



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho

Tesis

Para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública

Autor

Hugo Ali Veramendi Ortiz

Asesora

Dra. Carmen Flor Padilla Huarac

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

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

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Hugo Ali Veramendi Ortiz	44501521	03/06/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Carmen Flor Padilla Huarac	15720656	0000-0001-6157-7223
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Flor de María Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Dra. Julia Marina Bravo Montoya	15724272	0000-0002-2286-1827
M(o) Tania Zayda Cuellar Camarena	41073428	0000-0002-2457-8937

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION - HUACHO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

River Chávez Santos, Policarpio Chauca Valqui. "Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud", REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas, 2020

Publicación

2%

3

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

1%

DEDICATORIA

A mi madre Nazaria que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. A mi padre Amador que es mi ejemplo de superación para seguir adelante con mis proyectos personales. También dedico a mi hija Verali Adele quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar ser un ejemplo para ella.

Hugo Ali Veramendi Ortiz

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios que me ha guiado, cuidado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante en cada proyecto en el cual me he enrumbado. A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional al inicio de mi carrera profesional. Y todas las personas que de una y otra forma me ayudaron en la realización de este trabajo

Hugo Ali Veramendi Ortiz

ÍNDICE

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Índice.....	V
Resumen.....	VI
Abstrac.....	VII
Introducción.....	VIII

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	4
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.5 Delimitaciones del estudio	9
1.6. Viabilidad del estudio.....	9

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
---	----

2.1.1. Investigaciones internacionales	11
2.1.2. Investigaciones nacionales	12
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases Filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	22
2.5 Hipótesis de la investigación	24
2.5.1 Hipótesis general	24
2.5.2 Hipótesis específicas.....	24
2.6 Operacionalización de las variables	25

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico.....	28
3.2 Población y muestra	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	229
3.3 Técnica de recolección de datos	29
3.4 Técnicas para el Proceso de la Información.....	29

CAPÍTULO IV:

Resultados

4.1 Análisis de los Resultados	28
--------------------------------------	----

4.2	Contrastación de Hipótesis	29
-----	----------------------------------	----

CAPÍTULO V:

Discusión

5.1	Discusión de los Resultados.....	27
-----	----------------------------------	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones.....	44
6.2	Recomendaciones.....	45

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1.	Fuentes bibliográficas	47
5.2.	Fuentes hemerográficas	47
5.3.	Fuentes electrónicas	48

ANEXOS

Anexos.....	51	
3.4	Matriz de consistencia.....	54

RESUMEN

Gestión es el resultado de administrar mediante una serie de actividades teniendo la habilidad de poder dirigir y controlar un grupo humano con el propósito de alcanzar un objetivo en bien de una organización, este proceso tiene la mira de incorporar integrantes nuevos al aspecto laboral buscando su talento para mejorar la productividad institucional por lo tanto es importante tener en cuenta que el clima laboral es la base para estas metas dentro de nuestra universidad

La tesis presentada por el investigador fue descriptivo ya que su meta es exponer una realidad para favorecer a la comunidad y para su correcto desarrollo, además es correlacional puesto que se mostrará la relación existente entre dos variables.

Población: Conformada por el personal docente que trabaja en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, los cuales sumaron un total de: 140 docentes de la facultad de educación.

Muestra: se consideró a un total de: 140 docentes

Técnica de recolección de datos: El cuestionario,

Palabras Claves: Gestión, talento, clima institucional

ABSTRAC

Management is the result of managing through a series of activities, having the ability to direct and control a human group with the purpose of achieving an objective for the good of an organization. This process aims to incorporate new members into the workplace, seeking their talent. To improve institutional productivity, therefore, it is important to keep in mind that the work environment is the basis for these goals within our university.

The thesis presented by the researcher was, the thesis is also correlational since the existing relationship between two variables will be shown.

Population: The population was made up of the teaching staff who work at the José Faustino Sánchez Carrión National University, which added up to a total of: 140 teachers from the Faculty of Education.

Sample: 140 teachers

Data collection technique: The instrument used to obtain the necessary information for our research work was the questionnaires.

Keywords: Management, talent, institutional climate

INTRODUCCIÓN

El estudio hace referencia a la gestión del talento humano y su relación con el comportamiento de las personas y por ende el clima organizacional, siendo éste un determinante importante del desempeño dentro de una organización, ya que se relaciona de manera directa con sentimientos de motivación y superación, siendo éstos la energía que incita a la gente a trabajar.

La teoría de la motivación que describe bien a los distintos fenómenos que nacen en el espacio laboral hacen referencia a tres elementos importantes, éstos son: la necesidad de lograr los objetivos, la necesidad de afiliación y por último la necesidad de tener poder, éstas son fundamentales para los sentimientos, emociones y pensamientos de las personas dentro de su centro de trabajo.

Es sabido que los distintos tipos de clima organizacional pueden generar tres tipos diferentes de motivación pudiendo incluso medir su desempeño, por lo que la gestión del talento humano tiene un rol importante para el desarrollo de la humanidad puesto que nos llama a la regulación del comportamiento dentro de la organización incitando a trabajar en equipo, promoviendo la cultura organizacional basándose principalmente en la confiabilidad y la sostenibilidad.

El clima organizacional hace referencia a las relaciones sociales existentes entre los distintos trabajadores dentro de una organización, representando el ambiente en donde todos los empleados llevaran a cabo sus labores, por lo que el clima organizacional puede ser un nexo favorable dentro de la empresa o también puede ser un obstáculo para lograr los objetivos planteados por la organización, es importante mencionar también que los factores tanto internos como externos de la empresa influyen en la labor de todos los integrantes de la organización, y esto es así porque las características de la forma de trabajo son percibidas por los propios trabajadores directa o indirectamente influyendo en su forma de comportarse y por ende en su rendimiento laboral

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

La importancia del tema dentro del clima organizacional para el adecuado desarrollo de las empresas en un tema muy investigado, los trabajadores son reconocidos como colaboradores que aportante experiencia y conocimientos del manejo de la organización, convirtiéndolos en un recurso importante ya que basados en la teoría de los recursos humanos, tienen capacidades innatas y no pueden ser imitados, por lo que es difícil sustituirlos.

Lo expuesto, es válido para todas las estructuras funcionales y su alcance es para todos los trabajadores, incluye además que todos tienen un vínculo que encierra sus emociones afectivas, es decir cómo se siente el trabajador en su centro de labores y si sus emociones influyen en su desempeño, estas situaciones ayudan al análisis del enfoque estratégico de los recursos humanos, puesto que permiten conocer la influencia de las prácticas y de los sistema de gestión de los recursos humanos, acerca del resultado de su buen desempeño y el logro de los objetivos que son parte del clima organizacional.

Los aspectos mencionados, justifican la importancia estratégica del manejo de los recursos del talento humano, destacando la importancia de tener un instrumento útil para la retención laboral y que permita crear un buen ambiente laboral, de manera que la empresa mantenga capital humano motivado que brindará estabilidad al talento humano.

Cuando existe un buen clima laboral en una empresa, el talento humano es un capital fundamental que no sólo se caracteriza por el conocimiento y las capacidades de cada uno, sino también de la capacidad de relación entre sus miembros, en el contexto de esta realidad, nace el estudio: “Gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho”, permitiendo así contribuir en la creación del interés de la realización de una diagnóstico inicial de una empresa, mostrando además las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, con la finalidad de tomar acciones correctivas de ser necesarias.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho?

2.2.2. Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión selección personal con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacidades con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho?

13. Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho.

1.3.2 Objetivos específicos.

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión selección personal y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidades y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho

14. Justificación de la investigación.

Su desarrollo es conveniente realizarla ya que existen debilidades encontradas en la gestión del talento humano y el clima organizacional de las organizaciones, para lo cual se trabajará con el personal docente de la Universidad antes mencionada, ya que éstos son los principales conductores de todo el proceso educativo.

La tesis se muestra como un elemento educativo teórico y científico que busca promover el compromiso y la identidad a nivel institucional de todos los trabajadores que laboran en la organización, con la finalidad de tener un buen ambiente laboral mediante técnicas que busquen impartir la proactividad, empatía y las relaciones sociales entre el personal administrativo, directivo y el personal docente.

La importancia social del estudio, nace de las exigencias de la educación moderna que busca garantizar la educación con calidad y su constante mejora, con la investigación que se presenta se buscan asociar aspectos pobremente fortalecidos en la organización como es el potencial humano, características importantes ya que permite al maestro desarrollar el rol protagónico en la institución.

1.5. Delimitación espacial

El estudio se realizó con la ayuda del personal docente de la Universidad pública de Huacho, ubicado en pasaje Mercedes Indacochea N° 609.

Delimitación temporal

Los datos obtenidos fueron recolectados durante el año laboral 2023.

1.6. Viabilidad

1.6.1. Informativa.

Para el desarrollo se contó con diversa referencia teórica debidamente acreditadas, éstas fueron bibliográficas, hemerográficas, documentales y electrónicas, además, se tomaron en cuenta trabajos de investigación desarrollados en universidades a nivel nacional e

internacional como antecedentes del estudio.

1.6.2. Económica.

El autor asumió la totalidad de los costos necesarios para la realización del estudio.

1.6.3. Administrativa.

La tesis fue considerada como viable gracias a la ayuda del personal que labora en la institución.

CAPITULO II:
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Internacionales.

Curiel, Y. (2022), desarrolló: “*Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha Detc*”, planteándose como objetivo general: “*Analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha*”, para lo cual se basó en la recopilación de datos asociados con las variables analizadas, el estudio fue de tipo aplicado, explicativo, descriptivo y transversal, además tuvo un enfoque cuantitativa, la información que recolecto fue en un momento determinado, la población fue de 500 personas, luego de desarrolló una muestra no probabilística resultando una muestra de 220 trabajadores, el instrumento aplicado fue el cuestionario, concluyendo: la aplicación de los métodos permitieron el desarrollo de actividades en la institución generando que los trabajadores cumplan con los objetivos organizacionales, por lo que se recomienda continuar fortaleciendo elementos que permitan el crecimiento de los trabajadores utilizando espacios que los hagan analizar los cambios que exigen actualmente en área laboral.

Parrales, Aguirre, Andrade, & Ledesma, (2022), realizaron el estudio titulado: “*Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos*”, su objetivo fue: “*Establecer la gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las Haciendas Bananeras de la Provincia de Los Ríos*”, la metodología fu de tipo cuantitativas y cualitativas, además fue descriptivo, la muestra estuvo compuesta por un total de 49 personas que trabajan en la empresa antes mencionada, el instrumento aplicado fue la encuesta, para el desarrollo de la tesis se revisaron distintas fuentes de información confiables, permitiendo a los autores desarrollar las conclusiones: hay un alto nivel de significación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral de los trabajadores de las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos, los cuales han demostrado un bajo nivel de productividad, reflejado en las pobres ventas de la empresa, y al ser interrogaron mostraron su

incomodidad ante el sueldo que perciben, la falta de pago de sus horas extras y el mal clima laboral que existe en la organización.

Herrera (2019), desarrolló su trabajo de investigación nombrado: *“Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito”*, teniendo como objetivo general: *“Identificar los factores que intervienen en el clima laboral que influyen en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito”*, su estudio fue de tipo exploratorio, descriptivo, correlacional, además de cuantitativo y cualitativo, con la finalidad de mostrar los factores que intervienen, la muestra y población estuvieron conformadas por un total de 30 trabajadores, por lo que se consideró como una población finita, la técnica aplicada por el autor fue la encuesta, la cual permitió llegar a las siguientes conclusiones: el clima laboral hace referencia a la percepción de la persona acerca del ambiente en el cual trabaja y se relaciona con sus compañeros, lo que permite definir sus atributos que caracterizan a la empresa y son una influencia en su desenvolvimiento, es el comportamiento humano y sus estrategias para lograr los objetivos organizacionales, el clima laboral influye significativamente en la persona.

2.1.2. Nacionales.

Manturano (2020), desarrollaron su trabajo de investigación llamado: *“Gestión del talento*

humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018”, el objetivo fue “Determinar la relación entre la *gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018*”, su investigación fue de tipo experimental, y el diseño fue experimental, la población fue de 33 maestros mismos que fueron la muestra, llamándose entonces una población muestral, se aplicó la encuesta, la información recopilada permitió finalmente concluir: la gestión del talento humano se relacionó con el clima organizacional en los maestros antes mencionados, por lo que se sugiere gestionar el talento humano para la correcta integración, además a los responsables de sacar adelante la gestión organización acercarse más a las personas brindándoles la confianza necesaria para su activa colaboración como un pilar fundamental del clima organizacional.

Pastor & Pastor, (2019), realizaron su trabajo de investigación titulado: “*Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018*”, siguiendo el objetivo de: “*Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de instituciones educativas públicas de Camaná – 2018*”, para lo cual utilizó el diseño correlacional, descriptivo y no experimental, basándose en un método deductivo y con un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por un total de 140 maestros, la información obtenida de ambas variables se pudo obtener gracias a la aplicación de una encuesta, instrumento puesto a juicio de expertos, la información se procesó estadísticamente, permitiéndole a los autores llegar a concluir: la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el clima organizacional en los centros educativos ubicados en la ciudad de Camaná.

Flores (2018), elaboró su trabajo de investigación titulado: “*La gestión del talento humano*

y clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03 Cercado de Lima”, teniendo por objetivo: “*Determinar la relación entre gestión de talento humano y el clima organización en los Docentes de la Red Educativa 05- UGEL 03- Cercado de Lima- 2017*”, el diseño fue el descriptivo y correlacional, además el tipo fue básica, la muestra fue de un total de 140 maestros, para recolectar la información se aplicaron dos cuestionarios, el cual aplicó una escala politómica lo que es un indicador de confiabilidad alta, finalmente se concluye: existe una relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional de los maestros de la institución antes mencionada, considerando las dimensiones reclutamiento de personal, selección de personal, capacitación de personal, evaluación del desempeño y remuneración de personal.

2.2. Bases teóricas

Variable: Gestión del talento humano

Actividad que permite a las personas desarrollar un trabajo con eficacia, esto encierra tanto a los jefes como a los trabajadores, el principal objetivo es que cada colaborador se sienta parte de la empresa, favorece las relaciones positivas y la participación de cada persona del grupo de trabajo. (Alarcon & Loarte, 2018)

Cuando el trabajador asume con responsabilidad sus labores y se siente motivado, existirá una mejor gestión y cabe mencionar que la gestión del talento humano es una actividad que facilita el éxito a nivel organizacional y también de manera individual, puesto que nos vuelve más competitivos y nos dirige al cumplimiento de los objetivos. (Amador & Benavides, 2018)

Éste encierra a las personas y a las empresas, puesto que los seres humanos invertimos mucho de nuestro tiempo trabajando para instituciones y por lo tanto, dichas instituciones también dependerán de sus trabajadores para conseguir el éxito en el mercado. (Alarcon & Loarte, 2018)

Esta variable impone un nuevo punto de vista, el cual consiste en el desarrollo y la adquisición de nuevas competencias para alcanzar un mercado, brindándole al público la diferencia como un beneficio. (Borsic, 2017)

La gestión del talento humano no prioriza los cargos o las jefaturas, lo que orienta, es que cada trabajador se sienta comprometido con los objetivos de la organización, mostrando cambios necesarios para cubrir las expectativas del mercado, busca también que cada colaborador reciba un pago de acuerdo a su nivel de productividad y sobre todo un trato justo. (Crisostomo, 2018)

Dentro de las instituciones, el talento humano es valioso, ya que necesita del conocimiento, el saber, el actuar, y sobre todo de la buena dirección en favor del logro de objetivos, y ya que por lo general en las organizaciones son buenos captando talentos, pero no saben desarrollarlos, potenciarlos y valorarlos, por lo que muchas veces se pierden de su aporte. (Gutierrez & Romero, 2020)

Talento humano

El talento humano hace mención a los individuos que presentan habilidades, capacidades y destrezas a la hora de ejercer una labor, es decir, muestran su talento al analizar, entender, comprender y tener la capacidad de solucionar problemas que se presentan a nivel laboral. (Armas, Llanos & Traverso, 2017)

Es un conjunto de dotes a nivel intelectual de un individuo, éstos consideran el conocimiento, las capacidades y las competencias que presentan determinando así su buen desempeño, el talento humano es la asociación de cualidades, características innatas, y valores de un hombre a la hora de realizar actividades laborales, generando un aporte significativo para la institución. (Alarcon & Loarte, 2018)

El talento humano es el conjunto de cualidades innatas del ser humano, otorgadas por Dios, éstos son considerados como dotes intelectuales, aquí se puede mencionar a la capacidad, la creatividad, la imaginación, etc., todos los cuales enriquecen a un individuo. (Asencios, 2017).

Luego de todo lo expuesto, es importante decir que el talento humano es la asociación de características de una persona, los cuales se basan en los atributos con los que se nace, sumados a los que se adquieren durante el desarrollo de la vida, entre los cuales se puede mencionar al aprendizaje intelectual y la experiencia laboral, éstos van a incitar a la persona a desarrollar actividades que llamen su atención, los hagan felices y se refleje en su labor dentro de una organización. (Bustos, Villarroel, Ariza, Guillou ,2017).

Características

El avance económico que existe hoy en día, necesita que las empresas consideren y se preocupen por los diferentes factores relacionados con el desempeño laboral de cada trabajador, además de las capacitaciones y preparaciones internas para el buen desarrollo de sus funciones facilitando así logro de metas, buenos resultados (Bustos, Villarroel, Ariza, Guillou ,2017).

Dentro de la gestión de las instituciones, es necesario implementar formas novedosas para capacitar a sus trabajadores y así orientar y potenciar sus capacidades, forjando cimientos para lograr que la institución alcance el éxito esperado. (Asencios, 2017)

El correcto manejo de los recursos humanos, permite que éstos se aprovechen al máximo, creando sentimientos de satisfacción entre los trabajadores de la organización, creando grupo de trabajo integrales y que se complementen en favor de lograr los mejores resultados. (Gutierrez & Romero, 2020)

La variable sigue un enfoque estratégico puesto que busca direccionar y priorizar los esfuerzos para lograr resultados positivos, valora el esfuerzo y reconoce los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas de cada uno de sus colaboradores. (Bustos, Villarroel, Ariza, Guillou ,2017).

Funciones del Talento Humano.

- **Empleo:**

Requerimiento que una organización realiza, considerando características tanto cualitativas como cuantitativas, todo ello con el objetivo de potenciar su productividad, considerando además la rentabilidad, esto se toma en cuenta sobre todo en el momento de aumentar o disminuir el personal que labora en la organización. (Castillo & Tapia, 2017).

- **Administración de personal:**

Esta área de la organización se encarga de dirigir al personal considerando sus necesidades, objetivos, debilidades desde el inicio de su vínculo laboral hasta el término de su contrato. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Retribución:**

Nos habla acerca de las retribuciones económicas que recibe el trabajador, el cual debe caracterizarse por ser justo, equitativo y motivador. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Dirección y recursos humanos:**

Área dirigida al crecimiento del personal y a nivel organizacional. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Relaciones laborales.**

Área encargada de la correcta y oportuna gestión de la organización para hacer frente a las dificultades que se presentan en el personal que labora en la organización. (Castillo & Tapia, 2017)

- **Servicios sociales.**

Conjunto de medidas que se implementan en la organización con el objetivo de crear y mantener un buen clima laboral. (Castillo & Tapia, 2017)

Procesos desarrollados

Integración de personas:

Proceso desarrollado con la finalidad de integrar nuevos trabajadores a la empresa, esto se produce mediante el reclutamiento y la elección del personal según el perfil que presenta. (Corral & Deza, 2019).

Procesos de organización

En este momento, se implementan las distintas funciones que cada uno de los trabajadores van a cumplir dentro de la organización, los cuales van a dirigir su desempeño, sus responsabilidades, límites, etc., este proceso se basa en los objetivos organizacionales, las jefaturas, la distribución y la vigilancia del desempeño de cada trabajador. (Corral & Deza, 2019)

Procesos de recompensa.

Son un grupo de elementos diseñados por la organización para incentivar la labor de los trabajadores, los cuales deben cubrir sus expectativas y necesidades, en este proceso están incluidos la parte económica, bienes, servicios, etc. (Corral & Deza, 2019)

Procesos de desarrollo

Nos habla de procesos dirigidos a la continua capacitación y por ende el desarrollo de los trabajadores de manera personal y como parte de su formación profesional, esto se encarga de ejercitar sus competencias, habilidades, oportunidades dentro de la organización. (Corral & Deza, 2019)

Procesos de retención

Son procesos basados en estrategias, que tienen por finalidad que los trabajadores sigan laborando para la organización, entre las estrategias más utilizadas tenemos a la implementación de áreas que brinden bienestar físico y mental a los trabajadores, respetando su cultura, costumbres y formación, para propiciar así un buen clima laboral. (Corral & Deza, 2019)

Procesos de auditoría.

Es un proceso que tiene por finalidad la revisión y verificación de todos los resultados alcanzados, mediante el control del ejercicio de los trabajadores dentro de la organización, el personal encargado de informar del proceso de auditoría son los del área de almacenes de datos y los de sistemas de gestión. (Corral & Deza, 2019)

Importancia de desarrollar el talento Humano.

En una estructura organizacional, las piezas claves para su éxito es el recurso humano, por ello, la gestión tiene como pilar fundamental a todas las personas que laboran en la organización, y éstos deben comprender hacia dónde va la organización y cuáles son los resultados esperados, para que así, cada uno contribuya con su esfuerzo y se encamine con el objetivo organizacional, según los modelos, éstos se basan en competencias que permitan

lograr el correcto desempeño laboral, esto encierra al reclutamiento, la selección, las evaluaciones del desempeño y se su potencial. (Castillo & Tapia, 2017)

Dimensiones:

Dimensión selección personal.

Esta dimensión hace referencia a la sumatoria de integrantes en la empresa, las cuales deben cumplir con un perfil requerido según los intereses de la empresa, con el objetivo de que cumplan adecuadamente con las funciones asignadas. (Alarcon & Loarte, 2018), los indicadores son:

- Currículum Vitae:

Es la prueba tangible de la experiencia con la que cuenta un trabajador, éste deberá ser objetivo, real, por lo que se recomienda no ser muy extenso y repetitivo, en sus páginas deben estar los datos personales, sus intereses, pretensiones, formación y experiencia en trabajos previos fundamentalmente. (Amador & Benavides, 2018)

- La entrevista:

Es un instrumento que permite la recolección de datos de los trabajadores, éste facilita la comunicación entre las personas con la finalidad de conocer la opinión de los aspirantes al puesto de trabajo, además refleja su reacción y comportamiento frente a diversas situaciones planteadas. (Amador & Benavides, 2018)

- Contratación:

Luego de pasar por los procesos antes mencionados, y si el aspirante cumplió con todos los requerimientos de la empresa, pasa a siguiente paso, la contratación, se informa al aspirante sobre sus resultados, se realiza una reunión para cerrar el contrato de trabajo. (Amador & Benavides, 2018)

Dimensión capacitación personal.

La capacitación del personal tiene por objetivo el correcto desarrollo de las funciones del trabajador, la capacitación le permite al personal orientarse en las necesidades y competencias que exige el mercado, es necesario mencionar que para que una organización implemente talleres de capacitación es porque necesita estar acorde con la actualidad, para lo cual debe potenciar las habilidades, conocimientos, competencias de sus colaboradores, ya que hoy en día el desarrollo tecnológico necesita de profesionales capacitados. (Alarcon & Loarte, 2018), para la dimensión capacitación de personal se plantean los siguientes indicadores:

- Programa de capacitación:

Es importante que cada trabajador conozca el presupuesto que significa la implementación de capacitaciones para que así conozcan la inversión realizada por la organización, los que considera a materiales, tiempo de no trabajo, contratación de personal especializado, y por lo tanto se espera que cada uno mejore su rendimiento laboral. (Amador & Benavides, 2018)

- El diseño:

Este indicador menciona que para hacer capacitaciones se deben hacer primero un proceso de planificación, con los objetivos a alcanzar. (Amador & Benavides, 2018)

- La evaluación:

La evaluación permite conocer los resultados alcanzados luego de aplicarse los talleres de capacitación dentro de la organización. (Amador & Benavides, 2018)

Dimensión Capacidades

Esta dimensión hace referencia a la innovación del conocimiento, de las habilidades y destrezas que el individuo desarrolla, así como la capacidad para trabajar en conjunto en favor

de lograr objetivos, tener iniciativa de trabajo, y sobre todo tener habilidad para hacer frente a las adversidades solucionando los problemas que se presenten. (Amador & Benavides, 2018), a continuación, se mencionan los indicadores de esta dimensión:

- Conocimiento.

El conocimiento hace referencia al saber, al tener la capacidad para argumentar una decisión así no sea la más acertada, el conocimiento considera al aprendizaje continuo, el aprender a aprender, el aplicar el conocimiento, intercambiar ideas y compartir conocimiento con el que no sabe. (Amador & Benavides, 2018)

- Habilidad.

La habilidad es la capacidad de saber hacer, es poner en práctica el conocimiento, el saber encontrar la solución a los problemas, considera también a la capacidad de innovar y organizar. (Amador & Benavides, 2018)

- Actitud:

La actitud es la capacidad de sobrellevar una situación determinada, considerando siempre los objetivos que se desean alcanzar es decir la persona soporta las adversidades en favor de lograr los objetivos planteados, busca y genera cambios positivos para alcanzar la excelente, dirige su autorrealización, la actitud se caracteriza por la innovación constante, las habilidades para emprender, el correr riesgos, hacer frente a los cambios y enfocarse en alcanzar los mejores resultados. (Amador & Benavides, 2018)

Dimensión Compensación del Personal

La compensación del persona hace referencia a las recompensas que la organización ofrece a sus trabajadores, es decir se habla de sueldo justo, bonos, gratificaciones, vacaciones pagadas, promociones, descuentos, seguridad laboral, todo el favor de potenciar la motivación de cada

uno de ellos, para que den su mejor desempeño y así se cree un buen ambiente de trabajo (Aларcon & Loarte, 2018), esta dimensión hace considera las siguientes indicadores:

- Remuneración:

Hace mención al pago que el área de recursos humanos le ofrece a cada trabajador por realizar sus funciones. (Amador & Benavides, 2018)

- Motivación

Es un elemento clave que fomenta la actitud positiva y sobre todo la proactividad de los trabajadores al momento de realizar sus funciones, facilitando así el logro de sus objetivos y por ende los buenos resultados. (Amador & Benavides, 2018)

- Reconocimientos:

Aquello que se recibe por un bien brindado en un determinado tiempo, o por la buena realización de una actividad. (Amador & Benavides, 2018)

Variable clima organizacional

Esta variable hace referencia al ambiente que se vive en una institución, es decir es la atmósfera de la empresa. (Amorós, 2017)

Es intangible es decir no se puede ver ni tocar, pero su importancia es real tanto que influye en todo lo que pasa dentro de ella, clima significa atmósfera social y lo psicológico que gira en torno al ambiente de trabajo, (Mompert & Durán, 2016), es además el grupo de percepciones de los trabajadores en cuanto a las condiciones del ambiente laboral, de las emociones y actitudes que nacen en los grupos de trabajo de una organización. (Valladares & López, 2018)

Es un sistema de significados conocidos por los trabajadores, el mismo que permite distinguir a una organización del resto, es el grupo de valores, creencias y normas que consideran los integrantes de una empresa. (Daft, 2014)

El clima es un determinante de la manera en que un trabajador percibe el ambiente de su centro de trabajo, cabe mencionar que el mismo trabajador con su actitud influye significativamente en el clima existente, por lo que se considera al clima organizacional como una variable determinante que media entre el sistema organizacional y la actitud y motivación de los trabajadores que posteriormente son traducidas en comportamientos como eficacia, productividad, forma de atención, calidad de trabajo, satisfacción personal, compromiso organizacional, etc. (Cuadra & Constanza, 2016).

Características

- **Ambiente:**

Espacio común de los trabajadores dentro de la organización, existe el ambiente social: el cual está conformado por trabajadores de una misma área o departamento dentro de la organización, estructura: todos estos trabajadores comparten una misma estructura organizacional, forma de dirección, horario laboral, descanso, ambientes de descanso, etc. (Valladares & López, 2018)

- **Comportamiento organizacional:**

Este elemento nos habla de aspectos como la puntualidad, productividad, logro de objetivos personales y organizacionales, para lo cual es necesario la comunicación: en un clima laboral correcto es necesario tener una buena comunicación, ser empático, tener un trato cordial, respeto, ser diplomático, tener tino con la finalidad de mejorar los resultados y tener un ambiente de trabajo adecuados para obtener los mayores resultados. (Valladares & López, 2018)

- **Motivación:**

La motivación es una pieza clave en el desenvolvimiento de un trabajador y se encuentra determinado por situaciones como condiciones laborales adecuadas, cultura organizacional, pero también de espacios bien implementados, regalos, gratificaciones, bonos, pago justo y reconocimiento de horas extras, pagos por llegar a metas de productividad, etc. (Valladares & López, 2018)

- **Liderazgo:**

Los líderes de las organizaciones deben comprometerse a crear un buen ambiente de trabajo, para que todos los integrantes se sientan motivados y con ánimos de llegar a las metas planteadas. (Valladares & López, 2018)

- **Pertenencia:**

La pertenencia hace referencia al sentido de identidad de un trabajador para con la organización en la que trabaja, esto fomenta sentimientos de unión y genera el sentimiento de participación en un equipo y de pertenencia al mismo. (Valladares & López, 2018)

- **Capacitación:**

El objetivo principal es capacitarlos en distintas áreas con el objetivo de potenciar su capital cultural. (Valladares & López, 2018)

- **Evaluación:**

La evaluación dentro de la organización por lo general se produce cada semestre o anualmente, para su desarrollo se cuenta con el apoyo de superiores, lo importante es destacar las fortalezas de cada trabajador y se trata de trabajar en sus debilidades a fin de mejorar su productividad. (Valladares & López, 2018)

Tipos de Clima Organizacional

Autoritario: autoritarismo explotador.

El clima autoritario no cuenta con la confianza de los trabajadores, las decisiones son tomadas sólo por los jefes de la organización y todo se distribuye de manera descendente, los trabajadores trabajan bajo presión y miedo, por lo general son castigados, amenazados, no recompensados, trabajan más hora sin ser reconocidas, por lo cual los trabajadores no se sienten satisfechos con su trabajo. (Bravo & Calderón, 2018)

Este clima de autoritarismo presenta un ambiente inestable, de poca comunicación, y de inconformidad. (Cuadra & Constanza, 2016)

Autoritario: Autoritarismo paternalista

Aquí la dirección muestra confianza condescendiente hacia sus trabajadores (Daft, 2014), la mayoría de decisiones se toman con los directivos, aunque en ocasiones se consideran las escalas inferiores, las recompensas y castigos son utilizados como métodos para incentivar, aquí, la dirección cumple con los requerimientos de sus trabajadores pero sin embargo les hacen creer que trabajan bajo un ambiente de estabilidad y bien estructurado. (Bravo & Calderón, 2018)

Participativo: Consultivo

La dirección, refleja confianza hacia sus colaboradores, las decisiones por lo general se toman con los directivos y los colaboradores también participan en las decisiones según el área y el nivel en que laboran, la comunicación es descendente, las recompensas y castigos son utilizados como medio de motivación, en lo posible se satisfacen las necesidades de los trabajadores, este clima refleja un ambiente dinámico. (Bravo & Calderón, 2018)

Participativo: Participación en grupo:

La dirección tiene completa confianza en sus colaboradores, las decisiones se toman a nivel de toda la organización integrando a cada nivel y área de la empresa, la comunicación es ascendente, descendente y lateral (Daft, 2014), por ello, los trabajadores se sienten motivados

por participar e integrarse al equipo de trabajo, buscan las mejoras constantes y su rendimiento se refleja en el logro de los objetivos, además de observa confianza entre los empleados y los jefes, es decir, en este caso tanto los trabajadores como los directivos forman un grupo de trabajo para lograr los objetivos organizacionales mediante una adecuada planeación estratégica. (Bravo & Calderón, 2018)

Dimensiones

Potencial humano

Es la capacidad para trabajar y alcanzar sus objetivos, por lo tanto, crecen, se potencian y mejoran, el potencial es una cualidad cuyos resultados son subjetivos y dependen de cada persona, los indicadores de esta dimensión son el liderazgo, la innovación y la recompensa. (Cuadra & Constanza, 2016)

Diseño organizacional

El diseño organizacional es un importante elemento de la gestión administrativa, el cual se encarga de estructurar de forma sinérgica y ordenada las diferentes unidades orgánicas de una

organización, además busca otorgar las ópticas y racionales condiciones para que pueda trabajar día a día. (Cuadra & Constanza, 2016)

Cultura de la organización

La cultura organizacional llamada también cultura institucional o corporativa, es una expresión usada para hacer referencia a un determinado concepto de cultura, entendido como un grupo de experiencias, costumbres, creencias que caracterizan a un grupo de personas, pero en este caso es aplicado al área de una organización o negocio, los indicadores de esta dimensión son: identidad, conflicto y cooperación, motivación. (Cuadra & Constanza, 2016)

23. Definición de términos

Gestión del talento humano

Es la actividad que permite a las personas desarrollar un trabajo con eficacia, esto encierra tanto a los jefes como a los trabajadores, el principal objetivo es que cada trabajador se relacione emocionalmente con la empresa, favorece las relaciones positivas y la participación de cada integrante del grupo de trabajo. (Alarcon & Loarte, 2018)

El talento humano

Es un conjunto de dotes a nivel intelectual de un individuo, éstos consideran el conocimiento, las capacidades y las competencias que presentan determinando así su buen

desempeño, el talento humano es la asociación de cualidades, características innatas, y valores de un hombre a la hora de realizar actividades laborales, generando un aporte significativo para la institución. (Alarcon & Loarte, 2018)

Procesos de auditoría.

Es un proceso que tiene por finalidad la revisión y verificación de todos los resultados alcanzados, mediante el control del desempeño de los trabajadores dentro de la organización. (Corral & Deza, 2019)

El clima organizacional

Hace referencia al interior de una empresa, es decir es la atmósfera propia de cada organización. (Amorós, 2017), es intangible, pero su importancia es real tanto que influye en todo lo que pasa dentro de ella, clima significa atmósfera social y lo psicológico que gira en torno al ambiente de trabajo, (Mompart & Durán, 2016).

Currículum Vitae:

es la prueba tangible de la experiencia con la que cuenta un trabajador, éste deberá ser objetivo, real, por lo que se recomienda no ser muy extenso y repetitivo, en sus páginas deben estar los datos personales, sus intereses, pretensiones, formación y experiencia en trabajos previos fundamentalmente. (Amador & Benavides, 2018)

Motivación:

La motivación es una pieza clave en el desenvolvimiento de un trabajador y se encuentra determinado por situaciones como condiciones laborales adecuadas, cultura organizacional, pero también de espacios bien implementados, regalos en días especiales, gratificaciones, bonos extras, pago justo y reconocimiento de horas extras, premios por llegar a metas de productividad, etc. (Valladares & López, 2018)

Potencial humano

El potencial humano hace referencia a la capacidad que tiene los seres humanos para trabajar y alcanzar sus objetivos, por lo tanto crecen, se potencian y mejoran, el potencial es una cualidad cuyos resultados son subjetivos y dependen de cada persona. (Cuadra & Constanza, 2016)

2.4. Formulación de hipótesis.

2.5.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho

2.5.2. Hipótesis específicas

La gestión del talento humano en su dimensión selección personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho

La gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho

La gestión del talento humano en su dimensión capacidades se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho

La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – huacho

CAPITULO III:

METODOLOGIA

3.1. Diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

La tesis presentada por el investigador fue de tipo descriptivo ya que su finalidad principal es enseñar una realidad para favorecer a la comunidad y para su correcto desarrollo, también es correlacional puesto que se mostrará la relación existente entre ambas variables.

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población

Constituida por los docentes que laboran en la Universidad mencionada, los cuales sumaron un total de: 140

3.2.2. Muestra

Para el presente estudio se consideró a: 140 docentes

3.3. Técnica de recolección de datos

El instrumento aplicado para la investigación fue el cuestionario.

3.4. Operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Es la actividad que permite a las personas desarrollar un	Selección personal	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la información mostrada en su currículum vitae es la requerida por la institución. • La entrevista aplicada al personal permite calificar su nivel de conocimiento • Está conforme con la forma de contratación que realiza la institución en la que labora. 	

<p>Gestión del talento humano</p>	<p>trabajo con eficacia, esto encierra tanto a los jefes como a los trabajadores, el principal objetivo es que cada trabajador se identifique con la empresa, favorece las relaciones positivas. (Alarcon & Loarte, 2018)</p> <p>Hace referencia al medio interno de una empresa, es decir es la atmósfera propia de cada organización. (Amorós, 2017), es intangible, pero su</p>	<p>Capacidad personal</p> <p>Capacidades</p> <p>Compensación personal.</p> <p>Potencial humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La institución realiza talleres de capacitación para actualizar sus conocimientos y por ende mejorar producción. • Las capacitaciones que recibes de la institución a mejorado su desempeño laboral. • Considera que sus funciones van acorde con sus conocimientos y formación académica. • Su trabajo desarrolla y potencia sus habilidades • Comparte sus conocimientos con sus colegas para así en equipo realizar un trabajo más eficiente. • La remuneración que recibe por parte de la institución en la que trabaja es competitivo según el mercado. • Se implementan concursos en la institución por mejores expectativas de sueldo. • Su institución en la que labora le brinda reconocimientos económicos y no económicos. • Mis superiores escuchan mis propuestas y mis necesidades. • El director de su escuela contribuye en la implementación de condiciones adecuadas para el progreso de la institución. • Considera que se le permite ser creativo e innovador al momento de solucionar problemas laborales. • Considera que en su trabajo reconocen su labor. 	<p>Questionario</p>
--	--	--	--	---------------------

Clima organizacional	importancia es real tanto que influye en todo lo que pasa dentro de ella, clima significa atmósfera social y lo psicológico que gira en torno al ambiente de trabajo, (Mompert & Durán, 2016).	Diseño organizacional Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Los ambientes en donde labora son limpios y organizados. • Se siente contento con su ambiente de trabajo. • Se busca la participación de todos a la hora de tomar decisiones en la institución. • Existe buena comunicación con sus colegas. <ul style="list-style-type: none"> • Le interesa y preocupa el desarrollo de la institución. • Sus planes son crecer profesionalmente dentro de la institución. • Cree usted que el trabajo que realizan los directivos a la hora de manejar problemas es el más adecuado. • Considera que los objetivos institucionales son desafiantes y motivadores. 	Cuestionario
-----------------------------	--	---	--	--------------

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Selección personal		4	Bajo Moderado Alto	4 -6 7 -9 10 -12
Capacidad personal		4	Bajo Moderado Alto	4 -6 7 -9 10 -12
Capacidades		4	Bajo Moderado	4 -6 7 -9

			Alto	10 -12
Compensación personal	4		Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Gestión del Talento humano	16		Bajo	16 -26
			Moderado	27 -37
			Alto	38 -49

Tabla 2*Variable Y*

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Potencial humano		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Diseño organizacional		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Cultura organizacional		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Clima organizacional		12	Bajo	12 -19
			Moderado	20 -27
			Alto	28 -36

CONFIABILIDAD**La variable Gestión del Talento humano**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,926	16

La variable Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	12

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

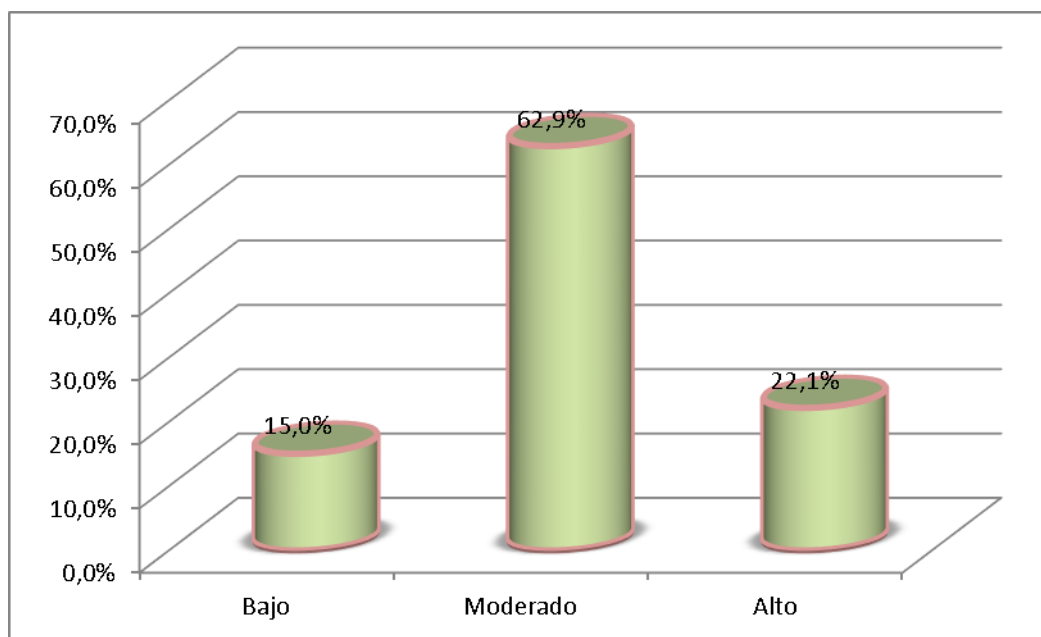
Tabla 3

Gestión del Talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	15,0%
Moderado	88	62,9%
Alto	31	22,1%
Total	140	100,0%

Fuente: Cuestionario a docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Figura 1



De la fig. 1, un 62,9% de docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho alcanzaron un nivel moderado en la variable Gestión del talento humano, un 22,1% adquirieron un nivel alto y un 15,0% consiguieron un nivel bajo.

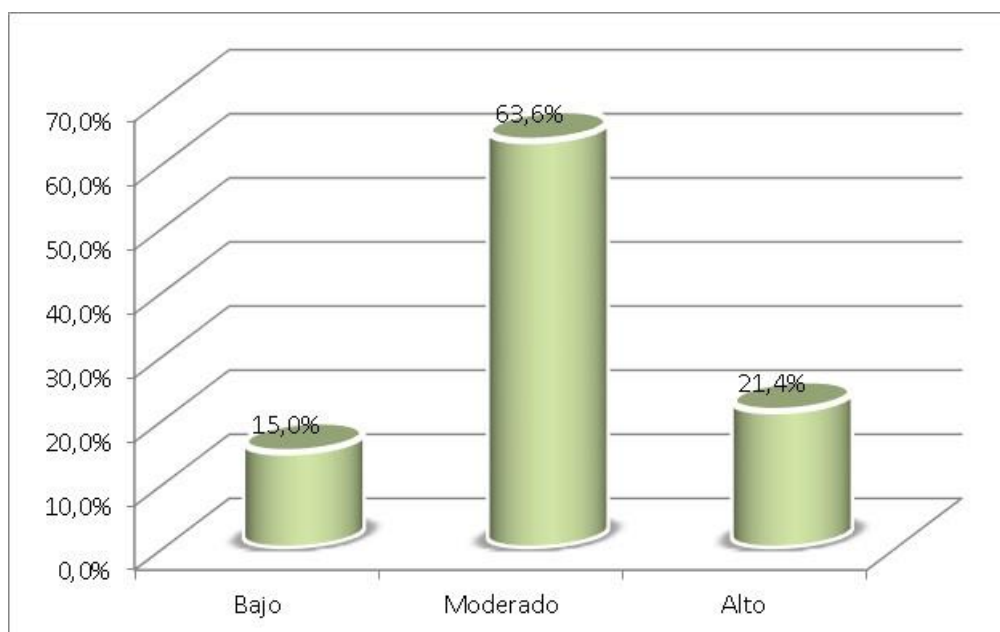
Tabla 4

Selección personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	15,0%
Moderado	89	63,6%
Alto	30	21,4%
Total	140	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Figura 2



De la fig. 2, un 63,6% de docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Selección personal dentro de la Gestión del talento humano, un 21,4% adquirieron un nivel alto y un 15,0% consiguieron un nivel bajo.

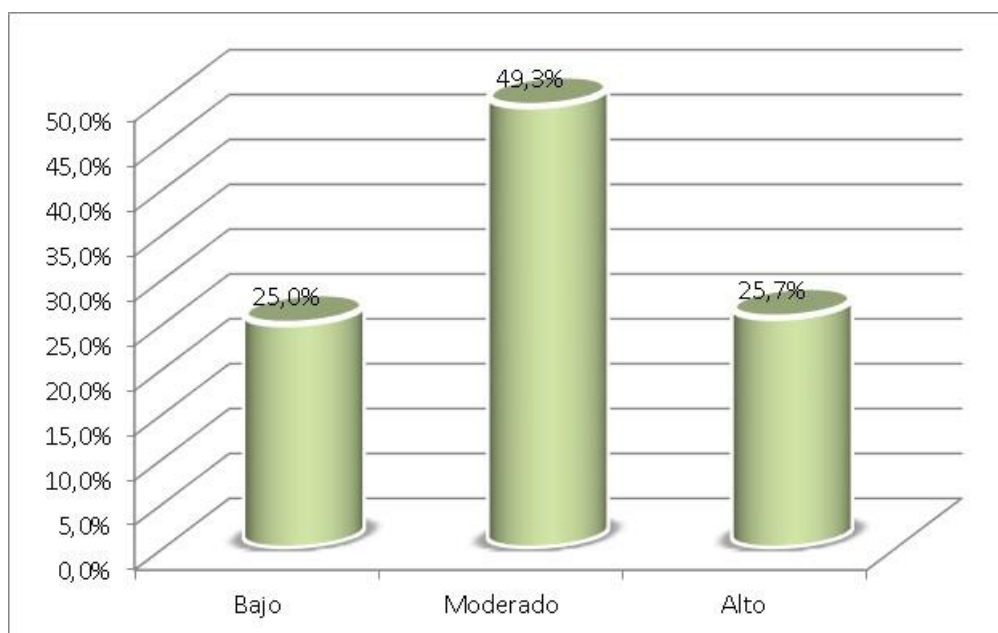
Tabla 5

Capacidad personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	25,0%
Moderado	69	49,3%
Alto	36	25,7%
Total	140	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Figura 3



De la fig. 3, un 49,3% de docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho alcanzaron un nivel moderado en la dimensión capacidad personal dentro de la Gestión del talento humano, un 25,7% adquirieron un nivel alto y un 25,0% consiguieron un nivel bajo.

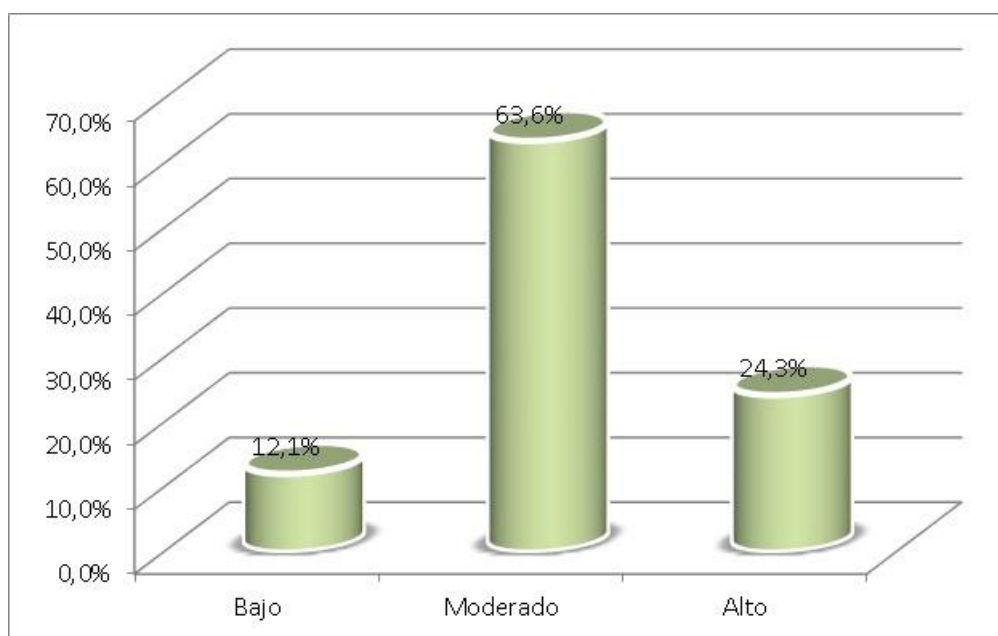
Tabla 6

Capacidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	12,1%
Moderado	89	63,6%
Alto	34	24,3%
Total	140	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Figura 4



De la fig. 4, un 63,6% de docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho alcanzaron un nivel moderado en la dimensión capacidades dentro de la Gestión del talento humano, un 24,3% adquirieron un nivel alto y un 12,1% consiguieron un nivel bajo.

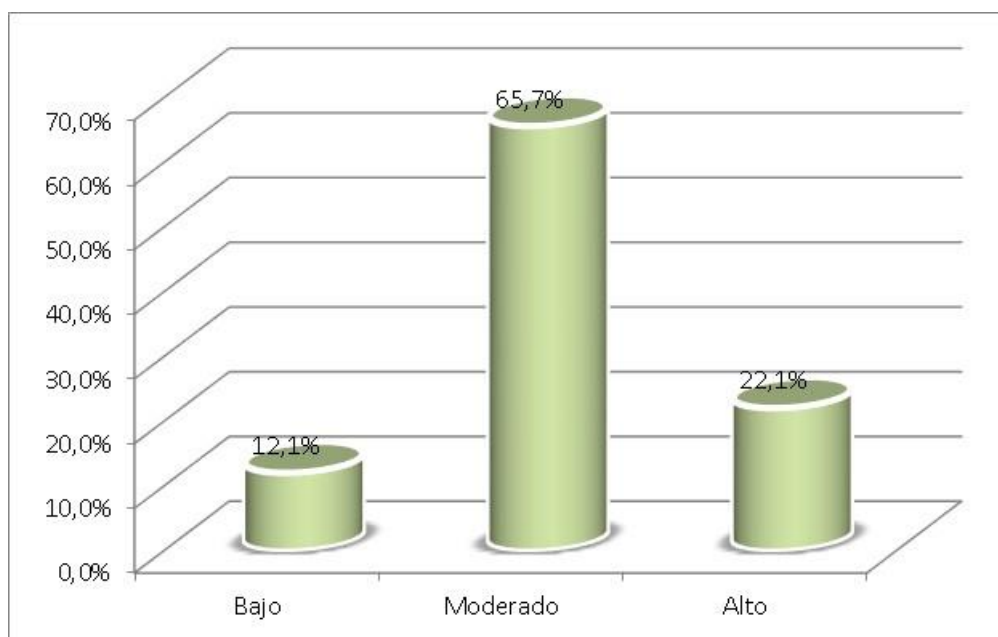
Tabla 7

Compensación personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	12,1%
Moderado	92	65,7%
Alto	31	22,1%
Total	140	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Figura 5



De la fig. 5, un 65,7% de docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho alcanzaron un nivel moderado en la dimensión compensación personal dentro de la Gestión del talento humano, un 22,1% adquirieron un nivel alto y un 12,1% consiguieron un nivel bajo.

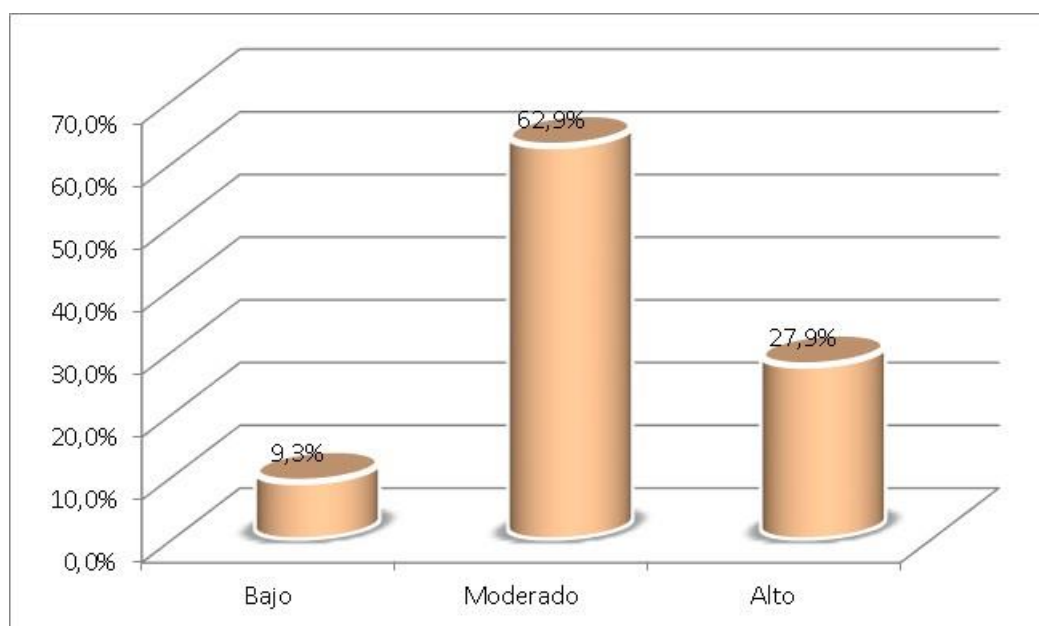
Tabla 8

Clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	9,3%
Moderado	88	62,9%
Alto	39	27,9%
Total	140	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Figura 6



De la fig. 6, un 62,9% de docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho alcanzaron un nivel moderado en la variable Clima organizacional, un 27,9% adquirieron un nivel alto y un 9,3% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H₀: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 9

Gestión del Talento humano y clima organizacional

Correlaciones

			Gestión del Talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento humano	Coef. Correlación	1	0,829
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	140	140
	Clima organizacional	Coef. Correlación	0,829	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	140	140

La tabla muestra una correlación de $r=0,829$, con un valor $\text{Sig}<0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

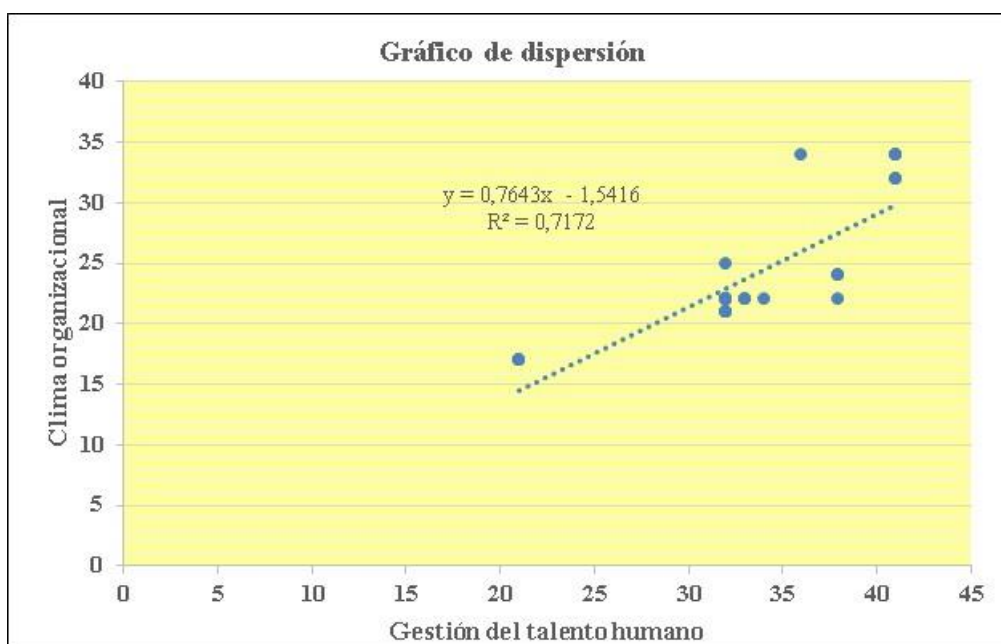


Figura 6. Gestión del Talento humano y clima organizacional **Hipótesis específica 1**

H1: La gestión del talento humano en su dimensión selección personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho

H0: La gestión del talento humano en su dimensión selección personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho

Tabla 10

Selección personal y clima organizacional

		Correlaciones	
		Selección personal	Clima organizacional
Rho de Spearman	Selección personal	Coef. Correlación	1
		Sig. (bilateral)	.
		N	140
	Clima organizacional	Coef. Correlación	0,566
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	140

La tabla muestra una correlación de $r = 0,566$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud moderada entre la selección personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

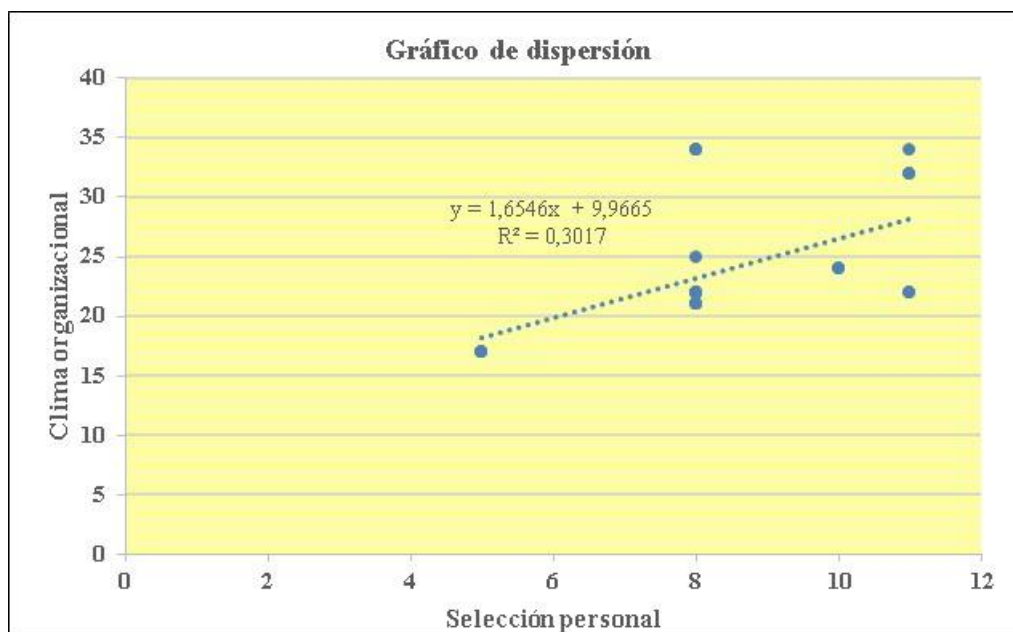


Figura 7. Selección personal y clima organizacional

Hipótesis específica 2

H2: La gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho

H0: La gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 11

Capacidad personal y clima organizacional

			Capacidad personal	Clima organizacional
Rho de Spearman	Capacidad personal	Coef. Correlación	1	0,838
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	140	140
	Clima organizacional	Coef. Correlación	0,838	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	140	140

La tabla muestra una correlación de $r=0,838$, con un valor $\text{Sig}<0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud muy buena entre la capacidad personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

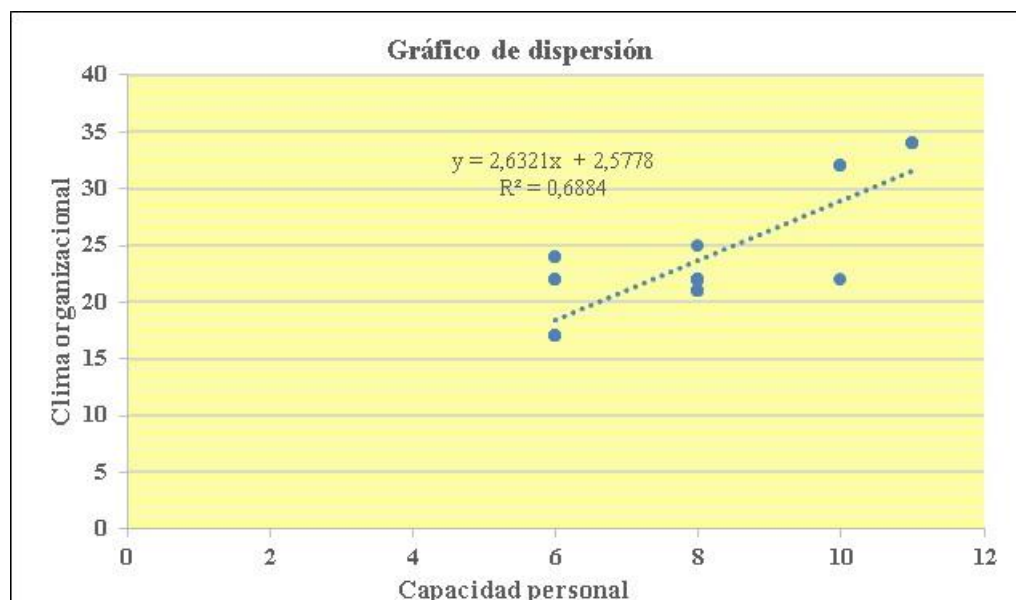


Figura 8. Capacidad personal y clima organizacional

Hipótesis específica 3

H3: La gestión del talento humano en su dimensión capacidades se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: La gestión del talento humano en su dimensión capacidades no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 12

Capacidades y clima organizacional

		Correlaciones	
		Capacidades	Clima organizacional
Rho de Spearman	Capacidades	Coef. Correlación	1
		Sig. (bilateral)	.
		N	140
	Clima organizacional	Coef. Correlación	0,721
		Sig. (bilateral)	0,00
		N	140

La tabla muestra una correlación de $r=0,721$, con un valor $\text{Sig}<0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud buena entre las capacidades de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

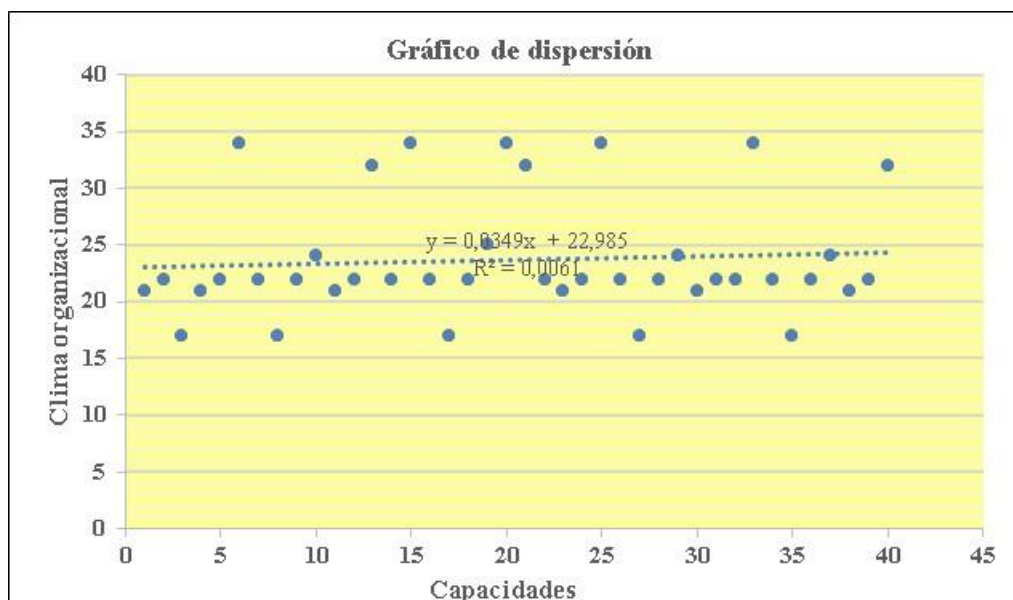


Figura 9 Capacidades y clima organizacional

Hipótesis específica 4

H4: La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal no se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 12

Compensación personal y clima organizacional

Correlaciones

			Compensación personal	Clima organizacional
Rho de Spearman	Compensación personal	Coef. Correlación	1	0,694
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	0	0
	Clima organizacional	Coef. Correlación	0,694	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	0	0

La tabla muestra una correlación de $r = 0,694$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud buena entre la compensación personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

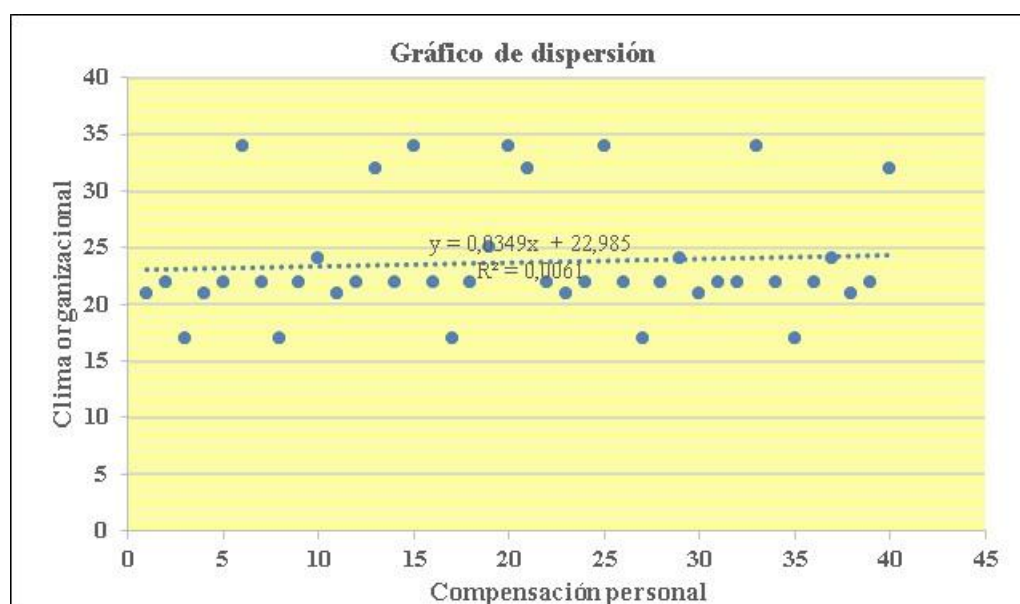


Figura 9 Compensación personal y clima organizacional

CAPITULO V
DISCUSION

5.1. Discusión

Curiel, Y. (2022), existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, por lo que se recomienda continuar fortaleciendo elementos que permitan el crecimiento de los trabajadores utilizando espacios que los hagan analizar los cambios que exigen actualmente en el ámbito laboral, Parrales, Aguirre, Andrade, & Ledesma, (2022), los trabajadores de las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos, los cuales han demostrado un bajo nivel de productividad, reflejado en las pobres ventas de la empresa, y al ser interrogaron mostraron su incomodidad ante el sueldo que perciben, el reconocimiento de sus labores, la falta de pago de sus horas extras y el mal clima laboral que existe en la organización, Herrera (2019), el clima laboral influye significativamente en la persona, y son medidos en seis dimensiones: responsabilidad, flexibilidad, estándares, recompensas, claridad, trabajo en equipo, Manturano (2020), los actores de la facultad gestionar el talento humano para la correcta integración sostenible del clima organizacional, además a los responsables de sacar adelante la gestión organización acercarse más a las personas brindándoles la confianza necesaria para su activa participación como un pilar fundamental del clima organizacional, Pastor & Pastor, (2019), se recomienda a los directivo de las institución implementar modelos de gestión del talento humano que mejoren la motivación de los trabajadores docentes para así mejorar el clima laboral en las instituciones educativas., Flores (2018), talento humano y clima organizacional de los maestros de la institución antes mencionada, considerando las dimensiones reclutamiento de personal, selección de personal, capacitación de personal, evaluación del desempeño y remuneración de personal.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. **Primera:** Existe relación de magnitud muy buena entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
2. **Segunda:** Existe relación de magnitud moderada entre la selección personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho..
3. **Tercera:** Existe relación de magnitud muy buena entre la capacidad personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
4. **Cuarta:** Existe relación de magnitud buena entre las capacidades de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
5. **Quinta:** Existe relación de magnitud buena entre la compensación personal de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

6.2 Recomendaciones

Se sugiere estatuir objetivos grupales para crear un espacio laboral próspero y favorable así mismo capacitar permanentemente al personal ofreciéndoles los instrumentos y los recursos necesarios enfocándose en el futuro para captar candidatos que demuestren las competencias a largo plazo.

Promover dentro de la universidad estrategias de acción implementando tareas que mantengan actitudes optimas dentro de las labores diarias estas condiciones genera grandes beneficios disminuyendo el estrés por lo tanto ñla productividad se reforzara mediante los trabajos en equipo, la clave de toda institución es mantener el compañerismo evitando los conflictos, estar abiertos a los nuevos cambios, enfocándose a metas nuevas que sea de interés común manteniendo en todo momento un buen clima laboral dentro de la universidad.

Se debe implementar programas y talleres de motivación hacia el personal docente y administrativo incentivándoles y reconociendo su labor, donde el trabajador se sienta pieza importante dentro de la institución con la finalidad de fidelizarlos y que sientan que su trabajo es reconocido creando un clima agradable.

CAPITULO V

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes bibliográficas:

Alarcon, L. & Loarte, M. (2018). *La gestión de talento humano y su relacion con el desempeño laboral de personas con discapacidad laboral*. Lima. Perú: Editorial Carchi .

Amador, A. & Benavides, P. (2018). *Gestión de talento humano integra en grupo de trabajo*. Cuba: Editorial: La luz.

Amorós, E. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Lima, Perú: Editorial Ateneo.

Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Mexico. Editorial: Revistas Index.

Castillo, L. D., & Tapia, Y. C. (2017). “*Satisfacción Marital y Desempeño Laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo*”. Pimentel- Chiclayo. Editorial: Romero.

Daft, R. (2014). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Mompart, M., & Durán, M. (2016). *Administración y Gestión*. España: Red de Bibliotecas Universitarias.

Fuentes hemerográficas:

Curiel, Y. (2022), “*Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha Detc*” (Tesis de posgrado). Universidad de la Guajira. Colombia.

Flores, E. (2018), *La gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03 Cercado de Lima*. (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo. Perú.

Herrera, J. (2019), *“Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito”* (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

Manturano, F. (2020), *“Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018”*, (Tesis de posgrado), Universidad Nacional de Ucayali. Perú.

Pastor, A. & Pastor, R. (2019), *“Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018”* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Perú.

Fuentes electrónicas:

Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, L. Holguín, P (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador.
<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento humano.pdf>

Ascencios, T. C. (2017). *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”*. Lima- Peru.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Ascencios_TC.pdf?sequence=1

Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., (2017). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *SeiELO* Peru.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100006

- Bravo, P. & Calderón, K. (2018). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Portoviejo*. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746/6PRISCILA46>
- Crisostomo, M. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018*, (Tesis de maestría). Obtenido de <https://bit.ly/3wYFbd9>
- Corral, Y. & Deza, (2019). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *revista ciencias de la educación*, 230. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cuadra, A. & Constanza, B. (2016). «Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones». *Universum (Talca)* 22 (2): 40-56. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>.
- Gutierrez, C. & Romero, J. (2020). *Gestión Estratégica del Talento ante la nueva realidad - Covid*. Obtenido de <https://bit.ly/2OO8qxU>
- Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P. & Ledesma, D. (2022). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Journal of Science and Research*, 7(1), 1–29. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179>
- Valladares, A. & López, L. (2018.). *Cultura Organizacional*. *Revista Winred*. Obtenido de <http://winred.com/negocios/cultura-organizacional/gmx>

FICHA DE OBSERVACIÓN**APLICACIÓN GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

SELECCIÓN PERSONAL

Considera que la información mostrada en su currículum vitae es la requerida por la institución.

SI () NO ()

La entrevista aplicada al personal permite calificar su nivel de conocimiento

SI () NO ()

Está conforme con la forma de contratación que realiza la institución en la que labora.

SI () NO ()

CAPACIDAD PERSONAL

La institución realiza talleres de capacitación para actualizar sus conocimientos y por ende mejorar producción SI () NO ()

Las capacitaciones que recibes de la institución a mejorado su desempeño laboral.

SI () NO ()

CAPACIDADES

Considera que sus funciones van acorde con sus conocimientos y formación académica.

SI () NO ()

Su trabajo desarrolla y potencia sus habilidades

SI () NO ()

Comparte sus conocimientos con sus colegas para así en equipo realizar un trabajo más eficiente.

SI () NO ()

COMPENSACION PERSONAL

La remuneración que recibe por parte de la institución en la que trabaja es competitivo según el mercado.

SI () NO ()

Se implementan concursos en la institución por mejores expectativas de sueldo.

SI () NO ()

Su institución en la que labora le brinda reconocimientos económicos y no económicos.

SI () NO ()

FICHA DE OBSERVACIÓN**APLICACIÓN DESEMPEÑO LABORAL**

Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

CLIMA ORGANIZACIONAL

Mis superiores escuchan mis propuestas y mis necesidades.

SI () NO ()

El director de su escuela contribuye en la implementación de condiciones adecuadas para el progreso de la institución.

SI () NO ()

Considera que se le permite ser creativo e innovador al momento de solucionar problemas laborales.

SI () NO ()

Considera que en su trabajo reconocen su labor.

SI () NO ()

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Los ambientes en donde labora son limpios y organizados.

SI () NO ()

Se siente contento con su ambiente de trabajo.

SI () NO ()

Se busca la participación de todos a la hora de tomar decisiones en la institución.

SI () NO ()

Existe buena comunicación con sus colegas.

SI () NO ()

CULTURA ORGANIZACIONAL

Le interesa y preocupa el desarrollo de la institución.

SI () NO ()

Sus planes son crecer profesionalmente dentro de la institución.

SI () NO ()

Cree usted que el trabajo que realizan los directivos a la hora de manejar problemas es el más adecuado.

SI () NO ().

Considera que los objetivos institucionales son desafiantes y motivadores.

SI () NO ().

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION – HUACHO	PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho	HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho	VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DEL TALENTO HUMANO ✓ Selección personal ✓ Capacidad personal ✓ Capacidades personal ✓ Compensación personal	INVESTIGACIÓN Descriptiva DISEÑO No experimental	MÉTODO Científico TÉCNICAS Cuestionario INSTRUMENTOS: Guía de Observación Cuadros estadísticos Libreta de notas	TRABAJADORES Población: 140 DOCENTES MUESTRA Muestra: 140 DOCENTES
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión selección personal con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión selección personal y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho	HIPÓTESIS ESPECIFICA La gestión del talento humano en su dimensión selección personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho	VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL - Potencial humano - Diseño organizacional - Cultura organizacional			
	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho?	Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho	La gestión del talento humano en su dimensión capacidad personal se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho				
	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacidades con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho?	Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión capacidades y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho	La gestión del talento humano en su dimensión capacidades se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho				
	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho?	Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal y el clima organizacional en los docentes	La gestión del talento humano en su dimensión compensación personal se relaciona significativamente con el clima				

	<p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión compensación personal con el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho?</p>	<p>de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho</p>	<p>organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión – huacho</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--

MIEMBROS DEL JURADO

**Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
PRESIDENTE**

**Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA
SECRETARIA**

**M(o). TANIA ZAYDA CUELLAR CAMARENA
VOCAL**

**Dra. CARMEN FLOR PADILLA HUARAC
ASESOR**