

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Gestion de Talento Humano y Clima Laboral en la
Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo
Ucayali – 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Sandra Juliana Alemán Gonzáles
Richard Ramirez Isuiza

Asesor:

Mg. Maribel Paredes Saavedra

Lima ,13 Octubre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Asesor(a) Mg. Maribel Paredes Saavedra, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "**GESTION DE TALENTO HUMANO Y CLIMA LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO UCAYALI -2020**" constituye la memoria que presenta los Bachilleres Sandra Juliana Alemán Gonzáles, Richard Ramirez Isuiza para aspirar al título de Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de Octubre del año 2020.



Mg. Maribel Paredes Saavedra

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a.....trece..... del mes de octubre del año 2020..... siendo las 16:30 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mtra. Danny Lita Alomía Lozano,el secretario: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva y los demás miembros: Lic. Rosalía Gladys Rivera Morales y el asesor Mg. Maribel Paredes Saavedra, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Gestión de Talento Humano y Clima Laboral en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali 2020", de el/los Bachiller(es): a) Aleman Gonzales Sandra Juliana.....b) Ramirez Isuiza Richard Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.....con Mención en.....

....., El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Aleman Gonzales Sandra Juliana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

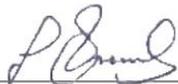
Candidato (b): Ramirez Isuiza Richard

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Gestión del talento humano y clima laboral, en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali - 2020

Human talent management and work environment, at the Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali - 2020

Sandra Juliana Alemán Gonzáles^{1°}, Richard Ramírez Izuiza^{2*}, Maribel Paredes Saavedra^{3*}

Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Perú

Resumen

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación de gestión del talento humano y clima laboral, en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali – 2020.

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. Según el alcance del objetivo, se realizó un estudio correlacional. El diseño utilizado fue el No-experimental. En cuanto a la obtención de datos correspondió a un diseño de investigación transeccional o transversal, toda vez que se recolectaron en un momento determinado. Además, se trató de un estudio de caso, considerando que el estudio estuvo relacionado al caso específico de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali. Para la medición de la gestión del talento humano y clima laboral se sustentó en el cuestionario de 50 preguntas. Como resultado se aprecia que la prueba de correlación Tau b de Kendall entre la variable gestión del talento humano y clima laboral es de 0.367, por tanto, se demuestra la existencia de una relación significativa entre gestión del talento humano y clima laboral, en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali – 2020.

Este resultado queda demostrado por Caicedo Valencia & Acosta Aguirre (2012) quienes afirman que la gestión del talento humano es un sistema abierto con procesos definidos e interrelacionados. Además, Cuesta (2010), que se debe mejorar el enfoque conjunto que permita de manera práctica diagnosticar, planificar, organizar, ejecutar y controlar la gestión de recursos humanos.

Palabras clave: Gestión del talento humano; clima laboral; comunicación; liderazgo; capacitación

Abstract

The general objective of the research is to determine the relationship of human talent management and work environment, in the Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali – 2020.

The present study was developed under a quantitative approach. According to the scope of the objective, a correlational study was carried out. The design used was Non- experimental. Regarding data collection, it corresponded to a transeccional or cross- sectional research design, since they were collected at a certain time. In addition, it was a

case study, considering that the study was related to the specific case of the Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali. To measure the management of human talent and work environment, it was based on the questionnaire of 50 questions.

As a result, it can be seen that Kendall's Tau b correlation test between the variable management of human talent and work environment is 0.367, therefore, the existence of a significant relationship between management of human talent and work environment is demonstrated, in the Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali – 2020. This result is demonstrated by Caicedo Valencia & Acosta Aguirre (2012) who affirm that the management of human talent is an open system with defined and interrelated processes. In addition, Cuesta (2010), that the joint approach should be improved that allows in a practical way to diagnose, plan, organize, execute and control the management of human resources.

Keywords: Human talent management; work environment; communication; leadership; training

Introducción

La gestión del talento humano es un sistema abierto con procesos definidos e interrelacionados, los cuales se encuentran inmersos en normas, políticas y valores que delimitan su actuación y que de la mano de la estrategia permiten darle valores agregados a la Organización (Caicedo Valencia & Acosta Aguirre, 2012).

Existe la necesidad de mejorar la definición de gestión de personal de manera más general que la limitada solo por el campo empresarial, se debe ir más allá, con un enfoque conjunto entre gestión estratégica del talento humano y el conocimiento, expresado mediante un modelo que englobe varias categorías como tecnología, que permita de manera práctica diagnosticar, planificar, organizar, ejecutar y controlar la gestión de recursos humanos (GRH) (Cuesta, 2010).

La literatura refiere que el clima laboral u organizacional explica porque existe estrés en el trabajo, el Síndrome de Burnout es considerado como un estrés crónico que actúa a través de los problemas emocionales o preocupaciones diarias de los pacientes que asisten a los centros asistenciales (Molina-Marím et al., 2016).

Diversos estudios tienen como objetivo validar resultados de carácter descriptivos, teniendo como finalidad generalizar resultados a todo tipo de organizaciones, como propósito para desarrollar estrategias para una mayor eficiencia en la gestión del talento humano (Manosalvas Vaca et al., 2015).

Con el desarrollo de nuevos conceptos en el tema de "modernización del Estado", tiene como preocupación principal el manejo de los recursos humanos estatales desde una nueva percepción, haciéndola más eficiente, capaz de producir mayor valor público, con la finalidad de mejorar la calidad en la atención pública, de esta manera el papel de la gestión pública se hace importante, ya que esta se encarga de clasificarlas en físicos e intangibles, denominadas capacidades. De otro lado, el clima laboral, establece el comportamiento asumido por los subordinados, explicados por la parte administrativa y organizacional. La falta de gestión de talento humano en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Ucayali, influye en la carencia de un adecuado clima laboral que permita desarrollar y potenciar la eficiencia laboral de los trabajadores. De esta manera, la presente investigación, desarrollará las herramientas de gestión que permita optimizar el clima laboral de la citada institución pública.

El objetivo general fue determinar la relación de gestión del talento humano y clima laboral, en la DIRCETUR Ucayali – 2020. Además, los objetivos específicos asocian a la variable gestión del talento humano y las dimensiones del clima laboral: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

La importancia del estudio radica en la observación de falta de compromiso e involucramiento, en ese sentido, se hace necesario revertir tal situación. Es por ello,

que el cambio se puede lograr a partir de la gestión del talento humano en la institución, a través, de la creación de equipos de empleados eficientes y efectivos para alcanzar las metas propuestas en la DIRCETUR Ucayali. De allí, la importancia de determinar esta asociación entre estas variables.

La hipótesis general queda planteada como la relación de gestión del talento humano y clima laboral, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, es significativa.

La Gestión talento humano, son las políticas y prácticas usadas para ejecutar cargos gerenciales, incluidos reclutamiento, selección, formación, remuneración y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009), enfocados en los colaboradores de una entidad u organización.

“En este contexto, recursos humanos (RH) es un tema muy cambiante en el tiempo que hasta su nombre varía. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambió. Muchas organizaciones han sustituido el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual y hasta administración con las personas. Estos distintos nombres representan un nuevo espacio y otra configuración del campo” (Chiavenato, 2009).

Por tanto, cuando Chiavenato se refiere a RH, se está refiriendo a gestión de talento humano. La gestión del talento humano a lo largo del tiempo ha sufrido muchos cambios. García, Sánchez y Zapata (2008) definen la gestión humana como un área fundamental para el desarrollo de la dirección, integrada por un subsistema que se encarga de potenciar al recurso humano y lograr los objetivos esperados de la organización.

La importancia radica en que los objetivos personales y de la organización van en la misma dirección (Riascos, S. y Aguilera, A., 2011).

Dado el reconocido papel del talento humano en el logro de los objetivos de las instituciones y organizaciones (Chiavenato, 2011), su gestión tiene importancia en la teoría y práctica administrativa, la cual

incluye cinco procesos básicos (Herrera, 2007): a) integración: mercado de recursos humanos, reclutamiento y selección; b) organización: diseño, descripción y análisis de puestos de trabajo y evaluación de desempeño; c) retención: remuneración y retribuciones, seguridad y salud en el trabajo y sindicación; d) desarrollo: capacitación y desarrollo organizacional; e) evaluación: sistemas de información, controles, constancia, productividad y equilibrio social. Estos procesos están interconectados y se relacionan con factores internos de la organización, ambientales y tecnológicos, entre otros.

El sistema de gestión del talento humano es el puente que relaciona el desarrollo humano con el desarrollo organizacional, es el encargado de establecer las condiciones necesarias para que las personas crezcan integralmente dentro de la organización y aporten a la permanencia de la misma (Caicedo y Acosta, 2012).

El clima laboral, según Dessler (Gómez, 2002) concibe el clima como las percepciones que el sujeto tiene del ambiente donde labora y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos (estructura y recompensas), de recursos humanos (consideración y apoyo) y culturales (apertura), es decir, una amalgama de aspectos que interactúan entre sí y que deconstruyen el significado inicial otorgado al clima.

Actualmente, el conocimiento ha permitido a las organizaciones tener conciencia de los escenarios en los que el talento humano puede incrementar la productividad (Naranjo-Africano, Ortiz-Ospino, Villareal-González, & Amar-Sepúlveda, 2018).

Para Alarcón y Cea (2007), el clima laboral es el resultado de la influencia directa e indirecta de condiciones laborales. Por esta razón, las características del ambiente de trabajo, vistas como características del clima laboral, han sido objeto de estudio de innumerables investigadores, preocupados por identificar cuáles son aquellos elementos que influyen en el clima con vistas a buscar soluciones a problemas existentes.

Las características del clima laboral hacen, además, que se tenga que tomar en cuenta la existencia de variabilidad en las percepciones entre las personas en relación

a cómo se sienten en lo que hacen, pero también cómo se sienten en relación a la organización en donde trabajan. Esto implica la consideración de varios niveles en los que el clima va a diferenciarse (Agarwal, 2015).

Por su parte, si la cultura define las formas de comportamiento organizacional, el clima laboral está dado por las percepciones que los trabajadores tienen sobre este comportamiento y por cómo les afecta (Kumar, Budhwar y Nisha Bamel, 2013).

Autores como Cardona y Cruz (2014) argumentan que el clima, por su propia naturaleza, es un concepto multidimensional e indeterminado. Las aproximaciones al estudio del clima laboral se han dado desde lo perceptual y desde lo estructural (Clissold, 2006). En el primer caso, se hace referencia a relaciones entre el concepto de clima laboral y el de ambiente de trabajo.

Ambos términos se han utilizado indistintamente para describir aquellas percepciones asociadas al estado de ánimo de las personas dentro de una organización (Alarcón y Cea, 2007; Hernández y Valencia, 2014; Randhawa y Kaur, 2014).

Teniendo en cuenta el acercamiento desde el punto de vista de estructura, los estudios sobre clima se han centrado en identificar aquellos elementos que afectan estas percepciones del clima, los cuáles se han relacionado con dimensiones culturales de la organización (Ramos y Tejera, 2017).

Metodología

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta la necesidad de medir y estimar el nivel de gestión del talento humano y el clima laboral. Mediante este enfoque la meta principal es la formulación y demostración de teorías (Hernandez et al., 2010).

SEGÚN el alcance del objetivo, se realizó un estudio correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre gestión del talento humano y el clima laboral; para ello primero se midió cada variable, y después se cuantificaron, analizaron y establecieron las vinculaciones para sustentar con las hipótesis sometidas a prueba.

El diseño utilizado fue el No-experimental, porque no manipulamos las variables. Es

decir, no hicimos variar en forma intencional las variables gestión del talento humano y clima laboral. Se observó las variables descritas en su contexto natural, para analizarlas (Hernandez et al., 2010).

En cuanto a la obtención de datos correspondió a un diseño de investigación transeccional o transversal, toda vez que se recolectaron en un momento determinado. Además, se trató de un estudio de caso, considerando que el estudio estuvo relacionado al caso específico de la DIRCETUR Ucayali.

SEGÚN Hernández et al. (2010) la unidad de estudio que SEGÚN está referida a "qué o quiénes", participan en el estudio, en este caso fueron los trabajadores de la DIRCETUR Ucayali, que están registrados en planilla, conformado por: 122 trabajadores, para la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico denominado muestreo por conveniencia, donde toda la población coincide con la muestra, por tratarse de un número muy pequeño de elementos.

La investigación utilizó la técnica de encuesta basada en información que fue muy importante para el objetivo planteado (Bastar, 2014).

Para la medir la gestión del talento humano se elaboró un cuestionario, teniendo como base los instrumentos de Jara, Asmat, Alberca, & Medina, (2018) y Guerre (2019) bajo el enfoque de Dessler mencionado en (Chiavenato, 2009), teniendo como dimensión: Reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación del desempeño. Teniendo un total de 15 preguntas. El resultado de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,953.

Para la medición del clima laboral se sustentó en el cuestionario usado por Sonia Palma Carrillo escala clima laboral CL – SPC Manual (1° Edición, 2004) bajo el enfoque de la Teoría de Mc Clelland, considerando como dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Teniendo un total de 50 preguntas. El resultado de fiabilidad del instrumento SEGÚN Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,970.

Una vez recolectados los datos, se hizo necesario precisar los parámetros de la matriz de datos, luego procedimos a realizar

el análisis estadístico, para ello se empleó la estadística descriptiva e inferencial (Hernández et al., 2014).

En la primera etapa se construyeron tablas de frecuencias de las variables y sus dimensiones (Hernández et al., 2014).

Se utilizó el software SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Este paquete también permitió realizar figuras para mejor comprensión de las tablas.

Para establecer la correlación entre variables y dimensiones objeto del estudio se utilizó el siguiente procedimiento: primero se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, luego se estableció el coeficiente de correlación no paramétrica Tau b de Kendall (Hernández M., 2014) SEGÚN Hernández, M. (2014), el coeficiente de correlación se utiliza para medir el grado de asociación entre dos variables. Para la evaluación se cuenta con tablas estadísticas que determinan el nivel de asociación alto – bajo y si es directa o inversa de acuerdo al signo del coeficiente.

Resultados

En la tabla 1, se aprecia que la prueba de correlación Tau b de Kendall, demuestra la existencia de una relación significativa en el

nivel 0.01 entre la variable gestión del talento humano y clima laboral, con una correlación de $r = 0.367$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha=0.01 > \text{Sig. (Bilateral)}=0.000$], confirmándose que la

relación entre las variables, es significativa.

Tabla 1. *Correlación gestión del talento humano y clima laboral en la DIRCETUR Ucayali*

Clima		laboral	
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	0,367**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	122

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

Fuente: Cuestionario aplicado

En la Tabla 2, se aprecia que la prueba de correlación Tau b de Kendall, demuestra la existencia de una relación significativa en el

del talento humano y realización personal, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, es significativa.

Tabla 2. *Correlación gestión del talento humano y realización personal en la DIRCETUR Ucayali*

Realización		personal	
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	0,248**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	122

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

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 3, se aprecia que la prueba de correlación Tau b de Kendall, demuestra la existencia de una relación significativa en el nivel 0.01 entre la variable gestión del talento humano e involucramiento laboral, con una correlación de $r = 0.313$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha=0.01 > \text{Sig. (Bilateral)}=0.000$]. Ha: La relación de gestión del talento humano e involucramiento laboral, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, es significativa.

Tabla 3. *Correlación gestión del talento humano e involucramiento laboral en la DIRCETUR Ucayali*

Involucramiento		laboral	
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	0,313**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	122

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

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 4, se aprecia que la prueba de correlación Tau b de Kendall, demuestra la existencia de una relación significativa en el

nivel 0.01 entre la variable gestión del talento humano y supervisión, con una correlación

nivel 0.01 entre la variable gestión del talento humano y realización personal, con una correlación de $r = 0.248$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha=0.01 > \text{Sig. (Bilateral)}=0.000$]. Ha: La relación de gestión

de $r = 0.513$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha = 0.01 > \text{Sig. (Bilateral)} = 0.000$]. H_a : La relación de gestión del talento humano y supervisión, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, es significativa.

Tabla 4. Correlación gestión del talento humano y supervisión en la DIRCETUR Ucayali

		n
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	0,513**

Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	0,000
	N	122

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

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 5, se aprecia que la prueba de correlación Tau b de Kendall, demuestra la existencia de una relación significativa en el nivel 0.01 entre la variable gestión del talento humano y comunicación, con una correlación de $r = 0.300$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha = 0.01 > \text{Sig. (Bilateral)} = 0.000$]. Ha: La relación de gestión del talento humano y comunicación, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, es significativa.

Tabla 5. Correlación gestión del talento humano y comunicación en la DIRCETUR Ucayali

Comunicación			n
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0,300**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	122

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

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 6, se aprecia que la prueba de correlación Tau b de Kendall, demuestra la existencia de una relación significativa en el nivel 0.01 entre la variable gestión del talento humano y condiciones laborales, con una correlación de $r = 0.366$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna [$\alpha = 0.01 > \text{Sig. (Bilateral)} = 0.000$]. Ha: La relación de gestión del talento humano y condiciones laborales, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, es significativa.

Tabla 6. Correlación gestión del talento humano y condiciones laborales en la DIRCETUR Ucayali

Condiciones laborales			n
Tau_b de Kendall	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0,366**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	122

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

Fuente: Cuestionario aplicado

Discusión

La prueba de correlación Tau b de Kendall, demuestra la existencia de una relación

significativa entre la variable gestión del talento humano y clima laboral, con una correlación de $r = 0.367$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que la relación de gestión del talento humano y clima laboral, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, se relacionan significativamente.

Esto queda demostrado por Caicedo Valencia & Acosta Aguirre (2012) quienes afirman que la gestión del talento humano es un sistema abierto con procesos definidos e interrelacionados, los cuales se encuentran inmersos en normas, políticas y valores que delimitan su actuación y que de la mano de la estrategia permiten darle valores agregados a la Organización. Además, Cuesta (2010), que se debe mejorar el enfoque conjunto entre gestión estratégica del talento humano y el conocimiento, expresado mediante un modelo que englobe varias categorías como tecnología, que permita de manera práctica diagnosticar, planificar, organizar, ejecutar y controlar la gestión de recursos humanos.

También, Molina-Marín et al. (2016) sustenta que el clima laboral explica porque existe estrés en el trabajo, el Síndrome de Burnout es considerado como un estrés crónico que actúa a través de los problemas emocionales o preocupaciones diarias de los pacientes que asisten a los centros asistenciales Finalmente, Manosalvas Vaca et al. (2015), sostiene que diversos estudios tienen como objetivo validar resultados de carácter descriptivos, teniendo como finalidad generalizar resultados a todo tipo de organizaciones, como propósito para desarrollar estrategias para una mayor eficiencia en la gestión del talento humano.

Conclusiones

- Se demuestra la existencia de una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y clima laboral, Por tanto, se acepta que la gestión del talento humano y clima laboral, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, se relacionan significativamente.
- Se demuestra la existencia de una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y realización personal. Por tanto, se acepta que la gestión del talento humano y realización personal, en la

DIRCETUR Ucayali – 2020, se relacionan significativamente.

- Se demuestra la existencia de una relación significativa entre la variable gestión del talento humano e involucramiento laboral. Por tanto, se acepta que la gestión del talento humano e involucramiento laboral, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, se relacionan significativamente.
- Se demuestra la existencia de una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y supervisión. Por tanto, se acepta que la gestión del talento humano y supervisión, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, se relacionan significativamente.
- Se demuestra la existencia de una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y comunicación. Por tanto, se acepta que la gestión del talento humano y comunicación, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, se relacionan significativamente.
- Se demuestra la existencia de una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y condiciones laborales. Por tanto, se acepta que la gestión del talento humano y condiciones laborales, en la DIRCETUR Ucayali – 2020, se relacionan significativamente.

Referencias

Agarwal, P. (2015). The Moderating Effect of Strength of Organizational Climate on the Organizational Outcomes. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(1), 71-76.

Alarcón, H. y Cea, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, 6(1), 39-54.

Bastar Gómez, S. (2014). Metodología De La Investigación. In *Metallurgia Italiana: Vol. 6ta edición* (Issue 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica ISSN 1900-2351*, Año 8, Número 14 pp. 105-113, 2012

Cardona Echeverri, D. R. y Cruz, R. Z. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional

Estudios Gerenciales, 30(131), 184-189.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*, 2, 141.

http://librosgratis.net/book/gestion-el-talento-humano_39221.html#

Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*, novena edición. México: McGraw-Hill, Interamericana.

Clissold, G. (2006). *Psychological Climate: What is it and what does it Look Like?* Department of Management Working Paper series No. 29/06: Monash

Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE. Pp. 448

García Marín, I. (2016). El Buen Gestor Del Talento Humano: retos y necesidades de capacitación. *Debates IESA*, 21(1), 38-41.

<http://search.ebscohost.com/login.as>

García, M., Sánchez, K. y Zapata, A. (2008). *Perspectivas Teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.

Gómez, R. (2002). Resumen Palabras clave. *Rev Fac Nac Salud Pública*, 20, 1-17.

<http://www.redalyc.org/pdf/120/12020109.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010).

Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. In *Metodología de la*

<http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>

Herrera, Á. (2007). *Modelo aplicado de gestión humana basada en competencias - Manual didáctico*. Cali: Sello Editorial Javeriano.

Kumar, U., Budhwar, P y Nisha Bamel. (2013). *Revisiting Organizational Climate: Conceptualization, Interpretation and*

Application. In 3rd Biennial Conference of the Indian Academy of Management (IAM) (pp. 1-26). Vastrapur, India: Indian Institute of Management.

Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister N° 26, enero-junio 2015, pp.

5 - 15. ISSN 1692-0279 · ISSN 2256-4322.

Molina-Marím, G. et al. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 15(30), 108–125.

https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgy_ps15-30.gtsp

Naranjo-Africano, G., Ortiz-Ospino, L., Villareal-González, R., & Amar-Sepúlveda, P. (2018). Factores que inciden en la generación de iniciativas empresariales a partir de investigaciones en salud: un estudio multicaseos. Latinoamericana De Hipertensión, 13(5). Obtenido de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_lh/article/view/15936/144814482558

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., &

Hugueth, A. M. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. Información Tecnológica, 30(6), 167–176.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Acción psicológica, diciembre 2017, vol. 14, n°.

2, 225 - 240. ISSN: 2255 - 1271. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>

Riascos, S. y Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. Cuadernos de Administración • Universidad del Valle

• Volumen 27 • No. 46 • julio – diciembre del 2011.

Rodríguez, J. (1995). Psicología Social de la Salud. Madrid: Síntesis Psicológica.

Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia Pública. Maestría thesis, Universidad Autónoma de Nuevo León. México.