deben dedicar a sus tareas durante el día o la semana, que puede incluir horarios fijos o flexibles según las políticas de la empresa” (Peña y Giachi, 2021, p.169).

Inclusión: “Práctica de garantizar que todos los individuos, independientemente de sus diferencias, se sientan valorados y tengan igualdad de oportunidades para participar y contribuir en el entorno laboral” (Infantes y Guillén, 2015, p.39).

Motivación: “Factores internos o externos que impulsan a los empleados a esforzarse y alcanzar objetivos, influyendo en su rendimiento y compromiso con la organización” (Dolores, Salazar y Valdivia, 2023, p.21).

Oportunidades de Desarrollo: “Posibilidades brindadas por la organización para el crecimiento profesional y personal de los empleados, incluyendo promociones, formación y mentoría, que facilitan el avance en sus carreras” (Galaz, Contreras y Acosta, 2017, p.511).

Políticas de Incentivos: “Estrategias diseñadas para recompensar y motivar a los empleados mediante premios, bonificaciones u otros beneficios, con el fin de mejorar el desempeño y fomentar la lealtad” (Rentería, 2023, p.54).

Programas de Capacitación: “Iniciativas diseñadas para mejorar habilidades y conocimientos de los empleados a través de cursos, talleres y formación continua, con el objetivo de optimizar su desempeño y preparación profesional” (Gonzales y Cereceda, 2020, p.545).

Recursos: “Elementos necesarios para realizar el trabajo, que incluyen dinero, materiales, equipos y personal, y que son gestionados para maximizar la eficiencia y lograr los objetivos organizacionales” (Armijos y Bermúdez, 2019, p.165).

Rotación del Personal: “Tasa a la que los empleados dejan y son reemplazados en una organización. Puede reflejar la estabilidad del equipo y la efectividad de las estrategias de retención y satisfacción laboral” (Zaballa, et al., 2021, p.37).

Satisfacción Laboral: “Grado de contento y bienestar que experimentan los empleados con respecto a su trabajo, que afecta su motivación, compromiso y desempeño en la organización” (Romero y Rosado, 2019, p.45).

Subordinados: “Empleados que trabajan bajo la supervisión y dirección de los superiores, a quienes deben reportar y cumplir con las tareas y objetivos establecidos por la jerarquía organizacional” (Araujo, 2016, p.67).

Superiores: “Personas en posiciones de liderazgo o gestión dentro de una organización que supervisan y dirigen a los empleados, tomando decisiones y proporcionando orientación y apoyo” (Dueñas y Cabrera, 2016, p.246).

Trabajo en Equipo: “Colaboración de un grupo de personas para alcanzar objetivos comunes, compartiendo responsabilidades, habilidades y recursos, lo que optimiza la eficiencia y fortalece el sentido de unidad” (Asencio, 2018, p.78).

2.4. Bases o Fundamentos filosóficos del tema de investigación

2.4.1. Fundamentos filosóficos de la variable Gestión del talento humano

La filosofía de la gestión del talento humano encuentra un precedente en el ámbito organizacional. Mori y Bardales (2020) desde una perspectiva filosófica explica la gestión del talento humano está basada en un enfoque humanista influenciado por las ideas de filósofos como Abraham Maslow y Carl Rogers, quienes pone al individuo en el centro de la organización. Esta perspectiva sostiene que las personas no deben ser vistas solo como recursos o instrumentos para lograr objetivos organizacionales, sino como seres humanos con necesidades, aspiraciones y potencialidades. La gestión del talento humano, desde esta perspectiva, se orienta a crear un ambiente en el que los empleados

puedan alcanzar su máximo potencial, desarrollarse plenamente y encontrar satisfacción en su trabajo

Asimismo, Ramírez, et al. (2019) desde un enfoque filosófico sustenta que el enfoque del capital humano, desarrollado por economistas como Gary Becker, considera que las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados representan una forma valiosa de capital. Desde esta perspectiva filosófica, la inversión en formación y desarrollo de las personas es vista como una inversión estratégica para mejorar el rendimiento y la competitividad organizacional. La gestión del talento humano, bajo este enfoque, se enfoca en la adquisición, desarrollo y retención de talento como un activo crucial para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

De manera que, estos fundamentos filosóficos proporcionan una base sólida para la práctica de la gestión del talento humano, destacando la importancia de considerar a las personas como el núcleo de la organización y de adoptar enfoques que promuevan su desarrollo, equidad y motivación.

2.4.2. Fundamentos filosóficos de la variable Clima laboral

La filosofía del clima laboral encuentra un precedente en el ámbito organizacional que se puede analizar desde diferentes fundamentos filosóficos. Estas perspectivas no solo enriquecen nuestra comprensión del clima laboral, sino que también proporcionan herramientas para su mejora y gestión efectiva.

Desde el existencialismo, Camacho (2022) argumenta la importancia de la experiencia individual y la búsqueda de autenticidad en el trabajo. Un clima laboral que fomenta la autoexpresión permite a los empleados sentirse valorados y reconocidos, lo que a su vez incrementa su compromiso y satisfacción. En este

sentido, la libertad de elección y la responsabilidad personal son pilares que contribuyen a un ambiente laboral positivo.

Irrazabal y Bravo (2020) mencionan que el humanismo aporta otra dimensión al considerar el valor intrínseco de cada individuo. Este enfoque resalta que un buen clima laboral debe estar basado en el respeto mutuo y la colaboración. Al crear un entorno donde los empleados se sientan valorados, se potencia su desarrollo personal y profesional, promoviendo un sentido de pertenencia que es esencial para el bienestar general del equipo.

Finalmente Bordas (2016) sostiene la teoría del contrato social, argumentando que esta teoría juega un papel relevante. Esta teoría propone que existe un acuerdo implícito entre empleadores y empleados, donde cada parte tiene expectativas y responsabilidades. Un clima laboral saludable se fundamenta en la confianza y el respeto, estableciendo un vínculo que fortalece la lealtad y el compromiso hacia la organización.

Estos fundamentos filosóficos del clima laboral ofrecen un marco filosófico diverso para entender su complejidad al integrar estos enfoques, las organizaciones pueden cultivar un ambiente que no solo favorezca el bienestar de los empleados, sino que también impulse el éxito colectivo.

2.5. Bases epistémicas

2.5.1. Bases epistémicas de la variable 1: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se sustenta en diversas bases epistémicas que permiten entender y optimizar las relaciones laborales y el desarrollo organizacional. Estas bases abarcan enfoques teóricos, metodológicos y prácticos que contribuyen a la creación de ambientes de trabajo efectivos y al

crecimiento del capital humano. Dailey (2012) afirma que las teorías del comportamiento organizacional son fundamentales para la gestión del talento humano, dado que estas están enfocadas en el estudio de cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones, estas teorías destacan la importancia de la motivación, la comunicación y el liderazgo. Además, autores como Maslow y Herzberg han desarrollado modelos que explican la satisfacción laboral y las necesidades humanas, orientando así estrategias para mejorar el compromiso y el rendimiento de los empleados.

Desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades, Alves (2023) menciona que, el talento humano se considera un recurso estratégico clave para las organizaciones. Esta teoría sostiene que las competencias y habilidades de los empleados son fundamentales para lograr ventajas competitivas sostenibles. La gestión del talento humano, por lo tanto, debe centrarse en identificar, desarrollar y retener estos recursos humanos valiosos.

Faga (2017) menciona que el aprendizaje organizacional es otro pilar epistémico crucial. Esta teoría sostiene que las organizaciones deben adaptarse y aprender continuamente para sobrevivir y prosperar en un entorno dinámico. La gestión del talento humano debe, por lo tanto, fomentar un ambiente que promueva el aprendizaje, la innovación y la mejora continua, facilitando el desarrollo de habilidades y competencias.

Estas bases epistémicas de la gestión del talento humano abarcan una amplia gama de teorías y enfoques que enriquecen su práctica. Al integrar estos conocimientos, las organizaciones pueden crear estrategias más efectivas para atraer, desarrollar y retener talento, contribuyendo así a su éxito a largo plazo.

2.5.2. Bases epistémicas de la variable 2: Clima laboral

Las bases epistémicas del clima laboral se fundamentan en diversas disciplinas y enfoques teóricos que permiten comprender cómo se construye y se vive el ambiente de trabajo en una organización. Estas bases son esenciales para diagnosticar y mejorar el clima laboral, impactando directamente en la satisfacción y productividad de los empleados.

Giraudier (2018) menciona que la sociología del trabajo ofrece una perspectiva valiosa sobre el clima laboral al centrarse en las interacciones sociales y la estructura organizativa. Este enfoque examina cómo las relaciones entre los empleados, así como la jerarquía y la cultura organizacional, influyen en las percepciones del clima laboral. La cohesión social y el sentido de pertenencia son aspectos clave que se derivan de este estudio.

Por otro lado, Bordas (2016) argumenta que los enfoques de desarrollo organizacional abogan por la mejora continua del clima laboral a través de la intervención y el cambio. Estos enfoques enfatizan la importancia de la capacitación, el desarrollo de liderazgo y la participación de los empleados en el proceso de cambio, promoviendo así un ambiente que favorezca el crecimiento personal y profesional.

De tal manera que, las bases epistémicas del clima laboral abarcan una variedad de disciplinas que, al integrarse, ofrecen una comprensión profunda de cómo se forma y se transforma el ambiente de trabajo. Al aplicar estos conocimientos, las organizaciones pueden desarrollar estrategias efectivas para mejorar el clima laboral, promoviendo así el bienestar y el rendimiento de sus empleados.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Para Hadi et al. (2023), “los estudios de tipo aplicado buscan resolver problemas específicos y prácticos mediante la aplicación de teorías o métodos. Su objetivo es generar conocimientos directamente útiles para la toma de decisiones o la mejora de situaciones concretas en contextos reales”. Considerando lo planteado por el autor, este estudio se clasifica como aplicado, ya que no se enfocó en desarrollar nuevas teorías ni introducir conceptos inéditos, sino que su objetivo fue abordar un problema mediante la aplicación de conocimientos ya validados.

En relación con el enfoque de investigación seleccionado para este estudio, Bernardino y Valenzuela (2022) sustentan que el método hipotético deductivo “se basan en la formulación de hipótesis y su posterior prueba mediante deducción lógica y experimentación. Este enfoque busca validar o refutar teorías a través de la observación y análisis sistemático de datos”. Por esta razón, el estudio actual siguió el método hipotético-deductivo, formulando hipótesis como respuestas tentativas a las preguntas planteadas.

Por su parte, Paragua et al. (2022) mencionan que, “los estudios de nivel correlacional analizan la relación entre dos o más variables sin manipularlas. Su objetivo es identificar y medir el grado y la dirección de las asociaciones entre variables, proporcionando información sobre posibles conexiones y patrones” (p.59). Tomando en consideración dicho concepto, el presente estudio se desarrolló bajo un nivel correlacional, debido a que buscó corroborar la existencia de una relación entre variables y dimensiones en torno a la gestión del talento

humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

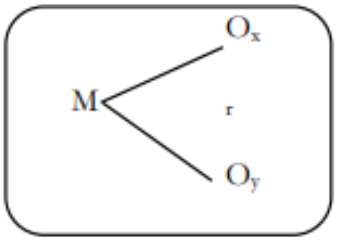
Conforme a lo planteado por Ríos (2017) “Los estudios de diseño no experimental observan y analizan variables sin manipularlas, porque se centran en describir o explorar fenómenos tal como ocurren naturalmente, permitiendo identificar relaciones o patrones sin intervenir en el entorno o en las condiciones de estudio” (p.85).

Asimismo, Ríos (2017), plantea que “los estudios de corte transversal examinan variables y relaciones en un único punto temporal” (p.85).

En esta investigación se empleó un diseño no experimental de corte transversal, dado que las variables no fueron manipuladas; en cambio, se observaron y analizaron en un punto específico en el tiempo.

Figura 1

Esquema de los estudios correlacionales.



Donde:

M: muestra

O_1: Observación de la variable Gestión del talento humano

O_2: Observación de la variable Clima laboral

r: Correlación entre dichas variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Según Gómez (2014), “la población es el conjunto completo de individuos o elementos que cumplen con ciertos criterios y sobre los cuales se desea obtener información para investigar una variable o fenómeno específico. Representa el universo del análisis” (p. 87).

La población del presente estudio lo conformaron 56 trabajadores que se encontraron laborando durante el periodo agosto 2023 a marzo del 2024 en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali. (N=56)

3.3.2. Muestra

Gómez (2014), señala que “la muestra es un subconjunto representativo de la población total, seleccionado para participar en la investigación. Permite obtener datos y realizar análisis sin necesidad de incluir a todos los miembros de la población, facilitando la obtención de resultados” (p. 85).

Como la población total era manejable, se utilizó a toda la población como muestra para la investigación. (n=56)

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Romero et al. (2021), “el cuestionario es un instrumento que consiste en una serie de preguntas escritas relacionadas con la hipótesis y variables de investigación, cuyo objetivo es recolectar datos para confirmar dichas hipótesis” (p.174).

El estudio empleó un cuestionario como instrumento de recolección, compuesto por 36 preguntas cerradas y afirmativas. Las respuestas se

clasificaron en una escala ordinal similar a la de Likert, que va del 1 (nunca) al 5 (siempre).

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnica de recojo de datos

Para Medina et al. (2023), “la encuesta es una técnica de investigación que recoge información de muchas personas, permitiendo a los investigadores obtener datos sobre comportamientos, actitudes, opiniones y características demográficas de una población objetivo de manera versátil y accesible” (p. 23).

En este estudio, se empleó la encuesta como técnica, ya que permitió recopilar datos de manera organizada mediante la interacción con los empleados de la Gerencia de Desarrollo Social en el Gobierno Regional de Ucayali.

3.5.2. Procesamiento de datos

Los datos recogidos mediante la encuesta, se organizaron en tablas de MS Excel, clasificándolos por variables, dimensiones e indicadores. Luego, toda esa data se exportó al software SPSS versión 25 para su procesamiento y análisis estadístico respectivo. Además de los estadísticos descriptivos, se analizó la posible existencia de una relación entre las variables, para lo cual se calculó el coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman y el correspondiente p valor el cual se utilizó como estadístico de prueba para los contrastes hipótesis.

3.5.3. Presentación de datos

Los resultados obtenidos a partir del procesamiento de los datos, se presentaron en tablas de frecuencias, gráficos de barras, tablas cruzadas, baremos y tablas de correlación entre variables y dimensiones; todos estos

elementos de presentación fueron debidamente interpretados para su cabal comprensión.

3.6. Validez y confiabilidad

3.6.1. Validez

Romero et al. (2021), plantea que “la validez mide la capacidad de un instrumento para evaluar con precisión el atributo que pretende medir. En esencia, se refiere a la adecuación del instrumento para reflejar, describir o predecir el aspecto de interés para el evaluador” (p. 179).

En este estudio, se garantizó la validez del instrumento mediante la evaluación de expertos. Para ello, se solicitó un informe de tres especialistas con grado de doctor y de reconocida trayectoria académica para asegurar la idoneidad del instrumento.

3.6.2. Confiabilidad

Romero et al. (2021), señalan que: “la confiabilidad indica que una prueba o herramienta es digna de confianza, ya que, si se aplica bajo las mismas condiciones, los resultados serán consistentes y repetibles” (p.181).

En este estudio, se empleó el alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad, con el objetivo de validar o confirmar la consistencia del instrumento.

3.7. Principios éticos

Los principios éticos se han vuelto esenciales en la investigación, garantizando un trabajo responsable y conforme a las normas del campo disciplinar. Según Hirsch (2019), estos principios son:

Autonomía: Este principio respeta la capacidad de las personas para decidir sobre sus propios objetivos.

Beneficencia: Este principio busca beneficiar a los sujetos del estudio, priorizando su bienestar.

Justicia: Este principio asegura trato equitativo y respetuoso para todos los evaluados.

La búsqueda del bien: Este principio establece que los riesgos sean razonables en comparación con los beneficios, que la investigación esté bien planificada y que los investigadores sean competentes.

No maleficencia: Este principio previene daños evitables a los participantes, siguiendo principios éticos médicos.

Protección de las personas cuya autonomía está menoscabada o disminuida: Este principio protege a personas vulnerables o dependientes de daños o abusos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultado de la Investigación

4.1.1. Resultado de la evaluación de Instrumento

Se llevó a cabo una evaluación inicial sobre la fiabilidad de la lista de verificación utilizada en la investigación, enfocándose en su coherencia interna. Además, se realizó una encuesta a 56 trabajadores que se encontraron laborando durante el periodo agosto 2023 - marzo 2024 en la Gerencia de Desarrollo Social en el Gobierno Regional de Ucayali. Los datos de esta encuesta permitieron calcular el valor del coeficiente alfa de Cronbach (α) para evaluar la confiabilidad del cuestionario, con el propósito de establecer la coherencia entre sus elementos. Los resultados de este análisis se presentan en la tabla 1.

Tabla 2

Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,710	,715	36

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 2, se observa que el coeficiente alfa de Cronbach en nuestro estudio registró un valor de 0.710, indicando así que el instrumento utilizado es fiable, ya que ha superado el umbral mínimo de fiabilidad establecido (0.700). Por consiguiente, se deduce que la

repetición del uso de este instrumento producirá resultados coherentes o consistentes, lo que implica que el cuestionario evalúa de manera eficaz el aspecto que pretende medir.

4.1.2. Resultados de la aplicación del Instrumento

La información que se recopiló como resultado fue organizada y clasificada por medio de hojas de Ms Excel basándose en las variables, sus dimensiones e indicadores correspondientes. De manera complementaria, las respuestas que fueron obtenidas por medio de una escala ordinal, fueron codificadas partiendo desde nunca=1 hasta siempre=5.

Por otro lado, con respecto a la escala valorativa (baremo) de los resultados generales, esta fue medida en función de cada dimensión de cada variable, por lo que se consideró conveniente utilizar 3 categorías, las cuales comprendieron la denominación de malo, regular y bueno, siendo necesario la inclusión de dos percentiles específicos para cada dimensión. Siendo estas escalas de evaluación, también llamada baremos, mostradas en las tablas del 3 al 14.

Tabla 3

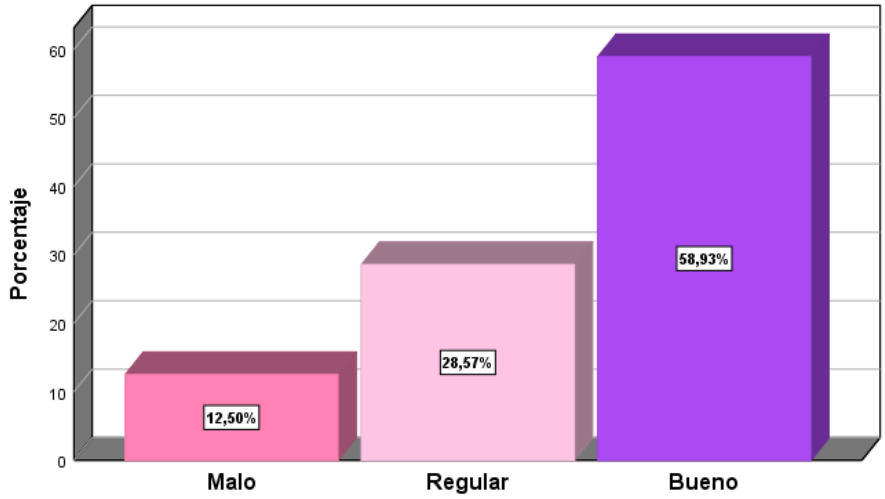
Escala de calificación (baremo) de la Variable 1: Gestión del talento humano

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[48-58]	Malo	7	12,5	12,5	12,5
[59-66]	Regular	16	28,6	28,6	41,1
[67-83]	Bueno	33	58,9	58,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 2

Gráfico de barras de la variable 1: Gestión del talento humano



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 3 se puede observar la interpretación de la escala de calificación de la variable gestión del talento humano, en este caso, se muestran las sumas de las respuestas a las preguntas agrupadas según la variable y su correspondiente dimensión. Al analizar los datos de los 33 encuestados, se puede observar que en relación con la primera variable, las dimensiones reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, y retención del talento guardan un alto nivel de porcentaje equivalente a 58,9% asegurando así que dichas dimensiones son muy necesarias y complementan a la variable gestión del talento humano, por otro lado tenemos a 16 encuestados con un 28,6% los cuales mencionan que las tres dimensiones se encuentran en un nivel regular. Esto señala una percepción moderada de la efectividad de estas dimensiones. Finalmente 7 encuestados con un porcentaje equivalente al 12,5%, porcentaje leve el cual se encuentran en un nivel de medición mala respecto a la primera variable gestión del talento humano.

Tabla 4

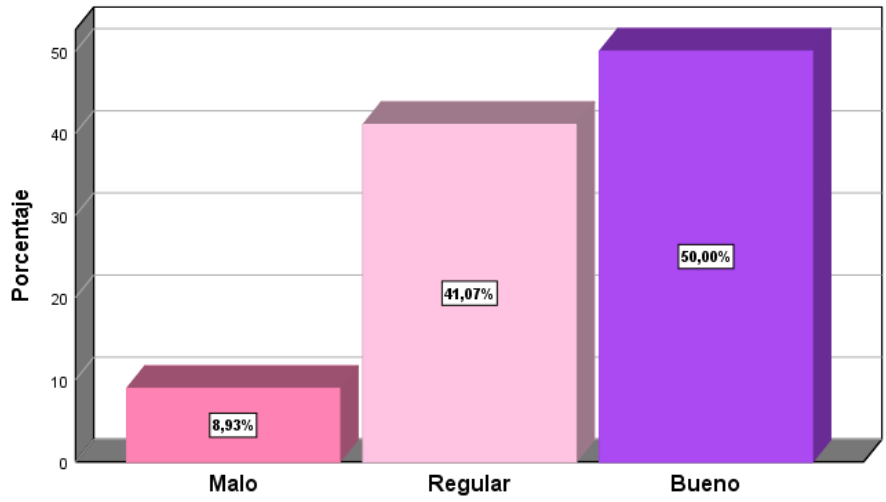
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[16-19]	Malo	5	8,9	8,9	8,9
[20-22]	Regular	23	41,1	41,1	50,0
[23-29]	Bueno	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 3

Gráfico de barras de la Dimensión 1.1: Reclutamiento y selección.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la primera dimensión reclutamiento y selección, en la tabla 4 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 5 encuestados representados por el 8,9%, afirmaron que la transparencia en el proceso de selección, la alineación de habilidades con el puesto y la diversidad e inclusión evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de

los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 23 encuestados representados por el 41,1%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una valoración regular. Mientras que, 28 encuestados, con un porcentaje más alto de los resultados representado por el 50% señalan que los indicadores mencionados los cuales componen la dimensión reclutamiento y selección, son valorados por ellos como bueno.

Tabla 5

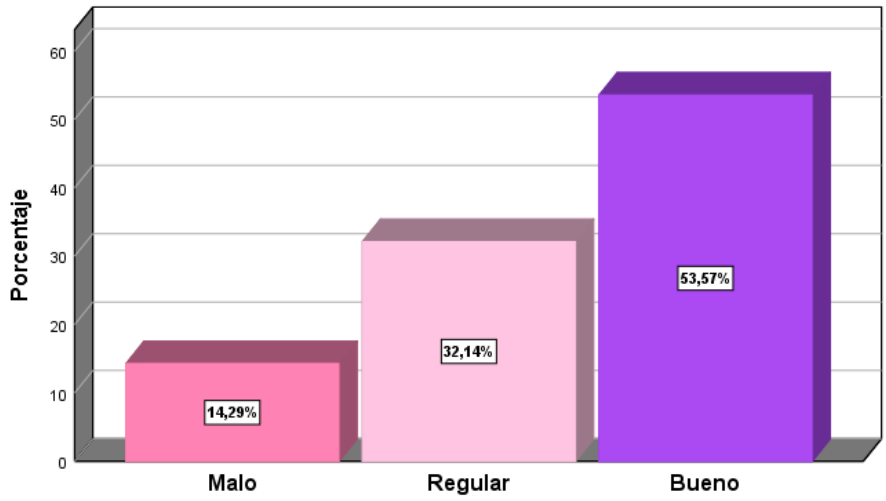
Escala de calificación (baremo) de la Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[14-19]	Malo	8	14,3	14,3	14,3
[20-22]	Regular	18	32,1	32,1	46,4
[23-28]	Bueno	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 4

Gráfico de barras de la Dimensión 1.2: Desarrollo y capacitación



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la segunda dimensión desarrollo y capacitación, en la tabla 5 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 30 encuestados representados por el 53,6%, afirmaron que la participación en programas de capacitación, el impacto de la capacitación y las oportunidades de desarrollo evidencian una valoración buena, es decir, que estos indicadores tienen una alta percepción por parte de los encuestados. Esta alta valoración sugiere que los participantes consideran que estos aspectos de desarrollo y capacitación son cruciales y bien gestionados dentro del contexto de la gestión del talento humano. Por otro lado, tenemos que a 18 encuestados representados por el 32,1%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados le atribuyen una valoración regular a la dimensión. Mientras que, 8 encuestados, representando un porcentaje del 14,3% señalan que los indicadores mencionados en la presente investigación los cuales están relacionados y componen la dimensión desarrollo y capacitación, son valorados por ellos como malo, dado que estos contribuyen de manera baja con la primera variable gestión del talento humano.

Tabla 6

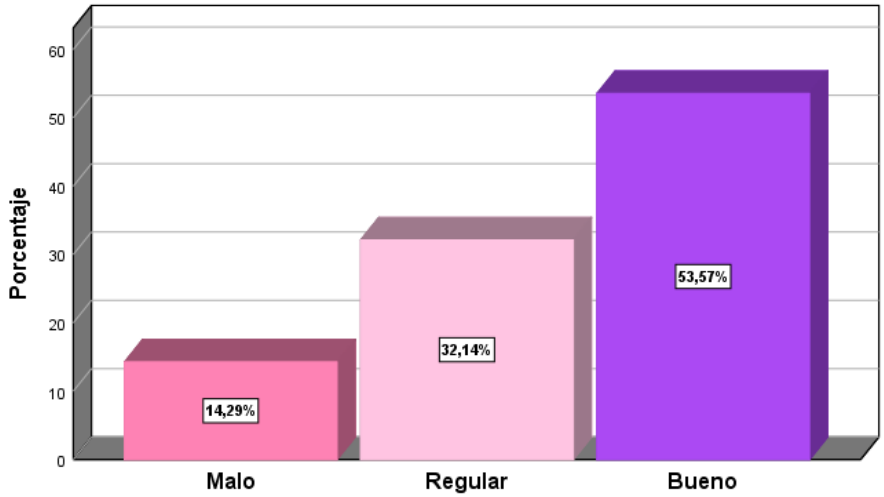
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 1.3: Retención del talento

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[13-18]	Malo	8	14,3	14,3	14,3
[19-22]	Regular	18	32,1	32,1	46,4
[23-28]	Bueno	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 5

Gráfico de barras de la Dimensión 1.3: Retención del talento



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la tercera dimensión retención del talento, en la tabla 6 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 8 encuestados representados por el 14,3%, afirmaron que la rotación del personal, la satisfacción laboral y las políticas de incentivos y beneficios evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 18 encuestados representados por el 32,1%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 30 encuestados, con un porcentaje del 53,6% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión retención del talento, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la primera variable gestión del talento humano.

Tabla 7

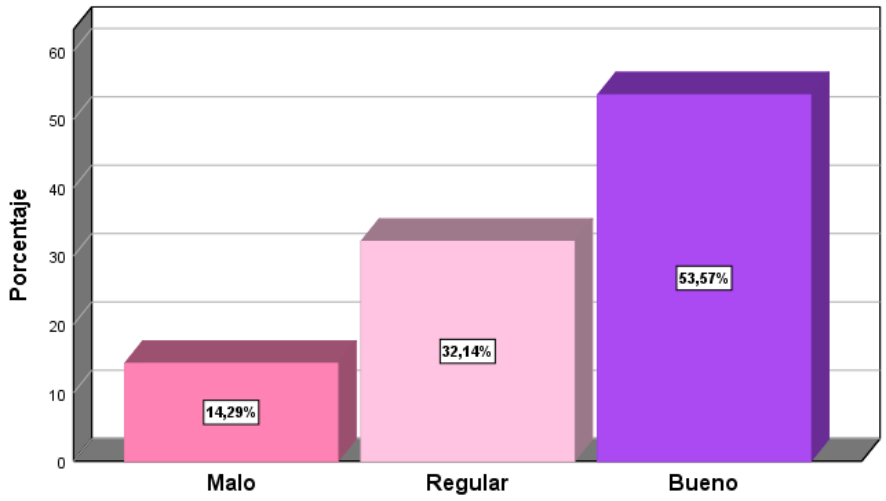
Escala de calificación (baremos) de la Variable 2: Clima laboral

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[50-60]	Malo	8	14,3	14,3	14,3
[61-67]	Regular	18	32,1	32,1	46,4
[68-77]	Bueno	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 6

Gráfico de barras de la Variable 2: Clima laboral



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 7 se puede observar la interpretación de la escala de calificación de la variable clima laboral, en la cual este caso nos muestra las sumas de las preguntas dependiendo a la variable y su dimensión correspondiente. Pudiendo observar que de los 30 encuestados con respecto a la segunda variable mencionan que las dimensiones ambiente organizacional,

relaciones interpersonales y condiciones de trabajo guardan un alto nivel de porcentaje equivalente a 53,6% asegurando así que dichas dimensiones son muy necesarias y complementan a la variable clima laboral, por otro lado tenemos a 18 encuestados con un 32,1% los cuales mencionan que las tres dimensiones se encuentran en un nivel regular, en cambio 8 encuestados con un porcentaje equivalente al 14,3%, mencionan que se encuentran en un nivel de medición mala para la variable clima laboral.

Tabla 8

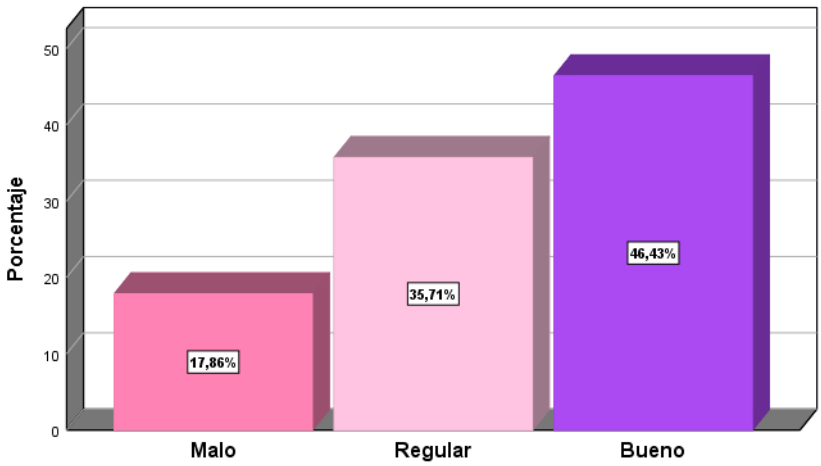
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 2.1: Ambiente organizacional

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[12-19]	Malo	10	17,9	17,9	17,9
[20-22]	Regular	20	35,7	35,7	53,6
[23-27]	Bueno	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 7

Gráfico de barras de la Dimensión 2.1: Ambiente organizacional



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la primera dimensión ambiente organizacional, en la tabla 8 se muestra la suma obtenida de la encuesta de los 56 trabajadores, se tiene que 26 encuestados representados por el 46,4%, afirmaron que la comunicación interna, la motivación y el equilibrio trabajo-vida evidencian una valoración buena, es decir, que estos indicadores tienen una alta percepción por parte de los encuestados, esto indica que estos indicadores tienen una alta percepción positiva por parte de los encuestados, sugiriendo que los trabajadores consideran que el ambiente organizacional está bien implementado y gestionado. Por otro lado, tenemos que a 20 encuestados representados por el 35,7%, porcentaje considerable de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 10 encuestados, demostrando con un porcentaje del 17,9% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión ambiente organizacional, son valorados por ellos como bajo, dado que estos contribuyen de manera mala y negativa con la segunda variable clima laboral.

Tabla 9

Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 2.2: Relaciones interpersonales

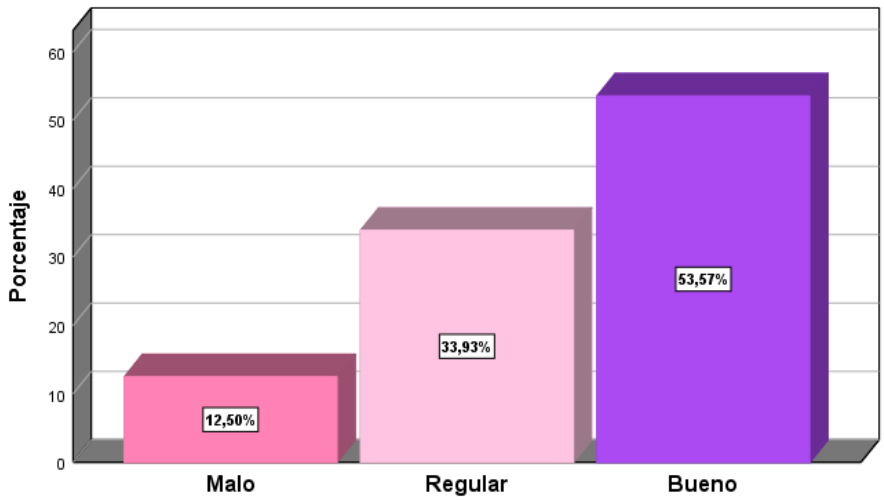
Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[17-19]	Malo	7	12,5	12,5	12,5
[20-22]	Regular	19	33,9	33,9	46,4

[23-27]	Bueno	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 8

Gráfico de barras de la Dimensión 2.2: Relaciones interpersonales



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la segunda dimensión relaciones interpersonales, en la tabla 89se muestra la suma obtenida de la encuesta, 7 encuestados representados por el 12,5%, afirmaron que la relación entre compañeros de trabajo, la relación entre superiores y subordinados y el trabajo en equipo y conflictos evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Esto indica que estos aspectos no están siendo manejados de manera eficiente generando disgusto entre los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 19 encuestados representados por el 33,9%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 30 encuestados, con un porcentaje del 53,6% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y

componen la dimensión relaciones interpersonales, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la segunda variable clima laboral.

Tabla 10

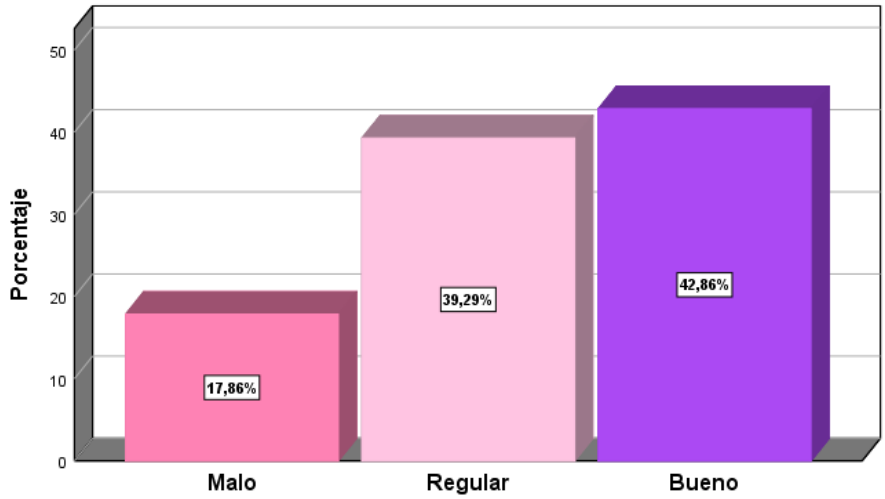
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 2.3: Condiciones de trabajo

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[15-19]	Malo	10	17,9	17,9	17,9
[20-23]	Regular	22	39,3	39,3	57,1
[24-27]	Bueno	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Figura 9

Gráfico de barras de la Dimensión 2.3: Condiciones de trabajo



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la tercera dimensión condiciones de trabajo, en la tabla 10 se tiene que 24 encuestados representados por el 42,9%, afirmaron que el ambiente físico, los recursos y herramientas de trabajo y los horarios laborales y flexibilidad

evidencian una valoración buena. Por otro lado, tenemos que a 22 encuestados representados por el 39,3%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 10 encuestados, con un porcentaje del 17,9% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión condiciones de trabajo, son valorados por ellos como malos.

Tabla 11

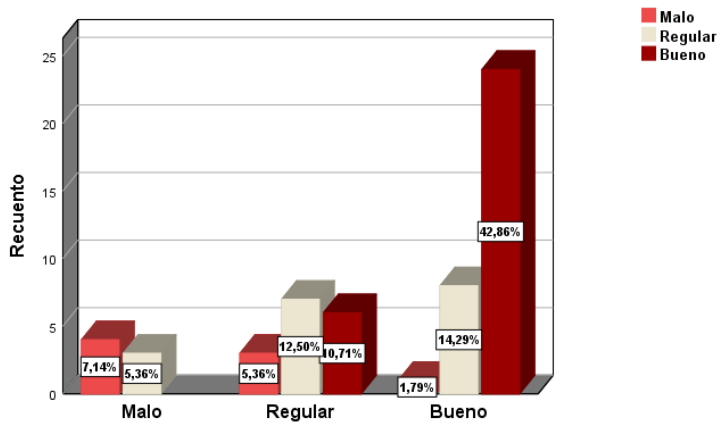
Tabla cruzada de la Variable 1: Gestión del talento humano y la Variable 2: Clima laboral.

		Clima laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión del talento humano	Malo	7,1%	5,4%	0,0%	12,5%
	Regular	5,4%	12,5%	10,7%	28,6%
	Bueno	1,8%	14,3%	42,9%	58,9%
Total		14,3%	32,1%	53,6%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 10

Gráfico de barras entre la Variable 1: Gestión del talento humano y la Variable 2: Clima laboral



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 11 y figura 10 nos muestran que el 32,1% de los encuestados señalaron que la primera variable gestión del talento humano y la segunda variable clima laboral se encuentran en un nivel regular, esto se debe a la falta de transparencia en los procesos de reclutamiento y selección que afectan la relación entre los compañeros de trabajo, así como las relaciones interpersonales y condiciones de trabajo deficientes. Este porcentaje refleja una percepción crítica sobre la forma en que se manejan las interacciones y los proceso colaborativos. El 53,6% expresan que la gestión del talento humano y la segunda variable clima laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel bueno, tal como lo expresa la tabla cruzada de ambas variables, donde se observa una tendencia favorable en la evaluación de estos aspectos. La buena calificación sugiere que, a pesar de las áreas que requieren mejoras, existe un reconocimiento del esfuerzo respecto al desarrollo y capacitaciones y la retención del talento, así mismo podemos observar que el 14,3% califican que la gestión del talento humano y el clima laboral se catalogan como perecientes a un nivel malo.

Tabla 12

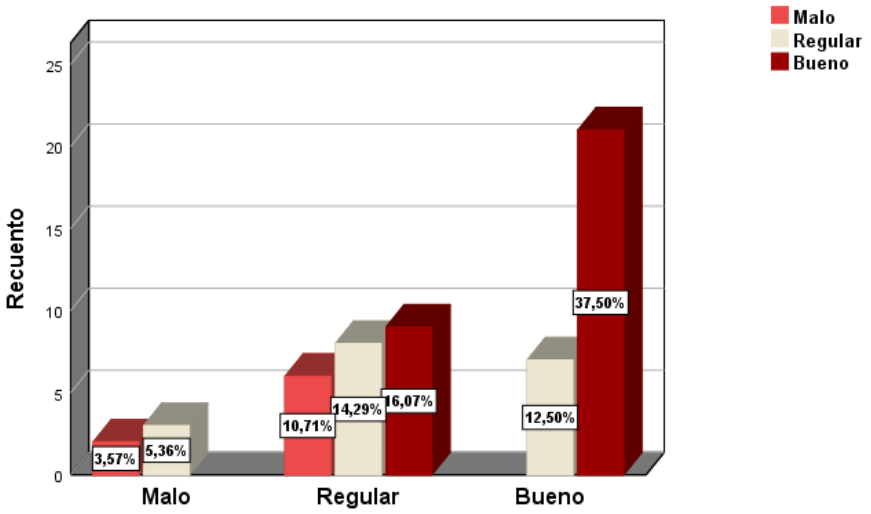
Tabla cruzada de la Dimensión 1: Reclutamiento y selección y la Variable 2: Clima laboral.

		Clima laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Reclutamiento y selección	Malo	3,6%	5,4%	0,0%	8,9%
	Regular	10,7%	14,3%	16,1%	41,1%
	Bueno	0,0%	12,5%	37,5%	50,0%
Total		14,3%	32,1%	53,6%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 11

Gráfico de barras entre la Dimensión 1: Reclutamiento y selección y la Variable 2: Clima laboral



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 11 nos muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada podemos observar que el 32,1% de los encuestados señalaron que la dimensión reclutamiento y selección y la variable clima laboral se encuentran en un nivel regular, ya que muchos trabajadores perciben una falta de transparencia en los procesos de selección debido que perciben irregularidades con la alineación de habilidades con el puesto de los rabajadores reclutados, lo que resulta en retrasos y prolongaciones en las tareas laborales afectando el clima organizacional. Por otro lado, tenemos al 53,6% quienes expresan que el reclutamiento y selección y el clima laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel bueno, así como lo expresa la tabla cruzada de la dimensión y la segunda variable, así mismo podemos observar que el 14,3% argumentan dicha dimensión con la variable 2, es decir que el reclutamiento y selección y el clima laboral se catalogan como perecientes a un nivel bajo.

Tabla 13

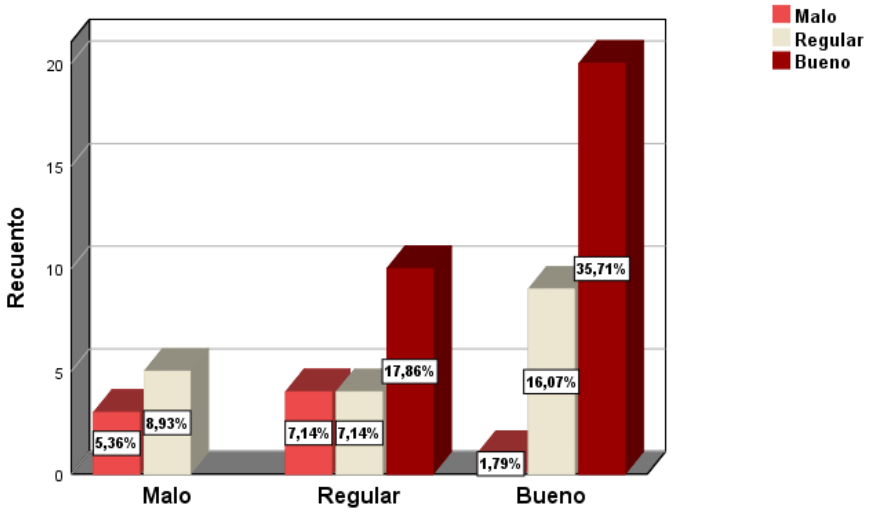
Tabla cruzada de la Dimensión 2: Desarrollo y capacitación y la Variable 2: Clima laboral.

		Clima laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo y capacitación	Malo	5,4%	8,9%	0,0%	14,3%
	Regular	7,1%	7,1%	17,9%	32,1%
	Bueno	1,8%	16,1%	35,7%	53,6%
Total		14,3%	32,1%	53,6%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 12

Gráfico de barras entre la Dimensión 2: Desarrollo y capacitación y la Variable 2: Clima laboral



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 12, el 32,1% de los 56 trabajadores señalaron que la dimensión desarrollo y capacitación y la variable clima laboral se encuentran en un nivel regular. Esto se debe a que perciben existe una falta de participación en programas de capacitación, poco impacto en el desarrollo y leves oportunidades de desarrollo que afectan al clima organizacional. En contraste, el

53,6% expresó que estas variables están en un nivel bueno, haciendo referencia a que el desarrollo y capacitación y el clima laboral se califican en un nivel bueno. Además, el 14,3% argumentó que esta dimensión junto con la variable clima laboral se catalogan en un nivel malo, destacando preocupaciones significativas en este aspecto.

Tabla 14

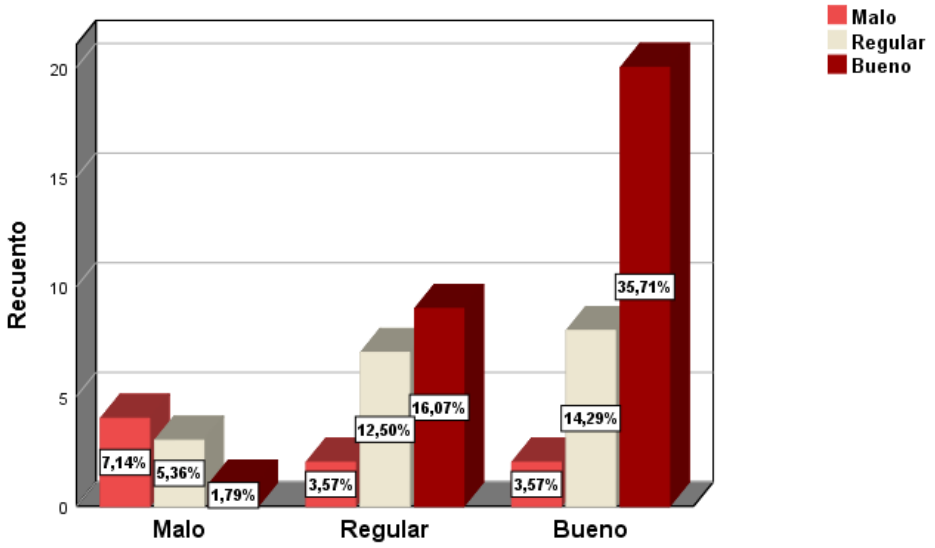
Tabla cruzada de la Dimensión 3: Retención del talento y la Variable 2: Clima laboral.

		Clima laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo y capacitación	Malo	7,1%	5,4%	1,8%	14,3%
	Regular	3,6%	12,5%	16,1%	32,1%
	Bueno	3,6%	14,3%	35,7%	53,6%
Total		14,3%	32,1%	53,6%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 13

Gráfico de barras entre la Dimensión 3: Retención del talento y la Variable 2: Clima laboral



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 13, el 32,1% de los encuestados indicaron que la dimensión retención del talento y la variable clima laboral se encuentran en un nivel regular. Los trabajadores perciben que la rotación del personal, la poca satisfacción laboral, y las bajas políticas de incentivos y beneficios afectan directamente al clima laboral, esta percepción regular indica una preocupación por la estabilidad y el bienestar en el entorno de trabajo, sugiriendo que si no se abordan estos problemas, podrían evolucionar hacia un malestar más generalizado. En contraste, el 53,6% opinó que estas variables están en un nivel bueno, reflejando una percepción más positiva. Además, el 14,3% consideró que la dimensión retención del talento y la variable clima laboral están en un nivel bajo o malo, indicando preocupaciones significativas en este aspecto.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Dado que, se tiene por objetivo determinar si existe o no relación significativa entre las variables, el tipo de análisis que le corresponde depende de la naturaleza de los datos disponibles, por lo cual se requiere analizar si la distribución probabilística de los datos recogidos es normal o tiene otra característica. Como punto de partida, se plantea como hipótesis nula aquella que afirma que los datos se encuentran agrupados siguiendo una distribución normal, determinándose además como significancia teórica a 0,05. En caso de que el p valor calculado sea inferior a 0,05 se podrá rechazar la normalidad de los datos y por lo tanto es posible inferir que se tiene una distribución totalmente distinta, la cual para el presente caso sería un no paramétrica.

. Los resultados de dicha prueba son mostrados en la tabla 15.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión del talento humano	,785	56	,000
Variable 2: Clima laboral	,789	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

Se puede observan en la tabla 15, que para comprobar la normalidad de los datos de las variables gestión del talento humano y clima laboral, se procesaron los datos recopilados, teniendo presente que se asumió que el valor de los grados de libertad sea igual a 56, el mismo que al ser mayor a 50, nos indicó que el estadístico adecuado para la prueba de normalidad sea el estadístico Kolmogorov-Smirnov, por medio del cual se obtuvo que el valor de significancia para la primera variable

es 0,000 y para la segunda variable es 0,000, ya que al ser menor que 0,05, permitió que se rechazara la hipótesis nula de normalidad y aceptar el hecho de que las variables estudiadas siguen una distribución no paramétrica.

Para el análisis de las posibles correlaciones entre las variables y/o dimensiones, resultó indispensable desarrollar el cálculo del coeficiente Rho Spearman (ρ) para poder establecer el nivel de correlación, para posteriormente, realizar la respectiva prueba de hipótesis. La escala con la cual se evaluará el nivel de correlación según el valor de ρ, se muestra en la tabla 16.

Tabla 16

Interpretación de los valores del coeficiente de Rho Spearman

Valor del coeficiente Rho (ρ) de Spearman	Nivel de correlación
-1	Negativa perfecta
-0.9 ≤ ρ ≤ -0.99	Negativa muy alta
-0.7 ≤ ρ ≤ -0.89	Negativa alta
-0.4 ≤ ρ ≤ -0.69	Negativa moderada
-0.2 ≤ ρ ≤ -0.39	Negativa baja
-0.01 ≤ ρ ≤ -0.19	Negativa muy baja
0	Nula
0.01 ≤ ρ ≤ 0.19	Positiva muy baja
0.2 ≤ ρ ≤ 0.39	Positiva baja
0.4 ≤ ρ ≤ 0.69	Positiva moderada
0.7 ≤ ρ ≤ 0.89	Positiva alta
0.9 ≤ ρ ≤ 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., 2014

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Contraste de la hipótesis general

H_o: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

Tabla 17

Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Variable 1: Gestión del talento humano y la Variable 2: Clima laboral.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,773
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,773	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

En la tabla 17, podemos observar el análisis del valor de p=0,000 siendo inferior a 0,05; lo que permite admitir como válida la hipótesis alterna (H1) y realizar el rechazo de la hipótesis nula (H0), mostrando de esa manera, según la tabla de interpretación de los valores del coeficiente de Rho de Spearman la existencia de una correlación considerada como significativa entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024. De igual manera, se realizó el debido calculó el coeficiente de Spearman, se alcanzó obtener un resultado de Rho=0,773; de esta manera determinamos que la correlación existente entre la variable 1, Gestión del talento humano y la variable 2, Clima laboral, es de manera positiva y alta.

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 1

H_o: No existe relación significativa entre el reclutamiento y selección y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

H_a: Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

Tabla 18

Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Dimensión 1: Reclutamiento y selección y la Variable 2: Clima laboral.

Correlaciones				
			Reclutamiento y selección	Clima laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000	,748
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,748	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

En la tabla 18, podemos observar el p valor =0,000 siendo inferior a 0,05; lo que permite realizar el rechazo de la hipótesis nula (H0), mostrando de esa manera, que la relación existente es significativa. Respecto del coeficiente de Rho de Spearman 0,748; este valor se encuentra en el rango que indica una correlación positiva y alta. En términos prácticos, esto sugiere que a medida que

mejoran los aspectos relacionados con el reclutamiento y la selección, también tiende a mejorar el clima laboral en la mencionada gerencia.

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 2

H_o: No existe relación significativa entre el desarrollo capacitación y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

H_a: Existe relación significativa entre el desarrollo y capacitación y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

Tabla 19

Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Dimensión 2: Desarrollo y capacitación y la Variable 2: Clima laboral.

Correlaciones				
			Desarrollo y capacitación	Clima laboral
Rho de Spearman	Desarrollo y capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,757
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,757	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

En la tabla 19, podemos observar que el p valor =0,000 es inferior a 0,05; lo que permite rechazar la hipótesis nula (H0), mostrando de esa manera la existencia relación significativa entre el Desarrollo y capacitación y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social en el Gobierno Regional de Ucayali

2024. De igual manera, se realizó el debido calculó el coeficiente de Spearman, obteniéndose Rho=0,757; por lo que la correlación entre la dimensión Desarrollo y capacitación y la variable 2, Clima laboral, es positiva y alta.

4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 3

H_o: No existe relación significativa entre la retención del talento y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

H_a: Existe relación significativa entre la retención del talento y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024.

Tabla 20

Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Dimensión 3: Retención del talento y la Variable 2: Clima laboral.

Correlaciones				
			Retención del talento	Clima laboral
Rho de Spearman	Desarrollo y capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,762
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,762	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

En la tabla 20, podemos observar que el p valor =0,000 es menor a 0,05; lo que permite rechazar la hipótesis nula (H0), mostrando de esa manera la existencia de una relación considerada como significativa entre la Retención del

talento y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024. De igual manera, se realizó el debido calculó el coeficiente de Spearman, se alcanzó obtener un resultado de Rho=0,762; de esta manera determinamos que la correlación entre la dimensión Retención del talento y la variable 2, Clima laboral, es positiva y alta.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Referente al objetivo general, siento este determinar qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024, se efectuó un análisis estadístico que arrojó como resultado en baremos que el 58,9% de trabajadores encuestados señalan que la gestión de talento humano desarrollada por el Gobierno Regional específicamente en esa gerencia se encuentra dentro de un nivel valorado como bueno; asimismo, se obtuvo un rho= 0,773 (correlación positiva alta) y valor p=0,000 (relación significativa) entre las variables gestión de talento humano y clima laboral. Un resultado vinculado lo obtuvo Jiménez (2023) en su artículo titulado "*Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú*", donde tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano en el sector público de Perú. Los resultados principales destacan que el tema más investigado se centra en los modelos de gestión del talento humano en las organizaciones. La sistematización coherente y holística de estos modelos genera niveles de éxito que mejoran la operatividad del talento humano en el sector público. Concluyendo que, la gestión del talento humano incluye elementos relacionados con el estilo particular de dirección, lo cual refleja una diversidad de modelos adoptados a partir de las políticas públicas. Por otro lado, Maldonado (2021) en su tesis titulada "*Desarrollo del clima laboral en la micro y pequeña empresa del sector comercio: Caso Panadería y pastelería "La Moderna", Callería, 2019*", donde estableció como objetivo general describir el desarrollo del clima laboral en la micro y pequeña empresa del sector comercio: caso Panadería y Pastelería La Moderna del distrito de Callería, Pucallpa, 2019. Concluye que, los trabajadores se mantienen en un ambiente grato que favorece

el buen desempeño, gracias a que la gerencia ha logrado identificar y atender los aspectos que son atributos de valor de los trabajadores y como resultado tiene un efecto positivo en sus clientes y posición de la empresa en el mercado

En lo que corresponde al objetivo específico 1, siento este determinar de qué manera el reclutamiento y selección se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024, se efectuó un análisis estadístico que arrojó como resultado en baremos que el 50% de trabajadores encuestados señalan que el proceso de reclutamiento y selección desarrollada por el Gobierno Regional específicamente en esa gerencia se encuentra dentro de un nivel valorado como bueno; asimismo, se obtuvo un rho= 0,748 (correlación positiva alta) y valor p=0,000 (relación significativa) entre la dimensión reclutamiento y selección y la variable clima laboral. Un resultado vinculado lo obtuvo Gaspar (2021) en su artículo titulado *"La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas"*, el cual tuvo como objetivo analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro el éxito empresarial. Concluyendo que, la gestión del talento humano es una función clave en la organización, responsable de administrar de manera efectiva los recursos humanos y sus habilidades. Al implementar una gestión del talento humano eficiente y de alta calidad, se fomenta un buen rendimiento laboral, se alcanzan los objetivos empresariales y se asegura el éxito de las organizaciones.

De acuerdo al objetivo específico 2, siento este determinar en qué forma el desarrollo y capacitación se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024, se efectuó un análisis estadístico que arrojó como resultado en baremos que el 53,6% de trabajadores encuestados señalan que el proceso de desarrollo y capacitación planeadas por

el Gobierno Regional específicamente en esa gerencia se encuentra dentro de un nivel valorado como bueno; asimismo, se obtuvo un rho= 0,757 (correlación positiva alta) y valor p=0,000 (relación significativa) entre la dimensión desarrollo y capacitación y la variable clima laboral. Un resultado vinculado lo obtuvo Checa y et al (2020) en su tesis titulada "*Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*", quien tuvo como objetivo elaborar una estrategia de gestión del talento humano que ayude a implementar, desarrollar y evolucionar habilidades, aptitudes y conocimiento que permitan solucionar el problema de investigación. Como resultado obtuvo una validez del alfa de Cronbach de 0,862. Los resultados en las tablas estadísticas revelaron una falta de oportunidades de crecimiento, capacitación y conocimiento de los planes estratégicos, además de una deficiente comunicación entre áreas. A partir de estos hallazgos, se diseñó una estrategia de cuatro etapas enfocada en la gestión del talento desde la incorporación del colaborador a la empresa. Por lo tanto, se concluye que elaborar una Estrategia de Gestión del Talento Humano ayudará a mejorar el desempeño de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C.

En cuanto al objetivo específico 3, siento este determinar cómo la retención del talento se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo social en el Gobierno Regional de Ucayali 2024, se efectuó un análisis estadístico que arrojó como resultado en baremos que el 53,6% de trabajadores encuestados señalan que las estrategias de retención del talento establecidas por el Gobierno Regional específicamente en esa gerencia se encuentra dentro de un nivel valorado como bueno; asimismo, se obtuvo un rho= 0,757 (correlación positiva alta) y valor p=0,000 (relación significativa) entre la dimensión retención del talento y la variable clima laboral. Un resultado vinculado lo obtuvo Ramos y Aguilar (2021) en su artículo titulado *"La gestión del talento*

humano para un rendimiento laboral efectivo", donde tuvo objetivo responder a la necesidad de identificar el efecto que tiene la gestión del talento humano sobre el rendimiento laboral de los colaboradores como de una estación de servicios. Concluyendo que, en la estación de servicios, es esencial revisar la gestión de recursos humanos en relación con los niveles de rendimiento laboral presentes en la organización. Los resultados demuestran que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo y positivo en el rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

- ***Primera.*** La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024. Esta conclusión expresa que, desde la percepción del personal encuestado, en el contexto específico analizado, la gestión del talento humano, analizados desde sus aspectos más relevantes tales como el reclutamiento de personal, sus posibilidades de desarrollo profesional, capacitación y, la retención del talento, en caso de ser bien gestionados contribuirán significativamente a que se forme un clima laboral agradable y adecuado para la institución.

- ***Segunda:*** El reclutamiento y selección se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024. Esta conclusión manifiesta que, el personal encuestado percibe que, en el contexto analizado, una adecuada gestión del reclutamiento y selección de personal, centrada en aspectos clave como la transparencia del proceso, la correspondencia entre las habilidades del candidato y las exigencias del puesto, así como la promoción de la diversidad e inclusión, puede tener un impacto positivo en la creación de un ambiente laboral favorable para la institución.

- ***Tercera:*** El desarrollo y capacitación se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024. Esta conclusión expresa que, el personal encuestado considera que, en el contexto analizado, una gestión adecuada del desarrollo y la capacitación, enfocada en aspectos clave como la participación en programas formativos, el impacto de estos programas y la

creación de oportunidades, puede influir de manera significativa en la creación de un ambiente laboral más satisfactorio, donde el personal se siente respaldado y con posibilidades de avanzar, lo que a su vez mejora la productividad y cohesión dentro de la institución.

- ***Cuarta:*** La retención del talento se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024. Esta conclusión menciona que, el personal encuestado percibe que, en el contexto analizado, una buena gestión de la retención del talento, enfocada en aspectos clave como la rotación de empleados, la satisfacción laboral y las políticas de incentivos y beneficios, puede desempeñar un papel crucial en la creación y promoción de un entorno de trabajo armónico y propicio para el desarrollo institucional.

SUGERENCIAS

- Primera, se recomienda realizar un nuevo estudio que incluya otras variables diferentes al talento humano que también tienen alguna conexión con el clima laboral, tales como el liderazgo o la cultura organizacional, de manera que se pueda analizar otros aspectos que también influyen en la percepción o desarrollo de un ambiente laboral. Asimismo, se recomienda, efectuar un análisis longitudinal que permita comparar y evaluar el impacto a largo plazo de las políticas de gestión del talento humano sobre el clima laboral, de modo que se puedan encontrar similitudes o diferencias a través del tiempo.

- Segunda, se recomienda desarrollar un análisis que permita investigar el impacto específico de diferentes métodos de reclutamiento y selección (internos vs. externos, digitales vs. tradicionales) sobre el clima laboral. Asimismo, como complemento, se recomienda ampliar las investigaciones hacia la inclusión y la participación de empleados dentro de estos métodos y cómo su presencia influye en la percepción de equidad y satisfacción.

- Tercera, se recomienda evaluar casos donde se demostró el impacto de la incorporación de tecnologías de aprendizaje (e-learning, plataformas interactivas) y personalizadas en el desarrollo del personal, de manera que se pueda explorar cómo la adaptación a las necesidades individuales del personal y el uso de la tecnología mejora la satisfacción y el rendimiento.

- Cuarta, se recomienda realizar un estudio documental sobre el papel de las políticas orientadas al bienestar emocional y salud mental, así como los incentivos no monetarios en la retención del talento. Así mismo, se recomienda efectuar de manera complementaria estudios segmentados por

generaciones (millennials, generación X, Z, etc.), para que de este modo se pueda identificar diferencias en las expectativas de retención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, C., & Hernández, V. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. Análisis Crítico: Human Talent Management Models. Critical Analysis. *Revista Científica Ecociencia, 11*(1), 1–17. https://doi.org/10.21855/ecociencia.111.847

Alves, O. (2023). *Comportamiento organizacional* (1ra ed.). España: Freitas Bastos Editorial. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=e-zIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=comportamiento+organizacional&ots=FAxBHb3jOQ&sig=CondpFvDBQjQsUmlKBpfMON2SIU#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional&f=true

Araujo, K. (2016). *El miedo a los subordinados una teoría de la autoridad.* (1ra ed.). Santiago de Chile: Chile. LOM ediciones. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=S-xwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Subordinados&ots=etHoLuPQom&sig=Lma9xLqYXIL2giyqlcGqYnkNpBw#v=onepage&q=Subordinados&f=true

Arbelaez, D., Villarrreal, J., & Carrillo, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala, 9*(1), 154-176. https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/1185

Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s2218362020190004001 63&script=sci_arttext

Asencio, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid: España. Editorial Elearning, SL. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Trabajo+en+Equipo&ots=4_6y1UKPCr&sig=OTdO9HeRH4yJnCtpCbRxMs50Ea8#v=onepage&q=Trabajo%20en%20Equipo&f=false

Benjumea, M., Villa, E. y Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literature. *Revista Cea*, 2(4). https://papers.ssrn.com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_Id=3519571

Bernardino, C. y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación.* (1ra ed.). Perú: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT). https://doi.org/10.56224/EdiUnat.4

Bordas, J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. *(1era Edición).* Madrid: Editorial Uned. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral+&ots=o-CBu0Fya1&sig=ZNYPrDnw8SIClksxlb5OQ_ZkKKg

Camacho, E. (2022). El coaching como herramienta en las competencias laborales: unca concepción amplia del buen clima laboral. *Revista Científica Gerens*, (10), 32-39. http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens/article/view/1863

Cantú, N., Pedraza, N., & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria, 16*(4), 11-20. https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011

Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Castro, M., Alvarado, M., Romero, M. y Mondragón, M. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(4), 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

Chehaibar, L. (2020). Flexibilidad curricular. Tensiones en tiempos de pandemia. Educación y pandemia. *Visión académica*, 1(1), 83-91. http://repositoriorscj.dyndns.org:8080/xmlui/bitstream/handle/PSCJ/178/Educaci%C3%B3n_pandemia.pdf?sequence=3#page=83

Contreras, V., Reynaldos, K., Cardona, L. C. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 31(1), 0-0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext

Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 14*(27). https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668

Cuenca, J., Verazzi, L. (2019). Guía fundamental de la comunicación interna. *(1era Edición).* Barcelona: España. Editorial UOC. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mxSzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Comunicaci%C3%B3n+Interna&ots=eQ3snIa4ed&sig=guo-whAlfQ_EguMdLXOAKD0gpy4#v=onepage&q=Comunicaci%C3%B3n%20Interna&f=true

Dailey, R. (2012). Comportamiento organizacional. *Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo Heriot-Watt University*, 50, 37-53. https://www.academia.edu/download/40681526/Libro_de_Comportamiento_capitulo_sobre_las_emociones_y_la_personalidad.pdf

Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 29*(1), 65-76. https://doi.org/10.18359/rfce.4233

Díez, E., Sáenz, M., & Martínez, C. (2019). Gestión de la diversidad cultural: recursos y herramientas del Trabajo Social. *Comunitania: Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, (18), 65-84. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7161160

Dolores, E., Salazar, J., Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo,* 13(26). https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

Dueñas, C., Cabrera, A. (2016). Desarrollar competencias en la educación superior con trabajo autónomo y de investigación. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales,* (12), 238-253. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5852305

Faga, H. (2017). Comportamiento organizacional. Liderazgo. *Orientar, el desarrollo empresario.* https://www.angelfire.com/poetry/orientar/estudiante/file/utn-liderazgo.pdf

Ferrando, A., & Callohuanca, J. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. *Anales Científicos, 81*(1), 1-12. https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1494

Galaz, A., Contreras, C., Acosta, P. (2017). Comunidades profesionales de aprendizaje: oportunidades de desarrollo profesional en la exclusión y diversidad rural. *Educação UFSM*, 42(3), 505-519. https://doi.org/10.5902/1984644426513

García, G. y Pacheco, I. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en las organizaciones. *HORIZONTE EMPRESARIAL, 10*(1), 221-228. https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2487

Giraudier, M. (2018). Cómo gestionar el clima laboral. España: Manuel Giraudier. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rWJiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Clima+laboral&ots=vkx7gmmhTK&sig=P8Te2aNG71kSSFMV70NRX7L9IvQ#v=onepage&q=Clima%20laboral&f=true

Gómez, S. (2014). Metodología de la investigación. (1ra edición). México: RED TERCER MILENIO S.C. https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Gonzales, Y., Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances,* 22(4), 536-551. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. (1ra edición). Perú: Instituto

Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Hancco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción, 12*(3), 186-194. https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552

Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 17*(4), 91-103. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068

Huaraca, C., De la Cruz, M., Valdez, J., Li, L., & Melgarejo, N. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(2), 5565-5597. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5741

Infante, S., Guillén, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro jurídico,* (14), 32-41. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747

Irrazabal, A., & Bravo, J. (2020). *Clima laboral en Centro de Atención Previsional Coquimbo.* [Tesis de posgrado, Universidad Academia de Humanismo Cristiano]. http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/6020

Littlewood, H., & Rojas, L. (2017). Comportamiento organizacional ciudadano o buen compañero de trabajo: Antecedente y consecuencias. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 2(3), 1-17. https://www.academia.edu/download/53659055/Littlewood__Alviter_2017_COC.pdf

Luengo, C., Paravic, T., & Burgos, M. (2021). Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index de Enfermería, 30*(1-2), 29-33. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008&lng=es&tlng=es.

Macías, Á, Cedeño, L., Moreira, M., Macías, O. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en el clima laboral en empresas de Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional,* 6(11), 966-979. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219367

Maldonado, A. (2021). *Desarrollo del clima laboral en la micro y pequeña empresa del sector comercio: Caso Panadería y pastelería "La Moderna", Callería, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. https://hdl.handle.net/20.500.13032/27423

Medina, M., Rojas, M., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. (1ra edición). Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://doi.org/10.35622/inudi.b.080

Melé, P. (2016). ¿ Qué producen los conflictos urbanos?. El derecho a la ciudad en América Latina, Visiones desde la política, 127-157. https://shs.hal.science/halshs-01423812/

Moreno, G., Pineda, R., & Pineda, R. (2020). La Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas. *Revista*

Científica Hallazgos21, *5*(1), 47–56. https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/396

Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107

Nolazco, F. & Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal, 5*(1), 255–266. https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240

Ostrom, E. (2015). Comprender la diversidad institucional. (1era edición). https://www.sidalc.net/search/Record/KOHA-AIECOSUR:12302/Description

Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., Paragua, M. y Paragua, C. (2022). Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis. (1ra edición). Perú: Biblioteca Nacional del Perú. https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf

Peña, F., Giachi, S. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional de Organizaciones,* (25-26), 151-177. https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/346

Pérez, K., & Alfonso, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo, 11*(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006&lng=es&tlng=es.

Pinzón, L., Muñoz, J. & Pérez Villacís, C. (2022). Estrategias y metodología para lograr un mejor ambiente organizacional. *E-IDEA Journal of Engineering Science, 4*(10), 43-58. https://doi.org/10.53734/esci.vol4.id239

Ramírez, L., & Riaño, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista EAN*, (92). https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335

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

Renteria, M. (2023). *Política de incentivos y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una institución pública de Guayaquil, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/105721

Ríos, L., Saldaña, C., Alejandría, C., & Fasanando, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica De Ciencias Económicas, 2*(1), e455. https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455

Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. (1ra edición). España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf

Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación. (1ra edición). Quito: Edicumbre Editorial Corporativa. https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017

Romero, J., Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.* https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307

Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri, 1,* 26-43. https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17

Sepúlveda, E., Valenzuela, S. & Rodríguez, V. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. *Revista Cuidarte, 11*(2), e1083. https://doi.org/10.15649/cuidarte.1083

Vázquez, J., Ríos, M., Orduña, A., & Julio, N. (2022). Estudio del proceso de reclutamiento y selección de personal orientado a un organismo del sector privado. *JÓVENES EN LA CIENCIA*, 16. https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3693

Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046 - 058. https://doi.org/10.55867/qual22.04

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences, 3*(3), 61 - 76. https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119

Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo (Asunción),* 8(1), 29-41. http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3

Zayas, I.(2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación,* *7*(14), 21–42. https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

<table>
<tr><th colspan="5">GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024</th></tr>
<tr><th>PROBLEMA GENERAL</th><th>OBJETIVO GENERAL</th><th>HIPÓTESIS GENERAL</th><th>VARIABLE 1</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td>¿Qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?</td><td>Determinar qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td>La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td rowspan="4">GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</td><td>TIPO DE INVESTIGACIÓN
Aplicado (Hadi, et al., 2023, p.54)</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 1</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1</td><td rowspan="3">NIVEL DE INVESTIGACIÓN
Correlacional (Paragua, et al., 2022, p.59)</td></tr>
<tr><td>¿De qué manera el reclutamiento y selección se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?</td><td>Determinar de qué manera el reclutamiento y selección se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td>El reclutamiento y selección se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
Hipotético deductivo (Bernardino y Valenzuela, 2022, p.19)</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 2</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2</td><td>VARIABLE 2</td><td rowspan="2">DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
No Experimental transversal
(Ríos, 2027, p.85)</td></tr>
<tr><td>¿En qué forma el desarrollo y capacitación se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?</td><td>Determinar en qué forma el desarrollo y capacitación se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td>El desarrollo y capacitación se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td rowspan="3">CLIMA LABORAL</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 3</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3</td><td rowspan="2">POBLACIÓN: 56 trabajadores que se encontraron laborando durante el periodo agosto 2023 a marzo 2024 en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali. (N=56).
MUESTRA: Se considerará como muestra a todos los elementos de la población. (n=56)</td></tr>
<tr><td>¿Cómo la retención del talento se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024?</td><td>Determinar cómo la retención del talento se relaciona con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td>La retención del talento se relaciona de manera significativa con el clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali 2024.</td><td>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario</td></tr>
</table>

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger datos para desarrollar la investigación: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024”. Por lo que se le agradece su colaboración.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

Nunca — Casi nunca — A veces — Casi siempre — Siempre

Dimensión: Reclutamiento y selección

Ítems	1	2	3	4	5
1. ¿Se comunican de manera abierta al público los criterios de selección para los nuevos puestos de trabajo en la Gerencia de Desarrollo Social?	◯	◯	◯	◯	◯
2. ¿Se proporcionan detalles sobre el proceso de evaluación y selección a los candidatos durante el proceso de contratación?	◯	◯	◯	◯	◯
3. ¿Se aseguran que las habilidades y competencias de los candidatos estén claramente alineadas con los requisitos del puesto durante el proceso de selección?	◯	◯	◯	◯	◯
4. ¿Se realiza una evaluación detallada de las habilidades de los candidatos para garantizar que coincidan con las necesidades específicas del puesto?	◯	◯	◯	◯	◯
5. ¿Se promueve la diversidad en el proceso de selección de candidatos para asegurar la inclusión de diferentes grupos y perspectivas?	◯	◯	◯	◯	◯
6. ¿Se implementan prácticas específicas para evitar sesgos en el proceso de selección y garantizar una representación equitativa de todos los candidatos?	◯	◯	◯	◯	◯

Dimensión: Desarrollo y capacitación

Ítems	1	2	3	4	5
7. ¿Recibe oportunidades para participar en capacitación adicional que le permita mejorar sus habilidades y competencias?	◯	◯	◯	◯	◯
8. ¿Considera que los programas de capacitación ofrecidos por la Gerencia son relevantes y útiles para su desarrollo profesional?	◯	◯	◯	◯	◯
9. ¿Considera que los conocimientos y habilidades adquiridos en los programas de capacitación se aplican efectivamente en su trabajo diario?	◯	◯	◯	◯	◯
10. ¿Ha observado que la capacitación contribuye positivamente al logro de sus objetivos profesionales y metas personales?	◯	◯	◯	◯	◯
11. ¿La Gerencia te ofrece oportunidades para participar en proyectos o actividades que contribuyan a su desarrollo profesional?	◯	◯	◯	◯	◯
12. ¿Recibe usted retroalimentación constructiva que le ayuda a identificar áreas para su crecimiento y desarrollo profesional?	◯	◯	◯	◯	◯

Dimensión: Retención del talento

Ítems	1	2	3	4	5
13. ¿Considera que la alta rotación de personal afecta la estabilidad y el rendimiento del equipo de trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯
14. ¿Se realiza un análisis sobre las causas de la rotación del personal en la Gerencia de Desarrollo Social para implementar mejoras en la retención?	◯	◯	◯	◯	◯
15. ¿Siente que las condiciones laborales (como el salario, beneficios y equilibrio entre vida laboral y personal) ofrecidos por la Gerencia cumplen con sus expectativas?	◯	◯	◯	◯	◯
16. ¿La gerencia utiliza al reconocimiento del desempeño laboral como estrategia de retención?	◯	◯	◯	◯	◯
17. ¿Considera que, los incentivos y beneficios ofrecidos por la Gerencia son adecuados para motivar y retener al personal?	◯	◯	◯	◯	◯
18. ¿Percibe que las políticas de incentivos y beneficios influyen en tu decisión de permanecer en la organización?	◯	◯	◯	◯	◯

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger datos para desarrollar la investigación: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024”. Por lo que se le agradece su colaboración.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

Nunca — Casi nunca — A veces — Casi siempre — Siempre

Dimensión: Ambiente organizacional

Ítems	1	2	3	4	5
19. ¿Considera que los canales de comunicación internos dentro de la entidad son efectivos para resolver problemas o conflictos?	◯	◯	◯	◯	◯
20. ¿Se realizan reuniones o espacios de comunicación para actualizarte sobre los cambios o novedades en la Gerencia?	◯	◯	◯	◯	◯
21. ¿Considera que el entorno laboral y las condiciones en la Gerencia contribuyen positivamente a su nivel de motivación?	◯	◯	◯	◯	◯
22. ¿Recibes incentivos o recompensas que te motivan a mejorar tu rendimiento laboral?	◯	◯	◯	◯	◯
23. ¿Considera que la Gerencia le brinda apoyo para lograr un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal?	◯	◯	◯	◯	◯
24. ¿Siente que tu carga laboral te permite disfrutar de tiempo libre y actividades fuera del trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯

Dimensión: Relaciones interpersonales

Ítems	1	2	3	4	5
25. ¿Percibe que hay un ambiente de apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯
26. ¿Se siente cómodo comunicándose y resolviendo conflictos con sus compañeros de trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯
27. ¿Consideras que tus superiores te brindan apoyo y orientación adecuados para el desempeño de tu trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯

28. ¿Tus superiores te escuchan y toman en cuenta tus opiniones y sugerencias?	◯ ◯ ◯ ◯ ◯
29. ¿Consideras que el trabajo en equipo se maneja de manera efectiva, minimizando conflictos y promoviendo la colaboración en la Gerencia?	◯ ◯ ◯ ◯ ◯
30. ¿Se resuelven de manera efectiva los conflictos entre los miembros del equipo en la Gerencia?	◯ ◯ ◯ ◯ ◯

Dimensión: Condiciones de trabajo

Ítems	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
31. ¿Considera que las instalaciones y el entorno físico en la Gerencia son adecuados y cómodos para realizar su trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯
32. ¿Las instalaciones y el equipamiento en la Gerencia están bien mantenidos y contribuyen a un ambiente de trabajo seguro?	◯	◯	◯	◯	◯
33. ¿Tienes acceso a los recursos y equipos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente en tu entorno laboral?	◯	◯	◯	◯	◯
34. ¿Considera que los recursos y herramientas de trabajo están actualizados y en buen estado de funcionamiento?	◯	◯	◯	◯	◯
35. ¿La gerencia te brinda posibilidades de ajustar tus horarios laborales para manejar compromisos personales o emergencias?	◯	◯	◯	◯	◯
36. ¿La Gerencia ofrece opciones de trabajo flexible (como teletrabajo o horarios alternativos) cuando lo necesitas?	◯	◯	◯	◯	◯

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N°3: Validación del instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS PERSONALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ASTOHUAMAN HUARANGA, ALEX DAVIS

1.2 GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA

1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024

1.5 AUTORA DEL INSTRUMENTO: ANA CESY RIOS IZQUIERDO

1.6 MAESTRÍA/DOCTORADO: MAESTRÍA

1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR: (CALIFICACIÓN CUANTITATIVA)

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
01 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				18	
02. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					19
04. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento				18	
05. SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					20
06. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					19
07. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					20
08. COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					19
09. METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio					19
10. OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
Sub Total					72	116
TOTAL						19

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
01 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				18	
02. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				17	
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					19
04. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					20
05. SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					19
06. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					19
07. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				18	
08. COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores				18	
09. METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio				18	
10. OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
	Sub Total				107	77
	TOTAL					18

Leyenda: 01-13 Improcedente ; 14-16 Aceptable con recomendación ; 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Pucallpa, 16/09/2024

Firma del experto: .....

DNI: 44854119

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS PERSONALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: SAAVEDRA MURGA, TONY HILTON

1.2 GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN GESTIÓN EMPRESARIAL

1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024

1.5 AUTORA DEL INSTRUMENTO: ANA CESY RIOS IZQUIERDO

1.6 MAESTRÍA/DOCTORADO: MAESTRÍA

1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR: (CALIFICACIÓN CUANTITATIVA)

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
01 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
02. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					19
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					19
04. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					20
05. SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					19
06. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					20
07. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				18	
08. COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores				18	
09. METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio				18	
10. OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
Sub Total					32	116
TOTAL						19

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
01 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				18	
02. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					20
04. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					20
05. SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				18	
06. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				18	
07. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					19
08. COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					19
09. METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio					19
10. OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					19
Sub Total					72	116
TOTAL						19

Leyenda: 01-13 Improcedente ; 14-16 Aceptable con recomendación ; 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: 16-09-2024 / Pucallpa

Firma del experto:

DNI: 00866951

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS PERSONALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CAMPOS BARRETO ANIBAL

1.2 GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 2024

1.5 AUTORA DEL INSTRUMENTO: ANA CESY RIOS IZQUIERDO

1.6 MAESTRÍA/DOCTORADO: MAESTRÍA

1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR: (CALIFICACIÓN CUANTITATIVA)

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
01 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					20
02. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					20
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					19
04. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					19
05. SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					19
06. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				18	
07. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				18	
08. COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores				19	
09. METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio				18	
10. OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					19
Sub Total					72	116
TOTAL						19

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
01 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
02. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					19
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					20
04. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					19
05. SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				18	
06. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				18	
07. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				18	
08. COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					19
09. METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio				18	
10. OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					20
Sub Total					72	116
TOTAL						19

Leyenda: 01-13 Improcedente ; 14-16 Aceptable con recomendación ; 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: PUCALLPA 15-09-2024

Firma del experto: .....

DNI: 22508611