



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y
docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa -
La Libertad – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Lic. Carlos Francisco Nontol Soto

(ORCID: 0000-0001-7003-073)

ASESOR:

Dr. Mario Andrés Terrones Marreros

(ORCID: 0000-001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por temerlo siempre como apoyo espiritual y fortaleza incondicional e iluminar mi camino. A mi papá Carlos Manuel Nontol Nontol por su apoyo incondicional, cariño y amor a mi persona, A mi novia Flor Margarita Crespín Valverde por el amor sin límites que me brinda, los cuales son estímulos hacia mi esfuerzo, para obtener algo mejor para ellos.


Y sean observadores de que todo esfuerzo trae una recompensa. Y a toda mi familia, mi mamá quien me brinda su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO


Agradezco a mis padres Carlos Manuel Nontol Nontol y Sara Rosenda Soto Jimenez por forjarme como la persona que soy, por los valores y el inmenso amor que me entregaron en todas las etapas de mi vida, a mi Novia Flor Margarita, por el apoyo que me brindo durante esta etapa crucial, y a mis profesores de la universidad personas de gran sabiduría que, gracias a las enseñanzas, pude terminar la presente investigación.

A mi asesor el Dr. Mario Terrones que gracias a sus acertados consejos e indicaciones pude desarrollar correctamente todo el proceso del trabajo de investigación que ahora estoy presentando.

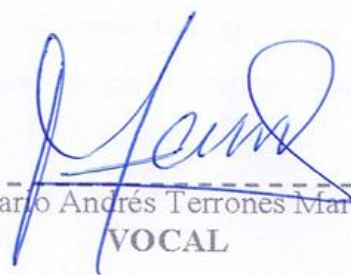
PÁGINA DEL JURADO



M.Sc. Filoter Tello Yance
PRESIDENTE



Mg. Jorge Luis Agreda Díaz
SECRETARIO



Dr. Mario Andrés Terrones Marreros
VOCAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Lic. Carlos Francisco Nontol Soto estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, declaro que la tesis titulada “Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La libertad – 2019” presentada en ____ folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- ✓ He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- ✓ No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- ✓ Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- ✓ Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- ✓ De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 17 de Julio de 2019

Firma

Carlos Francisco Nontol Soto

DNI: 70045412

ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.1. Operacionalización de variables.....	25
2.2. Población, muestra y muestreo.....	28
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.4. Procedimiento	31
2.5. Método de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de gestión del talento humano	33
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano	34
Tabla 3 Nivel del clima institucional	36
Tabla 4 Nivel de las dimensiones del clima institucional	37
Tabla 5 Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk	88
Tabla 6 La gestión del talento humano y su relación con el clima institucional	39
Tabla 7 La gestión del talento humano y su relación con la	39
estructura	
Tabla 8 La gestión del talento humano y su relación con la responsabilidad	40
de cada miembro de la institución educativa	
Tabla 9 La gestión del talento humano y su relación con las	41
relaciones intrapersonales e interpersonales	
Tabla 10 La gestión del talento humano y su relación con la	42
resolución de conflictos de la Institución Educativa	
Tabla 11 La gestión del talento humano y su relación con la cooperación	43
entre los miembros directivos y docentes	
Tabla 12 La admisión de nuevas personas y su relación con	44
el clima institucional de la Institución Educativa	
Tabla 13 La modelación y orientación a las nuevas personas	45
y su relación con el clima institucional.	
Tabla 14 La compensación de personas y su relación con	45
el clima institucional de la Institución Educativa	
Tabla 15 El mantenimiento de personas y su relación con	47
el clima institucional de la Institución Educativa	
Tabla 16 La evaluación de personas y su relación con	47
el clima institucional de la Institución Educativa	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de gestión del talento humano de la I.E. N° 81623	33
Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.	
Figura 2. Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano	35
de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.	
Figura 3. Nivel del clima institucional de la I.E. N° 81623	36
Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.	
Figura 4. Nivel de las dimensiones del clima institucional de la	38
I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La libertad – 2019”. Tuvo como objetivo general determinar la relación significativa de la gestión del talento humano y el clima institucional. El tipo de investigación es básico con nivel descriptivo y diseño correlacional. Trabaje con población muestra conformada por 30 directivos y docentes de la Institución Educativa, el respaldo científico fue la teoría de La Burocracia por Max Weber y Neoclásica de Peter Druker donde ambas teorías proponen que toda gestión del talento humano debe tener principios, normas y prácticas que son la ruta de trabajo a seguir fundamental en la práctica administrativa donde influyen muchos procesos para poder lograr objetivos y metas; además también otro respaldo científico fue la Teoría de X y Y Mg Gregor y la Teoría del clima organizacional de R. Lickert donde básicamente ambas teorías enfatizan en el comportamiento que tienen los trabajadores de una organización. La técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios para cada una de las variables, aplicando la escala de Likert debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico de Alfa de Cronbach de 0,929 y 0,922 respectivamente lo que indica una confiabilidad alta y por consecuencia que los instrumentos son confiables y pueden ser aplicados en la investigación.

Los datos obtenidos después del procesamiento y análisis nos indican que existe relación entre la gestión del talento humano y el clima institucional de los directivos y docentes. Lo cual se demuestra en la prueba de normalidad directa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, clima institucional, conflictos y cooperación

ABSTRACT

The present research work entitled: "Management of human talent and institutional climate of the management and teaching staff of the educational institution No. 81623 Simón Bolívar of Rodeopampa - La Libertad - 2019". Its general objective was to determine the significant relationship between the management of human talent and the institutional climate. The type of research is basic with descriptive level and correlational design. Work with sample population made up of 30 managers and teachers of the Educational Institution, the scientific support was the theory of the bureaucracy by Max Weber and Peter Druker neoclassical where both theories propose that any management of human talent should have principles, rules and practices that they are the fundamental work route to follow in the administrative practice where many processes influence to be able to achieve objectives and goals; in addition also another scientific support was the Theory of X and Y Mg Gregor and the Theory of the organizational climate of R. Lickert where basically both theories emphasize in the behavior that the workers of an organization have. The technique used for the data collection was the survey and the instruments applied were two questionnaires for each of the variables, applying the Likert scale duly validated through expert judgments and determining its reliability through the Cronbach's Alpha statistic. of 0.929 and 0.922 respectively, which indicates a high reliability and, consequently, that the instruments are reliable and can be applied in the investigation.

The data obtained after processing and analysis indicate that there is a relationship between the management of human talent and the institutional climate of managers and teachers. Which is demonstrated in the direct normality test.

Keywords: Human talent management, institutional climate, conflicts and cooperation

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática está enfocada desde un punto de vista internacional puesto que las dos variables a investigar en su relación son gestión del talento humano y clima institucional términos que inicialmente son terminologías usadas en empresas industriales y bancarias que ahora han ampliado su campo de estudio hasta llegar a ser usadas en la educación siendo un factor muy importante para el desarrollo de acuerdo con algunos teóricos e investigadores especializados en el campo de acción administrativo, enfatizan acerca del trabajo de un empleado en una institución.

Señala Chiavenato (2009) que: “Gestión del talento humano, es la asociación de políticas y prácticas esenciales para dirigir específicamente funciones administrativas vinculadas con las personas y recursos” (P.9).

Tomando este punto de vista estoy de acuerdo con Chiavenato pues es un factor preponderante las estructuras internas en una institución, es base del buen desempeño con la finalidad de conseguir obtener las metas propuestas, explotando el talento humano individualizado para la mejora institucional. Podemos identificar las habilidades y capacidades de los miembros de nuestra institución con que contamos pues es elemental para la mejora de nuestra institución para obtener un adecuado grado de capacidad y reconocimiento. Así mismo como el componente de la gestión del talento humano tiene relación en el clima institucional para favorecer el trabajo y logro de objetivos o metas en una institución. De este modo presento los trabajos que pude encontrar a nivel internacional como antecedentes de la investigación que estoy realizando:

A nivel internacional diversos estudios coinciden en que la estructura organizacional de una institución educativa tiende a tener diversos problemas y dificultades que se ponen de manifiesto en diversas situaciones que afectan al desarrollo de la gestión del talento humano del personal directivo y docente afectando de esa manera las relaciones entre estos afectando el clima institucional de una institución educativa por esta razón surgen diversas investigaciones como la investigación de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio Metropolitano José Miller Salazar (Andachi, 2015) donde se analizan los factores que reinciden en el clima institucional de su

colegio para plantear una propuesta para mejorar este aspecto. Teniendo como respuesta inmediata para demostrar: Factores, planeación, organización, dirección y control de la gestión administrativa que reinciden en el clima de la institución. Usando como instrumento de recolección de datos la encuesta a través de un cuestionario, obteniendo como resultado que el clima es aceptable sin embargo se debe mejorar algunas áreas y el reconocimiento del trabajo de sus integrantes. También tenemos una investigación denominada Gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en la sociedad civil microbuses Cerritos Blancos Barquisimeto (Galindez, 2015) Diseñando un enfoque cuantitativo, genero la investigación de naturaleza descriptiva para mejorar los aspectos planteados en el título de la investigación. Teniendo 398 empleados como población de Sociedad Civil Microbuses Cerritos Blancos. 119 empleados como muestra, empleando un instrumento de 14 ítems dividido en 2 partes; la primera parte 2 ítems relacionados a la gestión del talento humano y la segunda 12 ítems respecto a la motivación laboral. Usando preguntas cerradas de escala de intensidad siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Con un análisis estadístico.

También existe otros factores como las habilidades que poseen el personal directivo en relación a la gestión del talento humano en una investigación denominada Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada (Jiménez, 2014) donde el principal objetivo es reconocer la dependencia de motivación hacia el trabajo, liderazgo de programas de directivos y practica laboral de docentes en la universidad.

Teniendo en cuenta que Prieto (2013) realizó un estudio titulado Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal, para obtener el grado de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad en la Universidad de Medellín, Colombia. Tuvo por objetivo hacerse cargo de componentes de la gestión del talento humano que generan agentes motivadores de mantenimiento y cuidado del potencial que poseen los trabajadores pues es la base de la organización con intención de reconocer las estrategias para retener el personal. Metodología utilizada en esta investigación cualitativa de revisión bibliográfica, teniendo como conclusión diferenciación del talento aplicando un

programa que desarrolla las habilidades y capacidades para luego desempeñar otros cargos. Además, la gestión del talento es un factor para fortalecer el trabajo en equipo y de reforma. De tal modo lograr el desarrollo de nuestros trabajadores en al aspecto individual y grupal teniendo como resultado el crecimiento de la organización.

Además, Giselle (2013), realizó una investigación denominada incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Planteo una investigación con carácter descriptivo enfocado en el estilo de gestión escolar, basado en clima institucional. Esta investigación se desarrolló en una institución educativa del nivel secundario, para medir sus resultados uso el contraste de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a docentes y personal directivo, teniendo como resultado la influencia del estilo de gestión en el clima con distintas dimensiones desarrolladas en el proceso de una gestión.

Antecedentes a nivel nacional teniendo las dificultades que se pueden encontrar son muy marcadas las cuales fundamentalmente están basadas en dos aspectos los cuales son la gestión del talento humano y el clima institucional, pero existen investigaciones que trataron de dar solución a estas dificultades que se encuentran en la estructura organizacional de nuestras instituciones educativas denominadas Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra (Alviteres, 2018) donde su principal objetivo es determinar la gestión del talento humano en la motivación laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa mencionada. además, encontré otra investigación denominada Gestión del talento humano y motivación laboral según el personal de la Unidad de gestión educativa Local N° 04 – Lima (Soto, 2016) Esta investigación fue planteada con un enfoque cuantitativo empleando el método hipotético – deductivo básico y diseñado experimental con alcance correlacional de corte transversal. Usando un instrumento para ambas variables empleando para sus dimensiones desarrolladas usando un análisis estadístico en una población de 144 tomando la muestra de 105 trabajadores, obteniendo como resultado la relación directa y significativa entre las dos variables, teniendo un coeficiente Rho Spearman de 0,818 de la relación de las variables ya mencionadas. Actualmente en el presente año se está enfocando a la educación

peruana en compromisos para lograr desarrollar una educación integral por ese motivo encontré una investigación denominada Gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco (Díaz, 2015) Donde se precisó la gestión humana y compromiso docente, en otras palabras la relación que existe entre estas variables para el impulso y entendimiento para constituir lugares de convivencia entre docentes y directivos en una investigación básica, explicativa con diseño transversal mediante cuestionarios de escala de Likert.

Cuéllar (2015) realizó un estudio en la titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral en opinión de usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 – 2015. Presento como finalidad implantar las relaciones entre sus dos variables conforme a planteamientos de los usuarios investigados. La metodología aplicada tuvo un enfoque cuantitativo, empleando el método hipotético deductivo, además la investigación fue no experimental de una sola aplicación y correlacional, empleando una muestra de 310 usuarios de toda la comunidad educativa.

Crespin (2012), realizó una investigación titulada clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao. Planteo su investigación empleando un tipo descriptivo, donde su principal objetivo fue calcular el nivel de aprehensión del clima organizacional que poseen los docentes de una institución educativa. Trabajando con una muestra de 52 personas, mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos el cuestionario donde se evalúan dimensiones del clima organizacional. Obteniendo como resultado que los docentes tienen un conocimiento en un nivel medio de que es clima organizacional.

En relación al aspecto local de mi investigación, en mi institución educativa existe una inadecuada gestión del talento humano empezando por el personal directivo y docente donde cada uno no puede desarrollar en su totalidad el talento como individuo para aportar ideas nuevas e innovadoras las que directamente están afectando al clima institucional.

Teniendo como base teórica de la presente investigación las siguientes teorías relacionadas a las dos variables estudiadas, para la variable de gestión del talento humano: Teoría de la Burocracia, 1911 por Max Weber y Teoría Neoclásica,

1930 por Peter Druker. Toda gestión debe tener principios, normas y prácticas que son la ruta de trabajo a seguir fundamental en la práctica administrativa donde influyen muchos procesos (Chiavenato, 2009)

Así también se puede deducir y pensar que la parte primordial para lograr un objetivo o meta propuesta por una institución es el talento humano (Mondy, 2005). De acuerdo con los autores ya mencionados es la búsqueda del potencial humano para lograr un ascenso institucional, dicho de otra manera, lograr una meta propuesta. Tomando otra perspectiva, depende de la gestión y labor desarrollado por los trabajadores en la institución como agentes proactivos (Vásquez, 2008).

Opino que se orienta hacia otra dirección de trabajo, la gestión del talento humano donde el docente es un elemento proactivo, capaz no solo de obedecer, también participe de sus decisiones en beneficio para la institución como para él. Para Cuesta (2010) “La gestión del talento humano es un conjunto de determinantes y acciones de los directivos en una institución donde influyen los trabajadores, buscando una mejora permanente en el planteamiento, ejecución y observación teniendo en cuenta el contexto donde se desenvuelven” (P.3) Ibáñez (2011) propone “La gestión del talento humano se define como: el desarrollo administrativo empleado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano como miembro de la organización”. (P.17)

Tomando las propuestas mencionadas se deduce que no se puede considerar solamente a nuestra variable gestión del talento humano como un aspecto superficial, sino que es el potencial de éxito de nuestra institución, además que se encarga de generar un correcto clima para motivar a los trabajadores al crecimiento holístico.

Para Crane y Martell (2018) Enfatiza: “Que el capital humano es un recurso que en asociación con la formación representa el logro de conocimientos, habilidades y capacidades individuales y en un aspecto el valor del capital humano varía de persona a persona. También Makarius y Srinivasan (2017) Fundamentan: “La gestión del talento humano se describe como el capital humano para que una empresa pueda crecer y desarrolle un potencial teniendo en cuenta el logro de sus objetivos”. Respecto a estas dos posiciones estoy de acuerdo pues el recurso más valioso es el capital humano pues es el motor que le da movimiento

a las empresas. Para poder definir claramente la variable de la gestión del talento humano tenemos que definir las dimensiones que abarcaremos respecto a esta variable las cuales son:

Admisión de nuevas personas: Según Chiavenato (2002) Plantea: “La admisión de nuevas personas es buscar profesionales con las aptitudes y actitudes para ocupar cargos en nuestra organización, con el fin de que la eficiencia y el desempeño de los profesionales se mantenga o se incremente, así como capacidad y alcance de nuestra organización” (P. 111)

Además, este proceso tiene la finalidad de solucionar dos problemas, que comúnmente siempre están presentes en toda organización la adecuación y la calidad del profesional. A esto se debe incorporar la entrevista como medio de recolección de información al nuevo personal. En relación a las pruebas o exámenes de conocimientos Chiavenato (2011) menciona que:” Solo buscan establecer el grado de conocimiento profesional y técnico que debe poseer para el puesto que realizara” (P. 154)

Modelación y orientación a las nuevas personas: Para Chiavenato (2009) Lo denomina como: “La capacitación y preparación es una forma de darle un valor agregado a nuestros trabajadores, institución y a nuestros clientes. Enriquece el talento humano de nuestra institución para lograr la formación del capital humano” (P. 311).

De tal modo que, la capacitación es el medio por el cual nuestros trabajadores desarrollan competencias, metodologías y estrategias para contribuir a lograr los objetivos planteados. También para Siliceo (2013) Es: “Es una actividad planteada y apoya necesidades directas de una empresa u organización dirigida a una transformación en conocimientos, habilidades y actividades del trabajador” (P. 25).

Y Wayne (2010) Sustenta: “Las capacitaciones, son actividades creadas para dar a las nuevas personas conocimientos y habilidades para desarrollar sus nuevos empleos” (p. 198).

Bass y Avolio (2006) Los directivos ponen en inquietudes de todo hombre, realizando actividades como formador donde está siempre atento a las necesidades y deseos de sus trabajadores. Donde es el capaz de generar unión, solucionar conflictos, tratado con dignidad y elogiando la colaboración especial

que cada miembro origina a la agrupación de servicio. Indicando que la comunicación incrementa la aptitud y la tolerancia de las decisiones, los seguidores tienen la osadía de incremento particular como la motivación propia para sus labores y que promueva la comunidad habitual.

Dicho de otra manera, son acciones que ayudan a las personas a potencializar sus habilidades para desenvolverse de manera eficiente y eficaz en sus nuevos trabajos.

Compensación de nuevas personas: Para Chiavenato (2009) Sustenta: “La compensación a una persona es recompensar por el aporte en beneficio de la institución, de tal manera la persona se sentirá útil, puesto que será recompensado” (P. 278)

El sistema de compensación de personas por la realización de un trabajo es una forma muy práctica de incentivar para el logro de objetivos de una organización, así como autorrealización.

Mantenimiento de personas: Procesos empleados para generar condiciones satisfactorias para el trabajo de una persona, teniendo en cuenta todos sus beneficios de acuerdo a ley.

Para Chiavenato (2009) Propone que: “toda persona posee deseo de superarse y crecer dentro de una empresa de modo que pueda ascender y seguir aprendiendo, por tal razón el trabajador es sumamente importante pues su desarrollo profesional es el desarrollo de la empresa donde trabaja”

Además, Werther (2008) Señala que el desarrollo o mantenimiento de personas es: “La educación que busca el crecimiento profesional de acuerdo a la visión y el logro de objetivos de la organización teniendo como medios programas integrales para potencializar sus habilidades” (P. 252)

Con estos dos puntos de vista la organización desarrolla a las personas para asumir nuevos cargos a medida del desarrollo y crecimiento deseado de la organización en el logro de objetivos y metas.

Evaluación de personas: Según Méndez (2006) Sostuvo que: “El control permite determinar si el trabajo ejecutado en un determinado tiempo, ha logrado cumplir los objetivos y metas planteadas para la empresa, de tal manera poder cumplir y mejorar la administración” (P. 102)

Además, para Chiavenato (2009) Sustenta que: “La responsabilidad puede ser entendida como control que es parte del proceso administrativo, junto con la planeación, organización y dirección para favorecer la mediación y evaluación. Es referido al cumplimiento de objetivos, nunca se debe exagerar porque se demostraría que sin el control no se puede lograr objetivos” (P. 1001).

Para el sustento teórico de la segunda variable clima institucional tenemos las siguientes teorías las cuales dan un panorama general del aspecto que pretendemos investigar: Teoría de X y Y Mg Gregor (1960): Al respecto Chiavenato (2009) destaca que “esta teoría analiza dos tipos de suposiciones sobre las personas, teoría X y la teoría Y. En la teoría X, resalta la creencia tradicional que el hombre es perezoso por naturaleza, poco ambicioso y que tratará de evadir la responsabilidad. Es necesaria una supervisión continua, son la causa principal de que los trabajadores adopten posturas defensivas y se agrupen para dañar al sistema siempre que les sea posible, aquí los gerentes son los encargados de realizar todas las tareas de la organización. La teoría Y, indica que el trabajo es una actividad humana natural, capaz de otorgar placer y realización personal. La teoría Y, la actividad principal de un administrador o directivo consiste en crear un clima adecuado enfocado al fortalecimiento de la autonomía, la seguridad en sí mismo y la actualización personal a través de la confianza y mediante la reducción de un control a lo más mínimo como también la creatividad Esta segunda categoría se relaciona más con la dinámica del proceso motivador”. Mc Gregor. (p.578), ahora sí, ya se está encontrando la importancia del desarrollo de la organización teniendo en cuenta lo primordial que es la participación factor humano, depende de las habilidades que demuestre el director para que logre los resultados esperados en la institución educativa, este modelo se basa en el comportamiento. Este autor enfatiza la participación de los trabajadores en las decisiones para desarrollar la integración entre personas.

También podemos mencionar la Teoría del clima organizacional de R. Lickert donde, Brunet (1987) menciona esta teoría en la que “se considera que el comportamiento de los trabajadores es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones de la organización que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores”. La acción de un miembro frente a una circunstancia esta

predeterminada a la apreciación personal. Si la realidad influye sobre lo percibido, este mostrará el tipo de comportamiento que una persona va a mostrar. Cada persona es un ser único que se adapta a un ambiente según como lo capte, esto quiere decir que en la medida que nosotros nos sintamos bien, estará mejorando el clima organizacional, en las escuelas esto puede variar en el tiempo, ya que va depender de las vivencias que uno lleva consigo mismo.

Cabe resaltar que podemos también apoyar nuestra investigación en la Teoría de la motivación de Maslow, partiendo del siguiente punto de vista de Chiavenato (1999) manifiesta que “esta teoría se enfatiza en el estudio de las necesidades humanas están jerarquizadas y dispuestas en niveles de acuerdo con su importancia e influencia, las cuales van a generar diferentes comportamientos”. Donde se apropian de estructuras y manifestaciones que cambian significativamente de sujeto a sujeto. donde el autor describe y presenta cada una de las necesidades en una secuencia muy peculiar: Fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y actualización en esta necesidad específico la necesidad de lograr un desarrollo profesional potencializando sus talentos y aspiraciones.

Sin dejar de lado la teoría más actual de Elton Mayo, donde según Robbins, (2005) la idea principal de este investigador fue la de variar el modelo del comportamiento organizacional para cambiarlo por otro que enfatice el aspecto emocional del ser humano, las actitudes, la motivación laboral y otros aspectos primordiales para desarrollar una buena la conducta de las personas. (p. 51) Por ello, este autor sustentó que el incremento de la productividad institucional se debía a factores socio cultural como el aspecto moral de los trabajadores. En la actualidad, muchos de sus principios no han perdido eficacia en la teoría propuesta donde el nivel de éxito no está determinado por la capacidad laboral del personal, sino por las normas y las expectativas que lo encierran, es así que sus investigaciones se han direccionado a una mejor predisposición del clima laboral en diversas organizaciones. Investigaciones posteriores sobre liderazgo y motivación en relación al clima institucional proporcionarían a los directivos y demás coordinadores satisfactorios índices de juicio en concordancia al comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral.

Para poder entender la extensión de esta variable partiendo de: Para Brunet (2011) define “Al clima como elementos individuales relacionados con los

valores, necesidades e incluso al grado de satisfacción del empleado entonces lo considera un conjunto de características percibidas de una institución” (P. 11)

Pero Huaman Izquierdo y López (2010) mencionaron que “El clima tienen fuerte impacto sobre los comportamientos de los integrantes de la organización. El clima influye en el compromiso e identificación de cada uno de los miembros o trabajadores” (P. 30 – 32) Teniendo en cuenta a los autores mencionados podemos inferir que el clima institucional es fundamental para poder tener trabajadores identificados con la institución capaces de aportar para lograr metas en común u objetivos planteados.

Además, Méndez (2006) Plantea “El clima es la percepción de los trabajadores en relación que tienen con sus directivos, compañeros y las relaciones formales con la organización” (P. 21)

Pero también Pose (2006) Plantea que clima es una concepción muy amplia que trata las relaciones entre miembros, determinación de normas, liderazgo por parte de directores, sensación de pertenecía, participación, relaciones humanas, etc. Todo esto al respecto con nuestros actos y maneras de actuar demostramos el tipo de clima institucional que existe. Es por tal motivo que planteo las siguientes dimensiones para mi variable de clima institucional:

Estructura de la institución educativa: En esta dimensión de la variable sobre clima institucional se tiene en cuenta los aspectos sobre la información de los objetivos propuestos a lograr y su difusión en la organización para su total logro además esto influye en la relación que se tienen entre el director y sus trabajadores.

Responsabilidad de cada miembro de la institución: Según Méndez (2006) Preciso que: “El proceso de toma de decisiones es un subproceso de la función del director; por consiguiente, está estrechamente relacionado con la ruta que ejerza el líder de la organización. Las decisiones tomadas en la empresa establecen los lineamientos y cursos de acción, que se implementaran para el logro de objetivos organizacionales. En el campo educativo el director debe tener en cuenta una ruta de trabajo que sean beneficiosos para todos” (P. 111)

Relaciones intrapersonales e interpersonales: Whetten y Cameron (2005) manifiesta que: “Cuando la gente experimenta interacciones positivas compañeros se siente contenta, revitalizada y animada. Las relaciones positivas

generan energía positiva. Todos hemos convivido con personas que nos dan energía y eso es agradable estar con ellas porque nos animan y ayudan a prosperar. Es por ello, una forma de relacionarnos en con intercambios de expresiones positivas que motiven a que todos nos involucremos con acciones afirmativas”. (p.190). Méndez (2018) Sostuvo: “Es un proceso de intercambio social que conduce al desarrollo de relaciones sociales, que se manifiestan en acciones de carácter asociativo como la cooperación” (P. 10).

Pero para enfatizar tenemos a Silveira (2014) Que las define: “Como el grupo de interacciones entre dos o más personas que generan una situación eficaz para el intercambio de opiniones”

Resolución de conflictos: Según Robbins (2005) consideró que: “Los gerentes, así como muchos empleados que realizan tareas que no son de rutina, tienen que resolver problemas en sus trabajos. Cuando las personas requieren de dichas aptitudes, pero son deficientes al respecto, participan en la capacitación para resolver problemas. Esto incluye actividades para agudizar su lógica, razonamiento y capacidad de plantear problemas, así como su habilidad para encontrar causas, desarrollar y analizar alternativas y seleccionar soluciones. La capacitación para resolver problemas se ha vuelto una parte fundamental de casi todo el esfuerzo organizacional para introducir equipos autodirigidos a implementar programas de administración de la calidad” (P.592)

Cooperación entre los miembros directivos y docentes de la institución educativa: Méndez (2006) “Es un desarrollo en una sociedad que se implanta como elemento asociativo de los individuos. Está a nivel de interacciones dentro y fuera del trabajo. En instituciones educativas los trabajamos como una estrategia transversal en todos los miembros, la cooperación nos permite mejorar nuestro trabajo, trato, así como ser parte activa de nuestra institución generando un buen clima institucional” (P. 102)

Para Whetten y Cameron (2011) Considera que: “Los equipos son asociaciones de personas que están inmersas en distintas actividades interpersonales, donde las personas están influidas por la interacción donde el equipo tiene que aprovechar las habilidades de cada miembro” (P.408).

Después de detallar el sustento teórico de mi investigación paso a formular el problema que he podido detectar en la institución educativa donde trabajo:

¿Cómo se relaciona el talento humano en el desarrollo del clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019?

Para la presente investigación tenemos la siguiente justificación:

En la actualidad las instituciones educativas dependen mucho de la gestión del talento humano que poseen y la estrecha relación del clima institucional que favorece a el logro de objetivos o metas.

Por su conveniencia, la investigación se centró en conocer la gestión del talento humano y su relación con el clima institucional, a la obtención de objetivos y metas.

Por su relevancia social, El presente trabajo de investigación contribuirá de base a otras instituciones educativas que deseen mejorar dos variables que son gestión del talento humano y el clima institucional mediante la aplicación de un test propuesto y aplicado en la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

Por sus implicancias prácticas, Para mejorar la relación del talento humano y el clima institucional evidenciando los resultados y reconocer las medidas correctivas para las variables de la investigación.

Desde el punto de vista del valor teórico, Nos permitirá comprender el problema, mediante el análisis de investigaciones y teorías que dan sustento y contribuyen al fortalecimiento del aspecto científico de los conceptos desarrollados.

Por la utilidad metodológica, El presente trabajo ayudara a proponer una alternativa de solución mediante la aplicación de cuestionarios para recolección de datos de ese modo establecer la relación del talento humano y el clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019. Finalmente, los resultados servirán de antecedentes para otras poblaciones con las mismas variables y en distintos lugares.

Pero también me he planteado una hipótesis real y una hipótesis nula para poder realizar el análisis estadístico con las hipótesis las cuales son:

Hipótesis real H_1 : El clima institucional está relacionado significativamente con la gestión del talento humano del personal directivo y docente de la institución

educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

Hipótesis nula H_0 : El clima institucional no está relacionado significativamente con la gestión del talento humano del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

También realizamos el cruzamiento de las variables y dimensiones para obtener las hipótesis específicas que son las siguientes:

H_1 : Existe relación significativa entre gestión del talento humano y estructura de la institución educativa de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H_2 : Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la responsabilidad de cada miembro de la institución educativa en la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H_3 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones intrapersonales e interpersonales de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H_4 : Existe relaciones significativas entre la gestión del talento humano y los conflictos de la institución educativa de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H_5 : Existe relaciones significativas entre la gestión del talento humano y cooperación entre los miembros directivos y docentes de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H_6 : Existe relación significativa entre admisión de nuevas personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H_7 : Existe relación significativa entre modelación y orientación a las nuevas personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H₈: Existe relación significativa entre compensación de nuevas personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H₉: Existe relación significativa entre mantenimiento de personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

H₁₀: Existe relación significativa entre evaluación de personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

En tal sentido presento mi objetivo general: Determinar la relación significativa de la gestión del talento humano y el clima institucional mediante la aplicación de un test para medir las dos variables en los directivos y docentes de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019 y proceder a determinar los siguientes objetivos específicos:

O₁: Determinar la relación significativa entre gestión del talento humano y estructura de la institución educativa de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₂: Determinar la relación significativa entre gestión del talento humano y la responsabilidad de cada miembro de la institución educativa en la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₃: Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones intrapersonales e interpersonales de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₄: Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y los conflictos de la institución educativa de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₅: Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y cooperación entre los miembros directivos y docentes de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₆: Determinar la relación significativa entre admisión de nuevas personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₇: Determinar la relación significativa entre modelación y orientación a las nuevas personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₈: Determinar la relación significativa entre compensación de nuevas personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₉: Determinar la relación significativa entre mantenimiento de personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

O₁₀: Determinar la relación significativa entre evaluación de personas y clima institucional de la institución educativa N°81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, departamento La libertad en el año 2019.

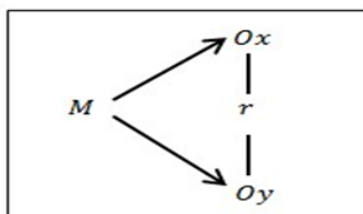
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque se sustenta en un contexto teórico donde se busca relacionar, aclarar o explicar una realidad en relación al problema estudiado.

El diseño corresponde al no experimental correlacional de corte transversal, porque el esquema del diseño de la investigación corresponde al no experimental, debido a que aquí no se manipula las variables de estudio si no porque se mide el grado de asociación o relación entre las variables de estudio en un determinado momento para aplicar los instrumentos de recolección de datos Hernández, Fernández y Batista (2014).

Diseño:



Donde:

M = La muestra de investigación “Directivos y docentes de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa”

Ox = Observaciones de la variable Gestión del talento humano

Oy = Observaciones de la variable Clima institucional

r = Índice de relación entre ambas variables.

2.1. Operacionalización de variables

Tenemos dos variables las cuales son la gestión del talento humano y el clima institucional. Teniendo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y el clima institucional de una institución educativa. Y la temática de la presente investigación es la relación de las dos variables ya mencionadas.

La operacionalización de las variables se describe en las siguientes matrices:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Niveles De Rango
V1: Gestión del talento humano	Toda institución debe poseer principios para direccionar sus acciones que son vitales para poder trazar la ruta que seguirá la institución, teniendo en cuenta aspectos administrativos donde están inmersos las personas y recursos donde intervienen distintas dimensiones. Chiavenato (2009).	Para el proceso del desarrollo de cada uno de los integrantes se aplicará un cuestionario, una escala - test. Y para medir los resultados utilizaremos el instrumento con la escala psicométrica de Likert: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 4: siempre ➤ 3: Casi siempre ➤ 2: A veces ➤ 1: Nunca Chiavenato, I (2015).	Admisión de nuevas personas.	Sabe reclutar y seleccionar a nuevas personas.	1-5	ORDINAL	Deficiente 20-48 Regular 49-77 Bueno 78-100
			Modelación y orientación a las nuevas personas.	Diseña y monitorea actividades que se desarrollan en el trabajo.	6-10		
			Compensación de nuevas personas.	Motivación de todo el personal.	11-15		
			Mantenimiento de personas.	Promueve las relaciones.	16-20		
			Evaluación de personas.	Promueve sistemas de información de gerencia.	21-25		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – CLIMA INSTITUCIONAL

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Niveles De Rango
V2: CLIMA INSTITUCIONAL	Es la disposición múltiple de distintos hábitos organizacionales donde específicamente trata al clima como un grupo de características que detallan a una institución y la diferencian de otras en relación a servicios, productos y organización reflejada. Brunet (2011).	El clima son las interacciones que se desarrollan en una institución para lo cual se tendrá en cuenta un test, cuestionario e ítems en su desarrollo. Y para medir los resultados utilizaremos en instrumento con la escala psicométrica de Likert: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 4: siempre ➤ 3: Casi siempre ➤ 2: A veces ➤ 1: Nunca Lewin (1951).	Estructura de la institución educativa.	Demuestra respeto por las reglas establecidas en la institución educativa.	1-5	ORDINAL	
			Responsabilidad de cada miembro de la institución educativa.	Demuestra eficiencia y eficacia en el desarrollo de su trabajo.	6-10		
			Relaciones intrapersonales e interpersonales.	Demuestra autoconocimiento y se relaciona con los demás.	11-15		
			Conflictos.	Demuestra que puede lidiar con conflictos en su institución educativa.	16-20		
			Cooperación entre los miembros directivos y docentes de la institución educativa.	Es proactivo.	21-25		

2.2.Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población muestra

En la institución educativa donde estoy realizando mi investigación contamos con 30 personas entre docentes y directivos por tal razón no trabajaremos con una muestra, por la razón que mi población es muy pequeña. La muestra es única y no probabilística.

2.2.2. Criterios de selección

Los criterios de selección están definidos por los criterios de inclusión los cuales son los siguientes:

- Directivos y docentes que pertenecen a la institución educativa.
- Directivos y docentes de ambos sexos
- Directivos y docentes dispuestos a participar de la investigación.

Además, solo tenemos un criterio de exclusión el cual es el siguiente:

- Directivos y docentes que no cumplan con los criterios de inclusión.

2.2.3. Unidad de análisis

Directivos y docentes de la I.E N° 81623 “Simón Bolívar de Rodeopampa”

2.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.1. Técnica

La encuesta sería el método de investigación capaz de dar respuestas problemas tanto en términos descriptivos como a la relación de variables, tras la recolección de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida Buendía et. (1998). Según Salinas (2010) menciona que la encuesta: “Son empleadas cuando se desea conocer a fondo ciertas condiciones especiales o se busca aspectos que el encuestado no quiere decir directamente porque involucra su vida personal” (P. 67).

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Según la técnica de recolección, el instrumento a utilizar será el cuestionario. Al respecto, Hernández et al. (2014) indica que “el cuestionario es un agregado de interrogativas respecto a una o más variables a calcular” (P. 217).

Instrumento cuestionario para medir la gestión del talento humano: Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la gestión del talento humano, el objetivo es

medir el nivel de la gestión del talento de los directivos y docentes de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa – Marcabalito. Los usuarios: Directivos y docentes de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa – Marcabalito. Tiempo de aplicación 30 Minutos. Teniendo como procedimiento: El instrumento es entregado a los directivos y docentes, el tiempo de desarrollo es de 30 minutos, teniendo en cuenta que instrumento es de aplicación personal y carácter anónimo. Determinando la descripción del cuestionario que consiste en un conjunto de 25 ítems dirigido a los directivos y docentes de las Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa – Marcabalito 2019. Considerados dentro de esta investigación. Las preguntas servirán para determinar el nivel de Gestión del Talento Humano, el presente cuestionario cuenta con cinco dimensiones las cuales son: Admisión de nuevas personas, Modelación y orientación a las nuevas personas, Compensación de nuevas personas, Mantenimiento de personas y Evaluación de personas que a su vez cada dimensión posee cinco ítems que hace un total de 25 ítems. Empleando la escala de Likert para la medición de las respuestas obtenidas de la siguiente manera: Nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4) para cada respuesta.

Instrumento cuestionario para medir el clima institucional: Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el clima institucional. teniendo como objetivo medir el clima institucional de los directivos y docentes de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa – Marcabalito. Los usuarios Directivos y docentes de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa – Marcabalito. Con un tiempo de aplicación de 30 Minutos. El procedimiento del instrumento es entregar a los directivos y docentes, el tiempo de desarrollo es de 30 minutos, teniendo en cuenta que instrumento es de aplicación personal y carácter anónimo. Teniendo como descripción que el cuestionario consiste en un conjunto de 25 ítems dirigido a los directivos y docentes de las Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa – Marcabalito 2019. Considerados dentro de esta investigación. Las preguntas servirán para determinar el nivel del clima institucional, el presente cuestionario cuenta con cinco dimensiones las cuales son: Estructura de la institución educativa, Responsabilidad de cada miembro de la institución educativa, Relaciones

intrapersonales e interpersonales, Conflictos y Cooperación entre los miembros directivos y docentes de la institución educativa que a su vez cada dimensión posee cinco ítems que hace un total de 25 ítems. Empleando la escala de Likert para la medición de las respuestas obtenidas de la siguiente manera: Nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4) para cada respuesta.

2.3.3. Validez

Según Carrasco (2009) la validez: “Es un carácter de los instrumentos de investigación que radica en que estos midan cuatro aspectos que son características medibles en una variable” Para realizar la validación de mis instrumentos de recolección de datos se utilizó la validación por Juicio de expertos, pidiendo a docentes calificados y acreditados quienes dieron la suficiencia para la aplicación de los cuestionarios de las dos variables, para la recolección de información de la investigación realizada. La validez facilita reflejar un dominio concreto de contenido de lo que se mide, ya que se buscó principalmente la coherencia entre las cambiantes, dimensiones, indicadores e ítems; para eso los instrumentos fueron validados por medio de juicio de profesionales en relación a su claridad, pertinencia, importancia y rigidez por cinco docentes. (Anexo 01 y Anexo 2)

2.3.4. Confiabilidad

Según Carrasco (2009) “la confiabilidad es la cualidad o posesión de un instrumento que facilita conseguir los mismos resultados, al emplear una o más ocasiones a la misma persona o conjunto de individuos en diferentes periodos de tiempo” la confiabilidad de los instrumentos se estableció con la aplicación de la fórmula de Alfa de Cronbach, que es usada cuando los instrumentos tienen las elecciones de respuesta de tipo polinómica (más de dos alternativas). Para el análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 y se eligió una muestra piloto de 15 directivos y docentes: se obtuvo para el instrumento de gestión del talento humano total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.929$ ($\alpha > 0.70$), y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el clima institucional, lo cual indica que los instrumentos que evalúan la gestión del talento humano y el clima institucional son confiables. (Ver Anexo N°3)

2.4.Procedimiento

Después de haber planteado las bases teóricas dentro del método, se procedió a la aplicación de dichas técnicas de forma contextual a el problema a dar solución e investigar, se empezó por señalar los pasos a seguir en cada una de las técnicas, de cómo se va hacer, como se va a trabajar y con quienes, asi como el planteamiento de los instrumentos de medición y discusión según sea el caso.

2.5. Método de análisis de datos

Para mi investigación presente los datos obtenidos para sustentar mi hipótesis planteada indicando las técnicas de análisis cuantitativo por que mediante esa técnica describí mis dos variables con tablas y gráficos estadísticos las cuales son las siguientes: Teniendo en cuenta dos variables el clima institucional y la gestión del talento humano. Usando para medir resultados gráficos de dispersión y para ayudarnos una correlación canónica.

Además, en la presente investigación estoy planteando es de tipo ordinal por tal razón emplee tablas de distribución para mis datos. teniendo en cuenta que mis dos variables son correlacionales utilizando el estadístico de correlación denominado Correlación Producto r de Spearman.

Prueba de normalidad: Para determinar el estadístico matemático en la prueba de hipótesis, fue necesario realizar el análisis de la normalidad de los datos. Si los datos tienen distribución normal entonces se utiliza una prueba paramétrica para realizar la correlación de las variables, en caso contrario se utiliza una prueba no paramétrica. Para la prueba de normalidad de los datos se utilizó el coeficiente de Shapiro Wilk. Teniendo la siguiente descripción: En la Tabla 5 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para determinar la relación entre las variables gestión del talento humano y el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa. (Anexo 5)

2.6. Aspectos éticos

Para la ejecución del trabajo de investigación, tuve como factor esencial conservar el anonimato de las personas participantes. Los instrumentos serán identificados mediante un código establecido por el autor.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1. Análisis descriptivo de la variable de la gestión del talento humano.

Tabla 1 Nivel de gestión del talento humano de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.

Variable 1	Escala	N°	%
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Deficiente	20 - 48	18	60.0
Regular	49 - 77	9	30.0
Bueno	78 - 100	3	10.0
Total		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión del talento humano, La Libertad - 2019.

Descripción: En la Tabla 1 se observa que el 60.0% de los directivos y docentes perciben nivel deficiente sobre la gestión del talento humano, el 30.0% obtienen nivel regular, en tanto que el 10.0% perciben nivel bueno sobre la gestión del talento humano. Determinándose que la gestión del talento humano de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa es de nivel deficiente y regular (90.0%).

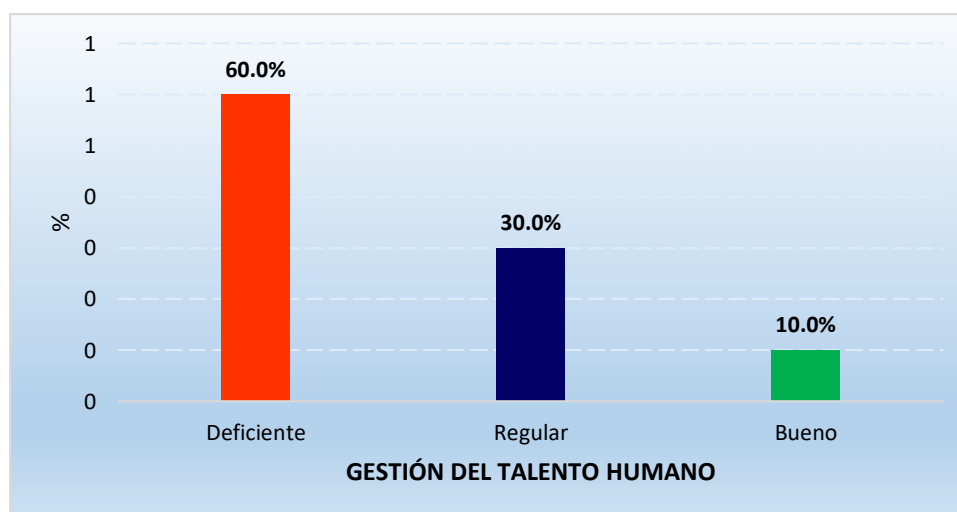


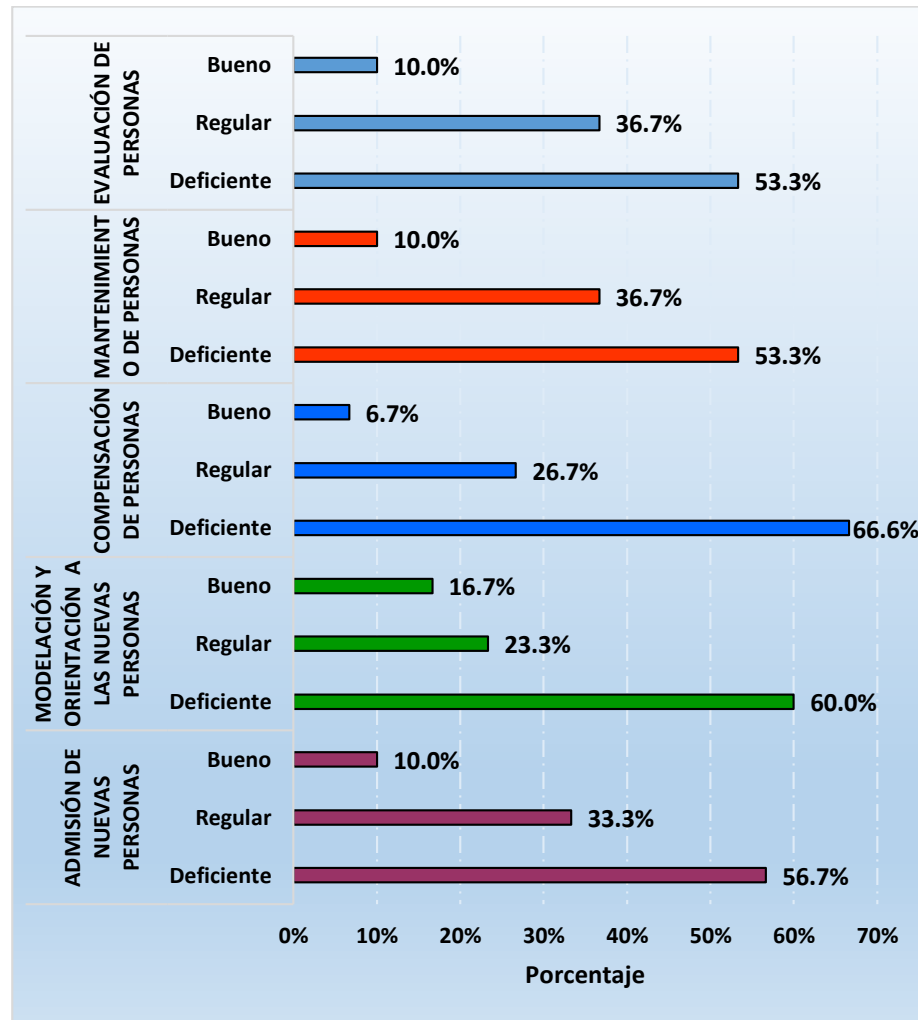
Figura 1. Nivel de gestión del talento humano de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad – 2019

Tabla 2 Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Escala	N°	%
ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS			
Deficiente	4 - 9	17	56.7
Regular	10 - 15	10	33.3
Bueno	16 - 20	3	10.0
MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS			
Deficiente	4 - 9	18	60.0
Regular	10 - 15	7	23.3
Bueno	16 - 20	5	16.7
COMPENSACIÓN DE PERSONAS			
Deficiente	4 - 9	20	66.6
Regular	10 - 15	8	26.7
Bueno	16 - 20	2	6.7
MANTENIMIENTO DE PERSONAS			
Deficiente	4 - 9	16	53.3
Regular	10 - 15	11	36.7
Bueno	16 - 20	3	10.0
EVALUACIÓN DE PERSONAS			
Deficiente	4 - 9	16	53.3
Regular	10 - 15	11	36.7
Bueno	16 - 20	3	10.0
TOTAL		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la gestión del talento humano, La Libertad - 2019.

Descripción: En la Tabla 2 se observa que las dimensiones de la gestión del talento humano desde la perspectiva de los directivos y los docentes de la Institución Educativa N N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa son en promedio de nivel deficiente y regular (89.3%).



Fuente: Tabla 2.

Figura 2. Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.

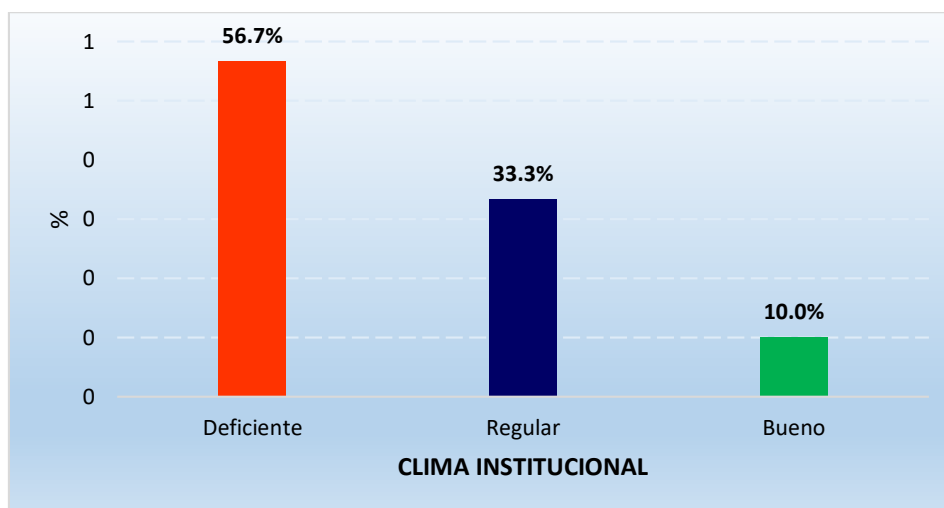
3.1.2. Análisis descriptivo de la variable clima institucional

Tabla 3 Nivel del clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.

Variable 2	Escala	N°	%
CLIMA INSTITUCIONAL			
Deficiente	20 - 48	17	56.7
Regular	49 - 77	10	33.3
Bueno	78 - 100	3	10.0
Total		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional, La Libertad - 2019.

Descripción: En la Tabla 3 se observa que el 56.7% de los directivos y docentes obtienen nivel deficiente sobre el clima institucional, el 33.3% tienen nivel regular, en tanto que el 10.0% de los directivos y docentes obtienen nivel bueno de clima institucional. Determinándose que el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa es de nivel deficiente y regular (90.0%).



Fuente: Tabla 3.

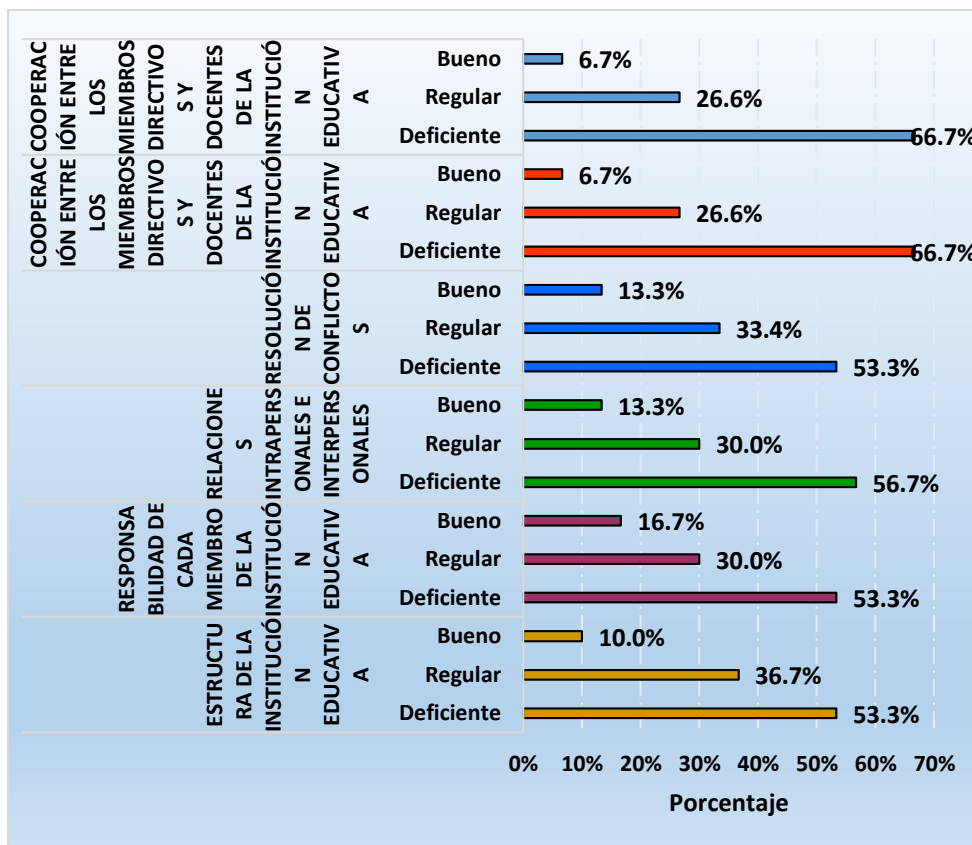
Figura 3. Nivel del clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.

Tabla 4 Nivel de las dimensiones del clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.

DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL	Escala	N°	%
ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
Deficiente	4 - 9	16	53.3
Regular	10 - 15	11	36.7
Bueno	16 - 20	3	10.0
RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
Deficiente	4 - 9	16	53.3
Regular	10 - 15	9	30.0
Bueno	16 - 20	5	16.7
RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES			
Deficiente	4 - 9	17	56.7
Regular	10 - 15	9	30.0
Bueno	16 - 20	4	13.3
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS			
Deficiente	4 - 9	16	53.3
Regular	10 - 15	10	33.4
Bueno	16 - 20	4	13.3
COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
Deficiente	4 - 9	20	66.7
Regular	10 - 15	8	26.6
Bueno	16 - 20	2	6.7
TOTAL		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional, La Libertad - 2019.

Descripción: En la Tabla 4 se observa que las dimensiones del clima institucional de los directivos y docentes de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa son en promedio de nivel deficiente y regular (88.9%).



Fuente: Tabla 4.

Figura 4. Nivel de las dimensiones del clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, La libertad - 2019.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 6 La gestión del talento humano y su relación con el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.715**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019. ** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.715$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Primera hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H1): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estructura de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (Ho): La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la estructura de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 7 La gestión del talento humano y su relación con la estructura de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.706**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019. ** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.706$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la estructura de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Segunda hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la responsabilidad de cada miembro de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la responsabilidad de cada miembro de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 8 La gestión del talento humano y su relación con la responsabilidad de cada miembro de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.739**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

Descripción: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.739$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la responsabilidad de cada miembro de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tercera hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H₁): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las relaciones intrapersonales e interpersonales de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H₀): La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con las relaciones intrapersonales e interpersonales de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 9 La gestión del talento humano y su relación con las relaciones intrapersonales e interpersonales de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R _{ho} de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES	
Coefficiente de correlación de R _{ho} spearman	0.698**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción: En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es R_{ho} = 0.698 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia p = 0.000 siendo esto menor al 5% (p < 0.05) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con las relaciones intrapersonales e interpersonales de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Cuarta hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H₁): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la resolución de conflictos de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (Ho): La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la resolución de conflictos de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 10 La gestión del talento humano y su relación con la resolución de conflictos de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.707**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05)

Descripción: En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.707$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la resolución de conflictos de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Quinta hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cooperación entre los miembros directivos y docentes de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (Ho): La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la cooperación entre los miembros directivos y docentes de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 11 La gestión del talento humano y su relación con la cooperación entre los miembros directivos y docentes de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.714**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción: En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.714$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la cooperación entre los miembros directivos y docentes de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Sexta hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): La admisión de nuevas personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La admisión de nuevas personas no se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 12 La admisión de nuevas personas y su relación con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.706**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción: En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.706$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la admisión de nuevas personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Séptima hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): La modelación y orientación a las nuevas personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La modelación y orientación a las nuevas personas no se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 13 La modelación y orientación a las nuevas personas y su relación con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.696**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05)

Descripción: En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.696$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la modelación y orientación a las nuevas personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Octava hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): La compensación de personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La compensación de personas no se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 14 La compensación de personas y su relación con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	COMPENSACIÓN DE PERSONAS
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.688**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05)

Descripción: En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.688$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la compensación de personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Novena hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): El mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El mantenimiento de personas no se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 15 El mantenimiento de personas y su relación con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	MANTENIMIENTO DE PERSONAS
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.753**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción: En la Tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.753$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el mantenimiento de personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Decima hipótesis estadística

Hipótesis alterna (H_1): La evaluación de personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La evaluación de personas no se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Tabla 16 La evaluación de personas y su relación con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

Correlación R_{ho} de Spearman	EVALUACIÓN DE PERSONAS
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coefficiente de correlación de R_{ho} spearman	0.750**
Sig. (bilateral)	0.000

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción: En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.750$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la evaluación de personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Básicamente el análisis de los resultados se realizó con el propósito de comprobar que existe una relación entre las variables investigadas y determinar que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la variable de clima institucional y viceversa las dimensiones de gestión del talento humano y la variable de clima institucional.

Teniendo un resultado del coeficiente de correlación de $Rho=0,715$ el cual indica que hay una relación positiva entre las dos variables estudiadas, además que el nivel de correlación es alto, con un nivel significancia $p=0,000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) en la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar Rodeopampa, 2019. Estos resultados son respaldados por un estudio titulado Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal, para obtener el grado de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad en la Universidad de Medellín, Colombia. Tuvo por objetivo hacerse cargo de componentes de la gestión del talento humano que generan agentes motivadores de mantenimiento y cuidado del potencial que poseen los trabajadores pues es la base de la organización con intención de reconocer las estrategias para retener el personal.

Pero también se demuestra las hipótesis específicas: En la hipótesis específica 1, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.706$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la estructura de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019. Estos resultados son respaldados por Méndez (2006) Plantea “El clima es la percepción de los trabajadores en relación que tienen con sus directivos, compañeros y las relaciones formales con la organización” (P. 21), teniendo en cuenta los antecedentes en la tesis propuesta por (Andachi, 2015), hizo una investigación denominada la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio Metropolitano José Miller Salazar, que como resultado de su contraste de hipótesis obtuvo un coeficiente de spearman $Rho 0,702$ el cual es similar a los resultados obtenidos en el contraste de nuestras variables.

En la hipótesis específica 2, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.739$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la responsabilidad de cada miembro de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019 donde esta hipótesis está respaldada por Huaman Izquierdo y López (2010) mencionaron que “El clima tienen fuerte impacto sobre sobre los comportamientos de los integrantes de la organización. El clima influye en el compromiso e identificación de cada uno de los miembros o trabajadores” (P. 30 – 32)

En la hipótesis específica 3, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.698$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con las relaciones intrapersonales e interpersonales de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019, la presente hipótesis esta respalda por Griffin y Van Fleet (2014) Precisan que: “Es la facultada del director al relacionarse y comprender a los docentes y a los grupos, además motivar a sus trabajadores para potencializar sus habilidades” (P. 10), teniendo en cuenta los antecedentes en la tesis propuesta por (Alviteres, 2018) titulada Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra la cual obtuvo un resultado en su coeficiente de spearman $Rho = 0,511$ ligeramente distinto pero que también demuestra una correlación directa entre las dos variables en su relación.

En la hipótesis específica 4, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.707$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la resolución de conflictos de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019. Este factor es determinante pues si la solución de conflictos es deficiente no

existirá un clima institucional adecuado y no existirá la potencialidad de la gestión del talento humano basada hacia el logro de objetivos.

En la hipótesis específica 5, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.714$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la cooperación entre los miembros directivos y docentes de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019. Sustentada por Whetten y Cameron (2011) Considera que: “Los equipos son asociaciones de personas que están inmersas en distintas actividades interpersonales, donde la personas están influidas por la interacción donde el equipo tiene que aprovechar las habilidades de cada miembro” (P.408), teniendo en cuenta los antecedentes en la tesis propuesta por (Alviteres, 2018) titulada Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra la cual obtuvo un resultado en su coeficiente de spearman $Rho = 0,511$ en el cual podemos evidenciar las diferencias entre los coeficientes pero a su vez demuestran la relación que existe entre ambas variables.

En la hipótesis específica 6, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.706$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la admisión de nuevas personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019, sustentada por Chiavenato (2002) Plantea: “La admisión de nuevas personas es buscar profesionales con las aptitudes y actitudes para ocupar cargos en nuestra organización, con el fin de que la eficiencia y el desempeño de los profesionales se mantenga o se incremente, así como capacidad y alcance de nuestra organización” teniendo en cuenta los antecedentes en la tesis propuesta por Crespín (2012) la investigación titulado clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao la cual obtuvo un coeficiente bajo lo que demuestra que las variables en este caso se relacionan en un nivel medio respecto

al clima organizacional lo que en mi investigación es distinto pues existe una relación alta demostrando un coeficiente de spearman alto.

En la hipótesis específica 7, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.696$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la modelación y orientación a las nuevas personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019 sustentada por Siliceo (2013) Que manifiesta que: “Es una actividad planteada y apoya necesidades directas de una empresa u organización dirigida a una transformación en conocimientos, habilidades y actividades del trabajador”

En la hipótesis específica 8, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.688$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la compensación de personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019. Chiavenato (2009) Sustenta: “La compensación a una persona es recompensar por el aporte en beneficio de la institución, de tal manera la persona se sentirá útil, puesto que será recompensado”

En la hipótesis específica 9, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.753$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el mantenimiento de personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019. Respalda por Werther (2008) Señala que el desarrollo o mantenimiento de personas es: “La educación que busca el crecimiento profesional de acuerdo a la visión y el logro de objetivos de la organización teniendo como medios programas integrales para potencializar sus habilidades”

En la hipótesis específica 10, se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.750$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que

la evaluación de personas se relaciona de manera directa y significativa con el clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019. La cual se puede respaldar por Chiavenato (2009) Sustenta que: “La responsabilidad puede ser entendida como control que es parte del proceso administrativo, junto con la planeación, organización y dirección para favorecer la mediación y evaluación.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis real y se rechaza la hipótesis nula en todos los casos de las contrastaciones de hipótesis. concluyendo que existe una relación directa y positiva y directa entre gestión del talento humano y el clima institucional, respaldando a la hipótesis real por Cuesta (2010) que sustenta: “La gestión del talento humano es un conjunto de determinantes y acciones de los directivos en una institución donde influyen los trabajadores, buscando una mejora permanente en el planteamiento, ejecución y observación teniendo en cuenta el contexto donde se desenvuelven que viene a ser el clima institucional”

V. CONCLUSIONES

1. Concluimos que la gestión del talento humano se relaciona directamente y significativamente con el clima institucional, porque al realizar la prueba de hipótesis obtuve un alto nivel en el coeficiente de correlación de Spearman el cual es $Rho = 0,715$ en tal sentido rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
2. Concluimos que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estructura de la Institución Educativa. Según los resultados de la prueba de Rho de Spearman la cual posee un $Rho = 0,706$ un valor alto por lo que se rechaza la hipótesis nula con un alto nivel de confianza.
3. Concluimos que existe relación una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la responsabilidad de cada miembro de la Institución Educativa. Obteniendo un alto nivel de confianza teniendo Rho de Spearman $Rho = 0.739$ se rechaza también la hipótesis nula.
4. Luego de realizar Rho de Spearman de correlación a un nivel de confianza de 95 %, se comprobó que hay una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano con las relaciones intrapersonales e interpersonales de la Institución Educativa.
5. Concluimos que existe una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de resolución de conflictos de la Institución Educativa. En la prueba de Rho de Spearman $Rho = 0.707$ lo que demuestra un alto nivel de correlación alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula.
6. Según la quinta prueba de relación entre la gestión del talento humano y se relaciona de manera directa y significativa con la cooperación entre los miembros directivos y docentes de la Institución Educativa con un $Rho = 0.714$ existiendo una alta relación directa.
7. La dimisión admisión de nuevas personas se relaciona significativamente con el clima institucional. Con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.706 indica que existe una relación positiva.
8. Concluimos que la modelación y orientación de nuevas personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa Según

los resultados de la prueba de Rho de Spearman la cual posee un $Rho = 0.696$ un valor alto de confianza.

9. La compensación de personas se relaciona de manera directa y significativa con la variable clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, Marcabalito. Con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) obteniendo $Rho = 0.688$ reflejando una relación positiva.
10. La dimisión el mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa. Con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.753 indica que existe una relación positiva entre la dimensión de gestión del talento humano y la variable clima institucional.
11. Según la décima prueba de relación entre la dimensión de gestión del talento la evaluación de personas se relaciona de manera directa y significativa con la variable de clima institucional de la Institución Educativa N° 81623, Rodeopampa, Marcabalito. Con el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.750$ existiendo una alta relación directa.

VI. RECOMENDACIONES

1. La gestión del talento humano se relaciona directamente y significativamente con el clima institucional, porque al realizar la prueba de hipótesis obtuve un alto nivel en el coeficiente de correlación de Spearman el cual es $Rho = 0,715$ en tal sentido rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
2. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estructura de la Institución Educativa. Según los resultados de la prueba de Rho de Spearman la cual posee un $Rho = 0,706$ un valor alto por lo que se rechaza la hipótesis nula con un alto nivel de confianza.
3. Existe relación una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la responsabilidad de cada miembro de la Institución Educativa. Obteniendo un alto nivel se confianza teniendo Rho de Spearman $Rho = 0.739$ se rechaza también la hipótesis nula.
4. Luego de realizar Rho de Spearman de correlación a un nivel de confianza de 95 %, se comprobó que hay una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano con las relaciones intrapersonales e interpersonales de la Institución Educativa.
5. Existe una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de resolución de conflictos de la Institución Educativa. En la prueba de Rho de Spearman $Rho = 0.707$ lo que demuestra un alto nivel de correlación alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula.
6. Según la quinta prueba de relación entre la gestión del talento humano y se relaciona de manera directa y significativa con la cooperación entre los miembros directivos y docentes de la Institución Educativa con un $Rho = 0.714$ existiendo una alta relación directa.
7. La dimisión admisión de nuevas personas se relaciona significativamente con el clima institucional. Con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.706 indica que existe una relación positiva.
8. La modelación y orientación de nuevas personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa Según los resultados de la

prueba de Rho de Spearman la cual posee un $Rho = 0.696$ un valor alto de confianza.

9. La compensación de personas se relaciona de manera directa y significativa con la variable clima institucional de la Institución Educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, Marcabalito. Con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) obteniendo $Rho = 0.688$ reflejando una relación positiva.
10. La dimisión el mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima institucional de la Institución Educativa. Con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.753 indica que existe una relación positiva entre la dimensión de gestión del talento humano y la variable clima institucional.
11. Según la décima prueba de relación entre la dimensión de gestión del talento la evaluación de personas se relaciona de manera directa y significativa con la variable de clima institucional de la Institución Educativa N° 81623, Rodeopampa, Marcabalito. Con el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.750$ existiendo una alta relación directa.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Escuela de postgrado Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Acosta, A. (2011) Manejo de conflictos. México: Ed Villahermosa.
- Alles, M. (2006) Desarrollo del talento Humano basado en Competencias. (2da Edición) Buenos Aires. Edic. Granica
- Alles, M. (2012). Diccionario de términos de recursos humanos. Buenos Aires: Granica. 1,2 y 3.
- Arce y Malvas (2014) El clima organizacional y las relaciones interpersonales. Universidad Católica Sedes Sapientiae Escuela de Posgrado. Tesis para optar el grado académico de magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa. Universidad Católica Sedes Sapientiae Escuela de Posgrado. Perú
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006). Manual for the multifactor leadership question naire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos. CA: Mind Garden.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3era. Ed.) Colombia: Pearson.
- Berrocal, S. (2007). El clima institucional y la calidad de servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la urbanización Dulanto de la Región Callao. (Tesis de maestría). UNE, Lima Perú.
- Bañuelos, A., Descals, F., Bernabéu, A. (2008) Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. Volumen 24, n0 2 página 153 -167.
- Brunet, L. (2011) El Clima del Trabajo en las Organizaciones, Trillas: México.
- Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones (1era. Ed.). México.
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. Madrid: McGraw-Hill
- Cardona, C. y Robledo, A. (2008). Gestión del talento humano. Procedimiento e implementación de planes y proyectos en pro del clima laboral. Bogotá.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.
- Cruz, C. (2015) Comunicación positiva en las relaciones interpersonales, recuperado de: <http://gestiopolis.com/comunicacion-positiva-relaciones-personales>. [Versión electrónica]. Recuperado, de [http:// vision empresarialhn.com /librospdf/El_8%C2%BA_Habito.pdf](http://visionempresarialhn.com/librospdf/El_8%C2%BA_Habito.pdf).

- Cuéllar, D. (2015). Gestión del talento humano y desempeño laboral en opinión de usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 - 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Cuesta, A. (2010) Gestión del talento humano y del conocimiento, Colombia.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: Edición McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano (3ra Edición). México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: Edición McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2015) Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2009). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. México. Prentice Hall. Pearson.
- Galeano, L. (2012). La administración del talento humano. Colombia. Ediciones Usta.
- Grados, J. (2009). Capacitación y desarrollo de personal. (4a ed.) México: Trillas.
- Hernández, R, Fernández, C y Batista, M (2014) Metodología de la Investigación. (6ta. ed.) Interamericana editores, S.A. DE C.V. MC GRAW HILL.
- Ibáñez, M. (2011) Gestión del Talento Humano en la empresa. Lima: San Marcos.
- Jiménez P. (2014). Trabajo Taller. Consecuencias en las Relaciones Interpersonales que genera la primera experiencia laboral -Universidad de Córdoba.
- La Rosa, V. J. (2014) Gestión del talento humano y motivación laboral en la autoridad portuaria nacional, Callao 2014. (Tesis de Maestría).
- Leme, M. (2009). La Cultura Organizacional Y La Renovación De Las Competencias. Volumen 6, n°1
- Lino, H. (2015). Gestión del talento humano y condiciones para el desempeño laboral de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del Distrito de Comas 2014. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo.
- Marcelo, C. & Vaillant, D. (2013). Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Narcea, S.A.
- Martínez, J. (2010). Teoría y práctica en recursos humanos. Germany: Grin.
- Martínez, R. et al. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729519X2009000200017
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid, España: Diaz de Santos, S.A.

- Méndez, C (2006) Clima organizacional en empresas colombianas. Revista Universidad & Empresa. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801108.pdf>.
- Méndez C. (2018) Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organización. (1ra.ed.) Santafé de Bogotá, Colombia.
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. México: Prentice Hall. Pearson.
- Nava, H. (2009). Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Recuperado desde www.buenastareas.com/Comportamiento-institucional/447744.html.
- Patricio, D. (2016) Manual de Recursos humanos. Esic Eitorial. 3era Edición.
- Prieto. P. (2013) Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal. Facultad de ciencias económicas y administrativas Medellín Colombia.
- Pose, G. (2006). Clima institucional. Caracas - Venezuela.
- Robbins, P. (2005). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (7ma.ed.). México.
- Salazar, F. (2016). Balance Score Card. Gestión Estratégica de Negocios. Quito, Ecuador: ESPE, 65.
- Salinas, P. (2010). Metodología de la investigación científica. Mérida Venezuela: Los Andes.
- Sánchez, F. (1993). Psicología social. Madrid: McGraw-Hill.
- Sánchez, H, Reyes C. (2017) Metodología y diseños en la investigación científica (5ta.ed.) Lima-Perú.
- Siliceo, A. (2013). Capacitación y desarrollo personal. (4ª ed.) México: Limusa.
- Soto, R. J. (2016). Teoría de las relaciones interpersonales de schutz: fundamental interpersonal relations orientation: (orientación de las relaciones interpersonales fundamentales)
- Timperley, H. & Alton-Lee, A. (2008). Reframing Teacher Professional Learning: An Alternative Policy Approach to Strengthening Valued Outcomes for Diverse Learners. Review of Research in Education, 32, 328-369.
- Vara, A. (2015). Los 7 pasos para elaborar una tesis. Lima: Editorial MACRO.
- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos. (11a ed.) México: Pearson.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. (6a ed.) México: McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado colega:

El presente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo recopilar información para determinar la percepción de lo que es para usted el talento humano y la relación con el clima institucional. En tal sentido conteste con la mayor sinceridad a todas las preguntas marcando con una (x) según convenga.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS	1	2	3	4
1	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.				
2	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.				
3	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.				
4	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos.				
5	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.				
	MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS	1	2	3	4
6	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.				
7	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.				
8	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución.				
9	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.				
10	Se le proporciona conocimiento técnico-pedagógico.				
	COMPENSACIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4

11	El sueldo que usted percibe cubre sus necesidades básicas.				
12	Considera que la remuneración que usted percibe está de acuerdo al trabajo que desempeña.				
13	La institución educativa reconoce, premia y/o felicita a su personal que demuestra un buen desempeño personal.				
14	El director siempre está dispuesto a incentivar a los docentes por los logros obtenidos.				
15	Usted está satisfecho con el apoyo que recibe de las autoridades de su institución educativa.				
	MANTENIMIENTO DE PERSONAS	1	2	3	4
16	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.				
17	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.				
18	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.				
19	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.				
20	El director atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.				
	EVALUACIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4
21	Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.				
22	Los docentes son evaluados después de una capacitación				
23	Los docentes aceptan el monitoreo por parte de dirección.				
24	El director utiliza la rúbrica al momento de la realización del monitoreo.				
25	El docente asume sus dificultades y hace un compromiso para superarlas y mejorar su práctica docente.				

Muchas gracias por su participación en la realización de la presente investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS							
01	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.							
02	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.							
03	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.							
04	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos.							
05	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.							
	MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
06	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.							
07	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.							
08	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución.							
09	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.							
10	Se le proporciona conocimiento técnico-pedagógico.							
	COMPENSACIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El sueldo que usted percibe cubre sus necesidades básicas.							
12	Considera que la remuneración que usted percibe está de acuerdo al trabajo que desempeña.							

13	La institución educativa reconoce, premia y/o felicita a su personal que demuestra un buen desempeño personal.							
14	El director siempre está dispuesto a incentivar a los docentes por los logros obtenidos.							
15	Usted está satisfecho con el apoyo que recibe de las autoridades de su institución educativa.							
	MANTENIMIENTO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.							
17	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.							
18	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.							
19	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.							
20	El director atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.							
	EVALUACIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.							
22	Los docentes son evaluados después de una capacitación							
23	Los docentes aceptan el monitoreo por parte de dirección.							
24	El director utiliza la rúbrica al momento de la realización del monitoreo.							
25	El docente asume sus dificultades y hace un compromiso para superarlas y mejorar su práctica docente.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

D.N.I: _____

Especialidad del validador:

_____ de _____ del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS								
01	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	X		X		X		
02	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	X		X		X		
03	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X		X		X		
04	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos.	X		X		X		
05	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	X		X		X		
MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS								
06	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	X		X		X		
07	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	X		X		X		
08	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución.	X		X		X		
09	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	X		X		X		
10	Se le proporciona conocimiento técnico-pedagógico.	X		X		X		
COMPENSACIÓN DE PERSONAS								
11	El sueldo que usted percibe cubre sus necesidades básicas.	X		X		X		
12	Considera que la remuneración que usted percibe está de acuerdo al trabajo que desempeña.	X		X		X		

13	La institución educativa reconoce, premia y/o felicita a su personal que demuestra un buen desempeño personal.	X		X		X	
14	El director siempre está dispuesto a incentivar a los docentes por los logros obtenidos.	X		X		X	
15	Usted está satisfecho con el apoyo que recibe de las autoridades de su institución educativa.	X		X		X	
MANTENIMIENTO DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No
16	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	X		X		X	
17	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.	X		X		X	
18	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	X		X		X	
19	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	X		X		X	
20	El director atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.	X		X		X	
EVALUACIÓN DE PERSONAS		Si	No	Si	No	Si	No
21	Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	X		X		X	
22	Los docentes son evaluados después de una capacitación	X		X		X	
23	Los docentes aceptan el monitoreo por parte de dirección.	X		X		X	
24	El director utiliza la rúbrica al momento de la realización del monitoreo.	X		X		X	
25	El docente asume sus dificultades y hace un compromiso para superarlas y mejorar su práctica docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dña. Patricia Moreno Torres

D.N.I.: 80638975

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

27 de Abril del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

DRA. Maria del Pilar Zavaleta Reyno de A.

D.N.I.: 17868363

Especialidad del validador: Docencia Universitaria e Investigación Educativa

27 de Abril del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / (Mg):

G. OTOYA ARREJE, MIGUEL ANGEL

D.N.I: 18084048

Especialidad del validador: ADMINISTRACION - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

27 de 04 del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la aplicacion

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Merino Díaz Lilian Milena

D.N.I.: 18085450

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

_____ de _____ del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Baca Rivera Zoila Rosenda - Magister

D.N.I.: 41956623

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

_____ de _____ del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 2:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colega:

El presente cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo recopilar información para determinar la percepción de lo que es para usted el talento humano y la relación con el clima institucional. En tal sentido conteste con la mayor sinceridad a todas las preguntas marcando con una (x) según convenga.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	CLIMA INSTITUCIONAL				
	ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA				
		1	2	3	4
01	El docente maneja información sobre los objetivos de la institución educativa.				
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos y políticas de la institución educativa.				
03	Se pone de manifiesto la ayuda y colaboración entre los trabajadores de esta institución educativa.				
04	El docente con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo en la institución educativa.				
05	El director con qué frecuencia ayuda y colabora con sus docentes en la institución educativa.				
	RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	1	2	3	4
06	El docente es responsable por las decisiones que toma en la institución educativa.				
07	El docente goza de autonomía personal en su institución educativa.				
08	El docente tiene la habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.				
09	El director siempre es responsable por las decisiones que toma respecto a un actividad o tarea realizada.				
10	El director y los docentes son responsables por los aciertos y desaciertos de sus decisiones respecto a las acciones tomadas respecto a una problemática.				
	RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES	1	2	3	4

11	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.				
12	¿Cuándo tiene problemas en la institución educativa los soluciona con sus compañeros de trabajo o directora?				
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.				
14	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.				
15	El docente es empático siempre con sus compañeros de trabajo.				
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1	2	3	4
16	El director y docentes escuchan atentamente los conflictos cuando se presentan y los resuelven con tolerancia y dialogo.				
17	El director pide y ofrece soluciones alternas al conflicto, llegando a un acuerdo.				
18	Los docentes se ponen de acuerdo sobre los problemas que originan el conflicto.				
19	El director y docentes antes de hablar piensan en lo que van a decir para brindar su opinión clara y coherente y así evitar malos entendidos.				
20	El director y docentes hacen un seguimiento para asegurarse que el conflicto sea resuelto.				
	COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	1	2	3	4
21	El equipo de trabajo se elige democráticamente y hay un compromiso común para lograr los objetivos institucionales por parte de todos los miembros.				
22	Buena parte de la responsabilidad y autoridad para la toma de decisiones importantes se confiere al equipo.				
23	Los docentes suelen ofrecerse respaldo y apoyo unos a otros sin que medie la instrucción de los directivos.				
24	Hay funciones y responsabilidades en el equipo de áreas establecidas con claridad para la realización de diversas tareas.				
25	En caso de realización de actividades escolares participan activamente el director y todos los docentes de la institución educativa.				

Muchas gracias por su participación en la realización de la presente investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA							
01	El docente maneja información sobre los objetivos de la institución educativa.							
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos y políticas de la institución educativa.							
03	Se pone de manifiesto la ayuda y colaboración entre los trabajadores de esta institución educativa.							
04	El docente con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo en la institución educativa.							
05	El director con qué frecuencia ayuda y colabora con sus docentes en la institución educativa.							
	RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
06	El docente es responsable por las decisiones que toma en la institución educativa.							
07	El docente goza de autonomía personal en su institución educativa.							
08	El docente tiene la habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.							
09	El director siempre es responsable por las decisiones que toma respecto a un actividad o tarea realizada.							
10	El director y los docentes son responsables por los aciertos y desaciertos de sus decisiones respecto a las acciones tomadas respecto a una problemática.							
	RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.							

12	¿Cuándo tiene problemas en la institución educativa los soluciona con sus compañeros de trabajo o directora?							
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.							
14	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.							
15	El docente es empático siempre con sus compañeros de trabajo.							
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El director y docentes escuchan atentamente los conflictos cuando se presentan y los resuelven con tolerancia y dialogo.							
17	El director pide y ofrece soluciones alternas al conflicto, llegando a un acuerdo.							
18	Los docentes se ponen de acuerdo sobre los problemas que originan el conflicto.							
19	El director y docentes antes de hablar piensan en lo que van a decir para brindar su opinión clara y coherente y así evitar malos entendidos.							
20	El director y docentes hacen un seguimiento para asegurarse que el conflicto sea resuelto.							
	COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El equipo de trabajo se elige democráticamente y hay un compromiso común para lograr los objetivos institucionales por parte de todos los miembros.							
22	Buena parte de la responsabilidad y autoridad para la toma de decisiones importantes se confiere al equipo.							
23	Los docentes suelen ofrecerse respaldo y apoyo unos a otros sin que medie la instrucción de los directivos.							

24	Hay funciones y responsabilidades en el equipo de áreas establecidas con claridad para la realización de diversas tareas.							
25	En caso de realización de actividades escolares participan activamente el director y todos los docentes de la institución educativa.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () **Aplicable después de corregir** () **No aplicable** ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

D.N.I: _____

Especialidad del validador: _____

_____ de _____ del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA							
01	El docente maneja información sobre los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos y políticas de la institución educativa.	X		X		X		
03	Se pone de manifiesto la ayuda y colaboración entre los trabajadores de esta institución educativa.	X		X		X		
04	El docente con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		
05	El director con qué frecuencia ayuda y colabora con sus docentes en la institución educativa.	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA							
06	El docente es responsable por las decisiones que toma en la institución educativa.	X		X		X		
07	El docente goza de autonomía personal en su institución educativa.	X		X		X		
08	El docente tiene la habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.	X		X		X		
09	El director siempre es responsable por las decisiones que toma respecto a un actividad o tarea realizada.	X		X		X		
10	El director y los docentes son responsables por los aciertos y desaciertos de sus decisiones respecto a las acciones tomadas respecto a una problemática.	X		X		X		
	RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES							
11	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	X		X		X		

12	¿Cuándo tiene problemas en la institución educativa los soluciona con sus compañeros de trabajo o directora?	X		X		X		
13	El docente recibe buen trato por parte de su directora.	X		X		X		
14	La directora brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.	X		X		X		
15	El docente es empático siempre con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El director y docentes escuchan atentamente los conflictos cuando se presentan y los resuelven con tolerancia y dialogo.	X		X		X		
17	El director pide y ofrece soluciones alternas al conflicto, llegando a un acuerdo.	X		X		X		
18	Los docentes se ponen de acuerdo sobre los problemas que originan el conflicto.	X		X		X		
19	El director y docentes antes de hablar piensan en lo que van a decir para brindar su opinión clara y coherente y así evitar malos entendidos.	X		X		X		
20	El director y docentes hacen un seguimiento para asegurarse que el conflicto sea resuelto.	X		X		X		
	COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El equipo de trabajo se elige democráticamente y hay un compromiso común para lograr los objetivos institucionales por parte de todos los miembros.	X		X		X		
22	Buena parte de la responsabilidad y autoridad para la toma de decisiones importantes se confiere al equipo.	X		X		X		

23	Los docentes suelen ofrecerse respaldo y apoyo unos a otros sin que medie la instrucción de los directivos.	x		x		x	
24	Hay funciones y responsabilidades en el equipo de áreas establecidas con claridad para la realización de diversas tareas.	x		x		x	
25	En caso de realización de actividades escolares participan activamente el director y todos los docentes de la institución educativa.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia para la aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dr. Moreno Torres Patricia.

D.N.I.: 80638975

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

27 de Abil. del 2019

Patricia Moreno Torres

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

23	Los docentes suelen ofrecerse respaldo y apoyo unos a otros sin que medie la instrucción de los directivos.	X		X		X		
24	Hay funciones y responsabilidades en el equipo de áreas establecidas con claridad para la realización de diversas tareas.	X		X		X		
25	En caso de realización de actividades escolares participan activamente el director y todos los docentes de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

DR. María del Pilar Lavaleto Reyna de A.

D.N.I: 14868363.

Especialidad del validador: Docencia Universitaria e Investigación Educativa.

27 de Abril del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

23	Los docentes suelen ofrecerse respaldo y apoyo unos a otros sin que medie la instrucción de los directivos.	X			X	X		
24	Hay funciones y responsabilidades en el equipo de áreas establecidas con claridad para la realización de diversas tareas.	X		X		X		
25	En caso de realización de actividades escolares participan activamente el director y todos los docentes de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA PARA APLICACION

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. (Mg):

G. OTOYA ARRESE, MIGUEL ANGEL

D.N.I.: 18084048

Especialidad del validador: LIC. EN ADMINISTRACIÓN - ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

27 de 04 del 2019

Miguel G. Ojeda
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

23	Los docentes suelen ofrecerse respaldo y apoyo unos a otros sin que medie la instrucción de los directivos.	X		X		X	
24	Hay funciones y responsabilidades en el equipo de áreas establecidas con claridad para la realización de diversas tareas.	X		X		X	
25	En caso de realización de actividades escolares participan activamente el director y todos los docentes de la institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Baca Rivera Zoila Rosenda - Magister

D.N.I.: 41956623

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

27 de 04 del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO N 3:

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

N°	ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS					MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS					COMPENSACIÓN DE PERSONAS					MANTENIMIENTO DE PERSONAS					EVALUACIÓN DE PERSONAS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3
2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4
3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2
4	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2
5	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	4	2	4
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1
7	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3
8	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1	2
9	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1
10	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3
11	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3
12	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4
13	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	2
14	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4

Fuente: Muestra Piloto.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la gestión del talento humano “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 25 \qquad \sum S_i^2 = 18.695 \qquad S_t^2 = 173.238$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{25}{25-1} \times \left(1 - \frac{18.695}{173.238} \right) = 0.929 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.923	Ítem 10	0.925	Ítem 19	0.930
Ítem 2	0.926	Ítem 11	0.925	Ítem 20	0.923
Ítem 3	0.929	Ítem 12	0.928	Ítem 21	0.929
Ítem 4	0.929	Ítem 13	0.925	Ítem 22	0.928
Ítem 5	0.928	Ítem 14	0.928	Ítem 23	0.924
Ítem 6	0.925	Ítem 15	0.930	Ítem 24	0.930
Ítem 7	0.929	Ítem 16	0.927	Ítem 25	0.922
Ítem 8	0.923	Ítem 17	0.925		
Ítem 9	0.923	Ítem 18	0.927		

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL CLIMA INSTITUCIONAL.

N°	ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA					RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA					RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES					RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	
4	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1	2	2	3	
5	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	
6	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	
7	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	
8	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	
9	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	
10	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	
11	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
12	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	
13	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	
14	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	
15	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	

Fuente: Muestra Piloto.

**Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el clima institucional “α”
Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 25

$\sum S_i^2 = 18.552$

$S_t^2 = 162.095$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{25}{25-1} \times \left(1 - \frac{18.552}{162.095} \right) = 0.922 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.925	Ítem 10	0.921	Ítem 19	0.918
Ítem 2	0.921	Ítem 11	0.928	Ítem 20	0.918
Ítem 3	0.917	Ítem 12	0.916	Ítem 21	0.917
Ítem 4	0.918	Ítem 13	0.918	Ítem 22	0.918
Ítem 5	0.919	Ítem 14	0.916	Ítem 23	0.920
Ítem 6	0.916	Ítem 15	0.919	Ítem 24	0.917
Ítem 7	0.923	Ítem 16	0.920	Ítem 25	0.919
Ítem 8	0.921	Ítem 17	0.920		
Ítem 9	0.922	Ítem 18	0.917		

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0

ANEXO N 4:

Certificado de Asesoramiento Estadístico



CONSTANCIA DE ASESORIA

Yo, EDUARDO YACHE CUENCA, Doctor en Estadística de la Universidad Nacional de Trujillo, hace CONSTAR que asesoró la confiabilidad estadística, de la Investigación Titulada:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE DE LA I.E. N° 81623 SIMON BOLIVAR DE RODEOPAMPA, 2019”

Siendo los resultados índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.929$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la gestión del talento humano, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el clima institucional, lo cual indica que los instrumentos que evalúan la gestión del talento humano y el clima institucional son confiables.

Se expide el presente para los fines convenientes.

Trujillo, 20 de Mayo del 2019.

 ASESORIA Y CONSULTORIA ESTADISTICA
SOLUCIONES
Eduardo Yache Cuenca

Dr YACHE CUENCA EDUARDO JAVIER
Colegio de Estadística del Perú, COESPE 428
948669356 Trujillo

ANEXO 5:

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la gestión del talento humano y el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa, 2019.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	0.914	30	0.018
ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS	0.925	30	0.035
MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS	0.854	30	0.001
COMPENSACIÓN DE PERSONAS	0.895	30	0.006
MANTENIMIENTO DE PERSONAS	0.922	30	0.030
EVALUACIÓN DE PERSONAS	0.912	30	0.017
CLIMA INSTITUCIONAL	0.924	30	0.033
ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	0.921	30	0.028
RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	0.878	30	0.003
RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES	0.907	30	0.013
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	0.922	30	0.031
COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	0.879	30	0.003

Fuente: Cuestionario de la gestión del talento humano y el clima institucional, La Libertad - 2019.

Descripción.

En la Tabla 5 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables son menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para determinar la relación entre las variables gestión del talento humano y el clima institucional de la I.E. N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa.

ANEXO 6:

Data de la investigación para la elaboración de tablas y figuras para la variable de Gestión del Talento Humano.

N°	ADMISIÓN DE NUEVAS PERSONAS							MODELACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS NUEVAS PERSONAS							COMPENSACIÓN DE PERSONAS							MANTENIMIENTO DE PERSONAS							EVALUACIÓN DE PERSONAS							GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	24	25	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	3	4	4	3	18	Bueno	4	3	2	4	4	17	Bueno	4	4	4	1	4	17	Bueno	4	4	4	1	17	Bueno	4	4	4	4	1	17	Bueno	86	Bueno	
2	2	2	1	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	4	1	8	Deficiente	2	1	1	2	2	8	Deficiente	34	Deficiente
3	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	2	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	27	Deficiente
4	1	1	4	4	2	12	Regular	1	1	3	4	2	11	Regular	3	1	2	2	2	10	Regular	3	3	4	1	1	12	Regular	3	3	4	1	1	12	Regular	57	Regular
5	2	2	2	1	2	9	Deficiente	3	1	1	2	1	8	Deficiente	1	2	2	2	1	8	Deficiente	1	2	1	1	4	9	Deficiente	1	2	1	1	4	9	Deficiente	43	Deficiente
6	2	3	1	1	1	8	Deficiente	1	1	2	2	1	7	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	2	3	1	2	1	9	Deficiente	2	3	1	2	1	9	Deficiente	39	Deficiente
7	1	2	3	2	4	12	Regular	1	2	3	4	2	12	Regular	1	3	4	1	2	11	Regular	4	3	1	3	1	12	Regular	4	3	1	3	1	12	Regular	59	Regular
8	1	3	1	2	2	9	Deficiente	4	2	1	1	1	9	Deficiente	2	1	2	1	2	8	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	44	Deficiente
9	4	2	1	1	3	11	Regular	1	3	4	1	1	10	Regular	3	2	1	1	2	9	Deficiente	2	2	1	2	4	11	Regular	1	4	1	1	4	11	Regular	52	Regular
10	1	1	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	2	1	1	2	2	8	Deficiente	2	2	1	2	1	8	Deficiente	36	Deficiente
11	1	2	1	2	1	7	Deficiente	1	1	3	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	1	2	4	1	1	9	Deficiente	1	2	4	1	1	9	Deficiente	38	Deficiente
12	1	1	1	2	3	8	Deficiente	1	2	2	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	39	Deficiente
13	4	2	1	1	1	9	Deficiente	2	3	1	2	1	9	Deficiente	2	1	2	1	2	8	Deficiente	1	1	3	2	2	9	Deficiente	1	1	3	2	2	9	Deficiente	44	Deficiente
14	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	2	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	1	3	1	1	1	7	Deficiente	31	Deficiente
15	1	2	3	2	1	9	Deficiente	3	1	2	2	1	9	Deficiente	2	2	1	1	2	8	Deficiente	4	1	1	1	3	10	Regular	4	1	1	1	3	10	Regular	46	Deficiente
16	4	3	3	4	4	18	Bueno	2	4	4	4	3	17	Bueno	4	3	3	2	4	16	Bueno	4	3	4	1	4	16	Bueno	4	3	4	1	4	16	Bueno	83	Bueno
17	4	1	2	4	3	14	Regular	2	4	1	3	4	14	Regular	4	1	1	4	2	12	Regular	1	3	2	4	4	14	Regular	1	3	2	4	4	14	Regular	68	Regular
18	3	3	4	3	3	16	Bueno	3	3	4	2	4	16	Bueno	2	4	3	4	1	14	Regular	4	3	3	2	4	16	Bueno	4	3	3	2	4	16	Bueno	78	Bueno
19	1	1	1	1	3	7	Deficiente	1	2	2	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	2	2	1	2	8	Deficiente	3	1	1	2	1	8	Deficiente	36	Deficiente
20	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	2	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	2	1	2	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	30	Deficiente
21	3	3	2	2	1	11	Regular	3	2	2	1	2	10	Regular	3	2	3	1	1	10	Regular	3	1	1	2	4	11	Regular	1	2	2	3	4	12	Regular	54	Regular
22	4	1	4	3	1	13	Regular	3	4	2	1	3	13	Regular	2	1	4	3	2	12	Regular	1	3	4	3	2	13	Regular	1	3	4	3	2	13	Regular	64	Regular
23	3	1	3	4	3	14	Regular	4	3	4	1	4	16	Bueno	3	3	3	2	2	13	Regular	1	4	1	4	4	14	Regular	1	4	1	4	4	14	Regular	71	Regular
24	4	1	3	1	1	10	Regular	1	1	1	4	2	9	Deficiente	3	3	1	1	1	9	Deficiente	2	3	3	1	1	10	Regular	2	3	3	1	1	10	Regular	48	Deficiente
25	2	1	1	1	3	8	Deficiente	1	1	2	1	2	7	Deficiente	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	1	4	1	2	9	Deficiente	1	1	4	1	2	9	Deficiente	39	Deficiente
26	2	2	3	2	1	10	Regular	1	4	1	1	3	10	Regular	1	2	1	4	1	9	Deficiente	1	3	1	4	1	10	Regular	3	3	1	1	3	11	Regular	50	Regular
27	4	4	2	1	4	15	Regular	4	2	4	3	3	16	Bueno	4	1	3	3	3	14	Regular	2	4	1	4	4	15	Regular	2	4	1	4	4	15	Regular	75	Regular
28	2	1	2	1	2	8	Deficiente	1	1	2	1	3	8	Deficiente	1	1	2	1	2	7	Deficiente	3	2	1	2	1	9	Deficiente	3	2	1	2	1	9	Deficiente	41	Deficiente
29	1	1	1	2	1	6	Deficiente	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	1	1	1	4	1	8	Deficiente	32	Deficiente
30	2	1	2	1	2	8	Deficiente	3	1	2	1	1	8	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	1	1	3	1	3	9	Deficiente	1	1	3	1	3	9	Deficiente	41	Deficiente

Data de la investigación para la elaboración de tablas y figuras para la variable del Clima Institucional.

N°	ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA								RESPONSABILIDAD DE CADA MIEMBRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA								RELACIONES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES								RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS								COOPERACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA								CLIMA INSTITUCIONAL	
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	24	25	Ptje	Nivel	Total	Nivel					
1	4	4	4	4	3	19	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	4	4	4	1	4	17	Bueno	4	4	3	4	4	19	Bueno	3	4	3	4	3	17	Bueno	91	Bueno					
2	1	1	1	2	1	6	Deficiente	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	29	Deficiente					
3	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	25	Deficiente					
4	1	1	2	3	1	8	Deficiente	4	1	1	2	1	9	Deficiente	1	3	1	2	1	8	Deficiente	1	2	2	2	1	8	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	40	Deficiente					
5	1	2	1	2	2	8	Deficiente	3	1	3	1	1	9	Deficiente	2	1	1	3	1	8	Deficiente	2	1	1	1	4	9	Deficiente	1	1	1	2	2	7	Deficiente	41	Deficiente					
6	3	1	2	3	3	12	Regular	3	3	1	2	1	10	Regular	3	3	1	1	2	10	Regular	3	1	2	1	3	10	Regular	4	1	2	1	1	9	Deficiente	51	Regular					
7	1	3	2	1	1	8	Deficiente	1	1	2	3	2	9	Deficiente	1	1	1	4	1	8	Deficiente	1	1	3	2	1	8	Deficiente	2	1	2	1	1	7	Deficiente	40	Deficiente					
8	1	3	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	1	4	1	1	2	9	Deficiente	1	2	3	1	2	9	Deficiente	3	1	1	2	1	8	Deficiente	44	Deficiente					
9	1	2	1	1	2	7	Deficiente	1	1	1	2	4	9	Deficiente	2	1	1	2	1	7	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	2	1	1	2	1	7	Deficiente	37	Deficiente					
10	1	1	1	1	2	6	Deficiente	1	1	2	1	2	7	Deficiente	2	1	1	2	1	7	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	2	1	6	Deficiente	32	Deficiente					
11	4	2	2	3	2	13	Regular	4	1	4	1	1	11	Regular	2	1	2	3	3	11	Regular	4	1	1	2	4	12	Regular	2	3	1	1	4	11	Regular	58	Regular					
12	4	3	2	4	1	14	Regular	1	4	1	1	4	11	Regular	1	4	2	2	4	13	Regular	2	4	1	2	4	13	Regular	2	3	4	1	2	12	Regular	63	Regular					
13	2	3	1	1	2	9	Deficiente	3	1	2	1	2	9	Deficiente	2	3	2	1	1	9	Deficiente	4	1	1	2	1	9	Deficiente	1	1	3	2	1	8	Deficiente	44	Deficiente					
14	1	1	2	1	1	6	Deficiente	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	27	Deficiente					
15	2	2	1	3	2	10	Regular	1	3	4	1	1	10	Regular	3	1	3	1	1	9	Deficiente	1	1	2	3	3	10	Regular	2	1	2	1	2	8	Deficiente	47	Deficiente					
16	4	4	2	4	4	18	Bueno	4	3	4	4	4	19	Bueno	4	3	4	1	4	16	Bueno	2	4	4	4	4	18	Bueno	4	1	4	3	4	16	Bueno	87	Bueno					
17	4	3	3	3	1	14	Regular	3	2	3	3	1	12	Regular	3	4	3	1	3	14	Regular	4	3	3	2	2	14	Regular	4	4	2	1	3	14	Regular	68	Regular					
18	1	4	4	4	4	17	Bueno	4	4	3	3	4	18	Bueno	4	2	4	3	3	16	Bueno	4	3	4	3	3	17	Bueno	4	1	1	4	4	14	Regular	82	Bueno					
19	1	1	1	3	1	7	Deficiente	1	1	1	2	3	8	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	1	1	3	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	1	6	Deficiente	35	Deficiente					
20	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	26	Deficiente					
21	3	1	1	2	1	8	Deficiente	2	2	1	1	3	9	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	2	1	1	1	2	7	Deficiente	1	1	1	2	2	7	Deficiente	38	Deficiente					
22	4	1	4	3	2	14	Regular	1	4	1	4	2	12	Regular	4	4	1	3	1	13	Regular	4	1	3	2	3	13	Regular	2	2	2	3	4	13	Regular	65	Regular					
23	1	4	4	4	1	14	Regular	2	4	4	4	2	16	Bueno	2	4	3	4	2	15	Regular	2	1	4	4	3	14	Regular	1	4	3	3	3	14	Regular	73	Regular					
24	2	2	1	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	3	8	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	1	1	1	2	2	7	Deficiente	1	1	1	2	1	6	Deficiente	35	Deficiente					
25	1	3	4	4	1	13	Regular	1	2	3	4	1	11	Regular	1	4	3	2	1	11	Regular	2	4	1	4	1	12	Regular	3	2	1	3	1	10	Regular	57	Regular					
26	1	1	2	1	2	7	Deficiente	2	1	1	3	1	8	Deficiente	3	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	2	7	Deficiente	1	1	1	2	1	6	Deficiente	35	Deficiente					
27	1	4	2	4	4	15	Regular	1	4	3	4	4	16	Bueno	4	1	4	4	3	16	Bueno	2	4	4	4	2	16	Bueno	1	3	4	2	4	14	Regular	77	Regular					
28	1	2	3	4	1	11	Regular	1	3	2	2	2	10	Regular	1	3	3	1	2	10	Regular	1	4	1	1	3	10	Regular	1	2	1	2	2	8	Deficiente	49	Regular					
29	1	2	1	1	1	6	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	1	1	1	1	2	6	Deficiente	1	1	1	1	1	5	Deficiente	29	Deficiente					
30	2	3	2	4	1	12	Regular	1	3	2	2	3	11	Regular	2	1	2	4	1	10	Regular	3	2	2	3	1	11	Regular	1	2	3	1	2	9	Deficiente	53	Regular					

Anexo 7:

Informe de originalidad revisado por el TURNITIN

Tesis gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La Libertad – 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	9%
3	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
4	repositorionew.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1%
6	zenodo.org Fuente de Internet	<1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
8	repository.ucatolica.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%

9	prezi.com Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
12	biblioteca.icap.ac.cr Fuente de Internet	<1%
13	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
14	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	www-org.mtas.es Fuente de Internet	<1%
17	www.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 8:

Recibo emitido por TURNITIN

9/7/2019 Turnitin


Carlos Francisco NONTOL SOTO Información del usuario Mensajes (1 nuevos) Estudiante - Español - Ayuda Cerrar sesión

Portafolio de la clase Mis notas Discusión Calendario

ESTÁS VIENDO: INICIO > MAE 2019-1

Entregar: Carga de archivo individual PASO ○○○

Felicidades, se ha completado tu entrega. Este es tu recibo digital. Puedes imprimir una copia desde el Visualizador de documentos.

<p>Autor: Carlos Francisco NONTOL SOTO</p> <p>Título del ejercicio: Proyecto Tesis</p> <p>Título de la entrega: Tesis gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la Institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La Libertad – 2019</p> <p>Nombre del archivo: TESIS TURNITIN 8 JULIO.docx</p> <p>Tamaño del archivo: 105.99K</p> <p>Total páginas: 49</p> <p>Total de palabras: 13310</p> <p>Total de caracteres: 73304</p> <p>Fecha de entrega: 09-Jul.-2019 09:06p. m. (UTC-0500)</p> <p>Identificador de la entrega: 1134069573</p>	<p>« Página 1 »</p> 
---	---

Nos tomamos su privacidad muy en serio. Por eso, no brindamos sus detalles a empresas externas con fines publicitarios. Podemos compartir su información con nuestros socios externos ÚNICAMENTE para ofrecer nuestro servicio.

[Volver a la lista de ejercicios](#)

Este es su Turnitin Recibo Digital



Turnitin No Reply <noreply@turnitin.com>

Mar 9/07/2019 21:06

Usted ↕



Estimado/a Carlos Francisco NONTOL SOTO,

Has entregado con éxito el archivo "Tesis gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La Libertad – 2019" al ejercicio "Proyecto Tesis" en la clase "MAE 2019-1" el 09-jul.-2019 09:06p. m. (UTC-0500). Puedes descargar tu recibo digital completo en el botón de descarga en la lista de ejercicios de tu clase en Turnitin o en el botón de imprimir/descargar en el visor de documentos.

Gracias por usar Turnitin,


El equipo de Turnitin

Anexo 9:

Documentos de aplicación de tesis en la Institución Educativa N° 81623 SIMON BOLIVAR – Rodeopampa.

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (FUT)

6
6
SEIS

1. SUMILLA		
SOLICITO PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA TESIS.		
2 DIRECCIÓN O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE:		
DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°81623 SIMON BOLIVAR RODEOPAMPA		
3 DATOS DEL SOLICITANTE		
3.1 Nombres y Apellidos y/o Nombre de la entidad a la que representa		
CARLOS FRANCISCO NONTOL SOTO		
3.2 DNI	3.3 Carné de Extranjería	
70045412		
3.4 Domicilio (Av / Calle / Jirón / Psje / N° / Dpto. / Mz. / Lote / Urb).		
JR JOSE BALTA N°348		
3.5 Distrito	3.6 Provincia	3.7 Departamento
HUAMACHUCO	SANCHEZ CARRION	LA LIBERTAD
3.8 Teléfono	3.9 Celular	3.10 Correo Electrónico (E-Mail)
	949643109	Carlomagno_9110@hotmail.com
4 FUNDAMENTACIÓN DE LA SOLICITUD:		
Que por estar realizando mis estudios de maestría en la universidad Cesar Vallejo necesito realizar la recolección de datos para el proceso estadístico de mi trabajo de investigación en tal sentido necesito aplicar algunos instrumentos en nuestra institución educativa por lo cual recurro a su persona para que me otorgue el permiso para dicha aplicación y recolección de datos, es Justicia que espero alcanzar de su persona pues usted siempre se identifica con este tipo de situaciones pues este trabajo será en beneficio de nuestra institución educativa,		
5 DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN :		
Instrumentos de recolección de datos. Carnet de la universidad ya mencionada.		
6 TOTAL DE FOLIOS QUE SE ADJUNTAN		
06 Folios		
RODEOPAMPA, 15 DE ABRIL 2019		
7 LUGAR Y FECHA		

Recibido 15-04-2019


AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD

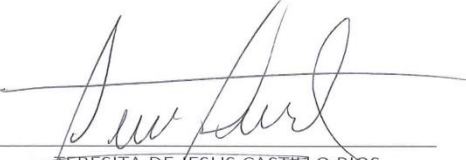
AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN POS GRADO

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81623 SIMÓN BOLÍVAR DEL CASERÍO DE RODEOPAMPA, DISTRITO DE MARCABAL Y PROVINCIA DE SÁNCHEZ CARRIÓN

AUTORIZA

A don NONTOL SOTO CARLOS FRANCISCO, identificado con DNI: 70045412, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – sede Trujillo, APLICAR los instrumentos de investigación científica denominados: cuestionarios para determinar las dos variables de estudio de su investigación las cuales son gestión del talento humano y clima institucional, para poder terminar el nivel de relación que existe en la tesis denominada: Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La libertad – 2019, para optar por el grado de magister, para los tramites que estime conveniente.

Rodeopamapa, 01 de junio del 2019.


~~TERESITA DE JESUS CASTILLO RIOS~~
~~DIRECTORA DE LA I.E.~~

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN POS GRADO

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81623 SIMÓN BOLÍVAR DEL CASERÍO DE
RODEOPAMPA, DISTRITO DE MARCABAL Y PROVINCIA DE SÁNCHEZ CARRIÓN

HACE CONSTAR

Que don NONTOL SOTO CARLOS FRANCISCO, identificado con DNI: 70045412, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – sede Trujillo, APLICO los instrumentos de investigación científica denominados: cuestionarios para determinar las dos variables de estudio de su investigación las cuales son gestión del talento humano y clima institucional, para poder terminar el nivel de relación que existe en la tesis denominada: Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La libertad – 2019, para optar por el grado de magister, para los tramites que estime conveniente.

Rodeopamapa, 10 de junio del 2019.



TERESITA DE JESUS CASTILLO RIOS
DIRECTORA DE LA I.E.

Anexo 10:

Resolución Jefatural de sustentación de Tesis para optar el grado de maestro en administración de la educación.

POS GRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 487 / 2019 – EPG – UCV

Trujillo, 30 de julio del 2019

VISTO:
El expediente presentado por **NONTOL SOTO, CARLOS FRANCISCO** del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, solicitando **autorización para sustentar su tesis** titulada: Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa n° 81623 simón bolívar de rodeopampa La Libertad en el año 2019.; asesorado (a) por el DR. TERRONES MARREROS, MARIO ANDRÉS

CONSIDERANDO:
Que, el estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN promoción MAE Promoción I TRUJILLO 201801 de la sede TRUJILLO, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su tesis y poder optar el Grado de MAESTRO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN;
Que, el proceso para optar el Grado de Maestro(a) está normado en los artículos del 22º al 30º del Reglamento de Investigación de Posgrado;
Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1º **AUTORIZAR**, la sustentación de la tesis titulada: Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa n° 81623 simón bolívar de rodeopampa La Libertad en el año 2019., presentada por **NONTOL SOTO, CARLOS FRANCISCO**


Art. 2º **DESIGNAR** el Jurado para la sustentación de la tesis Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa n° 81623 simón bolívar de rodeopampa La Libertad en el año 2019., el cual queda constituido por los profesionales siguientes:


- M.Sc TELLO YANCE, FILOTER	Presidente
- Mg. DIAZ AGREDA, JORGE LUIS	Secretario
- DR. TERRONES MARREROS, MARIO ANDRÉS	Vocal

Art. 3º **SEÑALAR** como lugar, día y hora de sustentación:

- Lugar	: PABELLÓN A - AULA 510
- Día	: 03 DE AGOSTO 2019
- Hora	: 1:00 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Carlos Enrique Vásquez Llamo
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo


Dr. Wilfredo Janet Rodríguez Peña
Secretaria Académica de la EPG

Archivos, Grados y Certificación; Jurados; Interesado
Archivo Sec. Acad. EP-UCV

Informes:
J.J. Ganoza N.º 113 - 115
Urb. California
Cel.: 966 841 043
www.ucv.edu.pe/posgrado

