

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2021

Tema: “Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autora: Licenciada Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Director: Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Klever Armando Moreno Gavilanes, PhD.*, e *Ingeniero Elías David Caisa Yucailla, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el informe de investigación con el tema: “Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior” elaborado y presentado por la señorita Licenciada *Fátima del Rocío Núñez Aguiar* para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Klever Armando Moreno Gavilanes, PhD.

Miembro del Tribunal

Ing. Elías David Caisa Yucailla, Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior”, le corresponde exclusivamente a la Licenciada Fátima del Rocío Núñez Aguiar, autora bajo la Dirección del Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster, director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Lcda. Fátima del Rocío Núñez Aguiar

C.C. 0201463841

AUTORA

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.

C.C. 1803035086

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lcda. Fátima del Rocío Núñez Aguiar
C.C. 0201463841

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 JUSTIFICACIÓN	3
1.2 OBJETIVOS	6
1.2.1 General	6
1.2.2 Específicos	6
CAPÍTULO II	7
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	7
2.1.1 Gestión del talento humano.....	7
2.1.2 Clima organizacional	9
2.1.3 Antecedentes investigativos sobre la gestión del talento humano y el clima organizacional	9
2.2 MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL	11
2.2.1 Importancia del talento humano para las organizaciones	11
2.2.2 La gestión del talento humano en las organizaciones	12
2.2.3 Procesos de gestión del talento humano en las organizaciones	13
2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	17
2.3.1 Alcances sobre el clima organizacional	17
2.3.2 Dimensiones del Clima Organizacional.....	19

2.3.3	Percepción del clima en organizaciones educativas.....	20
2.3.4	Aspectos del clima organizacional en las Universidades.....	22
CAPÍTULO III		24
3.1	UBICACIÓN.....	24
3.2	EQUIPOS Y MATERIALES.....	24
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.4	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	26
3.5	HIPÓTESIS - PREGUNTA CIENTÍFICA – IDEA A DEFENDER.....	27
3.5.1	Hipótesis general.....	27
3.6	PRUEBA DE HIPÓTESIS:.....	27
3.7	POBLACIÓN O MUESTRA:.....	27
3.8	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	28
3.8.1	Variable independiente.....	28
3.8.2	Variable dependiente.....	28
3.9	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:	28
3.10	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO:.....	29
3.11	VARIABLES RESPUESTA O RESULTADOS ESPERADOS	32
CAPÍTULO IV		33
4.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE DATOS.....	33
4.1.1	Variable género	33
4.1.2	Variable edad	34
4.1.3	Variable tiempo de trabajo en la Universidad.....	35
4.1.4	Variable título de cuarto nivel.....	37
4.2	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	38
4.2.1	Variable independiente: gestión del talento humano	38
4.2.2	Variable dependiente: clima organizacional	45
4.3	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	50
4.4	VALIDEZ (KMO/EXPERTOS).....	53
4.5	PRUEBA DE NORMALIDAD	54
4.6	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	56
4.7	IMPLICANCIA TEÓRICA / PRÁCTICA	58
4.7.1	Futura Investigación.....	58

CAPÍTULO V	60
5.1 CONCLUSIONES	60
5.2 RECOMENDACIONES	61
5.3 BIBLIOGRAFÍA.....	62
5.4 ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Equipos y materiales utilizados en la investigación.....	25
Tabla 2 Frecuencias variable género.....	33
Tabla 3 Frecuencias variable edad	34
Tabla 4 Frecuencia tiempo de trabajo en la Universidad.....	35
Tabla 5 Tabla de frecuencias cruzadas: Edad – Tiempo de trabajo en la UEB	36
Tabla 6 Tabla de frecuencias de título de cuarto nivel.....	37
Tabla 7 Tabla de frecuencias cruzadas, variables título de cuarto nivel – tiempo de trabajo en la UEB y título de cuarto nivel – género.....	37
Tabla 8 Frecuencias del reclutamiento del personal docente.....	38
Tabla 9 Frecuencias de diseño de puestos.....	39
Tabla 10 Frecuencias de evaluación del desempeño.....	41
Tabla 11 Frecuencias de políticas de reconocimiento.....	42
Tabla 12 Frecuencias de coordinación entre las áreas	43
Tabla 13 Frecuencias de satisfacción por el trabajo.....	45
Tabla 14 Frecuencias de promoción laboral	46
Tabla 15 Frecuencias de entorno y espacio de trabajo.....	47
Tabla 16 Frecuencias de capacitación.....	48
Tabla 17 Frecuencias de actitud solidaria	49
Tabla 18 Estadístico Alfa de Cronbach.....	51
Tabla 19 Estadísticas de total de Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	52
Tabla 20 Prueba de KMO y Bartlett	54
Tabla 21 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para variable gestión del talento humano.....	55
Tabla 22 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para variable clima organizacional	55
Tabla 23 Rangos de interpretación del Rho Sperman.....	56
Tabla 24 Resultado de las correlaciones entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Grafico 1: Frecuencias cruzadas, variables genero -edad	35
---	----

AGRADECIMIENTO

Primero dar gracias a Dios, por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente y por haber puesto en el camino a aquellas personas que han sido un soporte y compañía durante toda la fase académica.

De igual manera un sincero agradecimiento y gratitud al Magister Jorge Francisco Abril Flores, director del trabajo de investigación por su valiosa orientación y apoyo en el desarrollo del mismo.

Un reconocimiento a quienes hacen día a día la Universidad Técnica de Ambato por haberme dado la oportunidad de terminar con este trabajo, para ser cada día mejor en esta ardua labor de educar, a todo el personal de la Facultad de Ciencias Administrativas, ya que dentro de los ámbitos que a cada uno le competen han brindado su colaboración y soporte para cumplir el objetivo planteado.

Quiero agradecer a todas y cada una de las personas que han contribuido en la realización de esta tesis, si bien ha requerido de esfuerzo y dedicación, pero no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de cada uno de ustedes y ver cristalizado este sueño, por ello agradezco el haberme brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.

DEDICATORIA

“El anhelo alcanzado con esfuerzo y sacrificio no solo fortalece el espíritu sino regocija el ser, llenándole de humildad, permitiéndonos darnos cuenta de que en lo infinito del conocimiento, nada sabemos”

Dedico esta investigación a Dios Todopoderoso quién me brindo la sabiduría y los medios necesarios para poder realizarla, a mi esposo y mis hijos por su comprensión y apoyo por todo el sacrificio en aras de superación. Dios los bendiga.

Rocío Núñez

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR: *Licenciada Fátima del Rocío Núñez Aguiar*

DIRECTOR: *Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster*

FECHA: *27 de octubre del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad no es posible pensar las organizaciones, sin considerar a los seres humanos como parte indisoluble y fundamental de ellas. La importancia de los seres humanos en la gestión de las organizaciones aumenta cada día. Los individuos con alta de calidad, adaptables al cambio, orientados al trabajo en equipo, con alta motivación, autocontrol, valores éticos profesionales y abiertos a la superación personal constituyen el recurso más importante de cualquier organización. En consecuencia, los estudios evidencian correlaciones positivas directas entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. Sin embargo, en la Universidad Estatal de Bolívar, las acciones ejercidas sobre la primera variable se encuentran afectadas por un flujo sistemática de sus líderes, lo que, unido al contexto post pandémico, afectan la satisfacción de los docentes. El objetivo de la presente investigación fue ddeterminar la incidencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en dicha universidad. Desde el punto de vista metodológica, el estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional. El diseño fue no experimental, de corte transaccional. La muestra estuvo compuesta por 130 docentes de nombramientos y de contrato ocasional. Se realizó la prueba de Análisis Factorial Exploratorio y de validez Kaiser-Meyer-Olkin, la prueba de esfericidad de Bartlett y de

significación estadística (Kolmogorov-Smirnov). Finalmente, se analizó el grado de relación según el coeficiente de correlación para el Rho Spearman. Los resultados muestran una excelente consistencia interna ($\alpha= 0,939$) y análisis del tamaño muestral (KMO= 0,924). Se confirmó que el tamaño muestral es pertinente y que la matriz de covariaciones soporta el análisis factorial. Los valores de KS para las dos variables medidas fueron ($p < ,05$), rechazando la hipótesis nula. Por último, el análisis muestra que el Rho de Spearman presenta valores (Sig.= 0,000), lo que es ($< 0,05$), con un grado de correlación (0,841). Se concluye, con un 99% de confianza que existe una relación positiva fuerte entre los niveles de gestión del talento humano y el clima organizacional en la Universidad Estatal de Bolívar.

DESCRIPTORES: *CLIMA ORGANIZACIONAL, DOCENTES, ESTUDIO CORRELACIONAL, GESTIÓN, LÍDERES, NIVELES, ORGANIZACIONES, RELACIÓN POSITIVA, SATISFACCIÓN, TALENTO HUMANO, UNIVERSIDAD.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME: HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ITS INFLUENCE ON THE
ORGANIZATIONAL CLIMATE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

AUTHOR: *Licenciada Fátima del Rocío Núñez Aguiar*

DIRECTED BY: *Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster*

DATE: *27 de octubre del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

Nowadays it is not possible to think of organizations without considering human beings as an indissoluble and fundamental part of them. The importance of human beings in the management of organizations increases every day. Individuals with high quality, adaptable to change, oriented towards teamwork, with high motivation, self-control, professional ethical values and open to self-improvement constitute the most important resource of any organization. Consequently, scientific studies show direct positive correlations between human talent management and organizational climate. However, at the State University of Bolívar, the actions exercised on the first variable are affected by a systematic fluctuation of the organization's leaders. This, together with the post-pandemic context, affects the satisfaction of teachers. The objective of this research was to determine the incidence of human talent management on the organizational climate at the State University of Bolívar. From the methodological point of view, the study was a quantitative, correlational study. The design was non-experimental and transactional. The sample was composed of 130 main and occasional contract professors. The Exploratory Factor Analysis test and the Kaiser-Meyer-Olkin validity test were

performed, as well as Bartlett's test of sphericity and statistical significance (Kolmogorov-Smirnov). Finally, the degree of relationship was analyzed according to the correlation coefficient for the Rho Spearman. The results show excellent internal consistency ($\alpha = 0.939$) and sample size analysis (KMO= 0.924). It was confirmed that the sample size is relevant, and that the covariance matrix supports the factor analysis. The KS values for the two variables measured were ($p < .05$), rejecting the null hypothesis. Finally, the analysis shows that Spearman's Rho presents values (Sig.= 0.000), which is (< 0.05), with a degree of correlation (0.841). It is concluded, with 99% confidence that there is a strong positive relationship between the levels of human talent management and organizational climate at the State University of Bolívar.

KEYWORDS: *CORRELATIONAL STUDY, HUMAN TALENT, LEADERS, LEVELS, MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, POSITIVE RELATION SATISFACTION, TEACHERS, UNIVERSITY.*

INTRODUCCIÓN

La enseñanza superior es objeto de un interés creciente en el ámbito local e internacional, así como de un continuo desarrollo para satisfacer las necesidades de los individuos y comunidades, y las características de la era de los desafíos (Shobaki et al., 2018).

La creación de un entorno para los individuos fomentará la creación de ambiente de trabajo propicio que infundirá estabilidad tanto para tanto para los individuos como para la organización (J. C. L. Gutiérrez & Ones, 2015a). Dado que los individuos en el entorno organizativo eficaz sienten su importancia en el trabajo y su capacidad para participar en la toma de decisiones contribuyendo a la política y a la planificación y a un sentimiento de confianza entre la dirección y los individuos (Hamoud, 2002).

La gestión del talento se identifica cada vez más como un factor crítico de éxito en las organizaciones en general (J. C. L. Gutiérrez & Ones, 2015b). Para (McDonnell, & Wiblen, 2020), a pesar de una década de debate sobre la importancia de este tema, la mayor parte de la literatura en este campo se basa en profesionales o consultorías realizadas (Bryan et al., 2006; Guthridge et al., 2008), sin una buena base de investigación y, a menudo, excesivamente dependiente de la evidencia anecdótica.

Por lo tanto, el concepto de gestión del talento es abiertamente criticada por carecer de una definición adecuada y un desarrollo teórico. En su caso (McDonnell, & Wiblen, 2020), el período más temprano de este campo naciente vio la mayor preocupación por unos pocos problemas. Los más destacados fueron los muchos artículos que hablaban de definiciones y ambigüedad conceptual sobre lo que significaba la gestión del talento.

En el orden práctico, las organizaciones redefinen la gestión del talento para mantener su ventaja competitiva (Mahapatra, & Dash, 2022). En ello los líderes juegan un papel importante en la construcción y el mantenimiento de las organizaciones frente a la globalización, el avance tecnológico, la agitación política y los cambios culturales,

necesitando las organizaciones constantemente líderes que puedan liderar bien en múltiples dominios (Lucio & López, 2015). Sin embargo, las universidades se encuentran afectadas ante el continuo flujo de liderazgo que afecta el continuo desarrollo normal de este proceso. Estas deben enfocarse en una política orientada al mantenimiento del talento humano eficiente y eficaz y hacer frente al proceso de globalización (Rivera, 2015).

Por su parte, para (Schneider et al., 2013), el clima organizacional está vinculado y moldeado por medidas específicas (por ejemplo, prácticas de gestión del talento humano) que las organizaciones deben tomar para evocar el comportamiento deseado en sus empleados (Gutiérrez, 2016a; Hubert et al., 2022). Para el caso de las universidades (Arabacı, 2010), plantea que los niveles de percepción del clima organizacional del personal contribuyen significativamente a su rendimiento y motivación individual.

Por ello resulta necesario conocer la percepción del clima organizacional de los académicos de las universidades en beneficio de la eficiencia organizativa (Abad et al., 2017). Los aspectos de clima organizacional son de gran importancia, ya que a partir de este se puede determinar el nivel en que los miembros de la organización se sienten satisfechos o no con sus labores, e identificar cuáles son los aspectos de la organización que están fallando, y cómo esto puede ser esencial para el desarrollo personal y profesional de los individuos, así como para el logro de los objetivos organizacionales (J. C. L. Gutiérrez, Guzmán, et al., 2017).

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se llevó a cabo en Universidad Estatal de Bolívar. La UEB, es una Institución de Educación Superior que contribuye, desde un enfoque humanístico, a planificar, coordinar, supervisar y ejecutar la docencia, investigaciones y vinculación con la comunidad en las áreas prioritarias definidas por los estudios de pertinencia a nivel provincial, zonal y nacional, para el desarrollo de la producción científica a través del aprovechamiento de los recursos mediante la generación de conocimiento, saberes científicos y tecnológicos, que apoyen los programas de formación de grado y cuarto nivel, así como la vinculación con el sector público y privado para solucionar problemas del contexto (J. López-Gutiérrez & Quintana, 2019).

En relación al clima organizacional, este juega un papel fundamental en el comportamiento moral y funcional de los individuos trabajando en términos de conformar, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamientos.

Los individuos en un ambiente eficaz de trabajo sienten la importancia de su contribución, además de su capacidad de participar en la toma de decisiones, y de contribuir a la elaboración de políticas, planes; estos adquiere así un sentimiento de confianza mutua (Shobaki et al., 2018).

El clima organizacional, es decir, la atmósfera que rodea a una organización, reúne rasgos con características individuales, organizacionales y ambientales que afectan a los comportamientos de los individuos dentro de la organización (Dinibutun et al., 2020).

La visión de los investigadores sobre este tema ha sido variada. De forma general se ha hecho hincapié en las características del ambiente interno de la organización para determinar la naturaleza del clima organizacional.

Además, se incluyen los factores del clima organizacional y condiciones sociales y psicológicas que prevalecen en la organización, y también hay que referirse a los factores físicos dentro de la organización (Gutiérrez et al., 2017).

Es evidente que el clima organizacional se refiere al conjunto de características y rasgos del entorno de la organización que afectan a los marcos de comportamiento de individuos, grupos y organizaciones por igual (Gutiérrez, 2011). El impacto está determinado por el logro de la satisfacción y la motivación que se refleja en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos eficiente y eficazmente.

Estos aspectos se evidencian en la Universidad Estatal de Bolívar donde las diferentes acciones de gestión del talento humano se encuentran afectadas por la inestabilidad de los directores que asumen esta responsabilidad, lo que unido al contexto histórico post pandemia, afecta la satisfacción, en este caso de los docentes y el buen desenvolvimiento de la Universidad (J. C. L. Gutiérrez, 2016b). A partir de estos supuestos resulta imprescindible, en primer lugar, definir la conceptualización necesaria para la construcción de los constructos derivados de las variables gestión del talento humano y clima organizacional (Gutiérrez, 2016a).

La investigación se desarrolló con el fin de determinar la incidencia que la gestión del talento humano presenta en el clima organizacional de la Universidad Estatal de Bolívar. Ello se relaciona directamente con el supuesto de que el clima organizacional representa el ambiente de trabajo interno con sus diversas variables, características e interacciones.

Los beneficios de la investigación se expresan en la manera científica y rigurosa con la que se identifican datos exactos que se convierten en fundamento para tomar acciones y

planes correctivos por parte de las autoridades de la UEB. La finalidad de estas actividades se encamina hacia el logro de mejores resultados a partir del diseño e implementación de políticas y normativas de gestión del talento humano para alcanzar mejores desempeños y motivación en el claustro docente. Por otra parte, se expresan resultados desde las características de una Institución de Educación Superior, desde la particularidad de ser pública y estar ubicada en la Sierra ecuatoriana.

Además, con esta investigación se beneficiarán diferentes segmentos de la población, fundamentalmente autoridades, docentes, funcionarios y estudiantes que estén interesadas en consultas posteriores. También se incluye el antecedente científico en que se convierte el presente estudio siendo un referente importante para aquellos investigadores que abordan y trabajan la gestión del talento humano y el clima organizacional en las universidades. El documento presentado resulta un antecedente histórico importante a partir de la descripción que realizada de las variables mencionadas en un momento histórico importantes, donde factores como la post pandemia sirve de referente sobre la historia de la UEB.

Resulta conveniente desarrollar la investigación con el objetivo que las autoridades puedan tomar evidencia de las diferentes percepciones de los grupos implicados en cuanto a la influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en la UEB. Todo ello como consecuencia de las diferencias acciones que se vienen desarrollando en el área de talento humano y su consecuente afectación producto del flujo de sistemático de sus líderes. A este aspecto se une el contexto histórico post pandemia, y el efecto no satisfactorio en los docentes y en el buen desenvolvimiento de la Universidad.

La viabilidad de la investigación se sostiene a partir de la apertura que las autoridades de la universidad han brindado para su realización. Se cuenta con el suficiente acceso a las diferentes bases de datos que contienen publicaciones y repositorios con información primaria y secundaria que se convierte en recurso imprescindible para la realización del

estudio. En cuanto a la capacidad para la realización del trabajo, se cuenta con el talento humano para desarrollarla. Ya sea desde el punto de vista del análisis teórico conceptual, hasta la aplicación del instrumento y el análisis y discusión de la información. Este posee la experiencia necesaria en el trabajo tanto como docente en la universidad, así como el conocimiento de las variables que se analizan.

El análisis de factibilidad fue considerado en la realización primero, de la determinación de los recursos necesarios para su correcta ejecución y cumplir así, los objetivos del estudio. Por otra parte, en la determinación de las diferentes etapas de trabajo, las cuales tomaron en cuenta el análisis teórico conceptual y el diseño e implementación del instrumento de investigación, como parte del trabajo de campo. Es decir, se contó con el financiamiento, equipamiento, tiempo e infraestructura necesaria para una ejecución segura y responsable de la investigación.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 General

Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional de la Universidad Estatal de Bolívar.

1.2.2 Específicos

- Definir los fundamentos conceptuales y metodológicos de la gestión del talento humano y el clima organizacional que sustenten la investigación en las universidades.
- Diagnosticar los procesos de gestión del talento humano y el clima organizacional en la Universidad Estatal de Bolívar a partir de la percepción de los docentes.
- Establecer la influencia de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Universidad Estatal de Bolívar.

CAPÍTULO II

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1.1 Gestión del talento humano

La investigación sugiere que el interés en la gestión global del talento ha aumentado considerablemente en la última década (Collings et al., 2011), (Farndale et al., 2010). El ascenso de la gestión del talento como un dominio de investigación de buena fe ha sido notable (McDonnell, & Wiblen, 2020). Esto es digno en el sentido de que representa un fenómeno liderado por la práctica y/o la consultoría, tomando algún tiempo antes de que los académicos comenzaran a involucrarse, aparentemente considerándolo más como una moda o moda de gestión (Iles et al., 2010), que un concepto que merecía atención académica. Esto ha hecho que la gestión del talento se describa como un fenómeno más que como un campo impulsado por la teoría. Podría decirse que se ha desarrollado fuertemente sobre la base de la narrativa atractiva y de uso común en torno a la importancia de adoptar más estrategias (Gutiérrez, 2011).

La gestión del talento como un proceso integral de recursos humanos es fundamental para todas las empresas, desde las entidades físicas hasta las organizaciones de Industria 4.0 de alto nivel que están adoptando procesos desde el aprendizaje automático hasta la inteligencia artificial (Mahapatra & Dash, 2022)

Para (Crane & Hartwell, 2019), las conceptualizaciones existentes sobre la gestión del talento tienden a centrarse en el capital humano, o en quién se debe considerar talentoso (Al Ariss, Cascio, & Paauwe, 2014; Nijs et al., 2014). Por ejemplo, (Tarique & Schuler, 2010), describen la gestión del talento como las prácticas “que atraen, desarrollan y retienen a personas ... con alto nivel de capital humano (p. 124). Otros puntos de vista etiquetan el talento como “genérico” (Lewis & Heckman, 2006) o “único” (Lepak & Snell, 1999), dando por sentada la composición del talento y cómo se deriva esa composición.

Además, cuando se considera el desarrollo del talento, por lo general consiste en examinar las características individuales de los ejecutivos que permiten su ubicación en posiciones de talento (Gutiérrez et al., 2019). Estas teorías descritas se centran excesivamente en el capital humano y no abordan las dimensiones relacionales del talento (Tarique & Schuler, 2010; Al Ariss et al., 2014).

Prácticas en la gestión de talento humano

Las prácticas de gestión del talento han evolucionado con los cambios en el lugar de trabajo (Frank & Taylor, 2004), centrándose en las cuestiones estratégicas relacionadas con el flujo de talento dentro de la organización. Existe la necesidad de establecer grupos de talento más grandes de gerentes capacitados y bien equipados que acepten el aprendizaje, la movilidad y el cambio (Gutiérrez, 2011). A pesar de una atención significativa, atraer, desarrollar y retener talento sigue siendo un desafío fundamental para las organizaciones y los directores ejecutivos (Gallardo-Gallardo et al., 2020). En resumen, en las últimas dos décadas, el talento humano es visto como un habilitador, activador y actualizador que se usa para identificar y nutrir el talento futuro para el éxito organizacional (Mahapatra & Dash, 2022).

El lugar de trabajo destaca las oportunidades y desafíos en la transformación y las prácticas emergentes de desarrollo de talentos. Mahapatra & Dash (2022), reconocen el resumen de su investigación, las mesas redondas con ocho líderes de recursos humanos de diversas industrias que brindan perspectivas y conocimientos sobre estas prácticas de desarrollo de talentos (Gutiérrez, 2001; López-Gutiérrez & Ones, 2022).

La importancia de los seres humanos en la gestión de las organizaciones aumenta cada día. Los individuos con alta de calidad, adaptables al cambio, orientados al trabajo en equipo, con alta motivación, autocontrol, valores éticos profesionales y abiertos a la superación personal constituyen el recurso más importante de cualquier organización (López-Gutiérrez & Quintana, 2019; López-Gutiérrez & Ones, 2022).

2.1.2 Clima organizacional

Definiciones sobre el clima organizacional

Sobre el clima organizacional se han encontrado varias definiciones en la literatura revisada. Una primera definición ha sido planteada por (Arabacı, 2010), autor que lo reconoce como el conjunto de los aspectos internos que caracterizan a una organización y sus miembros, afectando los comportamientos de estos, siendo percibidos distintamente por cada uno de ellos (clima psicológico). Está estrechamente interrelacionado con varios factores, incluido el compromiso organizacional, confianza, sentido de la justicia, alienación, agotamiento y satisfacción laboral (López & Pérez Ones, 2015).

2.1.3 Antecedentes investigativos sobre la gestión del talento humano y el clima organizacional

El investigador (Cabrera Rivera, 2015), en su estudio “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo”, presenta un importante ejemplo de la interacción entre las categorías centrales de nuestra investigación. Los resultados evidencian la relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso y clima organizacional de los docentes del citado programa de maestría.

Investigación similar fue desarrollada por (Mendivel et al., 2020). El estudio se desarrolló con el fin de alcanzar el objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019. Las conclusiones muestran una correlación positiva media, relación directa. Es decir, a una mejor gestión administrativa incidirá mejor en la gestión del talento humano por competencias y viceversa. Por último y no menos importante es el trabajo sobre la influencia de la gestión del talento humano y conflictos sobre el clima organizacional (Yucra, 2022).

(Navarro, 2012), como parte de sus estudios doctorales, desarrolló un trabajo sobre “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”. Los análisis se basaron en “la gestión de recursos humanos desde diferentes perspectivas, y cómo ello redundaría en el clima y el contrato psicológico y normativo de los empleados, lo que modifica su satisfacción laboral, y por tanto, su desempeño” (p. 20). La conclusión más importante de su estudio, refleja que los mayores desempeños en los trabajadores se alcanzan por aquellas instituciones que generan políticas y sistemas de prácticas orientadas hacia ellos (López-Gutiérrez, 2014).

Sobre “La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú”, (Zelada-Florez, 2020), desarrolló un estudio con el objetivo de establecer la relación entre las dos variables antes mencionadas. El cumplimiento del objetivo específico No. 3, reveló los diferentes grados de relación entre las variables presentadas, según el coeficiente de correlación para el Rho Spearman.

Otra investigación importante que ha sido consultada, identifica como sus resultados que los factores del clima organizacional influyen en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de trabajadores de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja (Ortiz, 2022). Esta autora encontró una correlación positiva entre las variables mencionadas, siendo esto un insumo para la elaboración de un plan estratégico de la gestión del clima organizacional para la mejora del desempeño laboral.

El clima organizacional afecta a la vida profesional y el tema ha recibido gran atención por parte de los investigadores con el fin de proporcionar condiciones adecuadas para el trabajo tanto física e intelectualmente y conocer los factores que impiden la consecución de los objetivos de la organización de trabajo y evitar todo aquello que pueda afectar a la realidad de logro dentro de la institución. La Universidad tiene la influencia positiva en la sociedad y su servicio ya que es un centro de radiación civilizacional y una fuerza hacia el progreso y la prosperidad. Educa a la opinión pública opinión sobre lo que

ocurre en el campo de la educación el pensamiento o la práctica. También tiene que evaluar las instituciones de sociedad, sus temas y problemas, y el desarrollo de ideas y alternativas para la propagación de las ideas educativas (Shobaki et al., 2018)

2.2 MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

2.2.1 Importancia del talento humano para las organizaciones

Los temas de capital y talento humano, obtuvieron importancia a fines de la década de 1990 cuando un grupo de McKinsey consultores acuñaron el término *The War for Talent* (Lewis & Heckman, 2006)). El enfoque típico de la gestión del talento está en el rendimiento diferenciado. Para los consultores de esta institución la diferenciación se relaciona con el desempeño individual de los empleados. El enfoque clave del enfoque radica en que todos los roles dentro la organización deben estar completados por ejecutantes tipo A (excelente), reconociendo, además, trabajadores tipo C (los que tienen un desempeño consistentemente bajo) (Michaels et al., 2001). Oportunamente una corriente emergente se centra en la diferenciación de posiciones (Gutiérrez, 2018; Gutiérrez & Torres, 2021). El énfasis aquí está en la identificación de puestos clave que tienen el potencial de impactar diferencialmente ventaja competitiva de la empresa (Gutiérrez & Alfonso, 2012).

Sin embargo, la gestión del talento se ha visto cada vez más como una referencia a cómo las organizaciones anticipan y satisfacer sus necesidades de talento para los roles estratégicamente más importantes (McDonnell & Wiblen, 2022).

El surgimiento de la gestión del talento como un campo de investigación discreto generalmente se rastrea a la charla de McKinsey Company sobre la gran escasez de talento y la emoción lenguaje representativo de la "guerra por el talento" (McDonnell & Wiblen, 2022).

La gestión del talento representa un concepto en auge y en evolución con debates vibrantes que tienen lugar en la academia y la práctica (Cascio & Aguinis, 2008). Podría decirse que representa uno de los de más rápido crecimiento dominios de la investigación de gestión como lo demuestra la explosión de publicaciones de primer nivel (McDonnell & Wiblen, 2022)

2.2.2 La gestión del talento humano en las organizaciones

En este contexto, el papel de la gestión y el desarrollo del talento se ha convertido en un área de enfoque fundamental para las organizaciones (López, 2003a;). Esta nota proporciona una descripción general de la literatura sobre la gestión del talento, haciendo hincapié en el desarrollo del talento de liderazgo (Mahapatra & Dash, 2022).

La gestión del talento humano, se asoció inicialmente con la escasez de talento vinculada a puestos críticos de gestión estratégica (Gutiérrez, 2007). Un estudio patrocinado por McKinsey introdujo la máxima citada "la guerra por el talento", destacando los desafíos de administrar el talento de manera efectiva, y predijo que esta "guerra" se intensificaría con el tiempo para convertirse en la máxima prioridad. La caza furtiva desenfrenada de talentos hizo inviable que las prácticas tradicionales de retención de empleados se comprometieran con el talento de manera sostenible, lo que enfatiza la necesidad de un pensamiento fresco sobre el fomento del talento internamente (Mahapatra & Dash, 2022).

Las prácticas de gestión del talento han evolucionado con los cambios en el lugar de trabajo, centrándose en las cuestiones estratégicas relacionadas con el flujo de talento dentro de la organización (López-Gutiérrez, 2017). Existe la necesidad de establecer grupos de talento más grandes de gerentes capacitados y bien equipados que acepten el aprendizaje, la movilidad y el cambio (Gutiérrez, 2007).

Otras investigaciones (Flores et al., 2019), sugieren la importancia de “una correlación entre las variables de desempeño organizacional y estas influyen en el mejoramiento del

espíritu empresarial...” (p. 11), lo que revela la importancia de los procesos de liderazgo organizacional en el mantenimiento de aspectos como el clima, cultura y motivación, todo en el entorno de las organizaciones.

2.2.3 Procesos de gestión del talento humano en las organizaciones

No obstante, una atención significativa, atraer, desarrollar y retener talento sigue siendo un desafío fundamental para las organizaciones y los directores ejecutivos.

Resulta significativo, a los efectos del presente trabajo de investigación, identificar los diferentes procesos, fases o etapas de la gestión del talento humano. Los autores (Naranjo, 2005; Chiavenato, 2011; Borrero, 2019), los constituyen el fundamento para esta identificación:

Reclutamiento y selección de personas (Naranjo, 2005).

- El reclutamiento constituye el proceso de atracción de candidatos calificados para un puesto o cargo específico. En el caso de la selección de personas, esta funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar en la organización (las que posean las características deseadas por la organización). La selección busca los candidatos entre varios reclutados.

Descripción y análisis de cargos

- Descripción de cargos, consiste en la descripción de un cargo determinado y significa relacionar qué hace el individuo, cómo lo hace, en qué condiciones y por qué lo hace. Esta descripción se relaciona de manera breve con las tareas, deberes y responsabilidades del cargo, destacando su contenido.

- En el caso del análisis, busca determinar cuáles requisitos físicos e intelectuales debe cumplir el ocupante, las responsabilidades que el cargo impone y las condiciones en que debe realizar el trabajo.

Proceso de inducción y entrenamiento de personal

- El proceso de inducción provee al candidato de herramientas que facilitan la adaptación y socialización con la cultura de la empresa. Esta se entiende como el conjunto de creencias, valores, actitudes, sentimientos y formas de pensar compartidos por todos los miembros del grupo. También incluye las normas que orientan la organización a fin de proporcionar al integrante incluido en la organización las dinámicas de desempeño que contribuyan al éxito de la institución.

Proceso de capacitación

- Este tiene como finalidad la actualización de los conocimientos y perfeccionar las habilidades adquiridas. El desarrollo de habilidades para ejecutar las tareas debe complementarse con los conocimientos, actitudes y comportamientos que sirvan tanto al empleado como a la empresa para enfrentar las futuras demandas, propósitos de la capacitación.

Proceso de compensación

- Se entiende por tal, el pago total que hace la organización realiza al trabajador por la labor desarrollada. Esta se encuentra conformada por elementos fijos (salarios), prestaciones o beneficios y variables (incentivos o remuneraciones por rendimiento).

Proceso de evaluación del desempeño

- Este proceso permite dar solución a problemas de supervisión y de integración del individuo a la institución o al cargo que ocupa

actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, etc.; además, ayuda a desarrollar correctivos con el fin de mejorar el comportamiento de las personas, lograr una mejor comunicación, planificar y organizar el trabajo basado en las fortalezas y debilidades detectadas.

Autores como (Borrero, 2019), identifican como un primer paso, la integración del personal a la organización. Para (Robbins & DeCenzo, 2009), la integración es el proceso a través del cual se convoca, elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización. En este sentido, las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos, entre ellas el pronóstico de sus necesidades futuras, el reclutamiento y selección de candidatos y la inducción del personal de nuevo ingreso (López, 2003a)

Tomando en consideración los planteamientos de (Chiavenato, 2011), esta integración constituye la ruta que conduce al ingreso del individuo a la organización. Es la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. El momento en que los elementos humanos se integran a una institución tiene mucha importancia y, por lo mismo, debe ser vigilado con especial cuidado.

Recompensa del personal. Precisamente, el autor anteriormente hace alusión a que este constituye los aspectos fundamentales para incentivar y motivar al personal de la institución, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón los procesos para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos administrativos del área de recursos humanos dentro de las organizaciones (López, 2003b). La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien.

Para el caso (Borrero, 2019), manifiesta que la recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada acción. En este sentido, el concepto del

proceso para la recompensa del personal está asociado a un premio o un estímulo, por la labor desempeñada con los alumnos y con el personal administrativo de la institución, todo esto en pro del bien de la misma.

Desarrollo del personal. Al desarrollar a las personas no necesariamente significa únicamente proporcionarle información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen (López, 2010; Luna et al., 2019). Significa, sobre todo, brindarle la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifique sus hábitos, comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen (Chiavenato, 2011).

Otros autores consideran que este constituye la capacidad de la organización para emprender acciones eficaces que tengan como finalidad mejorar el talento de los trabajadores. Este desarrollo permite que el docente afronte desafíos significativos en el ámbito educativo, puesto que son espacios dinámicos donde cada miembro de la institución educativa debe poner en práctica toda su habilidad y destreza para culminar el proceso asignado (Gutiérrez & Ones, 2021).

En síntesis, estos métodos permiten alcanzar los objetivos de gestión propuestos por las organizaciones lo cual constituye un reto en el ámbito organizacional, por cuanto se destacan como parte fundamental en la búsqueda y selección de los futuros integrantes, el desarrollo de sus capacidades y la evaluación de su desempeño, con todas las actividades que cada una de estas funciones generales representa, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de los procesos de gestión del talento humano que a su vez reflejará sus resultados en el aumento del estándar de calidad de vida de sus empleados y el desarrollo de su organización (Gutiérrez, 2018).

Como síntesis a lo expuesto anteriormente, se pueden identificar seis procesos de la Gestión del talento Humano (Zamora et al., 2018)

1. Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal.

Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).

2. Aplicación de personas, división de cargos y salarios: Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, orientar y acompañar su desempeño.
3. Compensación de las personas, división de beneficios sociales: Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas.
4. Desarrollo de personas, división de capacitación: Son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento, desarrollo de las personas, programas de cambio, desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.
5. Mantenimiento de personas, división de higiene y seguridad: Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
6. Evaluación de personas, división de personal: Procesos empleados para acompañar, controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales. (Chiavenato, 2009)

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

2.3.1 Alcances sobre el clima organizacional

El clima organizacional se define como “las percepciones compartidas y el significado adjunto a las políticas, prácticas y procedimientos que empleados experimentan y los comportamientos que se observan al ser recompensados” (Schneider et al, 2013, p. 362).

Estos autores argumentaron que el clima organizacional está vinculado y moldeado por medidas específicas (p. ej., prácticas de gestión) que las organizaciones consideran para evocar el comportamiento deseado en sus empleados. Según la teoría señalada, tales medidas pueden señalar a los empleados que su organización valora ciertos tipos de comportamiento (Hubert et al., 2022).

El clima organizacional se define como la percepción compartida de los empleados en su ambiente de trabajo. Los estudiosos han desarrollado varias dimensiones del clima organizacional. Es decir, se puede clasificar en clima funcional o estresante. En explicación, un clima comprometido indica un alto nivel de realización personal y bajos niveles de conflicto de roles, agotamiento emocional y carga de trabajo (Gutiérrez, 2007). Este tipo de clima, incide en los empleados y en sus percepciones compartidas de su entorno de trabajo de tal manera que son personalmente capaces de lograr muchas cosas que valen la pena. Se logra así que estos permanezcan involucrados personalmente en su trabajo, y brindar servicios de alta calidad a sus clientes. Por el contrario, un clima estresante indica un bajo nivel de realización personal.

En un ambiente de trabajo que es emocionalmente agotador y agobiante, se visualizan altos niveles de sobrecarga, conflictos de roles y agotamiento (López, 2003a).

También existen las relaciones entre el clima organizacional y la efectividad de la práctica individual y organizacional, así como los resultados para la organización, tales como satisfacción laboral, actitud de trabajo y productividad organizacional.

Las actitudes y comportamientos pueden estar influidos por las propias percepciones del entorno de trabajo, así como hacia sus compañeros del mismo ambiente de trabajo (Schneider et al., 2013). Estas últimas consideraciones sobre el ambiente de trabajo a su vez juegan un papel directo o indirecto en la organización y la productividad. El clima organizacional se relaciona con la actitud hacia el trabajo, la rotación, calidad y resultados del servicio.

El clima organizacional está vinculado al trabajo de los empleados actitud y productividad organizacional (López, 2003b). Este estudio supone que clima organizacional positivo, definido por la percepción positiva de su ambiente de trabajo, podría estar asociado negativamente con la intención del empleado de irse (Shim, 2010)

2.3.2 Dimensiones del Clima Organizacional

El investigador (Caraveo, 2004), define las dimensiones del clima organizacional como

las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones. (Caraveo, 2004, p. 85)

Para (Ortiz, 2022), las dimensiones que estructuran el clima organizacional son ocho:

1. Métodos de mando
2. Fuerzas motivacionales
3. Comunicación
4. Influencia
5. Toma de decisiones
6. Planeación
7. Control
8. Objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento

Mientras que para (Caraveo, 2004), pueden describirse once dimensiones:

1. Conflicto y cooperación
2. Relaciones sociales
3. Estructura
4. Remuneración
5. Rendimiento
6. Motivación

7. Estatus
8. Flexibilidad
9. Innovación
10. Centralización de la toma de decisiones
11. Apoyo

En resumen,

cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades a veces únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima organizacional, el ambiente interno de las organizaciones, repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en la productividad de la empresa, la dependencia, la fábrica, cualquier organización. (Caraveo, 2004, p. 83)

2.3.3 Percepción del clima en organizaciones educativas

Los niveles de percepción del clima organizacional de personal posicionado tan diverso contribuyen significativamente a su rendimiento y motivación individual. Se pueden encontrar tipos de clima como abierto, independiente, restringido, sincero, paternal y reservado en las organizaciones educativo (Lucio & López-Gutiérrez, 2019). El tipo de clima organizacional es descrito de manera diferente por varios autores. Puede considerarse como disolución, moral, sinceridad, altanería, control estricto, orientación al trabajo y demostración comprensión. Además, puede ser estructura, responsabilidad individual, recompensa, riesgo, sinceridad, apoyo a la gestión, estándares, conflicto y descripción organizacional (Solano et al., 2021).

El tamaño tipo de clima organizacional se puede clasificar como estructura organizativa, apoyo a la gestión, recompensa, asunción de riesgos, participación en la toma de decisiones, comunicación, conflicto, sentido de pertenencia, aceptación, trabajo en equipo e imagen organizacional (Arabacı, 2010).

Tener un clima abierto en las instituciones de educación aumenta la eficiencia organizacional y la satisfacción laboral del personal empleado. Por ello, es importante conocer la percepción del clima organizacional de los académicos y personal administrativo en beneficio de la eficiencia organizativa (Arabacı, 2010).

El clima organizacional representa el ambiente de trabajo interno ambiente de trabajo con sus diversas variables, características e interacciones. Este desempeña un papel importante en el comportamiento moral y funcional de los individuos de los individuos que trabajan en términos de moldear, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamientos. Por lo tanto, representa la personalidad de la organización en todas sus dimensiones (Shobaki et al., 2018).

El clima organizativo se caracteriza por los rápidos cambios organizativos, una intensa competencia y un rápido cambio tecnológico, lo que obliga a la Organización a mejorar el rendimiento y el desarrollo continuos.

Como el clima organizacional es una descripción de las características del ambiente de trabajo, el clima normativo proporciona una oportunidad para mejorar el rendimiento, da una mayor variedad de trabajo, comunicación y toma de decisiones, y proporciona incentivos financieros y morales (Shobaki et al., 2018).

Construir un buen clima organizacional para las organizaciones especialmente las organizaciones educativas, desde una perspectiva administrativa tendrá un impacto directo en su rendimiento. Los investigadores y administradores se han interesado cada vez más en el tema, convirtiéndose en uno de los principales focos de atención de su comportamiento .

Las universidades son un buen ejemplo de organizaciones que necesitan un buen entorno normativo para mejorar el rendimiento de sus empleados para que puedan desempeñar su función vital para la sociedad. Esta es la idea presentado por (Shobaki et al., 2018),

investigadores que examinan el nivel de clima organizacional imperante en las universidades desde la perspectiva del personal administrativo.

Al examinar las definiciones anteriores, el clima organizativo clima organizacional puede considerarse como:

- Un conjunto de características y elementos caracterizados por un ambiente organizado.
- Estas características se realizan a través de la interacción entre individuos y grupos dentro de la organización con las variables organizativas del entorno de trabajo.
- Estas propiedades son relativamente estables.
- Estas características afectan a la motivación y al comportamiento de los empleados.

2.3.4 Aspectos del clima organizacional en las Universidades

El clima organizacional en las Universidades constituye un conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por el personal docente, administrativo, funcionarios y estudiantes que viven y trabajan en el ambiente universitario y que se supone influyen en la motivación y el comportamiento.

Es la atmósfera que rodea la Institución de Educación Superior. Esta atmósfera afecta a los niveles morales de sus miembros, así como a la intensidad de su buena voluntad, sentimiento y pertenencia.

Un comportamiento organizacional positivo en las universidades permite que los profesores estén satisfechos con su trabajo, aumenten su productividad y, por tanto, eviten su agotamiento. A este respecto, son escasas las investigaciones sobre la relación entre las dimensiones del comportamiento y el consiguiente nivel de burnout . También

faltan estudios empíricos que exploren estas relaciones en universidades estatales y privadas por separado (Dinibutun et al., 2020).

Navarro (2012), considera que el comportamiento organizacional en las universidades, es un tipo de clima agregado. Se refiere a la asignación compartida de significados entre los individuos en la organización. Debido a ello, la definición clima organizacional es esencialmente la misma que clima psicológico, excepto que el primero se refiere al acuerdo en las percepciones entre los individuos de una organización. La relación conceptual entre las dos formas del constructo a niveles diferentes, dirige (o guía) la manera en que el de bajo nivel compone uno de alto nivel.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 UBICACIÓN

Esta investigación se desarrolló en la Universidad Estatal de Bolívar, cuyas instalaciones se encuentran ubicadas en la Av. Ernesto Che Guevara S/N y Av. Gabriel Secaira, kilómetros 3 ½ panamericana norte vía Guaranda - Ambato, Parroquia Gabriel Ignacio de Veintimilla, cantón Guaranda, Provincia Bolívar. Se puede mencionar que la ciudad de Guaranda, es la capital provincial de Bolívar, por esta razón, cumple distintas relaciones de intermediación con el área rural, por ejemplo: el de mercado regional, es un centro de servicios por la infraestructura especializada en salud, educación, comercio y turismo; además de ser el centro administrativo del gobierno local. Estos aspectos promueven la circulación y el encuentro de personas del campo a la ciudad, generando de igual manera las distintas interrelaciones económicas, sociales y culturales (Larrea & Cecilia, 2012).

La UEB, es una Institución de Educación Superior que contribuye, desde un enfoque humanístico, a planificar, coordinar, supervisar y ejecutar la docencia, investigaciones y vinculación con la comunidad en las áreas prioritarias definidas por los estudios de pertinencia a nivel provincial, zonal y nacional, para el desarrollo de la producción científica a través del aprovechamiento de los recursos mediante la generación de conocimiento, saberes científicos y tecnológicos, que apoyen los programas de formación de grado y cuarto nivel, así como la vinculación con el sector público y privado para solucionar problemas del contexto (Lucio & López, 2015; López-Gutiérrez & Quintana, 2019).

3.2 EQUIPOS Y MATERIALES

Los equipos necesarios para el desarrollo del trabajo fueron:

- Computador portátil con todos sus componentes

- Impresora con todos sus componentes
- Espacio en la nube Drive
- Microsoft Office
- Google formularios
- Teléfono Celular
- Plan de Datos y llamadas
- Útiles de oficina
- Bibliografías
- Libros

Tabla 1 Equipos y materiales utilizados en la investigación

No.	Rubro	Cantidad	Costo unitario (USD)	Costo total
	presupuesto			
1	Internet	7	\$33.00	\$231.00
2	Resmas de papel	2	\$3.50	\$7.00
3	Tinta de impresora	4	\$11.00	\$44.00
4	Energía eléctrica	7	\$12.00	\$84.00
5	Transporte	7	\$10.00	\$70.00
6	Software estadístico	1	\$5.00	\$5.00
7	Plan de datos, llamadas	7	\$27.00	\$189.00
8	Otros	1	\$40.00	\$40.00

Fuente: Proyección de la investigación

Elaboración: Propia del Autor

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Desde el punto de vista metodológica, el estudio realizado se encuentra en un enfoque cuantitativo (Roque, 2021), el cual utiliza la estadísticas. De esta forma se analizan y procesan los datos obtenidos y que resultan fundamental para la investigación (Gutiérrez, 2002; López-Gutiérrez, 2014). Ello direcciona las técnicas e instrumentos a utilizar (Garcés et al., 2022; García et al., 2022; Tandayamo et al., 2022). Es de tipo correlacional (Abanto, 2019), considerando el objetivo de la misma que consiste en determinar el grado de influencia o asociación (correlación), relativos a las variables analizadas: gestión del talento humano y clima organizacional en la UEB.

La misma tuvo un alcance descriptivo (Yucra, 2022), al proporcionar una descripción minuciosa de las variables analizadas (gestión del talento humano y clima organizacional), en el contexto de la UEB.

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transaccional (Méndez, 2022). Además, causal por la determinación de la influencia de la variable gestión del talento humano en el clima organizacional. Ha sido no experimental considerando la no manipulación de las variables debatidas en el estudio (Gutiérrez, 2016b).

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método empleado será hipotético-deductivo y con un enfoque cuantitativo. Según (Torres, 2006), consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

3.5 HIPÓTESIS - PREGUNTA CIENTÍFICA – IDEA A DEFENDER

3.5.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano presenta una influencia significativa en el clima organizacional de la Universidad Estatal de Bolívar en período 2021 – 2022.

3.6 PRUEBA DE HIPÓTESIS:

Ho (Nula): La gestión del talento humano no tiene una influencia significativa en el clima organizacional de la Universidad Estatal de Bolívar.

Ha (Alterna): La gestión del talento humano tiene una influencia significativa en el clima organizacional de la Universidad Estatal de Bolívar.

3.7 POBLACIÓN O MUESTRA:

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Yépez, 2022). Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo (Gutiérrez, 2018; Pilataxi, 2022). La población de la presente investigación está compuesta por 289 docentes de nombramientos y de contrato ocasional en el actual período (marzo_2022-agosto_2022).

La muestra es de tipo probabilística. Para su determinación, se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

- N = Total de la población (278)
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = $1 - p$ (en este caso $1 - 0.05 = 0.95$)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

La población total estaría conformada por 278 docentes contratados y a nombramiento que tiene en la actualidad la UEB. Aplicando la fórmula señalada anteriormente, la muestra definitiva fue de 130 docentes.

3.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.8.1 Variable independiente

La variable independiente es:

X = Gestión del Talento Humano

3.8.2 Variable dependiente

La variable dependiente es:

Y = Clima Organizacional

3.9 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

Para el estudio, se utilizará la encuesta (Dinibutun et al., 2020), y como instrumento el cuestionario. Anexo 1. Esta técnica es una de las estrategias de recogida de datos más conocida y practicada, basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias y valoraciones subjetivas (Muenala, 2021; Tandayamo et al., 2022).

El cuestionario es un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la muestra poblacional (Lema & Morejón, 2020). Para el cuestionario sobre la gestión del talento humano y clima organizacional se ha elaborado una escala de Likert. Este se elaborará considerando las propuestas de (Arabacı, 2010; Rivera, 2015; Mendivel et al., 2020; Yucra, 2022).

En el diseño del instrumento se cumplieron varias fases (Barrios-Hernández et al., 2020). En primer lugar, se elaboró un banco de ítems o preguntas, con posibilidades a ser utilizados en el instrumento final a aplicar (Gutiérrez et al., 2015). En segundo lugar, se realizaron los filtros pertinentes, para finalmente obtener una en los datos se envió el cuestionario a tres expertos, quienes solicitaron ajustes en la claridad y brevedad. Para ser operativo el instrumento, se desarrolló en utilizando la escala tipo Likert de 5 puntos que expresaban el grado de importancia (de menos a más) con la afirmación que se manifestaba en cada pregunta (1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3=Algunas Veces; 4= Casi Siempre; 5= Siempre).

3.10 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Para el análisis de datos se utilizó el método cuantitativo, en donde la información de los datos obtenidos a través del cuestionario se procesó utilizando el software o programa estadístico SPSS versión 19, el cual permitió establecer el porcentaje de incidencia en las respuestas adquiridas. “El análisis de los datos que se utilizará es el algoritmo de regresión logística multinomial” (Yucra, 2022, p. 1265).

Se utilizó estadística descriptiva para explicar las variables de gestión del talento humano y clima laboral de los individuos incluidos en la muestra en la UEB. La contrastación de la hipótesis se realizó asumiendo el algoritmo para una variable independientes y una dependiente. A un nivel de significancia del 5% (nivel de

confianza es del 95%). La hipótesis general considera la gestión del talento humano, correlacionada de forma significativa con el clima organizacional en la UEB.

Se determinará el criterio de validez y confiabilidad del instrumento. Para ello se aplicarán los siguientes pasos:

- ✓ Validez interna: Se verifica que el instrumento logre medir lo que realmente se indica en los constructos de gestión del talento humano y clima organizacional.
- ✓ Validez de constructo: Se precisa que los instrumentos sobre gestión del talento humano y clima organizacional fueron elaborados en base a una teoría que responde al objetivo de la investigación.
- ✓ Juicio de expertos Una vez elaborados los instrumentos, estos serán validados por un juicio de expertos constituidos por personas con experticia en ambos temas y dominio del contexto Universitario.
- ✓ Confiabilidad: Se tomará una muestra piloto de encuestados. Para tal efecto, se ha procedido por la técnica de alfa de Cronbach, a partir de los datos obtenidos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se determina la consistencia interna (coeficiente Alpha de Cronbach), que mide la precisión con la que los ítems de la escala miden el constructo en estudio. El coeficiente α mide la correlación entre las respuestas de un cuestionario por medio del análisis de perfil de las respuestas dadas; y el análisis de las preguntas, asimismo, ejecuta una correlación media entre las propias preguntas. De este modo, considerando que todos los ítems de un cuestionario utilizan la misma escala de medición, el coeficiente α es calculado a partir de la varianza de los ítems individuales y de la varianza de la suma de los ítems de cada evaluado. Para esta investigación se asume el criterio de (Gutiérrez, 2011) y (George & Mallery, 2019) quienes recomiendan las siguientes escalas para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >0,9 es excelente
- Coeficiente alfa >0,8 es bueno
- Coeficiente alfa >0,7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.0,6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0,5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0,5 es inaceptable

Son valores aceptables de alfa para propósitos de investigación $\geq 0,7$

Para el procesamiento de las variables se utiliza, primeramente, la estadística descriptiva. Es la parte de la estadística que sintetiza y resume la información contenida en un conjunto de datos, por tanto, un análisis descriptivo consiste en clasificar, representar y resumir los datos. La descripción se puede hacer utilizando dos tipos de procedimientos: mediante el cálculo de índices estadísticos que son números que resumen de modo sencillo la información contenida en los datos reales, o bien utilizando representaciones gráficas que son muy útiles, ya que pueden aportar mucha información en un solo golpe de vista (Seoane et al., 2007)

También llamada estadística inductiva, inferencia estadística o teoría de muestras. Abarca un conjunto de procedimientos estadísticos que se utilizan para hacer generalizaciones sobre una población a partir de los datos obtenidos de una muestra. Se basa en el cálculo de probabilidades, y su importancia reside en el hecho de que al investigador le interesa ir más allá de la descripción de los datos que posee y averiguar con qué grado de fiabilidad puede extrapolar sus conclusiones para aplicarlas a otras muestras o a la población total. Las diferencias observadas y observables entre conjuntos de datos pueden conducir a la elaboración y validación de hipótesis, que constituyen asimismo una parte importante de la estadística inferencial (Palacios et al., 2019).

Se realizó la prueba de Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Dentro de ella, la prueba de validez a partir de la determinación del estadístico de Medida Kaiser-Meyer-Olkin

(KMO). Este consiste en una medida psicométrica de validez de constructo del test. Luego se determinó la prueba de esfericidad de Bartlett. Posterior, se realizó una prueba de significación estadística para verificar la distribución normal a partir de los datos de la muestra (Kolmogorov-Smirnov (K-S)). Finalmente, y en cumplimiento del objetivo específico No. 3, se analiza el grado de relación según el coeficiente de correlación para el Rho Serman entre las variables estudiadas.

3.11 VARIABLES RESPUESTA O RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados esperados se fundamentan en la rigurosidad científica con la que se identifican datos exactos que se convierten en fundamento para tomar acciones y planes correctivos por parte de las autoridades de la UEB. Además, estos se expresan desde las características de una Institución de Educación Superior pública y estar ubicada en la Sierra ecuatoriana.

Se evidenciaron las diferentes percepciones de los grupos implicados en cuanto a la influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en la UEB.

Finalmente, se evidenció, desde el punto de vista de vista estadístico, que las diferentes pruebas realizadas, existe correlación significativa fuerte entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Universidad Estatal de Bolívar.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE DATOS

El instrumento diseñado y validado, comienza interrogando sobre variables demográficas: género, edad, tiempo de trabajo en la Universidad y título de cuarto nivel. Estas permitieron realizar tablas cruzadas, logrando análisis más precisos de los resultados.

4.1.1 Variable género

Tabla 2 Frecuencias variable género

		Género:			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	63	48,5	48,5	48,5
	FEMENINO	67	51,5	51,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

En la investigación hubo un 3% de diferencia en cuanto al género, manteniendo lo femenino una ligera diferencia sobre lo masculino (51,5%). Tabla 2. Valoraciones de esta envergadura resultan imprescindibles y medulares tomando en consideración lo planteado por (Megías, 2019), en su estudio sobre las mujeres en el claustro universitario: “Las mujeres universitarias han demostrado sobradamente su formación, independencia y capacidad de liderazgo...” (p. 2). Un análisis del tema es presentado por (Benítez et al., 2016), autores que asumen el siguiente planteamiento “la distribución de docentes por sexo en la Universidad de Oriente se pudo constatar que existe una amplia presencia femenina, lo cual

constituye el primer eslabón de la participación de las mujeres en este Centro de Educación Superior” (pp. 84-85).

4.1.2 Variable edad

Tabla 3 Frecuencias variable edad

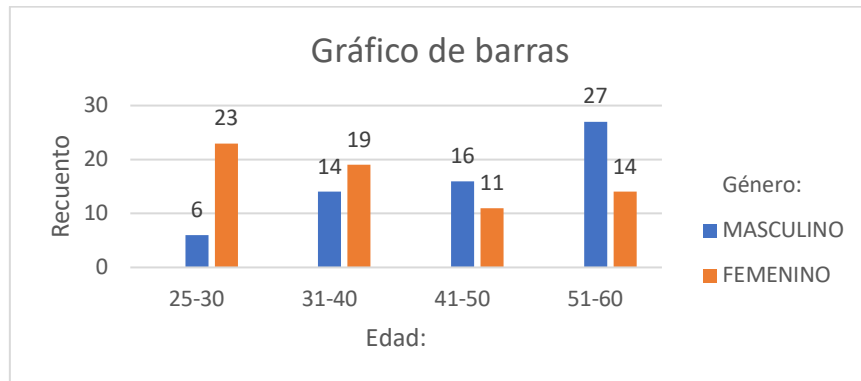
		Edad:			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25-30	29	22,3	22,3	22,3
	31-40	33	25,4	25,4	47,7
	41-50	27	20,8	20,8	68,5
	51-60	41	31,5	31,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Un análisis más pormenorizado permite reconocer que en cuanto al franja etaria, en la primera (25-30), el género femenino superó tres veces a lo masculino. Tabla 3. En el caso de la franja correspondiente a 51-60 años, contrario a la primera valoración, aunque no en la misma cuantía, lo masculino superó dos veces a las féminas. Gráfico 1. Otro análisis conduce a la consideración acerca de la franja etaria donde más docentes se encuentran incluidos. Ello coincide con la final (51-60), con el 31,5%. Esto la ubica 10 puntos porcentuales por encima de la que le antecede (41-50=20,8%).

Grafico 1: Frecuencias cruzadas, variables genero -edad



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

En el reconocimiento del tiempo de trabajo en la UEB, la franja etaria 51-60, es la que más frecuencia presenta (*f*: 41). Tabla 3.

4.1.3 Variable tiempo de trabajo en la Universidad

Tabla 4 Frecuencia tiempo de trabajo en la Universidad

Tiempo de trabajo en la UEB:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1-10	75	57,7	57,7	57,7
11-20	22	16,9	16,9	74,6
21-30	33	25,4	25,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los valores reconocen que el mayor por ciento se registra en los docentes que se encuentran en la franja entre 1-10 años (58%). Por ese propio orden, la franja que sigue

corresponde a 21-30 años (25%). Pudiera entenderse que se ha estado produciendo un cambio generacional en la conformación del claustro docente. Ello representa, tanto a docentes titulares como a contratos ocasionales. Una visión más completa puede observarse en la Tabla 4, donde se cruzan las frecuencias de las variables tiempo de trabajo en la UEB y la edad de los docentes.

Tabla 5 Tabla de frecuencias cruzadas: Edad – Tiempo de trabajo en la UEB

Recuento

		Tiempo de trabajo en la UEB:			Total
		1-10	11-20	21-30	
Edad:	25-30	29	0	0	29
	31-40	26	6	1	33
	41-50	12	10	5	27
	51-60	8	6	27	41
Total		75	22	33	130

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

La tabla 5 muestra las frecuencias cruzadas de las variables tiempo de trabajo en la UEB y la edad de los docentes. Los resultados evidencian que el grupo etario comprendido entre 25-30 años representa el 39% del total de la franja, lo que pudiera entenderse como un reclutamiento del personal docente que comienza a generarse. A ello puede agregarse que el grupo etario de 31-40 años le sigue con el 35%. Estos dos grupos representan el 57% del total de la muestra de docentes (130), lo que muy bien pudiera corroborar la apreciación anterior.

4.1.4 Variable título de cuarto nivel

Tabla 6 Tabla de frecuencias de título de cuarto nivel

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MAGISTER	114	87,7	87,7	87,7
	PHD	16	12,3	12,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

La posesión de título de cuarto nivel en las universidades constituye un factor de aseguramiento de la calidad en las IES. La realidad de la UEB indica que la mayor frecuencia de PhD. se encuentran en la tercera franja de años de trabajo (21-30), con ($f=8$). Por ese orden le sigue la primera franja (1-10), con ($f=6$). La valoración al respecto permite reconocer que la universidad ha venido trabajando en la formación de sus doctores, índice que ha sido muy bajo, considerando el por ciento que representa respecto a la masa total de docentes. En el caso de la primera franja, se reconoce la incorporación paulatina de PhD. al claustro docente lo cual permitirá ir fortaleciendo este importante indicador. Tabla 4. Un análisis más detallado permite observar que en cuanto a género, en este rubro los hombres sobrepasan a las mujeres tres veces ($f=12$). Tabla 6.

Tabla 7 Tabla de frecuencias cruzadas, variables título de cuarto nivel – tiempo de trabajo en la UEB y título de cuarto nivel – género.

Título de cuarto nivel:		Tiempo de trabajo en UEB			Total	Género:	
		1-10	11-20	21-30		M	F
MAGISTER		69	20	25	114	51	63
PHD		6	2	8	16	12	4
Total		75	22	33	130	63	67

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

4.2 VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El instrumento diseñado y validado, identifica diferentes ítems relacionados con la variable independiente “gestión del talento humano”. Ítems:

- a. Ítems 1: En la universidad, el reclutamiento de personal docente se realiza en base a las necesidades de la organización
- b. Ítems 2: En la universidad se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar
- c. Ítems 3: En la universidad los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos
- d. Ítems 4: En la universidad existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los docentes
- e. Ítems 5: En la universidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad

4.2.1 Variable independiente: gestión del talento humano

Ítems 1: En la universidad, el reclutamiento de personal docente se realiza en base a las necesidades de la organización.

Tabla 8 Frecuencias del reclutamiento del personal docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
	CASI NUNCA	7	5,4	5,4	8,5
	ALGUNAS VECES	42	32,3	32,3	40,8
	CASI SIEMPRE	45	34,6	34,6	75,4
	SIEMPRE	32	24,6	24,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

En cuanto al reclutamiento de personal docente en base a las necesidades de la organización los resultados muestran un 59,2% que reconoce que este proceso se realiza en base a los imperativos de las universidades. Lo que no deja de resultar interesante es el por ciento que de una u otra manera sienten alguna preocupación al respecto. El 41% de los docentes encuestados votaron entre Nunca, Casi Nunca y Algunas Veces.

Los autores (Valencia et al., 2019), reconocen que en “las instituciones formadoras de futuros profesionistas, el reclutamiento de personal docente, debe ser cuidadosamente realizado, debido a la gran responsabilidad que representa formar a los profesionistas del hoy y del mañana (p. 14).

Es decir, la gestión integral del talento humano en las universidades públicas comienza con los reclutas adecuados. Ello debe responder a un proceso consistente y conscientemente establecido. Precisamente, (Valencia et al., 2019), en las conclusiones de su estudio, consideran que para alcanzar este logro debe tomarse en cuenta el perfil profesional del docente. En el campo educativo alcanzar los objetivos se encuentran íntimamente relacionados con las actividades educativas, la voluntad de las personas que se preparan en el aula, y otras. Esta constituye una manera eficaz de garantizar la gestión del talento humano.

Ítems 2: En la universidad se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar

Tabla 9 Frecuencias de diseño de puestos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	3	2,3	2,3	2,3
CASI NUNCA	13	10,0	10,0	12,3
ALGUNAS VECES	51	39,2	39,2	51,5

CASI SIEMPRE	38	29,2	29,2	80,8
SIEMPRE	25	19,2	19,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Se reconoce que la mayoría de los encuestados votaron por algún tipo de duda sobre el análisis y diseño de puestos en la universidad. El 51,5% ha marcado por Nunca, Casi Nunca y Algunas Veces. Estos resultados tienen gran importancia si consideramos que varios estudios han demostrado que lograr el crecimiento personal en una organización requiere fortalecer el vínculo entre el potencial motivacional del trabajo y la forma en que los empleados responden a él.

(Armenta et al., 2011), reconocen que:

“Específicamente, individuos que tienen una alta necesidad por el crecimiento y desarrollo personal en el trabajo han mostrado responder de manera positiva al enriquecimiento del trabajo mediante el rediseño de los puestos que aquellos que cuentan con baja necesidad en dichas dimensiones – aparentemente debido a que quienes tienen necesidades altas valoran de manera más fuerte las recompensas internas que pueden obtener de un buen desempeño en un ambiente de actividades estimulantes. (Armenta et al., 2011, pp. 1768-1769)

Se describe en la literatura que parte de las irregularidades que aparecen en las universidades sobre el tema, tienen que ver específicamente con la autonomía y la retroalimentación.

Ítems 3: En la universidad los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos

Tabla 10 Frecuencias de evaluación del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
CASI NUNCA	25	19,2	19,2	22,3
ALGUNAS VECES	45	34,6	34,6	56,9
CASI SIEMPRE	35	26,9	26,9	83,8
SIEMPRE	21	16,2	16,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Teniendo en consideración las orientaciones expresadas en el Reglamento del Régimen Académico, donde queda explícita la importancia de este proceso a partir de contextualizar las actividades realizadas y en función de ellas realizar la evaluación, los resultados de la votación de los docentes no son tan halagüeñas. El 56,9% de los docentes considera que existen irregularidades en este proceso. Debe resaltarse que el 22,3% califica la variable como Nunca y Casi Nunca.

Estos resultados guardan algún tipo de semejanzas con lo planteado por (Galán, 2012, p. 573), “No obstante, uno de los problemas con los que nos encontramos es la falta de estabilidad y permanencia de los modelos y sistemas de evaluación...”.

Puede resumirse, que el contexto cambiante del trabajo del docente universitario se encuentra estrechamente vinculado a las universidades y por tanto a los cambios sociales que inciden sobre ella, lo que trastorna el trabajo de los docentes y, en ese orden, las expectativas de las universidades y las cualidades que se esperan de él (Cuesta, 2018). Las exigencias y solicitudes que las Instituciones de Educación Superior generan sobre

sus docentes determinan el diseño de estándares, los que a menudo son difíciles de alcanzar y crean perturbaciones e incomprensiones, justificadas o no en los docentes.

Ítems 4: En la universidad existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los docentes

Tabla 11 Frecuencias de políticas de reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	28	21,5	21,5	21,5
CASI NUNCA	33	25,4	25,4	46,9
ALGUNAS VECES	34	26,2	26,2	73,1
CASI SIEMPRE	21	16,2	16,2	89,2
SIEMPRE	14	10,8	10,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los resultados reconocen el 27% de docentes que consideran las opciones Casi Siempre (16%) y Siempre (11%), como respuesta a la existencia de políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los docentes en la universidad. Sin embargo, el 73% muestra algún tipo de inconformidad o irregularidad por esta razón consideran tan alto por ciento.

Estas evidencias pueden estar influenciadas por la visión que sobre el profesor universitario se genera. Esta concibe al "... docente contemporáneo agobiado por la distorsión en los esquemas de su reconocimiento, pues circulan unos a nivel formal y otros a nivel tácito" (Cuesta, 2018, p. 59).

Por otro lado, se puede apreciar que existe cierta semántica en la configuración de la identidad docente aspecto muy relacionado con la explicitación que las políticas institucionales deben desarrollar y dejar bien claros en un diseño y aplicación. La institución demuestra el sentido del deber de un docente a través del estatus, las herramientas de evaluación docente y los procesos de incentivos y recompensas. Por su parte, los directores, independientemente de su filiación institucional, reconocen a los profesores por otras estrategias, muchas de ellas valoran cualidades que no están institucionalizadas en el cargo.

Se presenta de esa forma, una amalgama de maneras, estrategias o enfoques y visiones personales que puede contribuir o no en el desarrollo de las políticas institucionales para reconocer la labor del docente.

Ítems 5: En la universidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad

Tabla 12 Frecuencias de coordinación entre las áreas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
CASI NUNCA	31	23,8	23,8	26,9
ALGUNAS VECES	44	33,8	33,8	60,8
CASI SIEMPRE	35	26,9	26,9	87,7
SIEMPRE	16	12,3	12,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los análisis correspondientes a los temas de coordinación de las diferentes áreas constitutivas de las UEB, presentan resultados interesantes. El 26% de la muestra ha considerado que Nunca o Casi Nunca existe ese tan importante proceso de coordinación. Puede considerarse alarmante si a esa valoración se suman las calificaciones de Algunas Veces, donde las valoraciones suben al 69%. Solo un 39% ha planteado Casi Siempre (27%) y Siempre (12%).

Este aspecto debe ser entendido desde la definición misma de coordinación como “destinada a sincronizar y Cooperar continuamente entre sí y de acuerdo con los planes, actividades, Medios de comunicación y docentes con el objetivo de lograr las metas de graduación Pedagogía en el campo organizacional”, coincidimos en que la coordinación es una herramienta Absolutamente útil y necesario para el eficaz desarrollo y mejora de tu titulación.

De hecho, para que exista una buena coordinación se deben dar, desde nuestro punto de vista, las siguientes condiciones (Asparó et al., 2009):

- Definición clara de los objetivos del ámbito dentro de la titulación de Pedagogía e interpretación unívoca de ellos.
- Coherencia entre los objetivos y las actividades necesarias, su secuencia y graduación a lo largo de los cursos.
- Adopción de decisiones y elaboración de normas e instrucciones de acuerdo con los objetivos.
- Definición clara de las tareas y funciones del coordinador y del profesorado.
- Institucionalización de las conexiones, canales de comunicación, circuitos de información y documentos a diferentes niveles.
- Promoción de la coordinación espontánea a través de acciones de socialización de los objetivos del ámbito.
- Acción destinada a compartir la necesidad de la coordinación (Asparó et al., 2009, p. 126)

4.2.2 Variable dependiente: clima organizacional

El instrumento diseñado y validado, identifica diferentes ítems relacionados con la variable dependiente “clima organizacional”. Ítems:

- a. Ítems 6: En esta universidad valoran mi trabajo con lo cual estoy satisfecho
- b. Ítems 7: En esta universidad, se respeta los méritos personales para la promoción laboral
- c. Ítems 8: El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios
- d. Ítems 9: Estoy satisfecho de la capacitación que me da esta universidad
- e. Ítems 10: Entre el personal docente de esta universidad existe una actitud solidaria

Ítems 6: En esta universidad valoran mi trabajo con lo cual estoy satisfecho

Tabla 13 Frecuencias de satisfacción por el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	9	6,9	6,9	6,9
CASI NUNCA	19	14,6	14,6	21,5
ALGUNAS VECES	56	43,1	43,1	64,6
CASI SIEMPRE	27	20,8	20,8	85,4
SIEMPRE	19	14,6	14,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

El reconocimiento a la labor realizada como aporte a la Universidad también ha sido evaluada como parte del instrumento de investigación aplicado. Los resultados muestran un 7% del personal encuestado que plantea Nunca ha sido valorado su trabajo. En ese orden Casi Nunca y Algunas Veces ha sido votado por el 15 y el 43 por ciento respectivamente. Este valor alcanzado del 65% muestra falencia en el proceso mencionado.

Este análisis pasa por la evaluación como una actividad reflexiva que permite comprender la calidad del proceso y los resultados en el desarrollo del proyecto desarrollado por el docente universitario. “Esta parte del principio de ser sistemática y ayuda a comprender el proceso de desarrollo del profesor y nos ayuda significativamente a tomar decisiones sobre cambios futuros” (Moreno, 2004).

Ítems 7: En esta universidad, se respeta los méritos personales para la promoción laboral

Tabla 14 Frecuencias de promoción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	8	6,2	6,2	6,2
CASI NUNCA	29	22,3	22,3	28,5
ALGUNAS VECES	42	32,3	32,3	60,8
CASI SIEMPRE	31	23,8	23,8	84,6
SIEMPRE	20	15,4	15,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Se reconoce como positivo que solo el 39% de la muestra reconoce un respeto a los méritos personales para desarrollar los procesos de promoción. El resultado del 61% que observa irregularidades puede resultar alarmante. Este indicador coincide con uno de los aspectos esenciales que incide directamente en la motivación del personal y el claustro docente en particular.

Este aspecto se inscribe según (Galán, 2012), en los temas de presupuesto y crisis económica. La crisis actual y los despidos masivos también han afectado el sistema de selección y promoción docente. Por un lado, las universidades se ven obligadas a amortizar los números de contrato más baratos para sustituir a los profesores jubilados, lo que resta estabilidad a la formación investigadora de las diferentes áreas de los Instituciones de Educación Superior.

Ítems 8: El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios

Tabla 15 Frecuencias de entorno y espacio de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	21	16,2	16,2	16,2
CASI NUNCA	16	12,3	12,3	28,5
ALGUNAS VECES	39	30,0	30,0	58,5
CASI SIEMPRE	32	24,6	24,6	83,1
SIEMPRE	22	16,9	16,9	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los resultados presentados en la tabla XX muestran que el 42% de la muestra se encuentra Casi Siempre (25%) y Siempre (17%), el entorno físico y el espacio de trabajo en la UEB, es satisfactorio. El 59% de docentes restante considera la existencia de irregularidades.

El estudio “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo”, ofrece pautas para valorar la

importancia del tema, pues incide directamente sobre la calidad de vida y por consecuencia en su labor en el aula.

“Las condiciones de trabajo afectan no solo a la calidad del trabajo en sí, sino también al bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el desempeño en el trabajo, la eficacia y la eficiencia organizacionales, y muchas de las mismas disfunciones, conflictos, ausencias y asistencias, rotación, Accidente de trabajo o enfermedad profesional” (Restrepo & López, 2013, p. 61).

Ítems 9: Estoy satisfecho de la capacitación que me da esta universidad

Tabla 16 Frecuencias de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	5	3,8	3,8	3,8
CASI NUNCA	7	5,4	5,4	9,2
ALGUNAS VECES	69	53,1	53,1	62,3
CASI SIEMPRE	22	16,9	16,9	79,2
SIEMPRE	27	20,8	20,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los resultados ameritan una observación detallada considerando las diferentes votaciones realizadas. Como podrá observarse en la tabla X, el 17% considera que está satisfecho con la capacitación desarrollada Casi Siempre; el 21% lo está Siempre. Este 38% reconocido no está ni en igualdad de resultados si se consideran las votaciones que expresan irregularidades. Es así que el 62% considera que Nunca (4%) ha estado

satisfecho con la capacitación. Casi Nunca y Algunas Veces, 5% y 53% respectivamente, completan las observaciones mencionadas.

Si tomamos en consideración que la educación superior enfrenta cambios en un nuevo entorno donde los cambios sociales y económicos permiten a los estudiantes adquirir conocimientos para manejar y utilizar las tecnologías de la información, desarrollar competencias, habilidades, competencias y educación que inciden en el desarrollo y sostenibilidad del país, mucho depende de los procesos de capacitación de docentes de última generación para nuevas pautas operativas, implementación docente e investigadora para estudiantes y futuros profesionales innovadores (Alarcón & Chapa, 2016).

Ítems 10: Entre el personal docente de esta universidad existe una actitud solidaria

Tabla 17 Frecuencias de actitud solidaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	1,5	1,5	1,5
CASI NUNCA	10	7,7	7,7	9,2
ALGUNAS VECES	66	50,8	50,8	60,0
CASI SIEMPRE	31	23,8	23,8	83,8
SIEMPRE	21	16,2	16,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los resultados muestran un 40% de los participantes votando por Casi Siempre (24%) y Siempre (16%), lo que muestra valores muy bajos si tomamos en consideración la labor de docencia que constituye la finalidad de la institución. Autores como (de la Pola,

2011), reconocen que actitud solidaria deviene en una verdadera vocación docente; además de marcar de forma determinante la actitud hacia los estudiantes. Los resultados que muestran irregularidades suman el 60%, repartidos en Nunca (1%), Casi Nunca (8%) y Algunas Veces (51%).

Las actitudes solidarias entre los docentes, constituye un pilar fundamental en su valoración. Se reconocen aportes que “Valoran lo importante que fue para su formación la colaboración con los maestros. Está enfáticamente seguro de haber contribuido con su actitud solidaria a la construcción del conocimiento y la formación de sus colaborados” (de la Pola, 2011, p. 126).

4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Confiabilidad (Cronbach)

Para el análisis de la confiabilidad del instrumento, a través de su consistencia interna (coeficiente Alpha de Cronbach), se utilizó el juicio de expertos. En este participaron tres tres expertos en el tema de gestión del talento humano y el clima organizacional en las universidades considerando la experiencia en esta actividad. Anexos 2, 3 y 4. “Para su selección se consideró, además, la motivación y disponibilidad para participar en la valoración del instrumento” (Solano et al., 2021, p. 233).

Los resultados obtenidos para la totalidad de los 10 ítems tomados en consideración muestran un ($\alpha= ,939$), lo que puede considerarse, según la escala presentada anteriormente de excelente. Tabla 4. Precisamente (Barrios-Hernández et al., 2020), en su estudio “Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas”, obtuvieron una ($\alpha= ,961$), consideran su escala como fiable, resultando un referente para aceptar la propuesta en esta investigación.

Tabla 18 Estadístico Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	10

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

La distribución por ítems individual sugiere que no es necesario eliminar alguno por no presentar los valores de significancia establecidos. Los valores más bajos se relacionan con “En la universidad los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos” ($\alpha = ,930$), y “En la universidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad” ($\alpha = ,930$). No obstante, si se considera que ambos se encuentran en la escala en los valores reconocidos como excelente se decide mantener como parte del instrumento. Tabla 5. Jiménez (2022), en su estudio sobre “el liderazgo y su incidencia en la gestión de las organizaciones”, obtuvo valores que pueden resultar relevantes para asumir la fiabilidad de la escala presentada. Este autor, en su tesis de maestría, alcanzó un valor ($\alpha = ,851$), lo que nos permite comparar las similitudes y aceptar los resultados sobre la fiabilidad del cuestionario presentado.

Tabla 19 Estadísticas de total de Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

Estadísticas de total de elemento	
	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En la universidad, el reclutamiento de personal docente se realiza en base a las necesidades de la organización	0,939
En la universidad se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar	0,933
En la universidad los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	0,930
En la universidad existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los docentes	0,934
En la universidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad	0,930
En esta universidad valoran mi trabajo con lo cual estoy satisfecho	0,932
En esta universidad, se respeta los méritos personales para la promoción laboral	0,932
El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	0,934
Estoy satisfecho de la capacitación que me da esta universidad	0,933
Entre el personal docente de esta universidad existe una actitud solidaria	0,932

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

4.4 VALIDEZ (KMO/EXPERTOS)

La medida psicométrica de validez de constructo del test, se realizó mediante la prueba de Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Esta es una de las técnicas más usadas en el desarrollo, validación y adaptación de instrumentos de medida (Lloret-Segura et al., 2014). La aplicación de la misma se desarrolló de acuerdo a las siguientes fases (Martínez, & García, 2021):

- I. El primer resultado del análisis para sustentar el desarrollo del procedimiento, consideró el resultado del estadístico de Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (Hernández Mateus et al., 2018), de adecuación de muestreo.
- II. Un segundo resultado del análisis para sustentar el desarrollo del procedimiento, consideró el resultado de la prueba de esfericidad de Bartlett ya que a través de ella se contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es igual, el planteamiento de hipótesis fue descrito de la siguiente manera:

H₀: si existen factores en el modelo

H₁: no existen factores en el modelo

Los resultados del análisis del tamaño muestral (KMO), arrojó (KMO= ,924). En cuanto a la Prueba de significancia de Bartlett, se obtuvo un valor < 0.5 (= ,000). Estos aspectos confirman que el tamaño muestral es pertinente y que la matriz de covariaciones soporta el análisis factorial (Hernández Mateus et al., 2018). Tabla 17.

Considerando el “acuerdo al contraste de hipótesis planteado, el resultado indicó una significancia estadística, motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula de similitud de la matriz” (Hernández et al., 2018, p. 222). Martínez & García (2021), obtuvieron valores considerados como aceptables en su estudio (KMO= ,77), los que comparados

con los resultados de la presente investigación pueden ser considerados como significativos.

Tabla 20 Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,924
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	974,118
	Gl	45
	Sig.	,000

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

4.5 PRUEBA DE NORMALIDAD

Kolmogorov-Smirnov

Saldaña (2016), reconoce que Kolmogorov-Smirnov (K-S), constituye una prueba de significación estadística que se utiliza para verificar la distribución normal a partir de los datos de la muestra. Su utilización se justifica para variables cuantitativas continuas y tamaños muestras por encima de 50.

Los autores Cubillos-Vásquez et al. (2011), proponen que la “propuesta se enfoca en la estadística de Kolmogorov-Smirnov para comparar distribuciones de mediciones continuas (variables medidas en una escala continua de razón o intervalo (p. 34). Para la aplicación de la prueba de KS se ha procedido a identificar las hipótesis que serán contrastadas:

Variable Gestión del Talento Humano

H_0 : La variable gestión del talento humano no tiene distribución normal ($p > ,05$)

H_1 : La variable gestión del talento humano si tiene distribución normal ($p < ,05$)

Tabla 21 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para variable gestión del talento humano

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
TOTAL_GTH	,107	130	,001	,968	130	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los resultados muestran un valor para KS para la variable gestión del talento humano, es (Sig= ,001), lo que resulta ($p < ,05$), y se rechaza la hipótesis nula: “ H_0 : La variable gestión del talento humano no tiene distribución normal”. Es decir, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis H_1 (Cubillos-Vásquez et al., 2011), “ H_1 : La variable gestión del talento humano si tiene distribución normal”. Tabla 18.

Variable Clima Organizacional

H_0 : La variable clima organizacional no tiene distribución normal ($p > ,05$)

H_1 : La variable clima organizacional si tiene distribución normal ($p < ,05$)

Tabla 22 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para variable clima organizacional

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_C O	,148	130	,000	,951	130	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Los resultados muestran un valor para KS para la variable clima organizacional, es (Sig=.000), lo que resulta ($p < ,05$), y se rechaza la hipótesis nula: “ H_0 : La variable clima organizacional no tiene distribución normal”. Es decir, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis, “ H_1 : La variable clima organizacional si tiene distribución normal”. Los resultados se ajustan a las conclusiones del estudio realizado por (Cubillos-Vásquez et al., 2011), donde en todos los casos el valor p reportado supera el 5%. De esa manera la variable clima organizacional presenta “una distribución normal y, en consecuencia, podremos aplicar pruebas paramétricas para el contraste estadístico” (Saldaña, 2016, p. 38). Los estudios realizados por (Aragón et al., 2014), obtuvieron como resultado (Sig.= 0,71), lo que significa ($p > ,05$), esto es aceptar en su caso la H_0 .
Tabla 20.

4.6 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Correlación Spermán

Aceptado H_1 , H_0

Para el análisis del grado de relación según el coeficiente de correlación para el Rho Spermán se considera la siguiente escala:

Tabla 23 Rangos de interpretación del Rho Spermán

Rango Rho	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,50 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable

+0,76 a +0,90	Correlación positiva fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

Para la aplicación del coeficiente de correlación para el Rho Spermán, se ha procedido a identificar las hipótesis que serán contrastadas:

H_0 : Las variables gestión del talento humano y clima organizacional no tienen relación ($p > ,05$)

H_1 : Las variables gestión del talento humano y clima organizacional si tienen relación ($p < ,05$)

Tabla 24 Resultado de las correlaciones entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional

Correlaciones

			TOTAL_G TH	TOTAL_C O
Rho de Spearman	TOTAL_GTH	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	TOTAL_CO	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia del Autor

El análisis muestra que el Rho de Spermán presenta valores (Sig.= ,000), lo que es (,000

$< ,05$). Se rechaza la “ H_0 : Las variables gestión del talento humano y clima organizacional no tienen relación”. Se acepta que las variables si tienen relación (H_1). De esa forma se pasa a la valoración del grado de correlación entre estas. El resultado obtenido ha sido de (0,841), lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es fuerte. Se concluye, con un 99% de confianza que existe una relación positiva fuerte entre los niveles de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UEB. Tabla 20. Zelada-Florez (2020), en su estudio “La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017”, obtuvo un Rho de Sperman (= ,707), y un valor (Sig.= 0,000 < 0.05). se evidencia para esta investigación la relación estadísticamente significativa entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral. Se establece así niveles de similitud en los resultados de ambas investigaciones que confirman las correlaciones entre variables.

También existe similitud con las evidencias presentadas por otros estudios (Navarro, 2012 y Quispe, 2018). En ambos trabajos se abordaron las prácticas generadas desde la gestión del talento humano y su influencia en el trabajador. Se aplicaron pruebas estadísticas mostrando valores de significativos del coeficiente de correlación (= ,817), con (Sig.= 0,000 < 0.05).

En resumen, los resultados obtenidos son similares con otros estudios revisados en la literatura lo que permite afirmar la significancia estadística de las correlaciones y su validez.

4.7 IMPLICANCIA TEÓRICA / PRÁCTICA

4.7.1 Futura Investigación

Para estudios posteriores, se debiera incluir otras variables que no fueron consideradas en el presente, considerando los aspectos de disponibilidad de tiempo para el procesamiento y análisis de la información. Además, incorporar los criterios de

titularidad y contrato ocasional en la clasificación del claustro docente lo que permitiría realizar una mayor aproximación valorativa de la percepción sobre la práctica de la gestión de talento humano y su incidencia en el clima organizacional de la UEB.

El segundo aspecto a tener en cuenta para futuras investigaciones, tiene que ver con el análisis de otras dimensiones relacionadas con la contextualidad en la cual se encuentra inserta la UEB, para determinar su influencia en las variables analizadas.

CAPÍTULO V

5.1 CONCLUSIONES

El análisis de la confiabilidad del instrumento, a través de su consistencia interna (coeficiente Alpha de Cronbach), y utilizando el juicio de expertos arrojó un ($\alpha = ,939$), lo que puede considerarse de excelente. Los tres jueces expertos participantes consideraron la escala como fiable, resultando un referente para aceptar la propuesta en esta investigación.

La medida de validez de constructo del test, a partir de la aplicación de las fases propuestas, confirman que el tamaño muestral es pertinente y que la matriz de covariaciones soporta el análisis factorial. De acuerdo al contraste de hipótesis planteadas, el resultado indicó una significancia estadística, motivando el rechazo de la hipótesis nula de similitud de la matriz.

Las variables comprendidas en el estudio, muestran una distribución normal. Estos resultado evidencia un valor de KS para la variable gestión del talento humano, con suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis H_1 , Idéntico resultado se obtiene con la variable clima organizacional, aceptándose que si tiene distribución normal.

Estas prácticas analizadas, muestran, con un 99% de confianza, que existe una relación positiva fuerte entre los niveles de gestión del talento humano y el clima organizacional en la UEB. La evidencia justifica relaciones entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral, alcanzando valores de significativos del coeficiente de correlación Rho de Sperman. En resumen, los resultados obtenidos son similares con otros estudios revisados en la literatura lo que permite afirmar la significancia estadística de las correlaciones y su validez.

Los resultados del presente trabajo de investigación para alcanzar el título de magíster en talento humano, aporta evidencia empírica suficiente para constatar las relaciones que se

establecen entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una universidad, en este caso en la sierra ecuatoriana. La estructura metodológica propuesta, la cual utiliza estadística descriptiva y análisis factorial exploratorio, resulta pertinente para buscar correlaciones entre las variables señaladas y alcanzar resultados fiables y de calidad.

5.2 RECOMENDACIONES

Para estudios posteriores, se debiera incluir otras variables que no fueron consideradas en el presente, considerando los aspectos de disponibilidad de tiempo para el procesamiento y análisis de la información. Además, incorporar los criterios de titularidad y contrato ocasional en la clasificación del claustro docente lo que permitiría realizar una mayor aproximación valorativa de la percepción sobre la práctica de la gestión de talento humano y su incidencia en el clima organizacional de la UEB.

El segundo aspecto a tener en cuenta para futuras investigaciones, tiene que ver con el análisis de otras dimensiones relacionadas con la contextualidad en la cual se encuentra inserta la UEB, para determinar su influencia en las variables analizadas.

Que las autoridades de la UEB revisen las valoraciones realizadas en el análisis de las variables descriptivas a partir de la aplicación de la estadística lo que permite tomar conciencia de las diferentes percepciones de los grupos implicados en cuanto a género, edad, años de experiencia en la organización y grado académico. Todo ello permitirá tomar acciones y planes correctivos para alcanzar mejores resultados a partir del diseño e implementación de políticas y normativas de gestión del talento humano para alcanzar mejores desempeños y motivación en el claustro docente.

5.3 BIBLIOGRAFÍA

- Abad, C., Ferriol, F., López, J., Abad, C., Ferriol, F., & López, J. (2017). ECOCOMPETENCIAS EN GESTIÓN EMPRESARIAL PROPUESTAS A PARTIR DE UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3, 68-82.
- Abanto Hernández, L. M. (2019d. C.). *Influencia de la gestión del Talento Humano en el clima organizacional en la Institución Educativa Particular del Pacífico College, Cajamarca, 2019*. [TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3800/LILIANA%20MARISOL%20ABANTO%20HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 49(2), 173-179. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.001>
- Alarcón, P. C., & Chapa, T. de J. M. (2016). La importancia de la actualización de conocimientos como parte de la formación del docente universitario. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 3(5), Art. 5. <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/420>
- Arabacı, I. B. (2010). Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate (Sample of Educational Faculty of Firat University). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4445-4450. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.709>
- Aragón, E., Navarro, J. I., Aguilar, M., & Cerda, G. (2014). Cognitive Predictors of 5-Year-Old Students' Early Number Sense // Predictores cognitivos del conocimiento numérico temprano en alumnado de 5 años. *Revista de Psicodidáctica / Journal of Psychodidactics*, 20(1), 83-97. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.11088>
- Armenta, C. C., Rodríguez, E. H., & Arroyo, I. A. (2011). Diseño de puestos y motivación laboral. El caso de del personal administrativo de la división de

- ciencias económico-administrativas (DCEA) de la universidad de Guanajuato. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 5(1), Art. 1. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/647>
- Asparó, C. A., Ceacero, D. C., Bellonch, M. D. M. D., Gelabert, M. À. E., Condom, M. F., Sallán, J. G., & Folch, M. T. (2009). La coordinación académica en la Universidad. Estrategias para una educación de calidad. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 12(2), 121-144.
- Barrios-Hernández, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Benítez Jiménez, I., Fernández Dieguez, V. N., Fayad Plutín, E., & Caraballo Cobas, E. (2016). The participation of the professional women of the Orient University. Their access to management charges/La participación de las mujeres profesionales de la Universidad de Oriente. Su acceso a cargos de dirección. *REVISTA ENCUENTROS*, 14(2). <https://doi.org/10.15665/re.v14i2.792>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, IV(7), 293-307.
- Cabrera Rivera, I. V. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *LEX*, 13(15), 333. <https://doi.org/10.21503/lex.v13i15.727>
- Caraveo, M. del C. S. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), Art. 27. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2008). Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1062-1081. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1062>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145>

- Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2011). European perspectives on talent management. *European J. of International Management*, 5(5), 453. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2011.042173>
- Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Cubillos-Vásquez, S. M., Jáuregui-Nieto, G., Aristizábal-Rodríguez, J. P., Gómez-Martínez, C. Y., Rodríguez-Romero, E. T., & Durán, P. N. P. (2011). Propuesta metodológica para la comparación de mediciones antropométricas entre una población base y una población objeto: Una aplicación entre población colombiana y estadounidense. *Revista de la Facultad de Medicina*, 59(1), Art. 1.
- Cuesta Moreno, Ó. J. (2018). Reconocimiento social del docente universitario: Subjetividad agobiada, puja por el prestigio académico y reivindicación del acto educativo. *Agora U.S.B.*, 18(1), 55. <https://doi.org/10.21500/16578031.3292>
- de la Pola, P. R. (2011). La docencia de la Química: ¿una cuestión de actitudes? Actitudes del docente de licenciatura en Química. *Educación Química*, 22(2), 123-133. [https://doi.org/10.1016/S0187-893X\(18\)30124-1](https://doi.org/10.1016/S0187-893X(18)30124-1)
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4), 2158244020979175. <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 161-168. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.012>
- Flores, J., Erreyes, H., & Martín, E. (2019). ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL DE LIDERAZGO EMPRESARIAL APLICADO A UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR. *Revista Inclusiones*, 352-370.
- Frank, F. D., & Taylor, C. R. (2004). Talent Management: Trends that Will Shape the Future. *Human Resource Planning*, 27(1), 33-41.
- Galán, A. (2012). POLÍTICAS Y ÉTICA EN LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO Galán, A. (2012). Políticas y ética en la

- selección y promoción del profesorado universitario. El valor de la educación, 565-582. *El valor de la educación*, 565-582.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Garcés Gruezo, A. N., Vallejo Paspuel, A. G., & López-Gutiérrez, J. C. (2022). *Estrategias didácticas para el aprendizaje de la manifestación culinaria de la cultura del cantón Ibarra en los estudiantes de 5to año de E.G.B. de la unidad educativa "17 de Julio" febrero—Julio 2021* [BachelorThesis, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12142>
- García Calle, J. G., Santillán Picuasi, Ñ. M., & López-Gutiérrez, J. C. (2022). *Educaplay para el aprendizaje de estudios sociales en los estudiantes de cuarto grado de EGB. De la UE. Víctor Manuel Guzmán, Ibarra, febrero-julio 2021* [BachelorThesis, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12077>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (6.^a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Gutiérrez, C. J. C. L., & Alfonso, C. O. V. (2012). La formación contextual de los directivos y su basamento andragógico y constructivista. Una polémica superada. *Folletos Gerenciales*, 3, 58-70.
- Gutiérrez, J. C. L. (2001). La gestión por competencias, un proyecto para la formación de los cuadros directivos. *Folletos Gerenciales*, 5(6), 15-27.
- Gutiérrez, J. C. L. (2002). Por una investigación gerencial abierta y colaborativa. *Folletos Gerenciales*, 6(1). <https://n9.cl/m9z2a>
- Gutiérrez, J. C. L. (2011). MODELO DE GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE DIRECTIVOS EN EL CONTEXTO DE SUS ORGANIZACIONES. *Revista Raites*, 4(8), Art. 8.
- Gutiérrez, J. C. L. (2016a). ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y SU ARTICULACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL. *Revista Científica Ciencia y tecnología*, 2(12), 8.
- Gutiérrez, J. C. L. (2016b). CUASIEXPERIMENTO CIENTÍFICO Y VALIDACIÓN

- EMPÍRICA DE UN MODELO DE GESTIÓN. *RES NON VERBA*, 6(2), 17.
- Gutiérrez, J. C. L. (2018). *APUNTES SOBRE UNA DIDÁCTICA ESPECÍFICA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. A PROPÓSITO DE LOS ESTUDIOS SOBRE LA UNIVERSIDAD*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14144.97286>
- Gutiérrez, J. C. L., Guzmán, A. A. R., & Baculima, V. H. Q. (2015). LA ETNOMETODOLOGÍA COMO HERRAMIENTA DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS EMPRENDIMIENTOS (ETHNOMETHODOLOGY AS A TOOL FOR ANALYSIS AND INTERPRETATION OF ENTREPRENEURSHIPS). *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 2(10), Art. 10. <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/64>
- Gutiérrez, J. C. L., Guzmán, A. A. R., Cobas, D. E. P., & Aguirre, J. M. L. (2017). Oportunidades de negocio en la apertura de emprendimientos en la zona sierra de la Provincia de Bolívar. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 1242-1262.
- Gutiérrez, J. C. L., & Ones, I. P. (2015a). Acercamiento a La Evaluación De La Sustentabilidad De Los Agroecosistemas: El Caso De Salinas De Guaranda. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 2(4). <https://www.proquest.com/docview/1827460572/abstract/A6884B0E8175497EPQ/1>
- Gutiérrez, J. C. L., & Ones, I. P. (2015b). Gestión de La Formación De Directivos Y Su Vínculo Con La Práctica Organizacional. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 2(3). <https://www.proquest.com/docview/1826744049/abstract/C477E04CD2154AC6PQ/1>
- Gutiérrez, J. C. L., & Ones, I. P. (2021). DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, SUSTENTO TEÓRICO Y REFLEXIÓN PRÁCTICA. En *Educação enquanto fenômeno social: Democracia e emancipação humana* 2 (1.^a ed., pp. 158-166). Atena Editora. <https://doi.org/10.22533/at.ed.53621161113>
- Gutiérrez, J. C. L., Onofre, P. S. Q., & Solano, J. D. R. (2019). Dinámica socio-productiva y comercialización en las ferias solidarias de la ciudad de Ibarra. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(2), Art. 2.

<https://doi.org/10.21855/ecociencia.62.151>

- Gutiérrez, J. C. L., Pérez, I., & Aguirre, J. M. L. (2017). Didáctica universitaria: Una didáctica específica comprometida con el aprendizaje en el aula universitaria. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 1290-1308.
- Gutiérrez, J. C. L., & Torres, J. (2021). Sociología de la infancia, la emergencia de un campo científico. Una revisión sistemática. *ECOS DE LA ACADEMIA*, 6(11), 9-20.
- Gutiérrez, M. C. J. C. L. (2007). LOS MODELOS DIDÁCTICOS EN LAS FORMAS DE PREPARACIÓN Y SUPERACIÓN DE CUADROS Y LOS RETOS DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. *Folletos Gerenciales*, 5. <https://n9.cl/il3v8>
- Hernández Mateus, L. V., Salamanca Chacón, S. A., Umbarila Contréras, L. I., Venegas Muñoz, C. F., & Riveros Munévar, F. (2018). Validez de constructo y confiabilidad de la Escala de Satisfacción con la Vida, en escolares de zonas rurales y urbanas de Cundinamarca. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 71. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i125.29848>
- Hubert, P., Abdel Hadi, S., Mojzisch, A., & Häusser, J. A. (2022). The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention. *Social Science & Medicine*, 292, 114622. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114622>
- Iles, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010). Talent Management and HRM in Multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, 45(2), 179-189. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.014>
- Jiménez Jiménez, G. V. (2022). *El liderazgo y su incidencia en la gestión empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO LTDA*. [MasterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Dirección de Posgrado. Maestría en Dirección de Empresas]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/35390>
- Larrea, C., & Cecilia, L. (2012). *La gestión local en la ciudad intermedia Un espacio para generar desarrollo local integrado: Campo y ciudad: Guaranda 2000 - 2010*. <http://repositoriointerculturalidad.ec/jspui/handle/123456789/3794>
- Lema Jaramillo, P. A., & Morejón Jácome, M. G. (2020). *Lineamientos alternativos*

bajo enfoque de un estudio de capacidades para la transmisión de saberes ancestrales en beneficiarios asistentes al centro del adulto mayor, parroquia La Esperanza, 2019. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10482>

- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- López Gutiérrez, J. C., & Pérez Ones, I. (2015). Gestión de la formación de directivos y su vínculo con la práctica organizacional. Propuesta de modelo contextual. *Revista Científica Ecociencia*, 2(3), Art. 3.
- López, J. C. (2003a). Cuatro enfoques para un proceso de aprendizaje de los individuos en el marco de sus contextos laborales. *Folletos Gerenciales*, 7(7). <https://n9.cl/upfb4>
- López, J. C. (2003b). El impacto de la capacitación desde la perspectiva de los modelos didácticos. *Folletos gerenciales*, 7(7). <https://n9.cl/9o1zj>
- López, J. C. (2010). *Modelo de Gestión del Proceso de Preparación y Superación de Cuadros en el contexto de las organizaciones en Cuba* [PhD Thesis]. Tesis presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias de la Educación
- López-Gutiérrez, J. C. (2014). *Antología de documentos básicos que fundamentan los presupuestos teóricos específicos de la gestión del proceso de preparación y superación de cuadros en el contexto de sus organizaciones* (Primera edición). Editorial Universitaria. <https://isbn.cloud/9789591612700/antologia-de-documentos-basicos-que-fundamentan-los-presupuestos-teoricos-especificos-de-la-ges/>
- López-Gutiérrez, J. C. (2017). *LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO*

- DE DIRECTIVOS. EL ROL DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL* (Primera). Universidad Estatal de Bolívar. <https://n9.cl/ihtm7>
- López-Gutiérrez, J. C., & Ones, I. P. (2022). DOCENCIA UNIVERSITARIA Y TRANSPOSICIÓN DIDÁCTICA. ESTUDIO DE PERCEPCIÓN. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 16, 24-34. <https://doi.org/10.37135/chk.002.16.01>
- López-Gutiérrez, J., & Quintana, A. (2019). *Modelo educativo y pedagógico humano cultural Universidad Estatal de Bolívar*. Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda - Ecuador. <https://n9.cl/ldpnn>
- Lucio, A., & López, J. (2015). Dominios científicos, tecnológicos y humanísticos. Instrumento de organización de la ciencia. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 14(1), 5-10.
- Lucio Quintana, A. B., & López-Gutiérrez, J. C. (2019). *MODELO EDUCATIVO PEDAGÓGICO, HUMANO-CULTURAL UNIVERSIDADESTATAL DE BOLÍVAR* (1ra Edición (Online)). Editorial: Universidad Estatal de Bolívar. <https://n9.cl/aam9d>
- Luna Cerón, D. C., Vásquez Venegas, J. V., & López-Gutiérrez, J. C. (2019). *Análisis de los sistemas de organización de la economía solidaria como procesos de innovación social en la ciudad de Ibarra, en el período 2017 – 2019* [Tesis de Grado, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10044>
- Mahapatra, G. P., & Dash, S. (2022). Round Table: Talent development in a changing world of work. *IIMB Management Review*, 34(1), 83-91. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.03.002>
- Martínez, O. L. O., & García, R. V. (2021). Validez de constructo de un test para medir el nivel de cuidado infantil en educación primaria. *Boletín Redipe*, 10(2), 218-229.
- McDonnell, A., & Wiblen, S. (2022). *Talent management: A research overview*. Routledge.
file:///C:/Users/Dell/Downloads/10.4324_9780429342301_previewpdf.pdf
- Megías, P. (2019). *Mujeres y Universidad: Situación actual y algunas propuestas para*

- el cambio*. <https://doi.org/10.1344/REYD2019.20.30028>
- Méndez Bolaños, F. A. (2022). *Aprendizaje basado en proyectos en ciencias sociales para octavo año de educación general básica de la unidad educativa "Salinas", año lectivo 2021-2022*. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12533>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Harvard Business Press.
- Moreno, H. E. R. (2004). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(2), Art. 2. <https://doi.org/10.35362/rie3423005>
- Muenala Rodríguez, E. P. (2021). *Niveles de gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Miguel Egas Cabezas, del cantón Otavalo, en el periodo 2019-2020*. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10991>
- Naranjo, O. L. J. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & Gestión*, 18, 36.
- Navarro, M. F. L. (2012). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL TESIS DOCTORAL* (Servei de Publicacions). Universitat de València Servei de Publicacions. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Sels, L. (2014). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. *Journal of World Business*, 49(2), 180-191. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.002>
- Ortiz Farfán, M. E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja* [MasterThesis, La Libertad: Universidad Estatal

- Península de Santa Elena, 2022].
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Palacios et al. (2019). *Estadística inferencial*. Diccionario electrónico de enseñanza y aprendizaje de lenguas; Dicenlen.
<https://www.dicenlen.eu/es/diccionario/entradas/estadistica-inferencial>
- Pilataxi Acero, N. E. (2022). *Cine para el aprendizaje de estudios sociales en los estudiantes de segundo grado de educación general básica de la unidad educativa “17 de Julio” de la parroquia el Sagrario en la ciudad de Ibarra, provincia Imbabura febrero – julio 2021*.
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12336>
- Quispe Martínez, J. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Motivación Laboral En Docentes De La Institución Educativa Pública “San Francisco De Asís” Del Distrito De Huanta. Ayacucho – 2018. Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31015>
- Restrepo Escobar, F. E., & López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55-63.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.64>
- Rivera, I. V. C. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 13(15), Art. 15.
<https://doi.org/10.21503/lex.v13i15.727>
- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2009). *Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones*. Pearson Educación.
- Roque, C. R. (2021). *Gestión del talento humano y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima, 2021*. [César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80383/Roque_PCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña, M. R. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del trabajo*, 6(3), 105-114.

- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Seoane, T., Martín, J. L. R., Martín-Sánchez, E., Lurueña-Segovia, S., & Alonso Moreno, F. J. (2007). Capítulo 7: Estadística: Estadística Descriptiva y Estadística Inferencial. *SEMERGEN - Medicina de Familia*, 33(9), 466-471. [https://doi.org/10.1016/S1138-3593\(07\)73945-X](https://doi.org/10.1016/S1138-3593(07)73945-X)
- Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32(6), 847-856. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2010.02.004>
- Shobaki, M. J. A., Abu-Naser, S. S., Amuna, Y. M. A., & Talla, S. A. E. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 2(5), 26.
- Solano, J. D. R., Gutiérrez, J. C. L., Solano, M. V. R., & Hidalgo, S. J. L. (2021). Participación docente en la transmisión de saberes ancestrales en la educación general básica. *ConcienciaDigital*, 4(2), Art. 2. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1663>
- Tandayamo Romero, L. M., Gómez Morales, F. P., & López-Gutiérrez, J. C. (2022). *La tecnopedagogía en la enseñanza de la lectoescritura en los estudiantes de segundo grado de EGB de la unidad educativa Rafael Suárez. Ibarra, febrero-julio 2021* [BachelorThesis]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12190>
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122-133. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.019>
- Torres, C. A. B. (2006). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Valencia, D. J. A., Bayas, T. R. F., & Gavilánez, W. E. P. (2019). EL MARKETING EDUCATIVO, HERRAMIENTA DE APOYO EN LA CALIDAD DEL TALENTO HUMANO EN LAS UNIVERSIDADES. *Revista Pertinencia*

Académica. ISSN 2588-1019, 3(1), Art. 1.

- Vinueza Jara, A. F. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador*. [TESIS Para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Yépez Ortiz, S. R. (2022). *Aula invertida: Alternativa metodológica para el aprendizaje significativo de estudiantes de bachillerato*.
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12446>
- Yucra, B. Q. (2022). Talento y conflictos en el clima organizacional en escuelas públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Art. 1.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1575
- Zamora, W. M., Solórzano, A. S., Laz, E. S. A., & Rodríguez, N. Y. (2018). Zamora, W. M., Solórzano, A. S., Laz, E. S. A., & Rodríguez, N. Y. (2018). Gestión del Talento Humano en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. *Ciencias Sociales y Económicas*, 2(1), 92-114.
- Zelada-Florez, E. A. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1).
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387>

5.4 ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de gestión del talento humano y clima organizacional

Buen día, estimado (a) señor (a).

Nos encontramos realizando una investigación acerca de la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad Estatal de Bolívar. Por este motivo, y de la manera más comedida, se le solicita a usted unos minutos de su valioso tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión. Sus criterios serán de mucha ayuda.

El completamiento de este cuestionario no tomará más de 15 minutos. Se garantiza total discreción con los resultados del mismo.

Género: Masculino Femenino Otros

Edad: _____

Título de tercer nivel: _____

Título de cuarto nivel: _____

Experiencia como docente universitario: _____

Tiempo de trabajo en la Universidad Estatal de Bolívar: _____

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

No.	ITEM	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1	¿El personal incorporado a los cargos directivos dominan las funciones de este?					
2	¿El personal incorporado a los cargos directivos fueron designados tomando en cuenta sus méritos y cualidades?					
3	¿Existe alta rotación del personal por los cargos					

	directivos?					
4	¿El personal incorporado a los cargos directivos presentan un desempeño adecuado en sus funciones?					
5	¿El personal incorporado a la universidad cuenta con las cualidades que el puesto amerita?					
6	¿La incorporación de nuevo personal responde a las necesidades laborales de la institución?					
7	¿Se califica de manera adecuada al personal al momento de su ingreso?					
8	¿Para la calificación de los postulantes se cuenta con un documento o norma que establece los criterios de selección?					
9	¿El proceso de la entrevista de trabajo aplicado por la institución es el adecuado?					
10	¿Toman en cuenta su experiencia laboral al momento de ser contratado?					
11	¿La institución brinda una formación adecuada, después de haber contratado a un personal?					
12	¿Se evalúa de manera adecuada el desarrollo profesional de los trabajadores?					

13	¿La institución evalúa de manera óptima el conocimiento de los trabajadores, mientras son capacitados?					
14	¿Cómo trabajador se siente identificado con los objetivos de la institución?					
15	¿La institución se preocupa por mejorar la calidad del talento humano?					
16	¿Se realiza de manera constante la medición del grado en el que se cumplen los objetivos institucionales?					
17	¿Los trabajadores cumplen con la eficiencia y el compromiso laboral que exige la institución?					
18	¿La directiva de la institución se encarga de motivar a los trabajadores de manera adecuada?					
19	¿Se cuenta con programas específicos para promover la motivación laboral en el personal?					
20	¿Existe compromiso por parte de los trabajadores para con la institución?					
21	¿Los trabajadores pueden acceder a mejores puestos en función de sus méritos?					
22	¿La meritocracia es un sistema implantado en todas las áreas y funciones de la institución?					
23	¿La directiva de la institución realiza ascensos cuando un					

	trabajador muestra un desempeño excelente?					
24	¿Los ascensos se realizan en función de las cualidades y calidad laboral del personal?					

Cuestionario Clima Laboral

No.	ITEM	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1	Me gusta que me indiquen si es que hago mal mi trabajo.					
2	Estoy contento haciendo mi trabajo.					
3	Sé bien lo que tengo que hacer.					
5	Me manejo solo en el desempeño de mi trabajo.					
6	Soy muy responsable con mi trabajo.					
7	Cuando pienso en mi trabajo me siento bien.					
8	Estoy satisfecho con mi trabajo en la universidad.					
9	Estoy a gusto con las condiciones en que trabajo.					
11	Estoy conforme con mi sueldo.					
12	Estoy seguro de seguir trabajando por largo tiempo en la universidad.					
14	Me toman en cuenta para tomar decisiones en mi área de trabajo.					
15	La universidad me apoya para obtener capacitación.					
16	Tengo buena capacitación para mi trabajo.					
17	Con el trabajo que desempeño tengo buen futuro laboral.					

19	He asistido a cursos de capacitación en el último año.					
20	La información es clara para todos los trabajadores de la universidad.					
21	Sé a quién preguntar ante cualquier duda.					
22	Generalmente mis superiores reconocen mi trabajo.					
24	Mis jefes están muy preparados para ocupar el cargo que desempeñan.					
25	Mis superiores me apoyan cuando tengo problemas personales.					
26	Tengo buena relación con mis compañeros.					
27	Tengo confianza con mis compañeros					
28	Con mis compañeros nos comunicamos bien.					
29	Tengo el apoyo de mis compañeros.					
30	Mis compañeros de trabajo además son mis amigos					
32	Siempre estoy informado de lo que sucede en mi empresa.					
33	Conozco las normas de la empresa.					

Anexo 2: Resultados validación expertos: Director de Talento Humano Universidad Estatal de Bolívar

Guaranda septiembre 5, 2022

Ingeniero

Alvaro Paul Solís Naranjo

Director de Talento Humano

Universidad Estatal de Bolívar

Presente

Estimado Ingeniero Solís, es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para la medición de la “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en la investigación “Gestión del Talento Humano y su influencia en el Clima Organizacional de las Instituciones de Educación Superior”.

El cuestionario corresponde al instrumento de medición de Gestión del Talento Humano, el cual fue desarrollado por Edwin Andersson Zelada Florez. (2020).

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considere pertinentes. Para ello, se anexa los “Ítems del Cuestionario” y la “Tabla de Calificación de los Ítems”.

Gracias por su apoyo.

Atentamente,

Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Ítems del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

Califique usted el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo:

ITEMS. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
1 En la universidad, el reclutamiento de personal docente se realiza en base a las necesidades de la organización	4	4	4	4	
2 El reclutamiento de personal docente se realiza con una convocatoria previamente publicada	4	4	4	4	
3 La selección de personal docente se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos	4	4	4	4	
4 La selección de personal docente se hace basándose en la meritocracia	4	4	4	4	
5 En la universidad se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar	4	4	4	4	
6 El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la universidad	4	4	4	4	
7 En la universidad existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución	4	4	4	4	
8 En la universidad los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	4	4	4	4	
9 En la universidad los sueldos están acordes a la productividad laboral de los docentes	4	4	4	4	
10 En la universidad existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los docentes	4	4	4	4	
11 La universidad otorga beneficios complementarios por productividad	4	4	4	4	
12 La universidad otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus docentes	4	4	4	4	
13 La institución otorga vales de refrigerios para sus docentes	4	4	4	4	
14 En la universidad los docentes alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza	4	4	4	4	
15 En la universidad los docentes logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales	4	4	4	4	
16 En la universidad los docentes después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas	4	4	4	4	
17 En la universidad los docentes ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros	4	4	4	4	
18 En la universidad existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización	4	4	4	4	
19 En la universidad los docentes proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor	4	4	4	4	
20 En la universidad los docentes alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan	4	4	4	4	
21 La universidad brinda capacitaciones especializadas a su personal docente	4	4	4	4	
22 En la universidad el personal docente demuestra sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo	4	4	4	4	
23 En la universidad existe información de los procesos de trabajo que realizan los docentes	4	4	4	4	
24 En la universidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad	4	4	4	4	
25 En esta universidad valoran mi trabajo con lo cual estoy satisfecho	4	4	4	4	
26 Estoy satisfecho con las posibilidades de lograr mi desarrollo profesional en esta universidad	4	4	4	4	
27 Me siento satisfecho por el reconocimiento que tengo en esta universidad	4	4	4	4	
28 Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi labor diaria en esta universidad	4	4	4	4	
29 Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores para realizar bien mi trabajo	4	4	4	4	
30 Me gusta las normas que promueven el desarrollo profesional en esta universidad	4	4	4	4	
31 Estoy contento por el sistema de promoción en el trabajo existente en esta universidad	4	4	4	4	
32 En esta universidad, se respeta los méritos personales para la promoción laboral	4	4	4	4	
33 En esta universidad cada quien recibe el reconocimiento que le corresponde	4	4	4	4	
34 En esta universidad existe normas explícitas para la promoción laboral	4	4	4	4	
35 El salario que recibo por mi trabajo en esta universidad me satisface	4	4	4	4	
36 Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan en esta universidad	4	4	4	4	
37 La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas	4	4	4	4	
38 El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	4	4	4	4	
39 Estoy satisfecho de la capacitación que me da esta universidad	4	4	4	4	
40 Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me asignan aquí	4	4	4	4	
41 La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo son garantizados por los responsables	4	4	4	4	
42 La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria y me permiten mejorar mi desempeño	4	4	4	4	
43 Las relaciones interpersonales en esta universidad son adecuadas	4	4	4	4	
44 Entre el personal docente de esta universidad existe una actitud solidaria	4	4	4	4	

* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde "1" = Nunca, "2" = Casi nunca, "3" = Algunas veces, "4" = Casi siempre, "5" = Siempre.

Apellidos y nombre del Experto Validador:

CI.:

Cargo actual:

Fecha:

Firma del Experto Validador

**Anexo 3: Resultados validación expertos: Directora Académica Administrativa
Universidad Técnica de Ambato**

Ingeniera
Dolores Guamán
Directora Académica Administrativa
Universidad Técnica de Ambato
Presente

Es grato saludarle y a través de la presente solicito evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para la medición de la “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, cuyo tema de investigación es “Gestión del Talento Humano y su influencia en el Clima Organizacional de las Instituciones de Educación Superior”.

El cuestionario corresponde al instrumento de medición de Gestión del Talento Humano, el cual fue desarrollado por Edwin Andersson Zelada Florez (2020).

Califique usted cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo con los criterios señalados y agregar las observaciones que considere pertinentes. Se anexa los “Ítems del Cuestionario” y la “Tabla de Calificación de los Ítems”.

Gracias por su apoyo.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

**FATIMA DEL
ROCIO NUNEZ
AGUIAR**

Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Ítems del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

Califique usted el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo:

ITEMS. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
1 En la universidad, el reclutamiento de personal docente se realiza en base a las necesidades de la organización	4	4	4	4	
2 El reclutamiento de personal docente se realiza con una convocatoria previamente publicada	4	4	4	4	
3 La selección de personal docente se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos	4	4	4	4	
4 La selección de personal docente se hace basándose en la meritocracia	4	4	4	4	
5 En la universidad se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar	4	4	4	4	
6 El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la universidad	4	4	4	4	
7 En la universidad existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución	4	4	4	4	
8 En la universidad los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	4	4	4	4	
9 En la universidad los sueldos están acordes a la productividad laboral de los docentes	4	4	4	4	
10 En la universidad existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los docentes	4	4	4	4	
11 La universidad otorga beneficios complementarios por productividad	4	4	4	4	
12 La universidad otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus docentes	1	1	1	1	
13 La institución otorga vales de refrigerio para sus docentes	1	1	1	1	
14 En la universidad los docentes alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza	4	4	4	4	
15 En la universidad los docentes logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales	4	4	4	4	
16 En la universidad los docentes después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas	1	1	1	1	
17 En la universidad los docentes ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros	4	4	4	4	
18 En la universidad existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización	1	1	1	1	
19 En la universidad los docentes proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor	4	4	4	4	
20 En la universidad los docentes alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan	4	4	4	4	
21 La universidad brinda capacitaciones especializadas a su personal docente	4	4	4	4	
22 En la universidad el personal docente demuestra sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo	4	4	4	4	
23 En la universidad existe información de los procesos de trabajo que realizan los docentes	4	4	4	4	
24 En la universidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad	4	4	4	4	
25 En esta universidad valoran mi trabajo con lo cual estoy satisfecho	4	4	4	4	
26 Estoy satisfecho con las posibilidades de lograr mi desarrollo profesional en esta universidad	4	4	4	4	
27 Me siento satisfecho por el reconocimiento que tengo en esta universidad	4	4	4	4	
28 Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi labor diaria en esta universidad	4	4	4	4	
29 Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores para realizar bien mi trabajo	4	4	4	4	
30 Me gusta las normas que promueven el desarrollo profesional en esta universidad	4	4	4	4	
31 Estoy contento por el sistema de promoción en el trabajo existente en esta universidad	4	4	4	4	
32 En esta universidad, se respeta los méritos personales para la promoción laboral	4	4	4	4	
33 En esta universidad cada quien recibe el reconocimiento que le corresponde	4	4	4	4	
34 En esta universidad existe normas explícitas para la promoción laboral	4	4	4	4	
35 El salario que recibo por mi trabajo en esta universidad me satisface	4	4	4	4	
36 Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan en esta universidad	4	4	4	4	
37 La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas	4	4	4	4	
38 El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	4	4	4	4	
39 Estoy satisfecho de la capacitación que me da esta universidad	4	4	4	4	
40 Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me asignan aquí	4	4	4	4	
41 La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo son garantizados por los responsables	4	4	4	4	
42 La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria y me permiten mejorar mi desempeño	4	4	4	4	
43 Las relaciones interpersonales en esta universidad son adecuadas	4	4	4	4	
44 Entre el personal docente de esta universidad existe una actitud solidaria	4	4	4	4	

* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde "1" = Nunca, "2" = Casi nunca, "3" = Algunas veces, "4" = Casi siempre, "5" = Siempre.

Apellidos y nombre del Experto Validador:

Guamán Guevara María Dolores

CI.1802831691

Cargo actual: Directora Académica Administrativa

Fecha: 6 septiembre 2022



Firma del Experto Validador

Anexo 4: Resultados validación expertos: Gestora de Talento Humano Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte

Ingeniera

Estefania Beatriz Llerena Erazo

Gestora de Talento Humano

Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte

Guayaquil

Estimado Ingeniera Llerena, es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado para la medición de la “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en la investigación “Gestión del Talento Humano y su influencia en el Clima Organizacional de las Instituciones de Educación Superior”.

El cuestionario corresponde al instrumento de medición de Gestión del Talento Humano, el cual fue desarrollado por Edwin Andersson Zelada Florez. (2020).

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems del cuestionario de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considere pertinentes. Para ello, se anexa los “Ítems del Cuestionario” y la “Tabla de Calificación de los Ítems”.

Gracias por su apoyo.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

**FATIMA DEL
ROCIO NUNEZ
AGUIAR**

Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Ítems del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

Califique usted el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los siguientes aspectos de su trabajo:

ITEMS. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
1 En la universidad, el reclutamiento de personal docente se realiza en base a las necesidades de la organización	4	4	4	4	
2 El reclutamiento de personal docente se realiza con una convocatoria previamente publicada	4	4	4	4	
3 La selección de personal docente se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos	4	4	4	4	
4 La selección de personal docente se hace basándose en la meritocracia	4	4	4	4	
5 En la universidad se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar	4	4	4	4	
6 El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la universidad	4	4	4	4	
7 En la universidad existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la Institución	4	4	4	4	
8 En la universidad los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	4	4	4	4	
9 En la universidad los sueldos están acordes a la productividad laboral de los docentes	4	4	4	4	
10 En la universidad existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los docentes	4	4	4	4	
11 La universidad otorga beneficios complementarios por productividad	4	4	4	4	
12 La universidad otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus docentes	1	1	1	1	
13 La institución otorga vales de refrigerios para sus docentes	1	1	1	1	
14 En la universidad los docentes alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza	4	4	4	4	
15 En la universidad los docentes logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales	4	4	4	4	
16 En la universidad los docentes después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas	1	1	1	1	
17 En la universidad los docentes ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros	4	4	4	4	
18 En la universidad existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización	1	1	1	1	
19 En la universidad los docentes proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor	4	4	4	4	
20 En la universidad los docentes alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan	4	4	4	4	
21 La universidad brinda capacitaciones especializadas a su personal docente	4	4	4	4	
22 En la universidad el personal docente demuestra sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo	4	4	4	4	
23 En la universidad existe información de los procesos de trabajo que realizan los docentes	4	4	4	4	
24 En la universidad existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad	4	4	4	4	
25 En esta universidad valoran mi trabajo con lo cual estoy satisfecho	4	4	4	4	
26 Estoy satisfecho con las posibilidades de lograr mi desarrollo profesional en esta universidad	4	4	4	4	
27 Me siento satisfecho por el reconocimiento que tengo en esta universidad	4	4	4	4	
28 Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi labor diaria en esta universidad	4	4	4	4	
29 Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores para realizar bien mi trabajo	4	4	4	4	
30 Me gusta las normas que promueven el desarrollo profesional en esta universidad	4	4	4	4	
31 Estoy contento por el sistema de promoción en el trabajo existente en esta universidad	4	4	4	4	
32 En esta universidad, se respeta los méritos personales para la promoción laboral	4	4	4	4	
33 En esta universidad cada quien recibe el reconocimiento que le corresponde	4	4	4	4	
34 En esta universidad existe normas explícitas para la promoción laboral	4	4	4	4	
35 El salario que recibo por mi trabajo en esta universidad me satisface	4	4	4	4	
36 Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan en esta universidad	4	4	4	4	
37 La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas	4	4	4	4	
38 El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	4	4	4	4	
39 Estoy satisfecho de la capacitación que me da esta universidad	4	4	4	4	
40 Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me asignan aquí	4	4	4	4	
41 La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo son garantizados por los responsables	4	4	4	4	
42 La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria y me permiten mejorar mi desempeño	4	4	4	4	
43 Las relaciones interpersonales en esta universidad son adecuadas	4	4	4	4	
44 Entre el personal docente de esta universidad existe una actitud solidaria	4	4	4	4	

* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde "1" = Nunca, "2" = Casi nunca, "3" = Algunas veces, "4" = Casi siempre, "5" = Siempre.

Apellidos y nombre del Experto Validador:

Estefanía Llerena Erazo

Cargo actual: Gestora de Talento Humano

CI.: 0928364710

Fecha: 06/09/202



Firma del Experto Validador