



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión del talento humano y clima organizacional en
los docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03 Cercado
de Lima.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Elsa Flores Villanueva

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

PERÚ- 2018

Presidente

Dr. Luis Núñez Lira

Mgtr. Mercedes Nagamine Miyashiro.

Secretaria

Dra. Estrella Esquiagola Aranda

Vocal

Dedicatoria

Con mucho amor, dedico esta investigación a las personas que me motivan, me apoyan día a día a continuar y mejorar como persona y como profesional.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por darme la vida y la fuerza espiritual que me impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradezco profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Administración en Educación de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación, dedicación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Así mismo a la asesora Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda por su guía, apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mis familiares por apoyo incondicional que me brindaron en todo momento en especial a mi esposo Percy e hijas.

Declaración de Autoría

Yo, Elsa Flores Villanueva, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del Talento Humano y clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. Ugel 03- Cercado de Lima.-2017” presentada, en 90 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por 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 con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente 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 plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 de setiembre del 2017

Elsa Flores Villanueva

DNI: 09519335

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: La Gestión del talento humano y Clima Organizacional en los Docentes de la Red Educativa 05 UGEL 03- Cercado de Lima- 2017. Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de las variables Gestión del talento humano y Clima Organizacional, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia el reclutamiento, selección de personal, capacitación, evaluación de desempeño y la remuneración y recompensa en los docentes de la Red Educativa 05- UGEL 03- Cercado de Lima.

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación existente en la gestión del talento humano en el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel básica y diseño descriptivo correlacional.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Lista de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	
1.1 Realidad Problemática.	16
1.2 Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4 Formulación del problema	47
1.5 Justificación	48
1.6 Hipótesis	49
1.7 Objetivos	50
II. Metodología	
2.1 Diseño de investigación	53
2.2 Variables	54
2.3 Población y muestra	56
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5 Métodos de análisis de datos	62
III. Resultados	
3.1. Resultado descriptivo de la investigación	64

3.2. Contratación de hipótesis	78
IV. Discusión	84
V. Conclusiones	90
VI. Recomendaciones	93
VIII. Referencias	96
Anexos	101

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de Variable Gestión del Talento Humano.	55
Tabla 2	Operacionalización de Variable Clima organizacional	55
Tabla 3	Muestra de docentes de la red educativa 05, Ugel 03- cercado de Lima-2017	56
Tabla 4	Tabla de validadores	59
Tabla 5	Resultado de la prueba piloto gestión del talento humano.	60
Tabla 6	Confiabilidad de la variable gestión del talento humano	60
Tabla 7	Resultado de la prueba piloto Clima Organizacional.	61
Tabla 8	Confiabilidad de la variable gestión Clima Organizacional	61
Tabla 9	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión del talento humano en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	64
Tabla 10	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al reclutamiento de personas en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de	65
Tabla 11	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la selección de personal en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	66
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la capacitación de personas en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	67
Tabla 13	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la evaluación de desempeño en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	68
Tabla 14	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la remuneraciones y recompensar en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	69
Tabla 15	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional en los docentes que	

	pertencen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	70
Tabla 16	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión objetivos en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	71
Tabla 17	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión cooperación en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	72
Tabla 18	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión liderazgo en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	73
Tabla 19	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la toma de decisiones en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	74
Tabla 20	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a a las relaciones interpersonales en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	75
Tabla 21	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la motivación en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	76
Tabla 22	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto el control en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	77
Tabla 23	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	78
Tabla 24	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el reclutamiento de personas y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	79
Tabla 25	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la selección de personal y el Clima	

	Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	80
Tabla 26	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	81
Tabla 27	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	82
Tabla 28	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.	83

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Percepción de la gestión del talento humano.	64
Figura 2 Percepción de reclutamiento.	65
Figura 3 Percepción de selección de personas	66
Figura 4 Percepción de la capacitación de personas.	67
Figura 5 Percepción de la evaluación de desempeño.	68
Figura 6 Remuneración y recompensa.	69
Figura 7 Clima organizacional.	70
Figura 8 Percepción de los objetivos.	71
Figura 9 Percepción de la cooperación.	72
Figura 10 Percepción de liderazgo.	73
Figura 11 Percepción de liderazgo.	74
Figura 12 Percepción de relaciones interpersonales.	75
Figura 13 Percepción de la motivación.	76
Figura 14. Percepción del control.	77

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión de talento humano y el clima organización en los Docentes de la Red Educativa 05- UGEL 03- Cercado de Lima- 2017. El diseño es descriptivo correlacional y el tipo de investigación es básica.

La investigación realizada es de enfoque cuantitativo. La muestra de estudio fue de 143 docentes, para la recolección de datos en la variable gestión de talento humano, se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento un cuestionario de una escala polinómica y su confiabilidad de alfa de crombach que indica una confiabilidad alta, y para la variable clima organización se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento se aplicó el cuestionario con una escala politómica de dicho instrumento fue alfa de Cronbach, lo que indica una confiabilidad alta, la validez de los instrumentos la brindaron un temático y dos metodólogos quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir La Gestión del talento humano y Clima Organizacional en los Docentes de la Red Educativa 05- UGEL 03- Cercado de Lima- 2017. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de Rho de Spearman.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Existe una relación directa y significativa entre La gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, lo cual se demuestra con la prueba de Rho de Spearman ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Gestión del talento humano, clima organizacional, reclutamiento.

Abstract

The present research has as general objective to determine the relationship between the human talent management and the organization of the climate in the Documents of the Educational Network 05- UGEL 03- Cercado de Lima- 2017. The design is descriptive correlational and the type of research is basic.

The research is a quantitative approach. The study population consisted of 52 teachers, for data collection in the human talent management variable, the technique of questionnaire and instrument was used an observation sheet of a polynomial scale and its reliability of chromium aluminum indicating a high reliability, and for the variable climate organization was applied questionnaire technique and instrument was applied survey with a police scale of said instrument was Cronbach, indicating a high reliability, the validity of the instruments were formed two thematic and a methodology which agree to determine that the instruments are applicable, to measure Human Talent Management and Organizational Climate in the Documents of the Educational Network 05- UGEL 03- Cercado de Lima- 2017. For the process of the data the Rho statistic is applied of Spearman.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: There is a direct and significant relationship between the human talent management and the organizational climate in the teachers of the Educational Network 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017, which is demonstrated with Spearman's Rho test ($p\text{-value} = .000 < .05$).

Keywords: Human talent management, organizational climate, recruitment

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad la gestión del talento humano se aplica de manera independiente en las competencias de los miembros que integran una compañía de manera separada, en tal sentido se pueda estudiar a las personas de manera individual, identificando el talento definido de cada una de ellas con el propósito de alcanzar sus metas, así como los objetivos estratégicos de la organización. Eslava (2013) define que talento humano se refiere "a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación, en el sentido que comprende y entiende cómo resolver en determinadas ocasiones los problemas que puedan presentarse utilizando sus destrezas, habilidades y experiencia desarrollando así un buen desempeño de la ocupación "(p.13). Michaels (2003) en su publicación sostiene que: En el sentido más general, es la suma de las habilidades de una persona, sus dotes innatas, sus destrezas, conocimientos, experiencia, inteligencia, juicio , actitud, carácter e iniciativa. Comprende también su capacidad de aprender y desarrollarse (p.67).La gestión del talento humano, requiere administrar efectivamente según Loayza, (2014), sugiere invertir en el beneficio del personal, es decir que el personal como recurso interno cada vez se hace más importante para poder diferenciar una empresa o institución educativa de otra y le da un valor agregado.

Por consiguiente, es resaltante que, si bien los objetivos de la Institución Educativa pueden ser diferentes en distintas organizaciones, los trabajadores, es decir las personas que intervienen en estas tienen necesidades y objetivos que son de especial importancia para ellos; a través de funciones de los que pertenecen a la dirección de estas organizaciones en tal sentido les pueden ayudar a conocer sus habilidades y utilizar su potencial al mismo tiempo que contribuyen a las metas de la Institución Educativa. Las dimensiones de la gestión de talento humano son. Primero, el reclutamiento; es decir, la etapa definida por Chiavenato como el conjunto de tácticas que se realizan para captar a los candidatos para el trabajo. Segundo, la selección del personal, donde se debe escoger a los candidatos con un perfil profesional que se ajuste más a la organización. Tercero, la capacitación; son acciones que se realizan para que un profesional que está en la organización desempeñe un mejor trabajo a través de

un proceso de enseñanza. Cuarto, la evaluación de desempeño; es el proceso que mide el desempeño del trabajador. Quinto, remuneración y recompensa, es el proceso que incluye todas las formas de pago que se entregan a los trabajadores y que derivan de su empleo.

Por otro lado, el clima organizacional que años atrás se le llamaba clima laboral, ambiente laboral, es muy importante para las organizaciones o instituciones educativas que se han propuesto metas de adquirir mayor productividad y mejora en la calidad de servicio que ofrecen, pero para lograrlo deben de utilizar estrategias internas que contribuyan a un buen clima organizacional en el centro de trabajo. En la actualidad se sigue debatiendo en torno a cómo debe tratarse, si con términos objetivos utilizando aspectos físicos o estructurales o con reacciones subjetivas mediante la apreciación que los trabajadores tienen del lugar donde laboran.

El Clima organizacional tiene un lugar primordial en la administración de personas, con el correr del tiempo se sigue estudiando a las organizaciones de diferentes lugares, tamaños y estratos sociales, etc, también al ser una variable que estudia las fortalezas que guían a las instituciones educativas hacia el éxito, y hacia la excelencia, por lo tanto, es necesario tener en cuenta que cada trabajador o docente cuando asiste a su centro de trabajo, trae consigo una serie de virtudes, defectos y emociones que muchas veces es difícil de manifestar, a pesar de ello tienen expectativas sobre lo que es capaz de realizar y cómo será su desempeño laboral teniendo en cuenta los objetivos de la organización de la cual forma parte, para que se sienta comprometido, motivado y realice un excelente trabajo es necesario brindarle estabilidad laboral, reconocimiento y recompensa ante un buen desempeño.

Álvarez (1995) define clima organizacional como:

El ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas se desenvuelven para realizar su trabajo influyendo de manera notoria en su satisfacción y

comportamiento, por lo tanto también, en su creatividad y productividad. (p.38)

En el Perú, la gestión del talento humano, según Alfaro (2016), manifiesta que la mayoría de personas del país termina el colegio sin ser consciente del talento que posee y lo pueden desarrollar. Eligen carreras solo viendo la parte económica y no en lo que le inspira, y apasiona. El resultado es que estas personas que trabajan en las organizaciones no son de un buen nivel, ya que es muy difícil que destaquen haciendo algo que no le gusta a largo plazo.

Se encuentra que dentro de las organizaciones educativas la principal problemática es como se llevan los participantes de la comunidad educativa, la relación que existe entre ellos, el cómo cada participante se desenvuelve, el hecho de dominar los contenidos del curso tener una buena metodología de enseñanza no garantiza el éxito por sí mismo sino que debe existir una sinergia entre los participantes de la comunidad educativa, sobre todo entre los administrativos y docentes, es por ello que el clima organizacional juega un papel relevante dentro de las instituciones educativas. Dentro de la sociedad y con los continuos cambios se vienen aconteciendo una serie de necesidades en el medio sobre todo de las instituciones educativas, las cuales la investigación busca cambiar en respuesta a las exigencias que hoy en día tiene la educación; mejorando de esta manera los resultados de la enseñanza, y logrando una favorable adecuación para los alumnos en respuestas a las necesidades del medio. Tomando conciencia de la importancia del clima organizacional el rol preponderante que juega en este tiempo y el talento humano como debe ser considerado dentro de la gestión educativa como un pilar que construya el trabajo y permita resaltar la labor docente en base al buen desempeño profesional y por ende como resultados de unos estudiantes exitosos.

Por lo que el análisis del tema asociado a las Instituciones Educativas que pertenecen a la red 05. UGEL 03- Cercado de Lima; es necesario mencionar que en un ambiente laboral, para que prevalezca condiciones de trabajo favorable, adecuada comunicación, responsabilidad, respeto mutuo entre los distintos docentes y/o trabajadores, se conseguirán los objetivos organizacionales

establecidos por la Institución Educativa. De esta manera, se presenta como problema general la siguiente pregunta: ¿De qué manera se relacionan la gestión del talento humano con el Clima organizacional de los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima?; lo cual es lo que se procederá a responder en esta investigación.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Martínez (2013) en su investigación titulada: Gestión del Talento Humano por competencias para una Institución Educativa de las Artes Gráficas, planteo como objetivo: Establecer la metodología adecuada en la gestión del talento humano por competencias para una Institución Educativa de artes gráficas; decidiendo por una metodología de análisis descriptivo, el cual determina una forma de trabajo, con un caso práctico sobre la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias para una Institución Educativa de la Administración Pública Federal. En donde el autor obtuvo como resultados que las competencias cardinales y específicas de la Institución Educativa dando inicio a la parte fundamental de la Gestión por competencias: considerando para diversos libros valores, Competencias y Comportamientos, dichos textos que abarcan la escritura, comentario personal de las competencias, conforme a la visión de la Institución Educativa, definiendo el nivel de demandas de los comportamientos observables los cuales debe de tener el individuo para ser preparados en sus labores. Este trabajo es relevante a nuestro estudio, debido a que se presentan formatos de base a la estructura para los cambios hacia un método de Gestión del Talento Humano por Competencias adecuado como se sugerirá en el presente estudio.

Prieto (2013) En su estudio titulado Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal de la Universidad de Medellín. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Especialización en Gestión del Talento Humano. Medellín Colombia. Optando como objetivo establecer una metodología de desarrollar la retención del personal. Teniendo como metodología explicación

de la importancia del potencial de la gestión de talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad; por lo que se concluye que sobre la dirección estratégica de gestión humana es necesario conseguir un mejor índice en las etapas o procesos intermedios que intervienen en las disposiciones y actitudes de los empleados, condicionando los resultados de los trabajadores, tales como eficiencia, satisfacción laboral, rotación voluntaria, etc., y, con ellos, los resultados de la organización. En los resultados indica que la gestión del talento humano y los resultados de la organización en cuanto a gestión, juegan un papel principal debido a que aceptan la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los trabajadores, siendo de esta manera que el desempeño organizacional, reconoce la calidad estratégica de estas tres funciones; adquisición, retención y desarrollo, su aplicación en su conjunto es tan extenso que no podría culminarse en una sola investigación; por eso es que se determinó abarcar principalmente en el ambiente de la retención de trabajadores y su relación con: la gestión del talento humano y el bienestar profesional.

Mora (2011) en su investigación titulada Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT Sistemas de Información S.A. tuvo como objetivo: "Desarrollar una propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT Sistemas de Información S.A."; teniendo como método la aplicación de una muestra de 80 individuos, a quienes se les administró un instrumento tipo encuesta, el mismo que como resultado obtuvo el proyecto en donde se muestra la gestión de conocimiento y Talento que hace CNT dentro de la Institución Educativa, la aplicación de esto mejorará los niveles de comunicación tanto con cliente interno como externo; concluyendo de esta forma, el diseñar instrumentos tecnológicos tales como los software para clínicas y hospitales es pertinente para que pueda modernizar la comunicación de la página web, ya que es una pieza fundamental para tener información con sus usuarios tanto actuales, como los posibles clientes, es decir los potenciales, por lo que la productividad de los empleados se va a aumentar si se mejora la calidad de vida de ellos, ofreciendo por consiguiente para mejorar esto ayuda en el apoyo

de la Institución Educativa para su aplicación y formación que proporcionan una adecuada capacitación a todos los individuos en las áreas de redacción y ortografía. Esto mediante actividades del juego ayudará a la unificación y dejará a un lado la enemistad. La importancia en relación a la investigación se fundamenta en que dentro del mismo estudio se menciona la función de un portapapeles que buscará comunicar de forma visual a los individuos que se capacitan en servicio al cliente y que proporcionan a los clientes potenciales (es decir los que todavía no han comprado los productos). Este documento cuenta con el logo de la Institución Educativa.

Manaure (2014) en su investigación titulada Estrategias gerenciales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral del personal docente de la escuela bolivariana estatal. “Elia Márquez de Espinoza”, el cual tuvo como objetivo: Determinar el desarrollo, crecimiento y sostenimiento de las organizaciones; convirtiéndose en un tema tan importante como el bienestar o satisfacción de los empleados lo cual redundará en la imagen y desempeño de las actividades, además del interés de los empleados por estar en armonía con el desarrollo organizacional, considerando que les provee seguridad y bienestar para el logro de sus metas personales. En la E.B.E “Elia Márquez de Espinoza”, utilizando un método el cual afecta los problemas ocurridos en el clima organizacional, entre los que destacan: desinterés por participar en las diferentes planificaciones, ausencia de supervisión interna y conflictos entre grupos, este problema mejora las actividades académicas y administrativas. Asimismo, el director y los profesores no son apreciados en el colegio, personal directivo, aprecian que no son reconocidos ni tratados correctamente, el objeto de estudio, esta abordado por las necesidades gerenciales del personal directivo han llevado a un segundo plano la importancia de los elementos comunicadores, lo que trae como consecuencia que no se desarrolle la sinergia entre el personal y la escuela, lo que impide que los colaboradores no se involucren en sus labores y las desempeñen satisfactoriamente, esto da a conocer un estado apático, desmotivado repercutiendo de manera negativa en las tareas ejecutadas acorde al cargo. Concluyendo en que el objetivo de la presente investigación de proyecto realizable está en caminata en recomendar procedimientos administrativos para

el mejoramiento del ambiente organizacional que favorezcan el desempeño profesional de todas las personas que trabajan en la Escuela Bolivariana Estadal "Elia Márquez de Espinoza". Los resultados enseñan que existen diferencias significativas entre las relaciones del director y profesores porque no se ponen de acuerdo para laborar con una sola idea. Y la promoción de la mejora en las relaciones interpersonales. Es pertinente en relación al estudio de investigación debido a que a través de la aplicación de su cuestionario, este servirá de base para extraer el modelo aplicado en nuestro presente estudio, el cual debe estar diseñado en función a cumplir las metas importantes en la institución y teniendo el entendimiento adecuado de todo y de cada uno de los compromisos relacionados en el departamento donde desempeñan sus labores, existe problemas en las relaciones entre el director y profesores, no se adaptan a laborar en forma colectiva, acarreado como resultado molestia, desinterés, esto incide de manera negativa en la realización de su quehacer laboral y afectando la realización de los objetivos organizacionales del colegio.

Duque (2012) en su investigación titulada Mejoramiento del clima laboral en el cuerpo técnico de investigación de la Fiscalía General; el cual tuvo como objetivo: Definir como el clima laboral se percibe al interior del CTI, es de un ambiente moderadamente bueno, no obstante, este es muy cambiante debido a los múltiples factores externos que se viven actualmente"; optando por una metodología orientada a satisfacer la necesidad de potenciar el programa de administración del talento Humano el cual ha sido analizado a partir del proceso de inducción al personal nuevo muestra algunas deficiencias, por lo que favorece el punto de partida hacia el conocimiento general y específico de la entidad, concluyendo en que si aumentamos la expectativa en cuanto al descontento a nivel general, mejora la existencia de un programa de bienestar social que comprometa al grupo familiar que trabaja dentro de la institución. La relevancia del estudio radica en que el dicho estudio sostiene que se sobre entiende que es un proceso planeado ya que la selección y capacitación toma en cuenta la planificación estratégica de la administración, la cual trabaja de cimiento en la adecuación de los colaboradores para el futuro. Debe ser eficiente porque busca lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo por medio de cambios en el

comportamiento que produzcan avances que se le exigen a entidad. Debe estar dispuesto porque está conducido hacia delante, hacia el futuro y el destino de la institución y de los individuos que laboran en ella.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Vásquez (2012) en investigación titulada *Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral en los colegios de la Zona Sur de Manabí*. Tuvo como objetivo Establecer un modelo de Gestión Organizacional para mejorar la productividad laboral en los Colegios de la Zona Sur de Manabí, estudio de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, con una muestra de 469 personas entre docentes, personal administrativo y personal de servicio a quienes se le aplico el cuestionario de encuesta de acuerdo a una muestra probabilística. En relación al estudio fundamenta su importancia debido a que, demuestra la existencia de los factores fundamentales para lograr la Productividad Laboral en los colegios de la zona Sur de Manabí produciendo el logro de conocimientos en donde los docentes, administrativos y personal de servicio de los colegios, no han podido producir o rendir al 100% debido a los sueldos y salarios que perciben, esto perjudica de cierta manera el clima laboral, y la cultura organizacional , por lo que de tal manera existe de igual manera problemas en donde no se consigan los incentivos, motivaciones, ni elogios por parte de los directivos o autoridades de la institución en donde se mejoran las acciones del gobierno, a través del logro de una considerable productividad laboral va a depender de la correcta administración que realicen los directivos de los colegios y esto lograra con la aplicación del modelo de gestión de la propuesta. Concluyendo por lo explicado se puede finalizar que el resultado de una importante productividad laboral va a depender de la adecuada administración que realicen los jefes de los colegios y esto se obtendrá con el empleo del modelo de gestión de la propuesta.

Yábar (2013) en su investigación titulada *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente en la I.E. Estudio de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, con una muestra de 44

docentes en total, de los niveles de inicial, primaria y secundaria. Se usó como instrumento la recolección de datos de un cuestionario estructurado del sistema educativo para obedecer los mandatos sociales; la IEP Santa Isabel de Hungría no es ajena a los cambios y es así que asume los retos para la calidad de los procesos en el salón. El ejercicio pedagógico se encuentra relacionada con la gestión, siendo este el pilar del éxito del colegio para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y la colaboración de toda la sociedad educativa, a los padres de familia, alumnos alumnas y comunidad. Es pertinente con el estudio porque define en sus resultados el índice que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig.) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

Gamarra (2014) en su investigación titulada Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas; obteniendo como objetivo el identificar la percepción sobre las categorías del Clima Organizacional en la Institución Educativa. Con una muestra de 30 docentes donde 11 docentes son de nivel primaria y 18 docentes son de nivel secundaria. Para efectos de estudio se seleccionó una entendida como un sub conjunto de la población, se usó como instrumento la entrevista y se usó una guía de entrevista. La relevancia con nuestro estudio, concluye los descubrimientos hallados en esta investigación permiten demostraciones concretas de las dimensiones estudiadas del clima organizacional como son: La confianza, presión, apoyo y reconocimiento las cuales aparentan incidir en la conducta de los integrantes que trabajan en la institución. Por lo cual, teniendo presente la forma en que se estudia estos cuatro dimensiones y se pueden enriquecer las imperfecciones del clima organizacional será favorable al igual que las metas fundadas por la institución educativa.

Marcillo (2014) en su investigación titulada Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos

autónomos descentralizados del sur de Manabí; tuvo como objetivo diseñar un modelo de Gestión por Competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. Estudio de enfoque cualitativo o método tradicional, con una muestra de 260 informantes conformados por directores, jefes departamentales y otros servidores públicos, usó la técnica de documentación, entrevistas, observación, los resultados entienden un grupo de ideas hipotéticas que se manifiestan de las referencias aportadas por los individuos sobre los hechos y acontecimientos que favorecen la existencia diaria. Por consiguiente tenemos como la importancia en relación a nuestra investigación el análisis de la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior públicas, está muy concientizada a la concepción del individuo que se conduce en ellas;, a la doctrina administrativa establecida, a la técnica realizada y al ámbito organizacional donde desempeñan los mismos que inciden sobre las instituciones de educación superior vinculando entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones.

Quispitupac (2014) en su investigación titulada Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes, tiene como objetivo. Diseñar una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Estudio de enfoque cuantitativo, con una muestra de 45 personas de mando medio, gerencias de Institución Educativa de Rubros: Retatil, financiera, servicio y tecnología. Se usaron como instrumento la recolección de información a través de la entrevista con una encuesta que consta de 14 preguntas cerradas con opciones múltiples que permitirá graduar la intención y opinión del encuestado. Su importancia en relación a nuestra investigación determina como una importante aportación del ROI en la Gestión del Talento, por medio de la cual se determinaron cuando y con quien invertir, porque estudiaron el ROI de gestión del talento humano individual y el área, con los instrumentos lograron un benchmarking con referencia a otras áreas de la Institución Educativa, obteniendo el regreso de la inversión que están realizando en su capital humano. Si bien nuestra herramienta cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del Talento, esto no implica que desestimemos la comunicación cara a cara y el

contacto directo con los Talentos, por parte de los Líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder enfoque sus energías y tiempo en la retención, mantenimiento desarrollo de puesto que reducimos tiempos de operatividad, minimizamos la complejidad y facilitamos el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Marco teórico de la variable: Gestión del talento humano

La definición de gestión según Guajala (2011)

es una guía para orientar la acción, previsión, empleo de los recursos, esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.(p. 98).

En el ambiente de la gestión del talento humano está conformado por las individuos y las organizaciones. Aquellas que transcurren mayor tiempo de sus vidas laborando en las instituciones educativas, empresas, u organizaciones las cuales necesitan de los individuos para realizar y conseguir el éxito.

Los individuos necesitan de las empresas en donde laboran para lograr sus propósitos personales e individuales. Desarrollarse en la vida y tener éxito casi siempre implica crecer dentro de las empresas o instituciones educativas. Pero a la vez también las organizaciones necesitan si o si las personas, para operar, fabricar bienes y servicios, atender a los compradores, competir en los mercados y lograr objetivos generales y estratégicos. Es más que seguro que las empresas o instituciones educativas no existirían sin los trabajadores que son pieza fundamental dando su potencial, creatividad, deseo de superación e impulso a ser mejores cada día y teniendo un buen desempeño laboral.

Vásquez (2008) afirmó que:

La gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional. (p. 67).

Mora (2012) indicó:

Que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. (p. 32).

De acuerdo los autores la realidad en donde se sitúa la gestión del talento humano está conformada por los individuos y las empresas. Es decir, las mismas que tienen la responsabilidad de alcanzar los objetivos y metas trazadas. Para ellos las organizaciones constituyen el medio para alcanzar el desarrollo de sus objetivos individuales en un tiempo determinado y con el menor esfuerzo posible. Muchos de los objetivos individuales no se podría lograr podrían lograr mediante el esfuerzo personal aislado ya que es necesario que puedan trabajar en equipo y en una misma dirección. Las organizaciones nacen para aprovechar la unión de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas. Entonces pues, debemos de tener bien claro que sin organizaciones, ni los individuos no existiría la gestión del talento humano.

Asimismo, pues según Chiavenato, (2009), definió que:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional,

pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p. 45).

Como se puede apreciar entonces, la gestión del talento humano, determina que en las empresas se están ampliando la percepción y actuación estratégica, todo proceso productivo favorable se desarrolla con la participación unida de todos los integrantes que conforman la organización conjuntamente con los jefes y socios. Cada uno de ellos contribuye con algún recurso, talento o potencial.

Obstáculos en la gestión del talento

Hay diferentes problemas que pueden complicar u obstaculizar el desarrollo adecuado de las personas dentro de las organizaciones, una de las resaltantes es la incapacidad e ineptitud a la hora de reconocer el talento humano. Un excelente empleador no es aquel que todo lo hace solo, sino es aquel que sabe elegir un buen grupo de colaboradores que formen un equipo sólido con miras al cumplimiento de las metas establecidas. Si una organización logra conseguir esto, entonces diremos que tienen un plus diferente de las otras, entonces habrá logrado tener una ventaja competitiva difícil de que otras empresas la puedan imitar. También pueda presentarse diversos problemas debido al mal trato que tienen los jefes con sus trabajadores, decir por ser tiranos y no saber ser buenos líderes empresariales. Las empresas mayormente se organizan categorías donde muchas veces el talento de la persona, queda de lado desperdiciando ese potencial y se considera más la experiencia, es decir al conocimiento que se tiene sobre el manejo empresarial.

Procesos de la gestión del talento humano

Los procesos organizacionales se vuelven más importantes que los órganos que interrelacionan con la organización. Los puestos de trabajo no son definitivos sino

momentáneos, a su vez los cargos y funciones dejan de ser estáticos y pasan a ser móviles en razón al avance tecnológico y cambios que se producen en el ambiente, los productos y servicios se adecuan de manera continua a las exigencias y necesidades de los clientes. Las empresas que están muy expuestas a los cambios ambientales, la estructura organizacional, abandonó los órganos fijos y estables para unirse a grandes equipos empresariales que lo único que les interesa actividades pasajeras y no se preocupan por la estabilidad de sus trabajadores, pero también están las empresas que están direccionadas a metas específicas, con objetivos que cumplir, los cuales están inmersos por los siguientes procesos de la gestión del talento humano, que presentamos a continuación:

La admisión de personas

¿Quién debe trabajar en la organización? Reclutamiento de personal, selección de personal aquí nos dicen que van incluir es un proceso donde se incluye nuevos trabajadores en una empresa.

Según Chiavenato (2009)

Es el proceso de atracción de personas competentes y calificadas para el cargo, está relacionada con reclutamiento y selección de personal. En tal sentido, representa características centradas en la conducta humana y el concepto cualitativo bien podría centrarse en aspectos fundamentales para garantizar toda la pertinencia o concordancia a las metas organizacionales (p.34).

La aplicación de personas

¿Qué deben hacer las personas? Este proceso es empleado para diseñar, programar actividades que las personas realizan en la empresa y orientan, acompañan se desempeño laboral.

Chiavenato (2009) manifestó:

Este proceso de la gestión del talento humano, lo determina como procedimientos manejados para diseñar las actividades que las

personas realizan en la Institución Educativa, orientar y acompañar su desempeño laboral, incorporando el diseño de cargos y evaluación del desempeño. (p. 39).

La compensación de personas

¿Cómo compensar a las personas? Mediante los incentivos y satisfacer las necesidades personales e individuales más sentidas.

Chiavenato (2009) lo destacó:

Los procesos empleado para motivar y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas de las personas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales. En tal sentido constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los trabajadores de la organización o institución educativa (p, 44).

Galicia (2010) manifestó que:

Es una herramienta de gestión que pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la Institución Educativa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción, por lo tanto es importante que los incentivos se diseñan para estimular desempeños y comportamientos deseados (p,167).

El desarrollo de las personas

¿Cómo desarrollar a las personas? Se emplean para preparar acrecentar su práctica profesional y que incluyen desarrollo, programas de cambios y de comunicación.

Dolan y Cabrera (2007) definió: “como un conjunto de actividades cuya intención es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes”. (p. 21).

Es decir el autor manifiesta que este proceso busca e incentiva a que las personas que trabajan en una organización, puedan mejorar su desempeño, su capacidad a través de la aplicación de diversos programas que mejoren las habilidades y está a la vez la actitud del trabajador.

Mantenimiento de personas

¿Cómo retener a las personas en el trabajo?

Según Chiavenato (2009) señaló: “es utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo” (p. 47).

Evaluación de personas

¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Sistemas de información gerencial, bases de datos. Según Chiavenato (2009) significa “ seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación a fin de garantizar que la planeación se ajuste bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada” (p. 62).

Objetivos de la gestión del talento humano

La gestión del talento en las empresas o instituciones educativas tiene como objetivo fundamental de que exista cooperación adecuada entre todas las personas que integran dicho sector empresarial, sin que predomine los niveles jerárquicos, su propósito es alcanzar las metas propuestas en la organización y a la vez cumplirá también con los objetivos individuales o personales. Los trabajadores son los principales elementos básicos de la eficacia empresarial, por lo tanto juegan un papel primordial para que se ejecuta los objetivos de la organización; por lo cual, los empleadores o directores deben de manejar con liderazgo a los empleados, profesores porque de ellos depende la buena ejecución de las metas planteadas.

Chiavenato (2002) refirió:

La gestión debe ayudar a alcanzar la eficacia organizacional a través de los siguientes medios: Auxiliar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, aportar competitividad a la organización, utilizando inteligentemente las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral, proveer a la organización empleados bien entrenados y motivados. (p. 54).

Definiciones de la gestión del talento humano

Según Milikovich y Boudrew (1994) definió “la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones” (p. 34).

Por su parte, Rodríguez (2007) señaló “la gestión de talento humano lo forman las personas que trabajan para una institución, los mismos que poseen capacidad y conocimientos acerca del sistema de trabajo, por lo que son de gran valor para los jefes” (p, 155).

Por otro lado, Quintanilla (2002) refirió que:

“Está orientada a la formación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones que cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan” (p. 411).

Dale (1980) definió: “la gestión del talento humano como un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades, la colaboración de las personas en el proceso de empleo de la industria moderna” (p. 33).

Dessler (2006) afirmó:

Son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo, en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y

ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (p. 43).

Se entiende de acuerdo el autor que la gestión del talento humano es un sector que está vinculada con todas las áreas de la gestión, donde el recurso fundamental y primordial son los trabajadores que conforman una organización o empresa.

Chiavenato (2009) definió: “la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración y recompensa”(p. 274).

Es decir, la gestión del talento humano, tiene en cuenta los elementos primordiales como: La formación de la Institución Educativa, ejecución de proyectos, la estructura provechada por la organización, las características del lugar donde se encuentra, los avances tecnológicos que es muy utilizada en la actualidad y que contribuyen en las practicas diarias.

Jericó (2008) en su libro menciona que:

La gestión del talento en las empresas es una labor compleja y sutil, cuyos ingredientes imprescindibles son saber identificarlo allí donde se encuentre, captarlo, desarrollarlo y retenerlo. Hay empresas que son excelentes captadoras de talento pero después no consiguen desarrollarlo o retenerlo. Por ello resulta cada vez más valioso el papel de un liderazgo capaz de equilibrar todas estas tareas relacionadas con el talento humano, para que las organizaciones y las personas puedan dar lo mejor de sí mismas. (p. 112).

Se entiende de acuerdo al autor todas las empresas que perduren en el tiempo es porque tuvieron un excelente líder que los guio utilizando estrategias organizacionales que contribuyeron a mantenerla en el mercado, teniendo en cuenta tres elementos básicos como la innovación ya que sin ellos quedarían

desfasados del resto que si la ponen en práctica, el segundo elemento es crear valor para las personas involucradas con la empresa y por ultimo incorporar la gestión de talento humano como la principal estrategia organizacional.

Dimensiones de Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2008) nos indica que la gestión del talento humano presenta cinco dimensiones como reclutamiento, selección de personas, capacitación, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa, que a continuación se explicará cada una de ellas.

Reclutamiento

Según Chiavenato (2008) manifestó que:

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretenden atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por la cual la organización pública ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende cubrir. (p.117)

Según el autor el reclutamiento es importante al utilizar técnicas llamará la atención de personas calificadas que deseen o requieran cubrir un puesto de trabajo en la empresa de acuerdo al talento que posea.

Selección de personal

Según Chiavenato (2008) indicó que: “es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a las personas que mejor cumplen con los criterios de selección para el puesto disponible dadas las condiciones actuales del mercado” (p.137)

Para seleccionar al personal se debe seguir una secuencia de fases o etapas que deben de pasar los candidatos que postulen a un puesto de trabajo, a medida que vayan superando la dificultad pasaran a las siguientes pruebas hasta concretar la última, los candidatos que no logren pasar estas pruebas serán rechazados quedando fuera del proceso de selección.

Las pruebas más simples y sencillas se encuentran al inicio pero a medida que avancen será más complicado, este proceso de selección emplea procedimientos complejos de acuerdo al puesto que se desea ocupar dentro de la organización.

Procesos de selección según Chiavenato (1997) manifestó que:

Es el proceso por el cual se escoge entre varios candidatos, al más idóneo para desempeñar las actividades de cada puesto, para ello se debe de tener en cuenta los siguientes pasos.

Entrevista con el reclutador: para dialogar y observar si reúne las condiciones necesarias para cubrir el puesto de trabajo que se encuentra vacante y disponible.

Aplicación de pruebas psicométricas: si el postulante cumplió la primera fase, el reclutador le aplicará unas pruebas psicométricas.

Referencias personales y laborales: se investiga cómo fue su historia laboral y desarrollo personal en los anteriores centros de trabajo procediendo a obtener información valiosa, según estos resultados se continuara con el proceso y e será parte importante para la selección del aspirante adecuado.

Estudio socioeconómico: una vez concluidas las referencias el siguiente paso es la aplicación de este, con lo cual se pretende conocer al aspirante en su espacio, y un poco más de cerca a él y a su familia. (p.78).

Capacitación

Chiavenato (2008) precisó:

Es desarrollar cualidades en los recursos humanos preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. Su finalidad es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo enseñando habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo. (p. 371).

El Ministerio de Educación capacita constantemente a los profesores con el objetivo de asegurar, brindar la correcta y efectiva aplicación del marco curricular de educación en los colegios públicos. El objetivo de las capacitaciones que brinda el ministerio de educación es mejorar el desempeño laboral en los docentes que se encuentran en actividad ya que de esta manera se mejorará la calidad educativa en nuestro país.

Evaluación de desempeño

Chiavenato (2008) indicó:

Mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo. Es decir consiste en identificar, medir y administrar el desempeño en las organizaciones. La identificación se apoya en los en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas de trabajo se deben de estudiar cuando se mide el desempeño. (p, 245).

La medición nos va a permitir observar si el trabajador cumple con los requerimientos establecidos de su empleo, mediante la evaluación de desempeño le permitirá al empleador y trabajador reconocer sus fortalezas y dificultades para ser mejoradas. Por medio de ella, se busca incentivar y promover el potencial que tiene cada individuo que pertenece a la empresa con miras a un futuro promisorio y que satisfaga sus necesidades primordiales.

¿Por qué se evaluar el desempeño? toda persona necesita estar comunicado cómo realiza y desempeña su trabajo y para que pueda hacer las modificaciones pertinentes, sin esta evaluación las personas andarían a ciegas. Es necesario cada docente conozca el potencial que posee ya que se convierte en artista dentro del aula. También los directores deben de conocer el desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa.

La remuneración y recompensa

El artículo 103 de la ley de contrato de trabajo indica:

Este dispositivo legal establece en forma expresa el concepto de remuneración el cual consiste en que es "la contraprestación o retribución económica que debe recibir el trabajador por su labor pactada en su vínculo contractual, estableciéndose además que dicha retribución o remuneración por su labor no puede ser menor al monto fijado al que corresponde al salario mínimo vital.

Es decir que la remuneración es una retribución económica por una labor efectuada a favor del empleador o a terceros; en cambio la recompensa es un estímulo, un premio, o una bonificación a favor del trabajador, por actos sobresalientes en el ejercicio de la labor encomendada. Estos motivan a los empleados para que orienten su desempeño hacia las metas de la organización. El sistema de recompensas tiene que ser compatible con el carácter arriesgado de la estrategia.

Chiavenato (2008) señaló:

Incluye todas las formas de pago, recompensas que se entregan a los trabajadores y que derivan de su empleo. Nadie trabaja gratis, como integrante de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. (p. 245).

A las empresas les atrae invertir en recompensas para que los individuos que laboran en dicha organización cumplan para que se pueda cumplir con los objetivos, de aquí deriva el concepto de remuneración total. La cual tiene tres componentes principales que son:

Remuneración básica.-Es paga básica, fija que el trabajador recibe a manera de sueldo o de salario por horas. Incentivos salariales son los proyectos preparados para recompensar a los empleados que presentan un excelente trabajo, dicho reconocimiento se efectúa de diversas formas, como por medio de vales o bonos y colaboración en los resultados, como recompensa por los resultados. Las prestaciones

incluye el seguro de vida, seguro de salud, comida subsidiada, etc. Chiavenato (p. 284).

El Ministerio de Educación nos brinda una remuneración mensual, con beneficios sociales que corresponden de acuerdo a ley de la reforma magisterial. La recompensa la recibimos de manera verbal cuando el director nos felicita por el buen desempeño laboral que realizamos en la institución educativa.

1.3.2 Marco teórico de la variable: Clima organizacional

El clima organizacional ocupa un lugar primordial en las personas ya que esta percibe de manera distinta el entorno en el que desenvuelve, trabaja y dicha percepción influye en el comportamiento de la persona en la organización, con todas las implicancias que ello conlleva. De este planteamiento se desprenden las diferentes interpretaciones sobre de clima organizacional por diversos autores que se presentamos a continuación.

Watters et al. (Citado en Dessler, 1976) definió:

Como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. Identificaron cinco factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado. (p. 89).

Sudarsky (1977) definió:

Que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.(p. 35).

Por su parte, Likert y Gibson (1986) planteó:

El clima organizacional se utiliza para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización. (p. 96).

Para Chiavenato (1992) precisó:

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).(p. 72).

Por otro lado Méndez (2006) definió:

Como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.(p. 108)

Un adecuado clima organizacional se va a percibir de manera positiva mediante los resultados en su desempeño personal, influenciando de manera positiva en la conducta y actitudes laborales.

Likert (2002) sostuvo: "Influyen variables tales como la estructura de la organización y de administración las reglas y normas, la toma de decisiones,

motivaciones, las actitudes, la comunicación, se incluyen la productividad, las ganancias y pérdidas logradas en la organización”(p. 89).

Rodríguez, (1999) definió:

Expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.(p. 92).

Dessler (1979) planteó: “que no hay un acuerdo en cuanto al significado de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.(p. 217)

El clima organizacional para García (2003) “representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual labora y la opinión que se ha formado de ella en términos de factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo”.(p. 104)

En conclusión, podemos determinar que el clima organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores que pertenecen a una organización, este clima puede ser a su vez de manera positiva o negativa dependiendo de la percepción que realiza el trabajador en el lugar donde trabaja.

Características del clima organizacional

Brunet (2011) manifestó:

Constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad. Esta influye en el comportamiento del individuo, en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. (p. 86)

Todos estos elementos se agregan para conformar un clima adecuado que favorezca a cada uno de los miembros que integran dicha empresa, cada uno con sus propias particularidades que lo identifican, teniendo en cuenta la personalidad de una organización influyendo en la conducta de los individuos que la conforman.

Góncavez (1997) define la terminología Clima organizacional con las características posteriores.

En el clima, se observa el entorno del individuo, ya sea externo o interno, las cuales puede percibir de manera directa o indirecta.

El observador del clima organizacional es un trabajador de la empresa o las personas que se encuentran dentro de la organización e interactúan en la misma. (P. 76)

El clima organizacional influye en el comportamiento y en el trabajo de las personas que se encuentran comprometidos en el mismo.

Las características de una empresa o colegio permanecen constantes en el tiempo, las cuales establecen una diferencia abismal en una organización y otra o también en un área y otra. Muchas empresas emplean el clima organizacional como una ventaja competitiva para resaltar en el sector.

Un sistema dinámico se forma de manera interdependiente cuando se mezclan las estructuras y característica de la organización.

Cada individuo tiene su propia interpretación del clima organizacional debido a sus puntos de vistas y experiencias propias y personales. Muchas veces para definir el clima organizacional se emplea la respuesta ante el tipo de líder que tiene la organización, el cual puede ser participativo, autoritario, carismático entre otros. El sistema que predomina en la organización puede ser la comunicación entre las áreas, la dependencia una de la otra, los ascensos, promociones laborales, salarios, estructura. Asimismo, se puede basar en los beneficios ofrecidos como apoyo social, interacción entre sus compañeros, incentivos, bonos, etc.

Dimensiones de Clima organizacional

Méndez (2006)

Diseño de un instrumento de clima organizacional para implementar en universidades y en el sector productivo colombiano. Tomando como dimensiones los objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, que se va explicar a continuación cada una de ellas. (p. 102)

Como consecuencia de este análisis es la comprobación de hipótesis de primer grado, que ilustran a las personas sobre la existencia del clima organizacional en las Institución Educativas Colombianas y que servirán como referente en las evaluaciones futuras. Por ultimo nos dejaran aprendizajes sobre las relaciones existentes la cultura y el clima organizacional.

Méndez (2006)

“El IMCOC permite evaluar el clima de la organización, “a partir de las variables definidas por Elton Mayo y demás colaboradores de las relaciones humanas y de comportamiento, que implican las ideas esenciales que fundamentan la dirección del requerimiento humano en la administración moderna” (p. 103).

Objetivos

Méndez (2006) indicó “los objetivos de la organización se relatan a la información que poses el trabajador sobre la razón de ser y los fines hacia los que se sitúa la Institución Educativa en la que labora” (p. 103).

Las preguntas planteadas en esta dimensión nos proporcionan información sobresaliente sobre el conocimiento de los objetivos por parte de los trabajadores y la posibilidad de identificarse con estos, por medio de la satisfacción de sus necesidades primordiales y su pertenencia con la empresa.

Moss (1989) “crear relaciones humanas adecuadas propias de un clima laboral motivador es necesario para generar grupos y equipos de trabajo

capacitados para orientarse hacia los objetivos técnicos y productivos de la organización” (p. 24).

Williams (2013) precisó: “La cultura de mercado se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes, especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado. Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización” (p. 67)

La falta de responsabilidad de largo plazo por ambas partes origina un frágil proceso de interrelación. Es necesario que el trabajador colabore con los jefes de los diferentes departamentos, sólo en la medida necesaria para lograr sus propios objetivos de desempeño.

Cooperación

Méndez (2006)

“Es la posibilidad de establecer procesos asociativos entre los miembros de la Institución Educativa, en el ejercicio de sus funciones, favorece el logro de los objetivos organizacionales. Mayo señala que el individuo es más productivo al integrarse al grupo trabajo y a la organización” (p.104).

La contribución grupal o individual es un proceso social que puede constituirse en elemento integrador del individuo. Esta puede darse mediante las relaciones de trabajo y también mediante las relaciones después del trabajo, buscando medir conductas de cooperación entre sus compañeros.

León (2015) definió: “de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. (p.99).

Tito y Arauz (2015)

Definieron cooperación como que los miembros perciben que hay apoyo mutuo entre todos los que pertenecen a la organización. Es el sentimiento de los miembros de la Institución sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. (p.16).

Liderazgo

Méndez (2006) indicó

“El líder ejerce su acción a través del uso de elementos y comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender como su estilo de dirección, es decir la percepción que tiene el trabajador de su jefe; esto es, miden la relación que existe con el superior en la ejecución de trabajos” (p. 105).

Es decir permite reconocer como se observa y aplica el liderazgo, mediante conductas observables y comportamientos del jefe, de esta manera va permitir reconocer los estilos de liderazgo y ponerlos en práctica. Es un proceso mediante el cual el líder motiva la cooperación de sus seguidores.

Toma de decisiones

Méndez (2006)

Se basa en la función de dirección; por tanto, está relacionado y depende de cada estilo de dirección que ejerza el líder en la organización, las decisiones que se toman en la Institución Educativa definen lineamientos y cursos de acción, que deben seguirse para el cumplimiento de los objetivos organizacionales” (p.104).

Las interrogantes formuladas en esta dimensión explican la probabilidad que el trabajador tiene en el proceso de decisiones, como la representación que proyecta el jefe en el ejercicio del liderazgo.

Tito y Arauz (2015)

Es la virtud que tiene cada miembro de la organización para asumir las consecuencias que generen sus propias decisiones que tomen en la organización". Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. (p. 48)

Relaciones interpersonales

Méndez (2006) indicó: "el proceso de interacción social conduce al desarrollo de relaciones sociales, que se expresan en procesos de carácter asociativo, como la cooperación descrita anteriormente" (p. 105)

Las interrogantes planteadas para esta dimensión cooperación facilitan entender la continuidad y forma como el empleado establece relaciones interpersonales de carácter informal con sus colegas de trabajo. La captación que el individuo posee sea positiva o no de sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.

León (2015) reveló: "es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados" (p. 87).

Motivación

Méndez (2006) señaló:

El individuo, en la organización expresa conductas y actitudes en su trabajo que llevan a cumplir con los objetivos personales y organizacionales. Esta se da por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales simbólicas y no materiales, son elementos que motivan al hombre en su trabajo (p. 105).

Gadow (2010) indicó:

La motivación es uno de los recursos que los trabajadores aportan a la organización para alcanzar los objetivos que persigue, motivar al personal es un desafío que se supera con el protagonismo de los talentos y los líderes. A mayor motivación del personal, mejor clima laboral y mejores desempeños. Definitivamente que se dé con el personal de una institución educativa, es un reto para los directivos y jerárquicos, ya que de ella depende el logro de las metas y objetivos. Entonces los directivos adoptarán diversas estrategias a través de transmisión de mensajes y reconocimientos. (p.60)

Control

Méndez (2006) indicó

El control permite saber si el trabajo realizado, en un tiempo determinado, ha permitido el cumplimiento de los objetivos planteados para la Institución Educativa, y definidos por el proceso de planeación, se refieren a la periodicidad con la que se realiza la función de control y señalan las actitudes que el individuo manifiesta debido a la percepción que tiene de la forma como se realiza el control de sus actividades. (p. 106)

Büssing (1992), en su modelo sobre satisfacción laboral, relacionando con las teorías de Quarstein (1992), expone la importancia que tiene el control de las situaciones, al entender que la satisfacción está permanentemente asociada a las situaciones y características del trabajo. Afirma que no solo se trata de estar satisfecho sino también de analizar cómo es esa satisfacción, ya que se puede estar satisfecho por situaciones que se tienen y se deseaban, o no tener esa satisfacción por situaciones que se tienen existentes, con las que nos conformamos por no tener otra alternativa. (p. 216)

Una empresa bien controlada es la que triunfa en el mercado, ya que cada uno de los trabajadores sabe exactamente cuál es la actividad que le toca

realizar. Si se lleva un control eficaz se obtendrán clientes más satisfechos y mejores resultados para la empresa.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera se relacionan la de gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?

Problemas específicos

Problema específicos 1

¿Cómo se relaciona el reclutamiento de personas con el Clima Organizacional de los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?

Problemas específicos 2

¿Cómo se relacionan la selección de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?

Problemas específicos 3

¿Cómo se relacionan la capacitación de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?

Problemas específicos 4

¿Cómo se relacionan la evaluación de desempeño con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?

Problemas específicos 5

¿Cómo se relacionan la remuneración de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación teórica

La finalidad del presente trabajo de investigación consiste en estudiar cómo se relaciona la gestión del talento humano en el clima organizacional en los docentes. A través de este análisis podremos determinar el valor del talento humano dentro de una organización o institución educativa, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral, hoy en el mundo globalizado se debe dotar de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen el mejor desempeño del personal dentro de la institución educativa o trabajo. Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de la organización.

1.5.2 Justificación metodológica

En relación al factor metodológico, se percibe en este problema desde una perspectiva humana que tiene gran relevancia, ya que muchas veces se ha destacado en los trabajadores que deben contar con igualdad de oportunidades, siendo equitativos en todo aspecto, uno de ellos es el laboral; por lo que el propósito es analizar cómo se realiza cada una de las dimensiones dentro de la Gestión del Talento Humano, analizando la inclusión de algunos factores en el proceso que poseen.

1.5.3 Justificación práctica

En la institución educativa, se observa que los docentes mientras mantengan un buen clima organizacional, mejor es su desempeño docente porque se siente cómodo ejerciendo su trabajo, lo cual torna más ameno el ambiente con sus

estudiantes, permite un desenvolvimiento adecuado; es decir, un buen desempeño. En la práctica docente vemos que el conocimiento del tema es importante; así como la metodología, pero para que esto se dé es más necesario realizarse en un clima adecuado donde la comunicación o relaciones interpersonales, la cooperación, el liderazgo y toma de decisiones prime en la comunidad educativa y tomar conciencia de lo relevante en estos tiempos en la sociedad.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre el reclutamiento de personas y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis específica 5

Existe una relación significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

1.7 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación existente en la gestión del talento humano en el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Objetivos específicos**Objetivos específico 1**

Identificar la relación existente entre el reclutamiento con el Clima Organizacional de los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Objetivos específico 2

Identificar la relación existente entre la selección de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Objetivos específico 3

Identificar la relación existente entre la capacitación de personas con el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Objetivos específico 4

Identificar la relación existente entre la evaluación de desempeño con el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Objetivos específico 5

Identificar la relación existente entre la remuneración de personas con el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017

II. Metodología

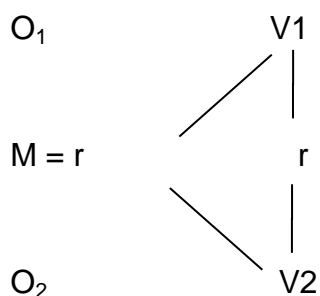
2.1 Diseño de investigación

La investigación es un diseño no experimental, esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” Hernández, Fernández, y Baptista, (2014; p.152).

Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables, para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural de las dos variables.

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima.

O1: Gestión del talento humano

O2: Clima organizacional

r = Relación entre variables. Coeficiente de Rho de Spearman

La correlación, se debe a que se ajusta en cuanto a la probabilidad y estadística, la correlación señala la fuerza, el sentido de una y proporcionalidad entre dos variables estadísticas. Se reflexiona que dos variables cuantitativas están correlacionadas cuando los valores de una de ellas varían sistemáticamente con respecto a los valores homónimos de la otra: si

tenemos dos variables (A y B) existe correlación disminuir los valores de A lo hacen también los de B y viceversa.

En lo relacionado al sentido transversal, una instantánea de una población en un momento determinado, lo que permite extraer conclusiones acerca de los fenómenos a través de una amplia población.

2.2 Variables

Gestión del Talento Humano

Para el presente estudio se consideró a Chiavenato (2009)

Que definió la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración y recompensa. Por lo tanto, depende entre muchos, de los siguientes elementos principales: La cultura de la Institución Educativa ,la estructura asimilada por la organización, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada en los procesos internos y externos.(p. 274).

Clima Organizacional

Según el autor Méndez (2006) define al

Clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p.108).

Tabla 1
Operacionalización de Variable Gestión del Talento Humano.

Dimensión	Indicador	Ítem	Categorías	Escala
Reclutamiento	Informar	1- 6	Escala Likert	Escala Likert
Selección de personas	Elegir, clasificar	7- 12	Adaptada:	Adaptada: Deficiente
Capacitación de personas	Desarrollar cualidades, comportamiento	13-22	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces	36- 83 Eficiente 84-131 Muy eficiente
Evaluación de desempeño	Identificar, medir	23- 28.	2 Casi nunca 1 Nunca	132-180
Remuneración y recompensa	Conocimientos, Reconocimiento.	29.-36		

Fuente: Modelo de indicadores extraídos de Chiavenato, I. (2009)

Tabla 2
Operacionalización de Variable Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Categorías	Escala
Objetivos	Conocimientos Colaboración		Escala Likert	Escala Likert
Cooperación	Integración Actividades sociales	7-12	Adaptada:	Adaptada:
Liderazgo	Solución de problemas Aprobación de superiores	13-18	7 Excelente, 6 Buenos, 5 Aceptables,	Bajo 45- 134 Moderado 135-224
Toma de decisiones	Control de superiores Toma de disuaciones	19-24	4 Regulares, 3 Malos,	Alto 225-315
Relaciones interpersonales	Relaciones con sus compañeros Relaciones con sus superiores	25-30	2 Muy Malos, 1 Pésimos;	;
Motivación	Frecuencia Motivo de asignación	31-39		
Control	Revisión de labores Eficiencia y eficacia de las labores	40-45		

Fuente: Modelo de indicadores extraídos de Méndez, C. (2006)

2.3 Población y muestra

Población

Balestrini (2006) definió “la población como conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos, que presentan características comunes” (p. 137).

Para el presente estudio, la población de esta investigación está conformada por los profesores que laboran en los 11 colegios que pertenecen a la red educativa 05 - Ugel 03 cercado de lima.

Muestra

Balestrini (2006)” señala que una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible” (p.141).

Para la presente investigación se consideró 143 profesores de la red educativa 05- Ugel 03, cercado de Lima-2017. La muestra es no probabilística, por conveniencia, considerando bajo criterio del investigador el total de profesores con la cual se trabajó la muestra.

Tabla 3

Muestra de docentes de la red educativa 05, Ugel 03- cercado de Lima-2017

Instituciones Educativas	Muestra
1150 Abraham Zea Carreón	42
1163 José María Arguedas Altamirano	26
1160 José Faustino Sánchez Carrión	20
Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	43
I.E n° 018 Warma Kuyay	12
Total	143

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Arias (2006), las técnicas de recolección de los datos son los procedimientos o forma particular de obtener datos o información, mientras que

los instrumentos son cualquier recurso, dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.

La técnica utilizada para este trabajo de investigación es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. El primer cuestionario es elaboración del autor, el cual medirá las dimensiones de gestión del talento humano como reclutamiento, selección de personal, capacitación de personas, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa. El segundo cuestionario medirá el clima organizacional, es un instrumento diseñado y validado en el medio empresarial colombiano, a partir de las variables definidas por Elton mayo y Carlos Eduardo Méndez tiene como dimensiones a los objetivos, cooperación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control.

Instrumentos de investigación 1

El instrumento se elaboró tomando como base las dimensiones de la Gestión del Talento Humano, de Idalberto Chiavenato (2009), el cual fue validado por la Doctora Estrella Azucena Esquiagola Aranda, el Doctor Dennis Fernando Jaramillo Ostos, Felipe Guizado, el cuestionario consta de 5 dimensiones como reclutamiento, selección de personas, capacitación de personas, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa. Dicho instrumento consta de 36 ítems que miden gestión del talento humano.

Instrumento 1: cuestionario de Gestión del talento humano

Ficha Técnica

Nombre	: Gestión del talento humano
Autor	: Idalberto Chiavenato
Año	: 2009
Administración	: Individual
Tiempo de aplicación	: Aproximadamente 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación	: Instalaciones de I.E. de la red educativa 05. UGEL 03 del Cercado de Lima
Objetivo	Determinar la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas y tiene la intención de generar valor agregado a éste, a

su vez propone lineamientos generales que permitan hacer intervenciones al interior de las Institución Educativas, orientadas al mejoramiento en la gestión del talento humano.

Significación Analizar la Gestión del Talento Humano en la I.E. De la Red Educativa 05.Ugel 03 cercado de lima.

Estructura: La escala de apreciación cuenta con 36 ítems y cada ítem está estructurado con cinco clases de respuestas: 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca; las mismas que analizan aspectos dimensiones tales como (Reclutamiento, Selección de personas, Capacitación de personas, Evaluación del desempeño, Remuneración y recompensa.)

Instrumentos de investigación 2

El instrumento se elaboró tomando como base el cuestionario multidimensional IMCOC, usado por aproximadamente tres décadas para medir calidad de servicio en Institución Educativas; con un alto nivel de confiabilidad y validez, que fue desarrollado Carlos Eduardo Méndez Álvarez, 2006, el cuestionario consta de 7 secciones: la primera para medir expectativas y la segunda para medir percepciones de la calidad de servicio; cada sección consta de 45 ítems dividido en 7 dimensiones: Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales, Motivación, Control.

Instrumento 2: Cuestionario de IMCOC

Ficha Técnica

Nombre	: Clima Organizacional
Autor	: Carlos Eduardo Méndez Álvarez
Año	: 2006
Administración	: Individual
Tiempo de aplicación	: Aproximadamente 20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación	: Instalaciones de I.E. de la red educativa 05. UGEL 03 del Cercado de Lima

Objetivo Determinar el clima Organizacional en las Instituciones Educativas (teoría, método e intervención), y tiene la intención de generar valor agregado a

éste, a su vez propone lineamientos generales que permitan hacer intervenciones al interior de las Institución Educativas, orientadas al mejoramiento del clima organizacional que se diagnóstica.

Significación Analizar el Clima Organizacional percibido en la I.E. De la Red Educativa 05.Ugel 03 cercado de lima.

Estructura:

La escala de apreciación cuenta con 45 ítems y cada ítem está estructurado o diseñado con respuestas de opción múltiple, utilizando diferentes categorías de acuerdo con la información que se quiere obtener en cada una de ellas. Con siete clases de respuestas: 7 Excelente, 6 Buenos, 5 Aceptables, 4 Regulares, 3 Malos, 2 Muy Malos, 1 Pésimos; las mismas que analizan aspectos dimensiones tales como (Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales, Motivación, Control)

2.4.1 Validación

De acuerdo con Hernández y Baptista (1998), “La validez en términos generales, se refiere al grado en que instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p, 243)

Para la validez se ha considerado la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicios de expertos aplicado y desarrollado.

Tabla 4

Tabla de validadores

N°	Experto	Calificación	Especialidad
Experto 1	Estrella Azucena Esquiagola Aranda.	Aplicable	Metodóloga
Experto 2	Dennis Fernando Jaramillo Ostos	Aplicable	Metodólogo- temático
Experto 3	Felipe Guizado Oscoco	Aplicable	Metodólogo

El análisis de validez se realizó con el software estadístico SPSS y se aplicó el método de consistencia interna. Respecto al método de consistencia, utilizando la información recopilada para cada ítem y luego a nivel general, se obtuvo los siguientes resultados con niveles aceptables, que indican la fiabilidad del instrumento. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

2.4.2 Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (consistentes y coherentes).

Este instrumento se utilizará para medir la correlación de la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en los docentes de la Red educativa 05- Ugel 03, Cercado de Lima. Se realizó una prueba piloto con 30 personas, con las mismas características que la población muestra a trabajar en esta investigación, comprobándose la confiabilidad de ambos instrumentos: y así poder llevar a cabo el trabajo de investigación. Los resultados de confiabilidad fueron los siguientes:

Tabla 5

Resultado de la prueba piloto gestión del talento humano.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6
Confiabilidad de la variable gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	36

Tabla 6, el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach nos indica que la confiabilidad para el cuestionario de Gestión del talento Humano es de (0,887) el mismo que concluye la confiabilidad como alta.

En cuanto a la fiabilidad del análisis de Alfa de Cronbach de los ítems de Gestión del Talento Humano, se ha utilizado el estadístico SPSS N° 22 demostrando que es muy fiable y consistente. El valor Alfa fue alto (0,887) y el análisis individual de los ítems contribuyen significativamente con la fiabilidad de la sub escala, su fórmula determina el grado de consistencia, la escala de valores que determina la confiabilidad.

Tabla 7
Resultado de la prueba piloto Clima Organizacional.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8
Confiabilidad de la variable gestión Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	45

Tabla 8, el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach nos indica que la confiabilidad para el cuestionario de Clima Organizacional es de (0,892) el mismo que concluye la confiabilidad es muy bueno.

En cuanto a la fiabilidad del análisis de Alfa de Cronbach de los ítems de Clima Organizacional, se ha utilizado el estadístico SPSS N° 22 demostrando que es muy fiable y consistente. El valor Alfa fue alto (0,892) y el análisis individual de los ítems demuestra alta homogeneidad ya que todos los ítems contribuyen significativamente con la fiabilidad de la sub-escala, su fórmula determina el grado de consistencia de valores.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos se analizan en dos etapas primero con la estadística descriptiva la cual consta de frecuencia y porcentajes; también se establece figura de barras la cual establece la descripción de los datos. Así mismo se establece los baremos para la distribución de las escalas. Posteriormente tenemos la estadística inferencial la cual al tener los datos no paramétrico utilizaremos el estadístico Rho de Spearman con un nivel de significancia de 95% donde contrastamos la hipótesis.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión del talento humano en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	33	23.1%
	Eficiente	89	62.2%
	Muy eficiente	21	14.7%
	Total	143	100%

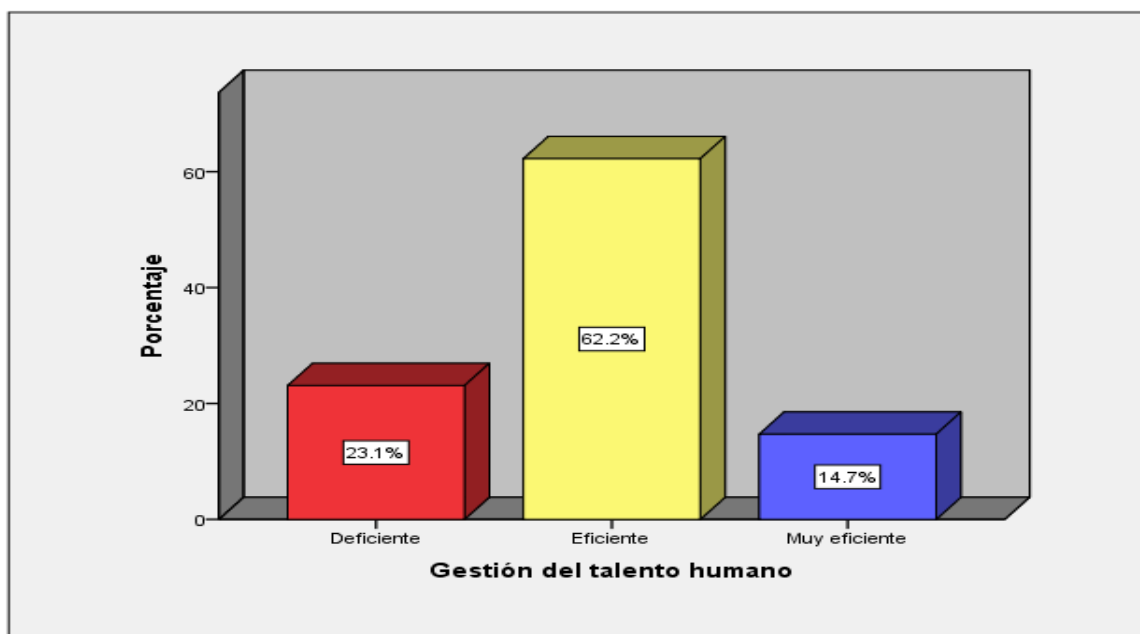


Figura 1. Percepción de la gestión del talento humano.

Con respecto a la variable gestión del talento humano en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 62,2% presentan un nivel eficiente, el 23,1% un nivel deficiente y el 14,7% un nivel muy eficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen de manera eficiente con los requisitos que plantean la gestión del talento humano.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al reclutamiento de personas en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	28	19.6%
	Eficiente	63	44.1%
	Muy eficiente	52	36.4%
	Total	143	100%

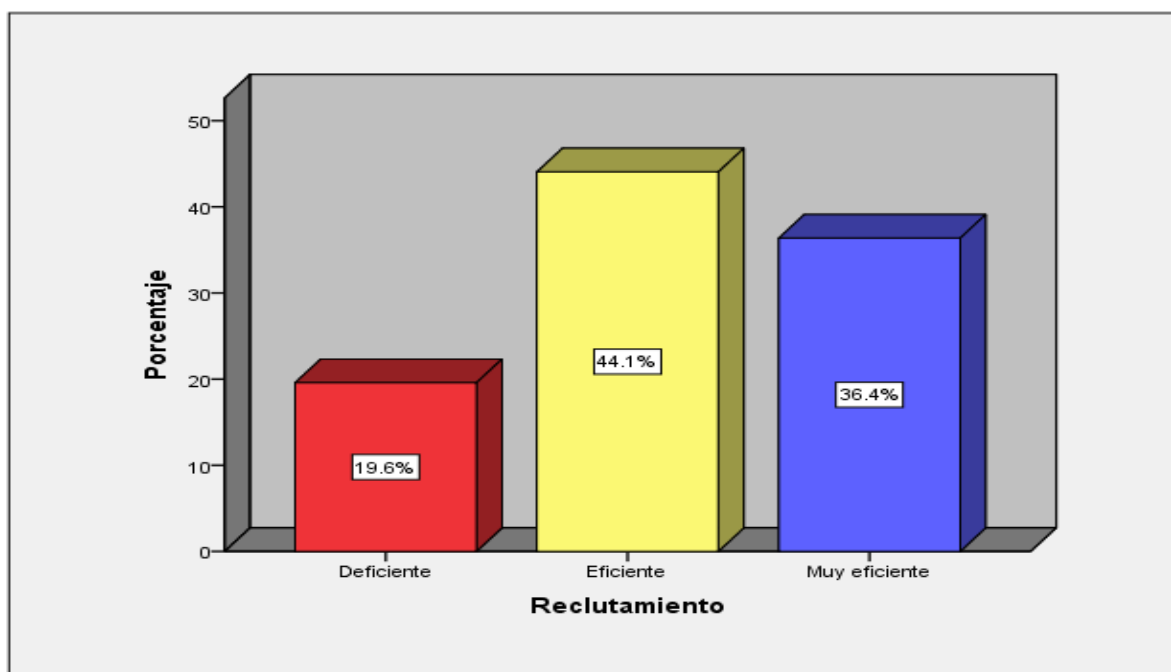


Figura 2. Percepción de reclutamiento.

Con respecto a la dimensión reclutamiento en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 44,1% presentan un nivel eficiente, el 36,4% un nivel muy eficiente y el 19,6% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen en buscar técnicas y procedimientos que pretenden atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar un puesto dentro de la Institución Educativa.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la selección de personal en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	7	4.9%
	Eficiente	59	41.3%
	Muy eficiente	77	53.8%
	Total	143	100%

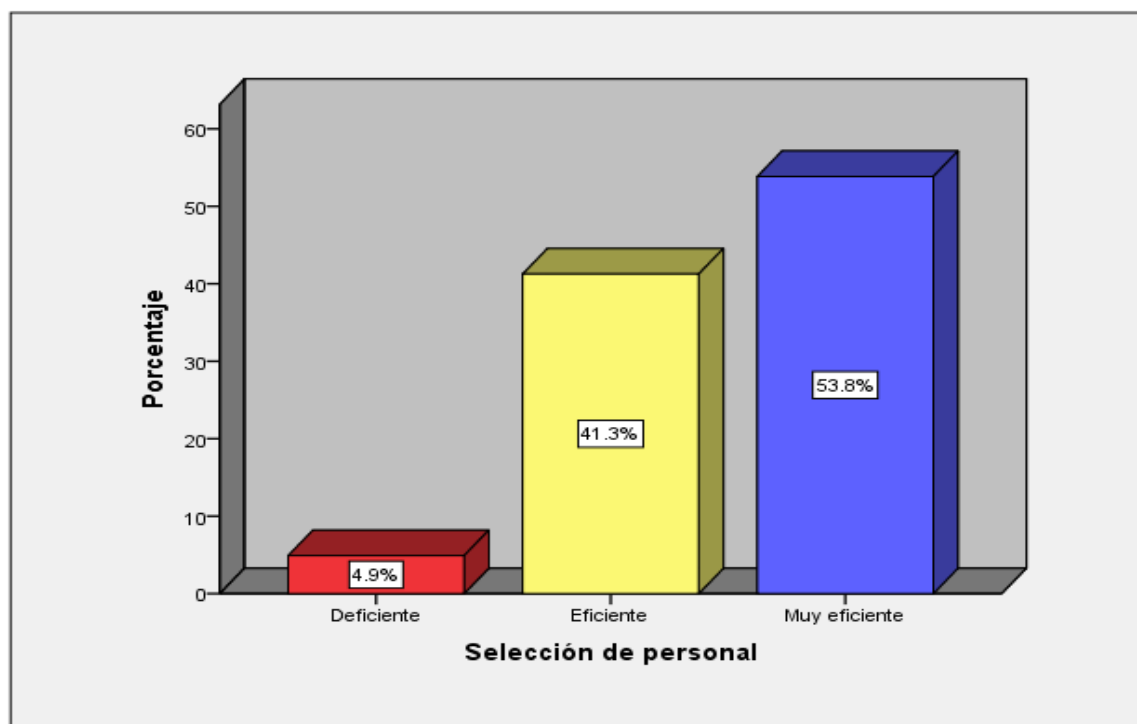


Figura 3. Percepción de selección de personas

Con respecto a la dimensión selección de personal en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 53,8% presentan un nivel muy eficiente, el 41,3% un nivel eficiente y el 4,9% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen con los criterios de selección para un puesto disponible dada las condiciones actuales del mercado.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la capacitación de personas en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	32	22.4%
	Eficiente	74	51.7%
	Muy eficiente	37	25.9%
	Total	143	100%

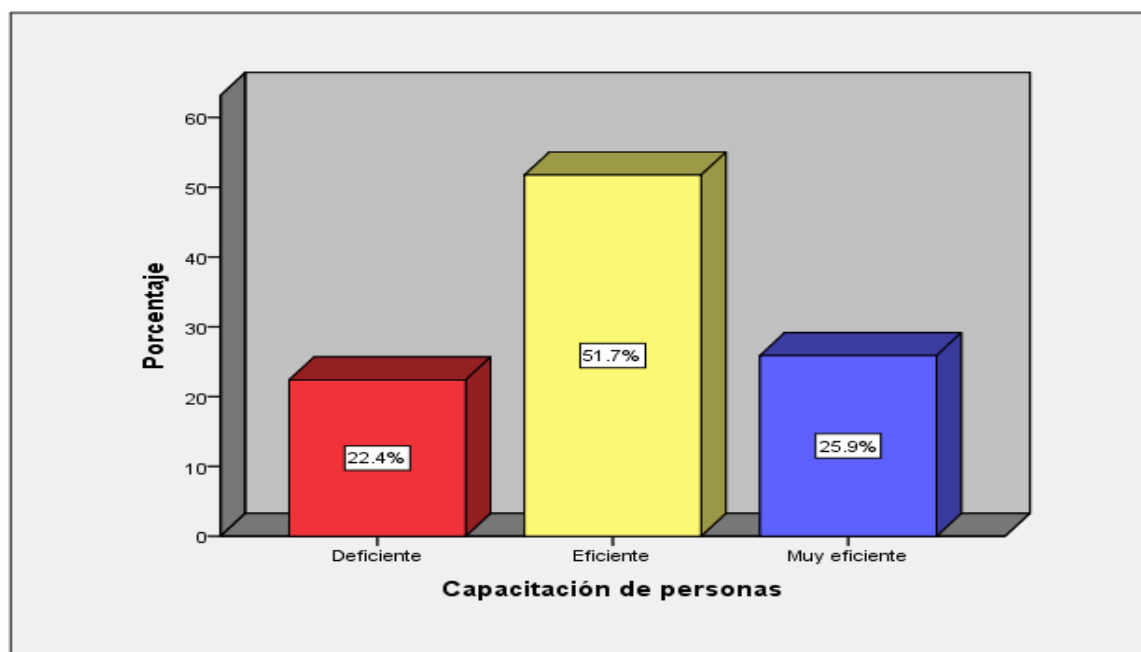


Figura 4. Percepción de la capacitación de personas.

Con respecto a la dimensión capacitación de personas en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 51,7% presentan un nivel eficiente, el 25,9% un nivel muy eficiente y el 22,4% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes realizan por sus propios recursos una capacitación constante para mejorar su desempeño laboral.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la evaluación de desempeño en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	29	20.3%
	Eficiente	56	39.2%
	Muy eficiente	58	40.6%
	Total	143	100%

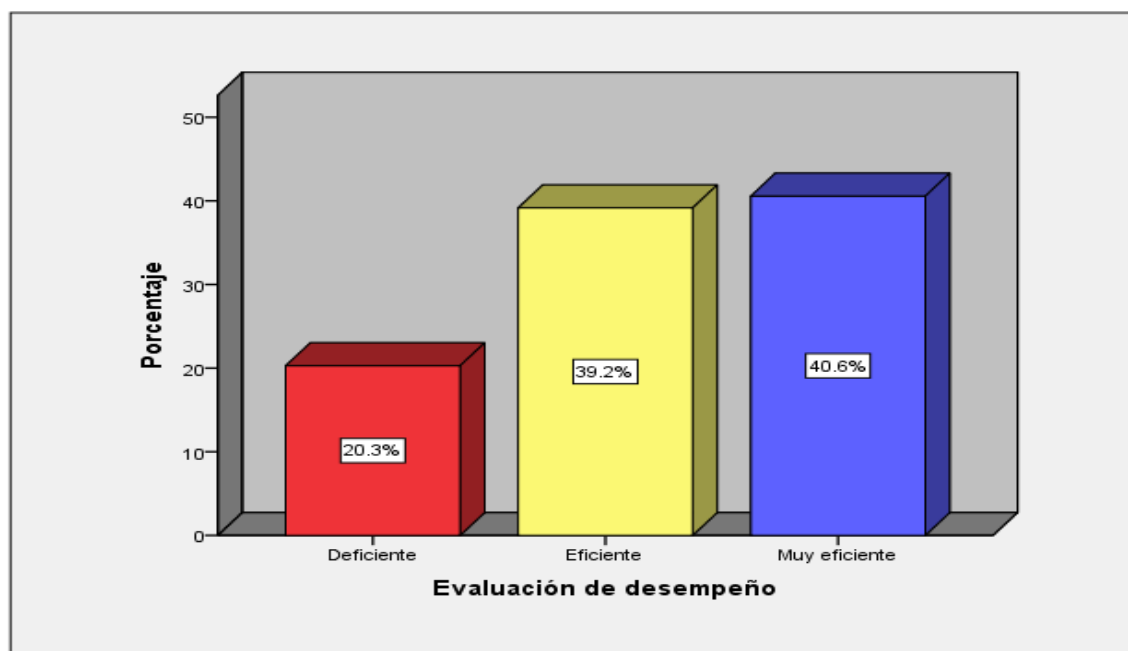


Figura 5. Percepción de la evaluación de desempeño.

Con respecto a la dimensión evaluación de desempeño en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 40,6% presentan un nivel muy eficiente, el 39,2% un nivel eficiente y el 20,3% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes son evaluados de manera eficiente en su desempeño laboral.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la remuneraciones y recompensar en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	60	42.0%
	Eficiente	61	42.7%
	Muy eficiente	22	15.4%
	Total	143	100%

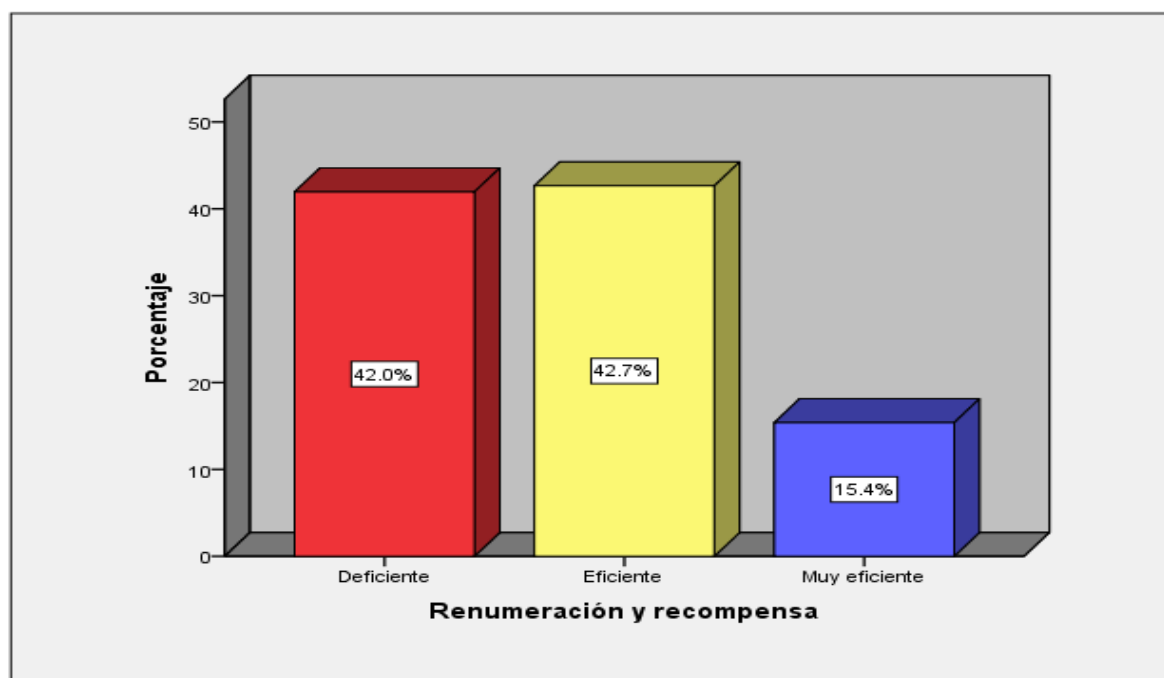


Figura 6. Remuneración y recompensa.

Con respecto a la dimensión remuneración y recompensa en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 42,7% presentan un nivel eficiente, el 42% un nivel deficiente y el 15,4% un nivel muy eficiente. Es decir la mayoría de los docentes no están de acuerdo con la remuneración y recompensa que perciben por su desempeño laboral.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	28	19.6%
	Moderado	75	52.4%
	Alto	40	28%
	Total	143	100%

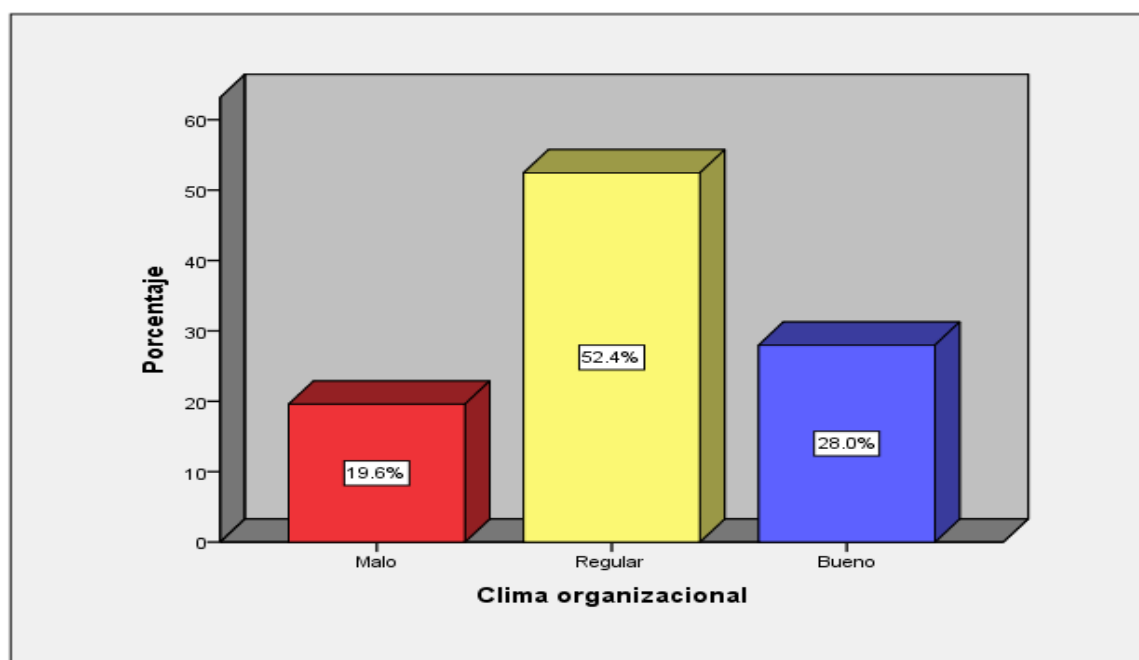


Figura 7. Clima organizacional.

Con respecto a la variable clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 52,4% presentan un nivel regular, el 28% un nivel bueno y el 19,6% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes presentan un clima organizacional regular.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión objetivos en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	10	7%
	Regular	56	39.2%
	Bueno	77	53.8%
	Total	143	100%

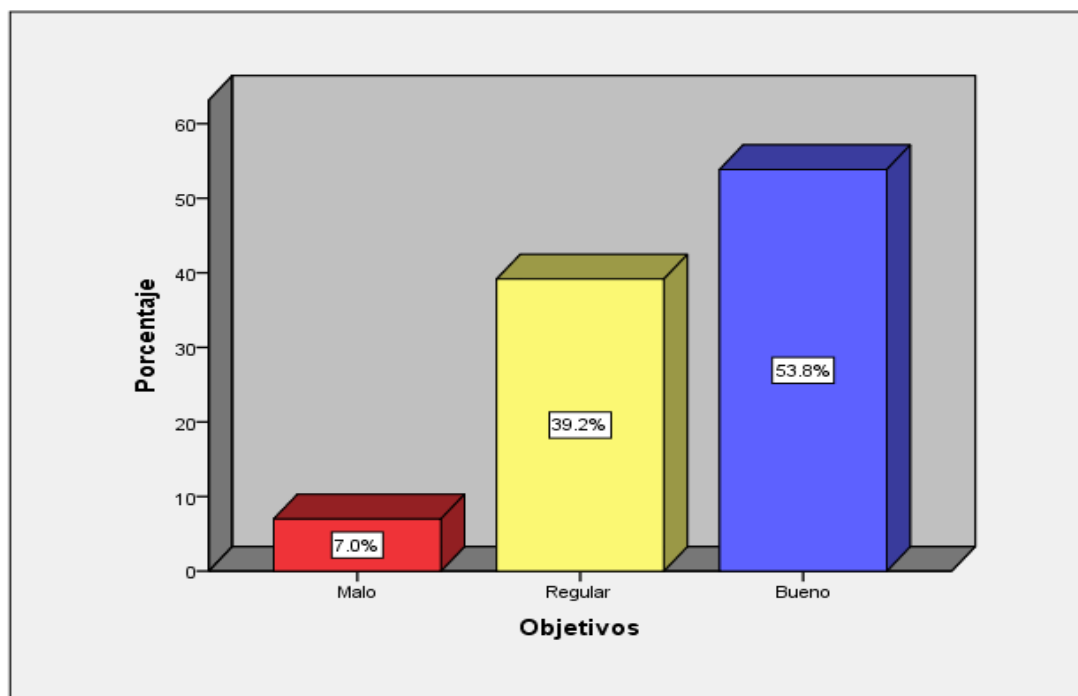


Figura 8. Percepción de los objetivos.

Con respecto a la dimensión objetivos en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 53,8% presentan un nivel bueno, el 39,2% un nivel regular y el 7% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes conocen los fines y objetivos de la institución.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión cooperación en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	56	39.2%
	Regular	71	49.7%
	Bueno	16	11.2%
	Total	143	100%

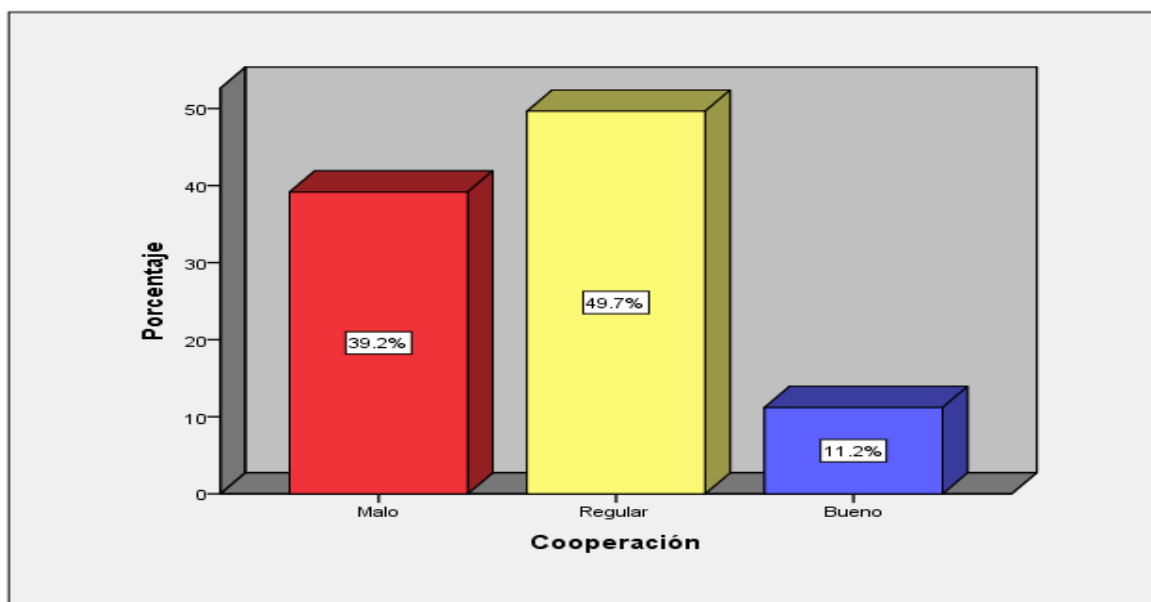


Figura 9. Percepción de la cooperación.

Con respecto a la dimensión cooperación en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 49,7% presentan un nivel regular, el 39,2% un nivel malo y el 11,2% un nivel bueno. Es decir la mayoría presenta una cooperación en términos medios.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión liderazgo en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	22	15.4%
	Regular	79	55.2%
	Bueno	42	29.4%
	Total	143	100%

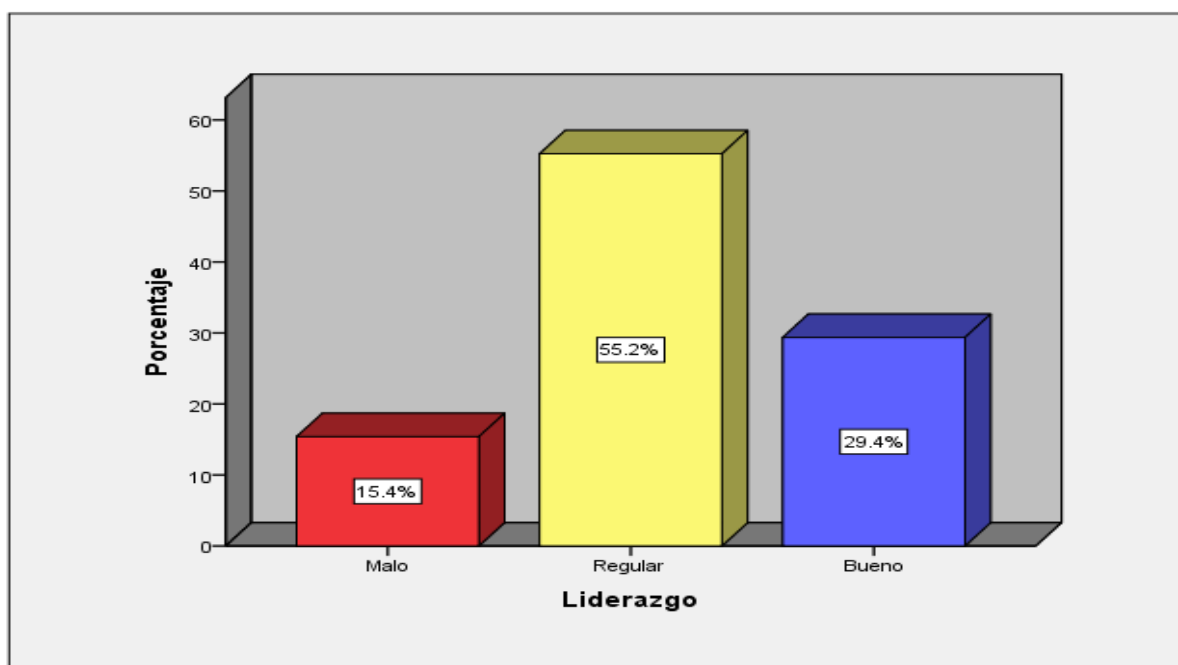


Figura 10. Percepción de liderazgo.

Con respecto a la dimensión el liderazgo en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 55,2% presentan un nivel regular, el 29,4% un nivel bueno y el 15,4% un nivel malo. Es decir que los docentes perciben que los directivos ejercen liderazgo de una manera regular.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la toma de decisiones en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	24	16.8%
	Regular	81	56.6%
	Bueno	38	26.6%
	Total	143	100%

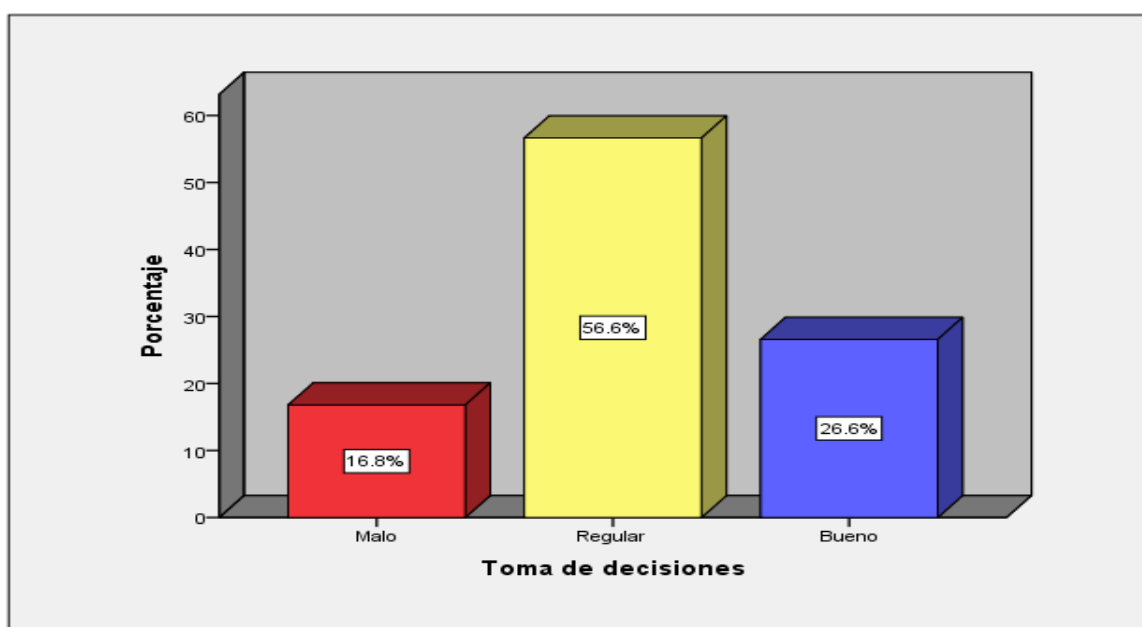


Figura 11. Percepción toma de decisiones.

Con respecto a la dimensión toma de decisiones en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 56,6% presentan un nivel regular, el 26,6% un nivel bueno y el 16,6% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes manifiestan que el director cumple su función en la institución educativa de manera regular.

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las relaciones interpersonales en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	29
	Regular	76
	Bueno	38
	Total	143
		100%

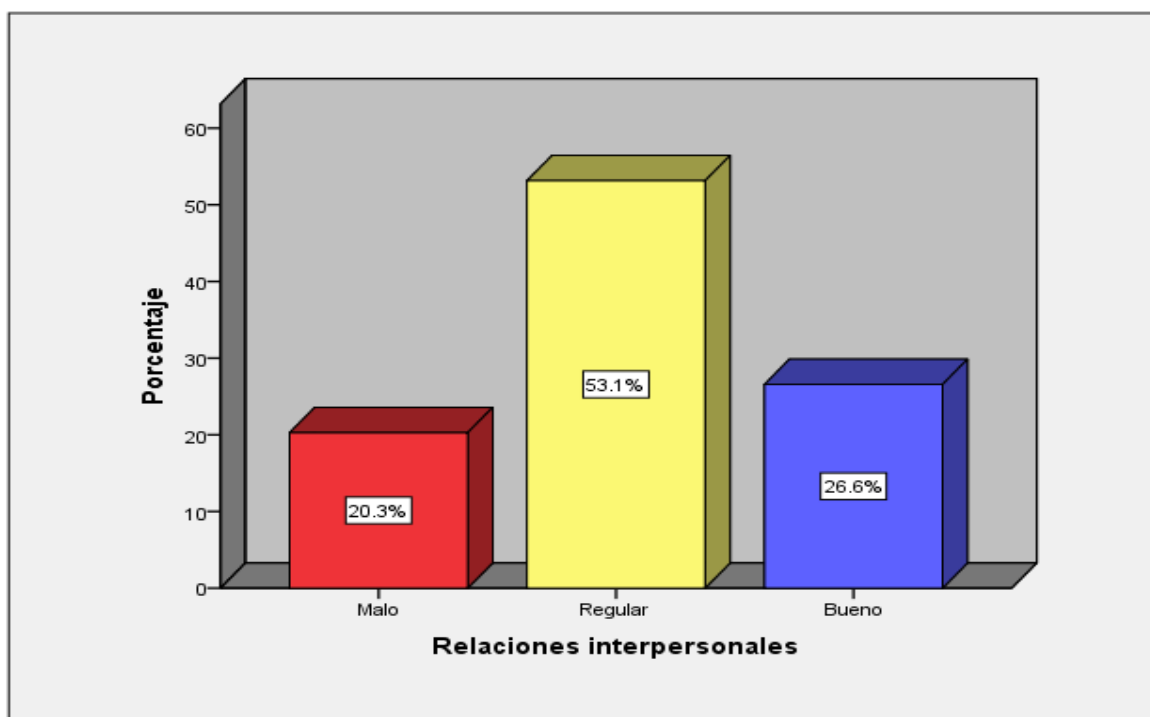


Figura 12. Percepción de relaciones interpersonales.

Con respecto a la dimensión de las relaciones interpersonales en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 53,1% presentan un nivel regular, el 26,6% un nivel bueno y el 20,3% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes manifiesta que las relaciones que se dan entre docentes es regular.

Tabla 21

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la motivación en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	22	15.4%
	Regular	55	38.5%
	Bueno	66	46.2%
	Total	143	100%

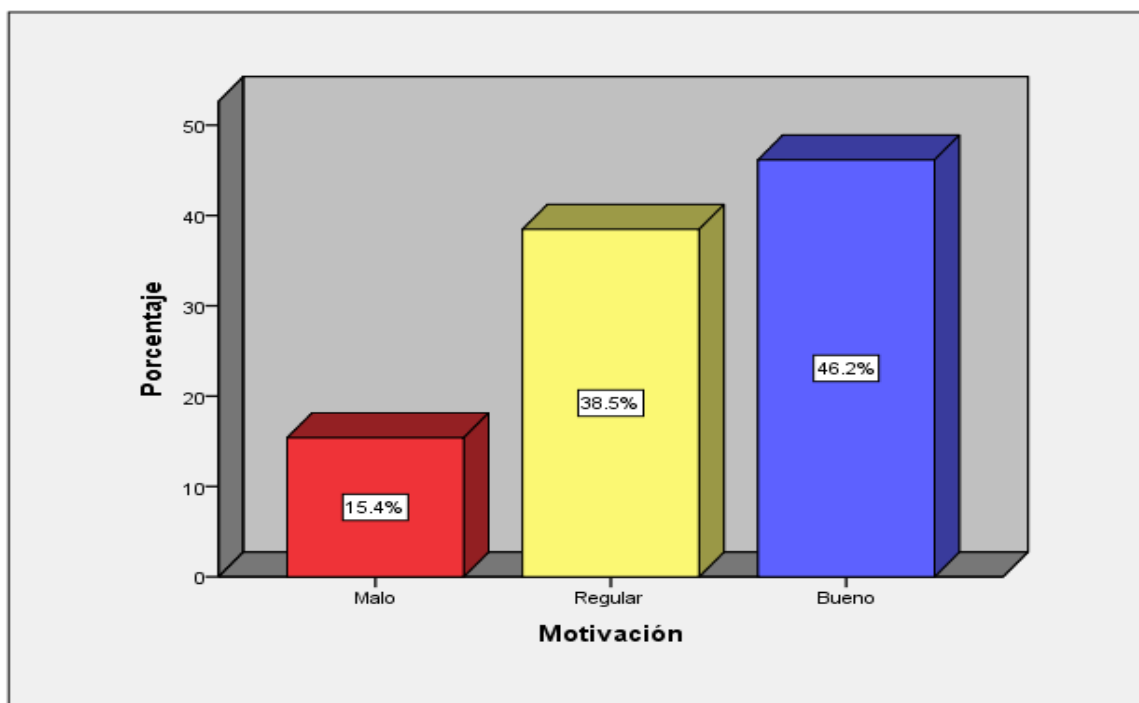


Figura 13. Percepción de la motivación.

Con respecto a la dimensión de la motivación en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 46,2% presentan un nivel bueno, el 38,5% un nivel regular y el 15,4% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes se sienten motivados con el trabajo que desempeña por cumplir los objetivos.

Tabla 22

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto el control en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	21	14.7%
	Regular	69	48.3%
	Bueno	53	37.1%
	Total	143	100%

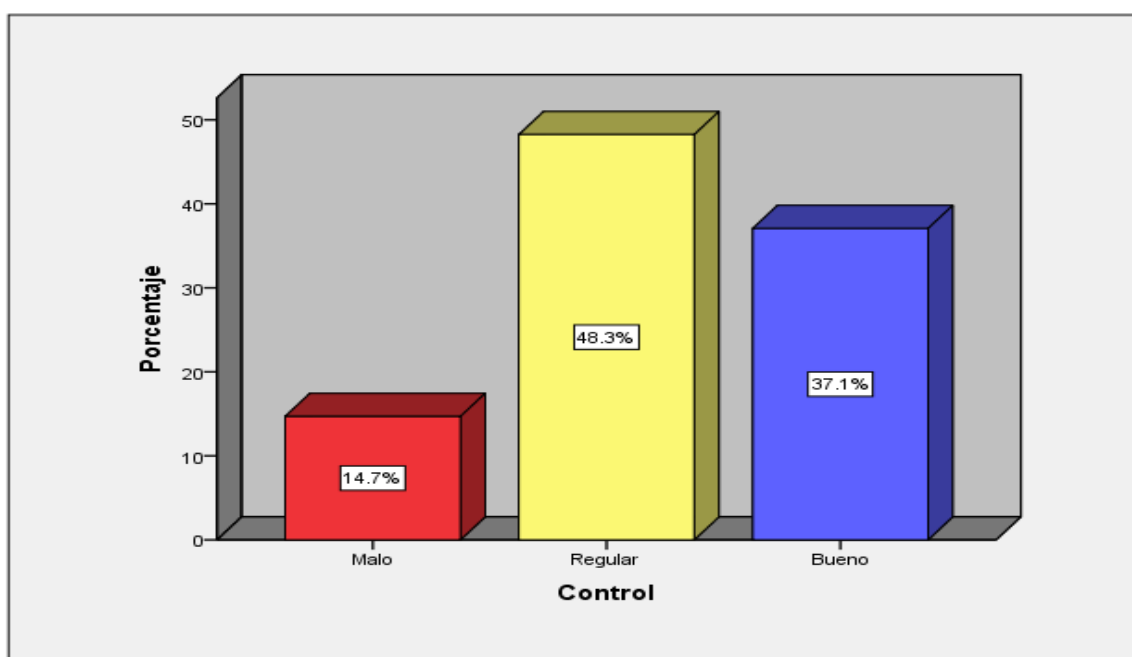


Figura 14. Percepción del control.

Con respecto a la dimensión de control en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 48,3% presentan un nivel regular, el 37,1% un nivel bueno y el 14,7% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes permite monitorear su trabajo en su debido momento para cumplir con los fines establecidos.

3.2. Contrastación de hipótesis

3.2.1 Hipótesis general de la investigación

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Tabla 23

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

			Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.482**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	143	143
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.482**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	143	143

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.482$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

3.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe una relación significativa entre el reclutamiento de personas y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

H_a : Existe una relación significativa entre el reclutamiento de personas y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Tabla 24

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el reclutamiento de personas y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Reclutamiento	Clima organizacional
Rho de Spearman	Reclutamiento	1.000	.560**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	143
	Clima organizacional	.560**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	143	143

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.560$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que entre el reclutamiento de personas y el clima organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis Específica 2

H_0 : No existe una relación significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

H_a : Existe una relación significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Tabla 25

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Selección de personas	Clima organizacional
Rho de Spearman	Selección de personas	1.000	.457**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	143
	Clima organizacional	.457**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	143

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.457$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis Específica 3

H_0 : No existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

H_a : Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Tabla 26

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

		Capacitación de personas	Clima organizacional
Rho de Spearman	Capacitación de personas	1.000	.479**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	143
	Clima organizacional	.479**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	143

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.479$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis Específica 4

H_0 : No existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

H_a : Existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Tabla 27

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

			Evaluación de desempeño	Clima organizacional
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	.614**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	143	143
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.614**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	143	143

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.614$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Hipótesis Específica 5

H_0 : No existe una relación significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

H_a : Existe una relación significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Tabla 28

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

			Remuneración y recompensa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Remuneración y recompensa	Coefficiente de correlación	1.000	.189*
		Sig. (bilateral)	.	.024
		N	143	143
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.189*	1.000
		Sig. (bilateral)	.024	.
		N	143	143

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.189$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,025$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

IV. Discusión

En el trabajo de Investigación titulada: La gestión del talento humano en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, los resultados encontrados guardan relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, la gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la red educativa 05.Ugel 03- Cercado de Lima-2017, según su correlación se observó que el 62,2% presentan un nivel eficiente, el 23,1% un nivel deficiente y el 14,7% un nivel muy eficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen de manera eficiente con los requisitos que plantean la gestión del talento humano, porque los valores inferenciales de los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.482$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que se halló una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima. Los resultados coinciden con el trabajo realizado por Martínez (2013) en su investigación Gestión del talento humano por competencias para la Institución Educativa de artes gráficas quien obtuvo como resultados que las competencias cardinales y específicas de la Institución Educativa dando inicio a la parte fundamental de la Gestión por competencias: considerando para esto a los Diccionarios de Valores, Competencias y Comportamientos, dichos libros que abarcan la escritura, comentario personal de las competencias, conforme a la visión de la Institución Educativa, determinando el nivel de demandas de los comportamientos observables los cuales debe tener el individuo para ser preparados en sus labores. Este trabajo es relevante a nuestro estudio, debido a que se presentan formatos de base a la estructura para los cambios hacia un método o de Gestión del Talento Humano por Competencias apropiado como se sugerirá en el presente estudio. Asimismo Chiavenato (2009) quien definió “la gestión del talento humano como un grupo de políticas y prácticas indispensables para guiar todos los aspectos vinculados con los individuos, incluido

reclutamiento, selección de personal, capacitación, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa” (p.65).

En cuanto a la hipótesis específica 1, Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.560$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que entre el reclutamiento de personas y el clima organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017. Los resultados coinciden con Prieto (2013) en su investigación La gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal de la universidad de Medellín. los resultados de la organización en cuanto a gestión, juegan un papel principal debido a que aceptan la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los trabajadores, siendo de esta manera que el desempeño organizacional, reconoce la calidad estratégica de estas tres funciones; adquisición, retención y desarrollo, su aplicación en su conjunto es tan extenso que no se podría culminar en una sola investigación; por lo que se determinó abarcar principalmente en el ambiente de la retención de trabajadores y su relación con: la gestión del talento humano y el bienestar profesional. Chiavenato (2008) definió: El reclutamiento como un grupo de procedimientos que pretenden cautivar a aspirantes potencialmente calificados e idóneos para ocupar puestos dentro de la organización, es un sistema de información por la cual la organización publica ofrece al mercado los recursos humanos las oportunidades de trabajo que pretende cubrir (p. 117)

En cuanto a la hipótesis específica 2, Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.457$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05 . UGEL 03- Cercado de Lima – 2017. Los resultados coinciden con Duque (2012) en su investigación

Mejoramiento del clima laboral en el cuerpo técnico de investigación de la fiscalía general, llegó a las conclusiones en que si aumentamos la expectativa en cuanto al descontento a nivel general, mejora la existencia de un programa de bienestar social que comprometa al grupo familiar que trabaja dentro de la institución. La relevancia del estudio radica en que el dicho estudio sostiene que se sobre entiende que es un proceso planeado ya que la selección y capacitación toma en cuenta la planeación estratégica de la administración, la cual trabaja de cimiento en la adecuación de los colaboradores para el futuro. Debe ser eficiente porque busca lograr objetivos de corto, mediano y largo plazo por medio de cambios en la conducta que produzcan avances que se le exigen a entidad mejoras que se le exigen al sujeto. Debe estar dispuesto porque esta conducido hacia delante, hacia el futuro ser proactivo porque está dirigido hacia adelante, hacia el futuro y el destino de la institución y de los individuos que laboran en ella. Chiavenato (2008) indicó que “es el proceso que realiza la empresa para escoger, entre una lista de aspirantes, a los individuos que mejor cumplan con los requisitos de selección para el puesto disponible dadas las condiciones actuales del mercado” (p.137)

En cuanto a la hipótesis específica 3, Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.479$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017. Los resultados coinciden con Mora (2011) en su investigación gestión del talento humano y la comunicación en CTN sistemas de información S.A. concluyendo de esta forma, el diseñar instrumentos tecnológicas tales como los software para clínicas y hospitales es pertinente para que pueda modernizar la comunicación de la página web, ya que es una pieza fundamental para tener información con sus usuarios tanto actuales, como los posibles clientes, es decir los potenciales, por lo que la productividad de los empleados se va a aumentar si se mejora la calidad de vida de ellos, ofreciendo por consiguiente para mejorar

esto ayuda en el apoyo de la Institución Educativa para su aplicación y formación que proporcionan una adecuada capacitación a todos los individuos en las áreas de redacción y ortografía. Esto mediante actividades del juego ayudará a la unificación y dejará a un lado la enemistad. La importancia en relación a la investigación se fundamenta en que dentro del mismo estudio se menciona la función de un portapapeles que buscará comunicar de forma visual a los individuos que se capacitan en servicio al cliente y que proporcionan a los clientes potenciales (es decir los que todavía no han comprado los productos). Este documento cuenta con el logo de la Institución Educativa. Chiavenato (2008) precisó que es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos capacitándolos para que sean más productivos y colaboren mejor al logro de los objetivos de la organización. Su propósito es influir en las conductas de las personas para aumentar su productividad en su trabajo. (p. 371)

En cuanto a la hipótesis específica 4, Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.614$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017. Los resultados coinciden con Gamarra (2014) en su investigación Percepción de directivos y docentes sobre las cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la ugel 04 de comas; La relevancia con nuestro estudio, concluye los descubrimientos hallados en esta investigación permiten demostraciones concretas de las dimensiones estudiadas del clima organizacional como son: La confianza, presión, apoyo y reconocimiento las cuales aparentan incidir en la conducta de los integrantes que trabajan en la institución. Por lo cual, teniendo presente la forma en que se estudia estos cuatro dimensiones y se pueden enriquecer las imperfecciones del clima organizacional será favorable al igual que las metas fundadas por la institución educativa. Chiavenato (2008) La evaluación de desempeño es el proceso que mide la labor del empleado, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo. Es

decir consiste en identificar, medir y administrar el desempeño en las organizaciones. La identificación se apoya en los en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas de trabajo se deben de estudiar cuando se mide el desempeño. (p. 245).

En cuanto a la hipótesis específica 5, Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.189$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,025$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017. Los resultados coinciden con Quispitupac (2014) en su investigación Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Su importancia en relación a nuestra investigación determina como una importante aportación del ROI en la Gestión del Talento, por medio de la cual se determinaron cuando y con quien invertir, porque estudiaron el ROI de gestión del talento humano individual y el área, con los instrumentos lograron un benchmarking con referencia a otras áreas de la Institución Educativa, obteniendo el regreso de la inversión que están realizando en su capital humano. Si bien nuestra herramienta cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del Talento, esto no implica que desestimemos la comunicación cara a cara y el contacto directo con los Talentos, por parte de los Líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder enfoque sus energías y tiempo en la retención, mantenimiento desarrollo de puesto que reducimos tiempos de operatividad, minimizamos la complejidad y facilitamos el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas. Chiavenato (2008) “es el proceso que incluye todas las formas de pago, recompensas que se otorgan a los empleados y que derivan de su trabajo. Nadie labora gratis, como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo individual, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente” (p. 245).

V. Conclusiones

- Primera:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.482; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Segunda:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el reclutamiento de personas y el clima organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.560; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Tercera:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.457; en consecuencia es una correlación moderada.
- Cuarta:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.479; en consecuencia es una correlación positiva baja.
- Quinta:** Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.614; en consecuencia es una correlación positiva baja.

Sexta: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.189; en consecuencia es una correlación positiva muy baja.

VI. Recomendaciones

- Primero:** Se recomienda que se siga poniendo en práctica la colaboración eficiente en las empresas, colegios y también entre los jefes, empleados, profesores, etc. Sin importar los niveles jerárquicos que lo único que hacen es empoderar a las personas, ya que de esta manera se logrará los objetivos organizacionales e individuales.
- Segundo:** Se recomienda a los gerentes o directores conducir con mucho tacto y liderazgo a los trabajadores o profesores ya que de ellos depende el buen cumplimiento de los objetivos o metas trazadas en la Institución Educativa o empresa.
- Tercero:** Se recomienda que promueven la motivación del personal administrativo y en los docentes ya que juegan un papel importante dentro y fuera de la institución educativa para un mejor desempeño en el puesto de trabajo; realizando esta acción podemos lograr que los docentes se sientan comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas.
- Cuarto:** Se sugiere que la contratación de personal en las instituciones educativas debe someterse necesariamente a un riguroso proceso de selección de personal, teniendo en claro el perfil del docente que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera elegir al personal más adecuado para el puesto de trabajo que se desea cubrir.
- Quinto:** Se sugiere que para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas se debe proveer, incentivar, motivar en mejorar el ambiente de trabajo donde haya comodidad y preste las condiciones mínimas, además dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar un clima laboral conveniente ya que de esta manera será mejor desempeño laboral en los docentes.

Sexto: Se recomienda que los docentes cumplan a conciencia con asistir las capacitaciones que organiza el Ministerio de Educación, ya que de esta manera logrará actualizarse y mejorará la calidad educativa de los alumnos.

VII. Referencias

- Alfaro, S. (2016) *Cual es el principal reto de la gestión del talento humano en el Perú.*
- Álvarez, G. (1995) *Transformación Organizacional y Prácticas Innovadoras de Gestión Humana.*
- Arias, F. (2006) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima.*
-
- Balestrini, M. (2006) *Como se elabora el proyecto de investigación- 7ma edición.*
- Bravo, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima.* Pontifica Universidad Católica del Perú. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima Perú.
- Brunet, I. (2011) *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa.*
- Chiavenato, I. (1992) *Introducción a La Teoría General de La Administración. Séptima edición.*
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos.* México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (1997) *Introducción a la teoría general de la administración.*
- Chiavenato, I. (2002) *Administración de los nuevos tiempos- Graw-Hill.*
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano.* McGraw Hill. México D.F.
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de recursos humanos- 9na edición.*
- Dale, S. (1980) *Gestión de empresas informativas.*
- Dessler, G. (1976) *Cuarto encuentro de investigadores en administración de empresas.* Madrid Dosal- espinal.
- Dessler, G. (1997) *Administración de personal,* México 7ma edición-Prentice Hall Hispanoamérica.
- Dessler, G. (2006) *Como ser un buen jefe en doce pasos.*
- Dolan y Cabrera (2007) *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.*
- Dunnette, M. (1974). *Selección y administración de personal.* México: CECSA
- Duque, I. (2012). *Recomendaciones para mejoramiento del clima laboral en el cuerpo técnico de investigación de la Fiscalía General; Universidad*

- Tecnológica de Pereira*; Facultad de Ingeniería Industrial - Especialización en Gestión de Calidad y Normalización Técnica; Pereira
- Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación*- quinta edición. Best selles.
- Gadow, F. (2010) *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*.
- Galicia, S. (2010) *La gestión de la calidad universitaria en el espacio birregional unión europea, américa latina y el caribe*.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*; Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Postgrado; Lima – Perú.
- García, M. (2003) *Diagnostico para la capacidad institucional para la gestión del talento humano*.
- Guajala, M. (2011) *Gestión, liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa María Auxiliadora de Guayaquil*.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) *Metodología de la investigación* – 4ta edición.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) *Metodología de la investigación* – 5ta edición.
- Hernández, S. (2009). *Introducción a la gestión (Management)*. s.l. : Reapproval S. L., 2005. pág. 94. Colombia.
- Jericó, P. (2008) *La nueva gestión del talento, construyendo compromiso*.
- León, O. (2015) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*.
- Likert (2002) *Citado por Bruner Clima laboral en las organizaciones*.
- Likert y Gibson (1986) *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*.
- Loayza, V. (2014) *Influencia de los Factores Motivacionales en el Desempeño del Talento Humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco*.
- Manaure, C. (2014). *Estrategias gerenciales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral del personal docente de la escuela bolivariana estatal “Elia Márquez de Espinoza”*. Universidad

- Nacional Abierta; Dirección de Investigaciones y Postgrado; Maestría en Ciencias de la Educación -
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur DE MANABI*. Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Ciencias Administrativas. Trujillo Perú.
- Martínez, V. (2013). "*Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*". Instituto Politécnico Nacional. Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas. México D.F.
- Méndez, C. (2006) *El clima organizacional en Colombia: El IMCOM. Un método de análisis para su intervención*. Centro editorial-Universidad del Rosario.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en empresas colombianas*. Univ. Empresa, Bogotá - Colombia.
- Michaels et al (2003) *Tendencias en las Prácticas de Reclutamiento del Personal de Servicios Educativos*.
- Milikovich y Boudrew (1994) Administración de Empresas*. Profesores de Enseñanza Secundaria. Volumen II.
- Moos y Ebata (1989) *Educación para la convivencia como contenido curricular-propuesta de intervención en el aula*.
- Mora, J. (2012) *Nueva gestión clínica enfocada a la calidad, gobernanza de microsistemas*.
- Mora, L. (2011). *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT Sistemas de Información S.A*. Pontificia Universidad Javeriana; Facultad de Comunicación y Lenguaje - Carrera de Comunicación Social-Organizacional - Bogotá D.C
- Pelekais, C. Nava A. & Tirado L., (2006) *Revista Telos. Inteligencia Emocional y su Influencia en el Clima de Organización en los niveles de Gestión de la Pymes*.
- Prieto, P. (20013) *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal de la Universidad de Medellín*. Facultad de Ciencias Económicas.

- Prieto, P. (2013) *Gestión del talento humano como estrategia para la retención de personal de la Universidad de Medellín.*
- Quintanilla, P. (2002) *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano.*
- Quispitupac, M. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes.* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Escuela de Post grado. Lima Perú.
- Rodríguez, A. (2007) *Gestión del tiempo y aprendizaje organizativo, en Esteban, et al: gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo- Madrid.*
- Rodríguez, G. (1999) *Teoría del clima organizacional.*
- Sudarsky (1997) *Gestión y desarrollo: la experiencia de cooperativas en Colombia.*
- Tito y Arauz (2015) *El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal.*
- Vásquez et al (2008) *Innovación y gestión del conocimiento en el Sector administrativo.*
- Vásquez, M. (2012). *Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad laboral en los colegios de la Zona Sur de Manabí.* Universidad Privada Antenor Orrego - Escuela de Postgrado; Sección de Postgrado de Ciencias Económicas; Trujillo – Perú.
- Williams, L. (2013) *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. UANL.*
-
- Yábar, I. (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado.*
- .

Anexos

**Anexo 1:
Matriz de consistencia**

Título: La Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en los Docentes de la RED Educativa 05. UGEL 03 - Cercado de Lima

Matriz de Consistència:									
Título: La gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05.UGEL 03- Cercado de Lima.									
Autor: Bach. Elsa Flores Villanueva									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema general ¿De qué manera se relacionan la de gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el reclutamiento de personas con el Clima Organizacional de los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la selección de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la capacitación de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la evaluación de desempeño con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la remuneración de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente en la gestión del talento humano en el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación Existente entre el reclutamiento con el Clima Organizacional de los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima - 2017?</p> <p>Identificar la relación existente entre la selección de personas con el Clima Organizacional de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Identificar la relación existente entre la capacitación de personas con el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Identificar la relación existente entre la evaluación de desempeño con el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Identificar la relación existente entre la remuneración de personas con el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre La gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Hipótesis específicos Existe una relación significativa entre el reclutamiento de personas y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.</p>	<p>Variable: La gestión del talento humano</p>						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
			•Reclutamiento ° selección de personas	Informar	1 - 6	Escala Likert aplicada: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Deficiente Eficiente Muy eficiente		
				Elegir, clasificar	7 - 12				
			•Capacitación de personas. ° Evaluación de desempeño ° remuneración y recompensa	Desarrollar cualidades , comportamiento	13–22	Escala Likert adoptada del IMCOC 7 Excelente, 6 Buenos, 5 Aceptables, 4 Regulares, 3 Malos, 2 Muy Malos, 1 Pésimos	Baremos: Malo Bueno Regular		
				Identificar, medir Conocimientos y reconocimiento	23 -28 29 -36				
			Variable Clima organizacional.		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Objetivos	Conocimientos Colaboración	1 – 6	Escala Likert adoptada del IMCOC 7 Excelente, 6 Buenos, 5 Aceptables, 4 Regulares, 3 Malos, 2 Muy Malos, 1 Pésimos	Baremos: Malo Bueno Regular		
			Cooperación	Integración Actividades sociales	7 – 12				
			Liderazgo	Solución de problemas Aprobación de superiores	13 - 18				
Toma de decisiones	Control de superiores Toma de disuasiones	1 9 - 24							
Relaciones interpersonales	Relaciones con sus compañeros Relaciones con sus superiores	25 - 30							
Motivación	Frecuencia Motivo de asignación	31 - 38							
Control	Revisión de labores Eficiencia y eficacia de las labores	39 - 45							

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: Se abordará al periodo de 2017 - I</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: Los docentes trabajan en las instituciones educativas que pertenecen a la red 05. Ugel 03- Cercado de Lima.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: (n: 143 individuos o docentes)</p>	<p>Variable 1: La gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Elsa Flores Villanueva</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Única vez</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instalaciones de I.E. de la red educativa 05. Ugel 03- cercado de lima</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Carlos Eduardo Méndez Álvarez</p> <p>Año: 2006</p> <p>Monitoreo: Única vez</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instalaciones de I.E. de la red educativa 05. Ugel 03- cercado de lima.</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Aplicada a la muestra con resultados descriptivos por dimensiones y variables, el estudio se hará a través de un análisis descriptivo de las variables analizadas, tales como factores de gestión del talento humano y Clima organizacional con sus debidos indicadores o dimensiones</p> <p>INFERENCIAL: El análisis inferencial se hará a través del cruce de dos indicadores, dimensiones o variables, a través de un método de correlación de χ^2, como puede ser Rho de Speraman</p>

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO							
1	La I.E utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección y reclutamiento de personas.	✓		✓		✓		
3	Con qué frecuencia la comisión de la I.E. evalúa el perfil profesional del postulante a reclutar.	✓		✓		✓		
4	El contrato o nombramiento del personal docente a la I.E. es netamente por concurso público.	✓		✓		✓		
5	El comité evaluador tiene en cuenta la capacidad de creatividad al reclutar al personal.	✓		✓		✓		
6	El comité evaluador establece claramente los procesos a seguir para la selección del nuevo personal.	✓		✓		✓		
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN: SELECCION DE PERSONAS							
7	La selección del personal docente es riguroso y transparente.	✓		✓		✓		
8	Cumple usted satisfactoriamente el trabajo para el cual fue seleccionado.	✓		✓		✓		
9	La comisión de evaluación tuvo en cuenta todos los procesos de selección cuando usted fue seleccionado.	✓		✓		✓		
10	10.-La comisión de evaluación elige al personal de acuerdo a un perfil.	✓		✓		✓		
11	Cuando usted fue seleccionado le realizaron pruebas de personalidad que muestran su carácter y su temperamento.	✓		✓		✓		
12	Cuando usted fue seleccionado para el puesto de trabajo evaluaron su experiencia profesional.	✓		✓		✓		
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAS							
13	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	✓		✓		✓		
14	El comité evaluador realiza capacitaciones por especialidad o niveles.	✓		✓		✓		
15	Con qué frecuencia es supervisado por el comité evaluador.	✓		✓		✓		

16	Los docentes son evaluados después de recibir una capacitación.	✓		✓		✓		
17	Los docentes de su institución educativa reaccionan positivamente ante las capacitaciones constantes.	✓		✓		✓		
18	Las capacitaciones contribuyen a mejorar su desempeño laboral cada vez que usted la recibe.	✓		✓		✓		
19	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		
20	La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓		✓		
21	Se le proporciona conocimiento y capacitación de acuerdo al avance tecnológico.	✓		✓		✓		
22	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Se realizan pruebas de aptitud que evalúan el desempeño laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	La comisión de evaluación evalúa su desempeño para que usted tenga un mejor rendimiento en I.E.	✓		✓		✓		
25	El esfuerzo y dedicación que le pone a su trabajo son evaluados objetivamente.	✓		✓		✓		
26	La comisión evaluadora le comunica a usted cuando va ser supervisado o monitoreado.	✓		✓		✓		
27	Está de acuerdo en que se le evalué, cada cierto tiempo para que mejore su desempeño en la I.E.	✓		✓		✓		
28	Al culminar la evaluación, se le comunica de sus fortalezas y dificultades.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: REMUNERACION Y RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
29	El esfuerzo y dedicación que usted le pone a su trabajo está bien remunerado.	✓		✓		✓		
30	La I.E. reconoce mi labor mediante recompensas verbales o felicitaciones.	✓		✓		✓		
31	31.-La Institución Educativa respeta los beneficios sociales de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
32	La dirección se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios.	✓		✓		✓		
33	Se siente identificado con la Institución Educativa y su satisfacción de pertenecer en ella.	✓		✓		✓		
34	Con qué frecuencia recibe incentivos cuando logra alcanzar los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
35	Al desempeñar bien su trabajo es recompensado por medio de bonos.	✓		✓		✓		

36	Se promueven actividades individuales, grupales y esparcimiento en compensación por las metas alcanzadas en la I.E.	✓		✓	✓						
----	---	---	--	---	---	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

12 de Julio del 2007

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dennis Jaramillo Ostos
 Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

FIRMA DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: OBJETIVOS								
1	¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
2	Califique la cantidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la Institución Educativa, al ingresar a ella.	✓		✓		✓		
3	Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la Institución Educativa, ¿con qué intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?	✓		✓		✓		
4	Califique la ayuda y colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo de la institución educativa?	✓		✓		✓		
6	¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COOPERACION								
7	¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su nivel fuera del horario de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia la Institución Educativa organiza paseos, actividades deportivas u otras actividades de diversión?	✓		✓		✓		
9	En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde ejecutar?	✓		✓		✓		
11	Fuera de la hora de trabajo ¿Con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros?	✓		✓		✓		
12	¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la Institución Educativa, en actividades sociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: LIDERAZGO								
13	¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su institución educativa?	✓		✓		✓		
14	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su director?	✓		✓		✓		
15	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a sus colegas o directores?	✓		✓		✓		
16	Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo ¿Cómo quiere, con la aprobación de sus directores?	✓		✓		✓		

17	¿Con que frecuencia su director demuestra ser una persona justa tomando decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿Con que frecuencia es obedecido su director cuando da órdenes o instrucciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Su director controla su trabajo en lo que le corresponde?	✓		✓		✓		
20	¿Con que frecuencia su director le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
21	¿Los problemas que le afectan y tiene relación con su trabajo, los comenta con sus directores?	✓		✓		✓		
22	¿Al ingresar a la Institución Educativa califique la cantidad de información que recibió sobre las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?	✓		✓		✓		
23	¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar a su director?	✓		✓		✓		
24	¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su institución educativa, además de las que tiene actualmente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Participa usted de las decisiones de esta Institución Educativa, en especial aquellas que afectan su trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Con qué frecuencia el director tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?	✓		✓		✓		
27	¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de la institución educativa?	✓		✓		✓		
28	¿Cuándo usted tiene problemas en el trabajo los soluciona con los compañeros y/o directores?	✓		✓		✓		
29	¿Cómo considera el trato y la relación que tiene con su director?	✓		✓		✓		
30	¿Cómo es la confianza entre los directores y trabajadores de esta Institución Educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Qué información recibe sobre los acontecimientos o innovaciones que se presentan en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
32	¿Los directivos de la Institución Educativa conocen los problemas que se presentan en su sección?	✓		✓		✓		
33	¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
34	¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN OBJETIVOS								
1	¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
2	Califique la cantidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la Institución Educativa, al ingresar a ella.	✓		✓		✓		
3	Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la Institución Educativa, ¿con qué intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?	✓		✓		✓		
4	Califique la ayuda y colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo de la institución educativa?	✓		✓		✓		
6	¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSION COOPERACION								
7	¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su nivel.	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia la Institución Educativa organiza paseos, actividades deportivas u otras actividades de diversión?	✓		✓		✓		
9	En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde ejecutar?	✓		✓		✓		
11	Fuera de la hora de trabajo ¿Con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros?	✓		✓		✓		
12	¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la Institución Educativa, en actividades sociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN LIDERAZGO								
13	¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su sección?	✓		✓		✓		
14	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su director?	✓		✓		✓		
15	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a sus colegas o directores?	✓		✓		✓		
16	Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo ¿Cómo quiere, con la aprobación de sus directores?	✓		✓		✓		
17	¿Su director es una persona justa, da órdenes y toma decisiones?	✓		✓		✓		

18	¿Cuándo su director da órdenes tiene la razón para ser obedecido?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Su director controla su trabajo en lo que le corresponde?	✓		✓		✓	
20	¿Su director le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Los problemas que le afectan y tiene relación con su trabajo, los comenta con sus directores?	✓		✓		✓	
22	¿Al ingresar a la Institución Educativa califique la cantidad de información que recibió sobre las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?	✓		✓		✓	
23	¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar a su director?	✓		✓		✓	
24	¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su institución educativa, además de las que tiene actualmente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Participa usted de las decisiones de esta Institución Educativa, en especial aquellas que afectan su trabajo?	✓		✓		✓	
26	¿Los directores tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?	✓		✓		✓	
27	¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de la institución educativa?	✓		✓		✓	
28	¿Cuándo usted tiene problemas en el trabajo los soluciona con los compañeros y/o directores?	✓		✓		✓	
29	¿Cómo considera el trato y la relación que tiene con su director?	✓		✓		✓	
30	¿Cómo es la confianza entre los directores y trabajadores de esta Institución Educativa?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Qué información recibe sobre los acontecimientos o innovaciones que se presentan en la Institución Educativa?	✓		✓		✓	
32	¿Los directivos de la Institución Educativa conocen los problemas que se presentan en su sección?	✓		✓		✓	
33	¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer en la Institución Educativa?	✓		✓		✓	
34	¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	✓		✓		✓	
35	¿Cómo se siente usted por estar trabajando en esta Institución Educativa?	✓		✓		✓	

36	¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?	✓		✓		✓	
37	¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?	✓		✓		✓	
38	¿El tiempo trabajado por usted en esta Institución Educativa (en años)?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
39	39. ¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar de estar trabajando en esta Institución educativa?	✓		✓		✓	
40	¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en esta Institución Educativa?	✓		✓		✓	
41	¿Con qué frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?	✓		✓		✓	
42	¿Con qué frecuencia comenta con su director acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?	✓		✓		✓	
43	¿Cómo se siente por la forma como su director dirige actualmente el trabajo que realiza?	✓		✓		✓	
44	¿Cómo le parece la forma como su director supervisa su trabajo?	✓		✓		✓	
45	Para que una Institución Educativa funcione en forma correcta y sea eficiente ¿Cómo cree usted que debe ser la función del director?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Francisco Prado Estelle DNI: 09975509

Especialidad del validador: Mg. Dificultad de aprendizaje

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...14...de...07...del 2017


 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO							
1	La I.E. utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección y reclutamiento de personas.	✓		✓		✓		
3	La comisión de la I.E. evalúa el perfil profesional del postulante.	✓		✓		✓		
4	El contrato o nombramiento del personal docente a la I.E. es netamente por concurso público.	✓		✓		✓		
5	La gestión del talento humano tiene en cuenta la capacidad de creatividad al reclutar al personal.	✓		✓		✓		
6	La gestión del talento humano se preocupa por reclutar personal potencialmente calificado para los puestos a cubrir.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN SELECCION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La selección del personal docente es riguroso y transparente.	✓		✓		✓		
8	La entrevista personalizada permite realizar una mejor selección del personal.	✓		✓		✓		
9	La gestión del talento humano tuvo en cuenta todos los procesos de selección, cuando fue usted seleccionado.	✓		✓		✓		
10	Se elige al personal de acuerdo a un perfil adecuado para cumplir con el trabajo para el cual fue seleccionado.	✓		✓		✓		
11	Cuando usted fue seleccionado le realizaron pruebas de personalidad que muestran su carácter y su temperamento.	✓		✓		✓		
12	Cuando usted fue seleccionado para el puesto de trabajo evaluaron su experiencia profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSION CAPACITACIÓN DE PERSONAS	SI	No	Si	No	Si	No	
13	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	✓		✓		✓		
14	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución educativa.	✓		✓		✓		
16	Los docentes son evaluados después de una capacitación.	✓		✓		✓		
17	Los docentes de su institución educativa reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	✓		✓		✓		
18	Contribuye a mejorar su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		

19	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓	
20	La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓		✓	
21	Se le proporciona conocimiento y capacitación de acuerdo al avance tecnológico.	✓		✓		✓	
22	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.	✓		✓		✓	
	DIMENSION EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No
23	Se realizan pruebas de aptitud que evalúan el desempeño laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓	
24	La gestión del talento humano evalúa su desempeño para que usted tenga un mejor rendimiento en I.E.	✓		✓		✓	
25	El esfuerzo y dedicación que le pone a su trabajo son evaluados satisfactoriamente.	✓		✓		✓	
26	La gestión del talento humano, le comunica a usted cuando va ser evaluado su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
27	Está de acuerdo en que se le evalúe, cada cierto tiempo para que mejore su desempeño en la I.E.	✓		✓		✓	
28	Al ser evaluado su desempeño laboral, se le comunica de sus fortalezas y dificultades.	✓		✓		✓	
	DIMENSION REMUNERACION Y RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No
29	El esfuerzo y dedicación que usted le pone a su trabajo está bien remunerado.	✓		✓		✓	
30	La I.E. reconoce mi labor mediante recompensas monetarias.	✓		✓		✓	
31	La gestión del talento humano respeta los beneficios sociales de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
32	La dirección se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios.	✓		✓		✓	
33	Se siente identificado con la Institución Educativa y su satisfacción de pertenecer en ella.	✓		✓		✓	
34	Recibe incentivos cuando logro alcanzar las metas de la institución educativa.	✓		✓		✓	
35	Al desempeñar bien su trabajo es recompensado por medio de bonos.	✓		✓		✓	
36	Se promueven actividades individuales, grupales y esparcimiento en compensación por las metas alcanzadas en la I.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Estelle A. Espinola Grande DNI: 09925909

Especialidad del validador: Mg. en Dificultades de Aprendizaje

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de 07 del 20017


FIRMA DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN OBJETIVOS								
1	¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
2	Califique la cantidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la Institución Educativa, al ingresar a ella.	✓		✓		✓		
3	Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la Institución Educativa, ¿con qué intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?	✓		✓		✓		
4	Califique la ayuda y colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo de la institución educativa?	✓		✓		✓		
6	¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSION COOPERACION								
7	¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su nivel fuera del horario de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia la Institución Educativa organiza paseos, actividades deportivas u otras actividades de diversión?	✓		✓		✓		
9	En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde ejecutar?	✓		✓		✓		
11	Fuera de la hora de trabajo ¿Con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros?	✓		✓		✓		
12	¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la Institución Educativa, en actividades sociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN LIDERAZGO								
13	¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su institución educativa?	✓		✓		✓		
14	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su director?	✓		✓		✓		
15	¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a sus colegas o directores?	✓		✓		✓		
16	Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo ¿Cómo quiere, con la aprobación de sus directores?	✓		✓		✓		

17	¿Con que frecuencia su director demuestra ser una persona justa tomando decisiones?	✓		✓		✓	
18	¿Con que frecuencia es obedecido su director cuando da órdenes o instrucciones?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Su director controla su trabajo en lo que le corresponde?	✓		✓		✓	
20	¿Con que frecuencia su director le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Los problemas que le afectan y tiene relación con su trabajo, los comenta con sus directores?	✓		✓		✓	
22	¿Al ingresar a la Institución Educativa califique la cantidad de información que recibió sobre las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?	✓		✓		✓	
23	¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar a su director?	✓		✓		✓	
24	¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su institución educativa, además de las que tiene actualmente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Participa usted de las decisiones de esta Institución Educativa, en especial aquellas que afectan su trabajo?	✓		✓		✓	
26	¿Con qué frecuencia el director tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?	✓		✓		✓	
27	¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de la institución educativa?	✓		✓		✓	
28	¿Cuándo usted tiene problemas en el trabajo los soluciona con los compañeros y/o directores?	✓		✓		✓	
29	¿Cómo considera el trato y la relación que tiene con su director?	✓		✓		✓	
30	¿Cómo es la confianza entre los directores y trabajadores de esta Institución Educativa?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Qué información recibe sobre los acontecimientos o innovaciones que se presentan en la Institución Educativa?	✓		✓		✓	
32	¿Los directivos de la Institución Educativa conocen los problemas que se presentan en su sección?	✓		✓		✓	
33	¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer en la Institución Educativa?	✓		✓		✓	
34	¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	✓		✓		✓	

17	Los docentes de su institución educativa reaccionan positivamente ante las capacitaciones constantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Las capacitaciones contribuyen a mejorar su desempeño laboral cada vez que usted la recibe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Se le proporciona conocimiento y capacitación de acuerdo al avance tecnológico.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No
23	.-Se realizan pruebas de aptitud que evalúan el desempeño laboral en la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	La comisión de evaluación evalúa su desempeño para que usted tenga un mejor rendimiento en I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	El esfuerzo y dedicación que le pone a su trabajo son evaluados objetivamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	La comisión evaluadora le comunica a usted cuando va ser supervisado o monitoreado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Está de acuerdo en que se le evalué, cada cierto tiempo para que mejore su desempeño en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Al culminar la evaluación, se le comunica de sus fortalezas y dificultades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION: REMUNERACION Y RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No
29	El esfuerzo y dedicación que usted le pone a su trabajo está bien remunerado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	La I.E. reconoce mi labor mediante recompensas verbales o felicitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	La comisión de evaluación respeta los beneficios sociales de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	La dirección se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Se siente identificado con la Institución Educativa y su satisfacción de pertenecer en ella.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Con qué frecuencia recibe incentivos cuando logra alcanzar los objetivos de la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Al desempeñar bien su trabajo es recompensado por medio de bonos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO							
1	La I.E utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección y reclutamiento de personas.	✓		✓		✓		
3	Con qué frecuencia la comisión de la I.E. evalúa el perfil profesional del postulante al reclutar.	✓		✓		✓		
4	El contrato o nombramiento del personal docente a la I.E. es netamente por concurso público.	✓		✓		✓		
5	El comité evaluador tiene en cuenta la capacidad de creatividad al reclutar al personal.	✓		✓		✓		
6	El comité evaluador con qué frecuencia recluta personal potencialmente calificado para los puestos a cubrir.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: SELECCION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La selección del personal docente es riguroso y transparente.	✓		✓		✓		
8	Cumple usted satisfactoriamente el trabajo para el cual fue seleccionado.	✓		✓		✓		
9	La comisión de evaluación tuvo en cuenta todos los procesos de selección cuando usted fue seleccionado.	✓		✓		✓		
10	10.-La comisión de evaluación elige al personal de acuerdo a un perfil.	✓		✓		✓		
11	Cuando usted fue seleccionado le realizaron pruebas de personalidad que muestran su carácter y su temperamento.	✓		✓		✓		
12	Cuando usted fue seleccionado para el puesto de trabajo evaluaron su experiencia profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: CAPACITACIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	✓		✓		✓		
14	El comité evaluador realiza capacitaciones por especialidad o niveles.	✓		✓		✓		
15	Con qué frecuencia es supervisado por el comité evaluador.	✓		✓		✓		
16	Los docentes son evaluados después de recibir una capacitación.	✓		✓		✓		

36	Se promueven actividades individuales, grupales y esparcimiento en compensación por las metas alcanzadas en la I.E.									
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guillermo Osorio Felipe DNI: 31169537

Especialidad del validador: Docente metodólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...14 de 07 del 20017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA DEL EXPERTO

ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Colega:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar si la gestión del talento humano influye o no en el clima organizacional de los docentes.

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar la gestión del talento humano. **Es de carácter anónimo.** No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados en las siguientes competencias:

1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

ÍTEMS		Respuestas				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
I: DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO		1	2	3	4	5
1	La I.E. utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.					
2	La entrevista personalizada permite realizar una mejor selección y reclutamiento del personal.					
3	Con que frecuencia la comisión de evaluación evalúa el perfil profesional del postulante a reclutar.					
4	El contrato o nombramiento del personal docente a la I.E. es netamente por concurso público.					
5	El comité evaluador tiene en cuenta la capacidad de creatividad al reclutar al personal.					
6	El comité evaluador establece claramente los procesos a seguir para la selección del nuevo personal.					
DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAS		1	2	3	4	5
7	La selección del personal docente es transparente y riguroso.					
8	El nuevo personal es ubicado de acuerdo a sus capacidades, habilidades, formación y experiencia.					
9	La comisión de evaluación tuvo en cuenta todos los procesos de selección cuando usted fue seleccionado.					
10	La comisión de evaluación elige al personal de acuerdo a un perfil.					
11	Cuando usted fue seleccionado le realizaron pruebas de personalidad que muestran su carácter y su temperamento.					
12	Cuando usted fue seleccionado para el puesto de trabajo evaluaron su experiencia profesional.					
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAS		1	2	3	4	5
13	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
14	El comité evaluador realiza capacitaciones por especialidad o niveles.					
15	Con que frecuencia es supervisado por el comité evaluador.					
16	Los docentes son evaluados después de una capacitación.					

17	Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las capacitaciones constantes.					
18	Las capacitaciones contribuyen a mejorar su desempeño laboral cada vez que usted lo recibe.					
19	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
20	La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
21	Se le proporciona conocimiento y capacitación de acuerdo al avance tecnológico.					
22	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.					
DIMENSION: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		1	2	3	4	5
23	Se realizan pruebas de aptitud que evalúan su desempeño laboral en la institución educativa.					
24	La comisión de evaluación evalúa su desempeño para que usted tenga un mejor rendimiento en I.E.					
25	El esfuerzo y dedicación que le pone a su trabajo son evaluados objetivamente.					
26	La comisión de evaluación le comunica a usted cuando va ser Supervisado o monitoreado.					
27	Está de acuerdo en que se le evalúe, cada cierto tiempo para que mejore su desempeño en la I.E.					
28	Al ser evaluado su desempeño laboral, se le comunica de sus fortalezas y dificultades.					
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN Y RECOMPENSA		1	2	3	4	5
29	El esfuerzo y dedicación que usted le pone a su trabajo está bien remunerado.					
30	La Institución Educativa reconoce mi labor mediante recompensas verbales o felicitaciones.					
31	La Institución Educativa respeta los beneficios sociales de la comunidad educativa.					
32	La dirección se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios.					
33	Se siente identificado con la Institución Educativa y su satisfacción de pertenecer en ella.					
34	Con que frecuencia recibe incentivos cuando logra alcanzar los objetivos de la Institución Educativa.					
35	Al desempeñar bien su trabajo es recompensado por medio de bonos.					
36	Se promueven actividades individuales, grupales y esparcimiento en compensación por las metas alcanzadas en la I.E.					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL (IMCOC)

Estimado colega:

El siguiente Cuestionario es de opción múltiple, utilizando diferentes categorías de acuerdo a la información. Su objetivo es determinar el Clima Organizacional de la Institución educativa en la ciudad de Lima Ugel 03. Donde el propósito es conocer el punto de vista de las personas que trabajan en la institución Educativa.

Marque con una **(X)**, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que usted piensa, en los casilleros que se encuentran enumerados.

1. ¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
2. Califique la cantidad de información que recibió sobre los objetivos y políticas de la institución educativa, al ingresar a ella.						
7	6	5	4	3	2	1
Toda la información	Suficiente información	Apenas la necesaria	Alguna información	Muy poca	Casi ninguna	Ninguna
3. Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la institución educativa, ¿con qué intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascensos, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?						
7	6	5	4	3	2	1
Plenamente	Gran satisfacción	Alguna satisfacción	Indiferente	Alguna insatisfacción	Gran insatisfacción	Insatisfacción absoluta
4. Califique la ayuda y colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
5. ¿Con qué frecuencia ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo en la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
6. ¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Como líder	Como organizador	Como colaborador	Simplemente participa	Participa porque le toca	Participa con sagrado	No participa
7. ¿Con qué frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
8. ¿Con qué frecuencia la institución educativa organiza paseos, actividades deportivas u otras actividades de diversión?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
9. ¿En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Como líder	Como organizador	Como colaborador	Simplemente participa	Participa porque le toca	Participa con agrado	No participa
10. ¿Con qué frecuencia sus compañeros le piden ayuda para hacer el trabajo que les corresponde ejecutar?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
11. Fuera de la hora de trabajo ¿Con qué frecuencia se relaciona con sus compañeros de la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
12. ¿Con qué frecuencia participa usted con sus amigos de la institución educativa, en actividades sociales?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna

13. ¿Con qué frecuencia participa en la solución de problemas de su institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
14. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a su director?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
15. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo, los plantea a sus colegas?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
16. Cuando usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo ¿Cómo quiere, con la aprobación de sus directores?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
17. ¿Su director es una persona justa, da órdenes y toma decisiones?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
18. ¿Cuándo su director da órdenes tiene la razón para ser obedecido?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
19. ¿Su director controla su trabajo en lo que le corresponde?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
20. ¿Su director le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
21. ¿Los problemas que le afectan y tiene relación con su trabajo, los comenta con sus directores?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
22. ¿Al ingresar a la institución educativa califique la cantidad de información que recibió sobre las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?						
7	6	5	4	3	2	1
Toda la información	Suficiente información	Apenas la necesaria	Alguna información	Muy poca	Casi ninguna	Ninguna
23. ¿Usted toma decisiones en su institución educativa sin consultar a su director?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
24. ¿Con qué frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su institución educativa, además de las que tiene actualmente?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
25. ¿Participa usted de las decisiones de la institución educativa, en especial aquellas que afectan su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
26. ¿Los directores tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
27. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1

Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
28. ¿Cuándo usted tiene problemas en la institución educativa los soluciona con los compañeros y/o directores?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
29. ¿Cómo considera el trato y la relación que tiene con sus directores?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy malos	Pésimos
30. ¿Cómo es la confianza entre los directores y trabajadores de esta institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
31. ¿Qué información recibe sobre los acontecimientos o innovaciones que se presentan en la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Toda la información	Suficiente información	Apenas la necesaria	Alguna información	Muy poca	Casi ninguna	Ninguna
32. ¿Los directivos de la institución educativa conocen los problemas que se presentan en su nivel?						
7	6	5	4	3	2	1
Los que le competen a ellos	Casi todos lo que le competen	Algunos que le competen	Conocen todos los problemas	Desconocen casi todos	Conocen algunos	No conocen ninguno
33. ¿Cómo se siente usted con el trabajo que le corresponde hacer?						
7	6	5	4	3	2	1
Realizado y satisfecho	Realizado	Retribuido justamente	Conforme	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Totalmente insatisfecho
34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?						
7	6	5	4	3	2	1
Realizado y satisfecho	Realizado	Retribuido justamente	Conforme	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Totalmente insatisfecho
35. ¿Cómo se siente usted por estar trabajando en esta institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Contento y satisfecho	Contento	Bien, no le es desagradable	No le agrada, ni le satisface	Trabaja aquí porque toca	Insatisfecho	Totalmente descontento
36. ¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
37. ¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
38. ¿El tiempo trabajado por usted en esta institución educativa (en años)?						
7	6	5	4	3	2	1
Más de siete (7) años	Seis (6) Años	Cinco (5) años	Cuatro (4) años	tres (3) años	Dos (2) años	Un (1) año o menos
39. ¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en la institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Importante, satisfactoria	Importante, está contento	Le importa, le satisface	Le es indiferente	Le da alguna importancia	Le da poca importancia	No le da importancia
40. ¿Con qué frecuencia es revisado su trabajo en esta institución educativa?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
41. ¿Con qué frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
42. ¿Con qué frecuencia comenta con su director acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Con mucha frecuencia	Periódicamente	Algunas veces	Muy de vez en cuando	Casi ninguna	Ninguna
43. ¿Cómo se siente por la forma como su director controla actualmente el trabajo que realiza?						
7	6	5	4	3	2	1
Muy contento	Contento	Tranquilo y	Indiferente	Intranquilo	Descontento y	Muy restringido

		satisfecho			tensionado	
44. ¿Cómo le parece la forma como su director monitorea su trabajo?						
7	6	5	4	3	2	1
Excelente	Buenos	Aceptables	Regulares	Malos	Muy Malos	Pésimos
45. Para que la institución educativa funcione en forma correcta y sea eficiente ¿Cómo cree usted que debe ser la función del control?						
7	6	5	4	3	2	1
El empleado siempre debe controlar su trabajo con su jefe	El empleado con frecuencia controla el trabajo con su jefe	El empleado periódicamente debe controlar el trabajo con el jefe	Usted es indiferente al control	De vez en cuando el jefe debe controlar directamente	Casi siempre el jefe debe controlar directamente	Permanentemente el jefe debe controlar directamente

¡Muchas gracias por su tiempo!



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1163 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS ALTAMIRANO



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1163 “JOSÉ
MARÍA ARGUEDAS ALTAMIRANO”

HACE CONSTAR :

Que, la Lic. FLORES VILLANUEVA, Elsa ha realizado encuestas de Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional al Personal Docente del Nivel Primaria del 14 al 16 de junio del presente año.

Se expide la presente Constancia para los fines que estime por conveniente.

Lima, 14 de junio del 2017

.....
Liliana Flores Zapata
Directora
I.E. 1163 “José María Arguedas Altamirano”



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1160
"JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION"
UGEL 03**



"AÑO DEL BUEN TRATO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

El que suscribe Director de la Institución Educativa N° 1160 "JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION", con código de local N° 288370.

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. FLORES VILLANUEVA, ELSA, ha realizado encuestas de Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional al personal docente de los niveles primaria y secundaria, del 12 al 14 de junio del presente año.

Se expide la presente Constancia para los fines que se estime por conveniente.

Atentamente,

Lima, 14 de Junio del 2017




Lic. Juan Valera Vásquez
DIRECTOR



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE SR. DIRECTOR DE LA I.E.N°1150 “ABRAHAM ZEA CARREÓN”, LIC.JOSÉ CARLOS RUBIANES JUAREZ, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°03.

HACE CONSTAR:

Que la Licenciada **ELSA FLORES VILLANUEVA** identificada con D.N.I. 09519335, ha realizado encuestas de Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional al personal docente de la Institución Educativa N°1150 “Abraham Zea Carreón”-Lima, en el Nivel Primaria. En los turnos mañana y tarde del 19 al 21 de Junio del presente año.

Se expide la presente, constancia para los fines que se estime conveniente.

Lima, 21 de Junio del 2017.



LIC. JOSÉ CARLOS RUBIANES JUAREZ
DIRECTOR DE LA I.E.N°1150 A.Z.C.
UGEL.03



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN”
 UGEL 03 MIRONES – LIMA

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
 “JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN” DEJA LA
 PRESENTE:**

CONSTANCIA

Que la Sra. **ELSA FLORES VILLANUEVA**, identificada con DNI 09519335, aplicó una encuesta de gestión de Talento humano y clima Organizacional durante el mes de Junio y Julio del presente año en la Institución Educativa con Jornada Escolar completa “Juan Pablo Vizcardo y Guzmán”

Se le expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Lima, 17 de Julio del 2017



Lic. MARIA LOZANO GUERRA
 DIRECTORA

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	102,63	251,344	,532	,881
P2	102,00	263,103	,565	,882
P3	102,23	250,599	,571	,880
P4	101,63	258,240	,523	,882
P5	102,10	268,093	,263	,886
P6	102,30	268,976	,146	,889
P7	102,63	251,895	,706	,878
P8	102,30	266,355	,265	,886
P9	102,27	264,340	,347	,885
P10	102,47	264,809	,363	,884
P11	103,10	276,990	-,069	,893
P12	102,37	277,137	-,075	,891
P13	104,20	260,028	,387	,884
P14	102,90	264,507	,440	,884
P15	102,83	262,420	,571	,882
P16	104,43	262,116	,418	,884
P17	103,67	264,851	,435	,884
P18	101,27	276,064	-,037	,889
P19	102,97	268,930	,277	,886
P20	104,53	265,637	,319	,885
P21	104,43	260,668	,448	,883
P22	103,60	260,731	,501	,882
P23	103,57	255,289	,475	,882
P24	103,30	253,872	,676	,879
P25	102,47	241,430	,884	,873
P26	102,90	253,403	,544	,881
P27	101,97	268,861	,202	,887
P28	102,63	252,654	,565	,880
P29	104,30	258,562	,567	,881
P30	104,17	261,868	,300	,886
P31	103,43	248,806	,759	,877
P32	102,83	247,109	,718	,877
P33	101,77	265,564	,216	,888
P34	103,27	271,651	,070	,890
P35	103,40	263,145	,278	,887

P36 103,63 261,068 ,349 ,885

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	179,97	649,137	,671	,885
VAR00002	180,43	656,737	,538	,887
VAR00003	180,23	679,909	,344	,890
VAR00004	180,03	664,723	,724	,887
VAR00005	179,27	720,754	-,263	,899
VAR00006	179,93	699,651	,037	,894
VAR00007	180,90	697,541	,057	,894
VAR00008	181,50	672,603	,387	,890
VAR00009	181,00	661,034	,552	,887
VAR00010	180,57	700,461	,017	,894
VAR00011	181,07	684,547	,261	,891
VAR00012	180,67	686,368	,249	,891
VAR00013	180,60	712,317	-,150	,897
VAR00014	179,93	660,685	,523	,888
VAR00015	180,33	650,989	,621	,886
VAR00016	179,90	662,645	,479	,888
VAR00017	179,70	645,183	,621	,886
VAR00018	179,53	676,878	,363	,890
VAR00019	180,27	676,478	,417	,889
VAR00020	180,00	649,172	,652	,885
VAR00021	180,17	668,971	,475	,889
VAR00022	179,83	660,351	,542	,887
VAR00023	181,37	685,620	,208	,892
VAR00024	180,80	668,303	,511	,888
VAR00025	180,73	685,582	,209	,892
VAR00026	181,00	661,586	,618	,887
VAR00027	179,77	679,564	,426	,890
VAR00028	180,33	635,954	,774	,883
VAR00029	180,07	670,547	,385	,890
VAR00030	180,07	632,685	,854	,882
VAR00031	180,30	650,700	,569	,887
VAR00032	179,87	640,809	,658	,885
VAR00033	179,90	687,266	,147	,894
VAR00034	180,60	708,110	-,099	,896
VAR00035	179,10	680,921	,339	,890

VAR00036	179,43	689,220	,146	,893
VAR00037	179,73	689,444	,159	,893
VAR00038	179,37	749,344	-,389	,909
VAR00039	178,87	687,982	,266	,891
VAR00040	179,40	678,248	,584	,889
VAR00041	180,23	647,564	,756	,884
VAR00042	180,40	659,766	,657	,886
VAR00043	179,90	657,610	,605	,887
VAR00044	179,53	650,878	,783	,885
VAR00045	179,67	681,540	,265	,891

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	36

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	45

CLIMA ORGANIZACIONAL																																													Niveles												
Item	DIMENSION 1						DIMENSION 2						DIMENSION 3						DIMENSION 4						DIMENSION 5						DIMENSION 6						DIMENSION 7						total	SUB TOTAL	Niveles	Viveles											
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42					Item43	Item44	Item45								
1	3	4	4	3	4	3	21	5	5	5	4	1	1	21	1	5	4	3	3	3	19	5	3	5	3	4	3	23	2	3	4	4	4	5	22	3	3	4	3	2	3	4	4	26	3	4	5	5	4	3	28	160	Moderado				
2	5	5	3	4	6	6	29	4	5	5	5	5	4	28	6	6	6	6	5	5	34	5	4	6	5	2	5	27	5	4	5	5	6	5	30	5	5	6	3	6	5	5	7	42	6	6	4	4	5	6	7	38	228	Alto			
3	4	3	2	4	6	5	24	1	3	4	6	2	1	17	3	2	4	4	6	6	25	1	3	3	2	2	1	13	1	1	5	3	6	4	20	2	2	4	2	3	6	2	2	23	6	6	6	6	4	6	2	36	158	Moderado			
4	4	3	4	2	3	5	21	4	3	4	3	4	5	23	4	4	5	3	3	4	23	4	4	5	6	4	3	20	3	2	4	2	4	5	20	3	2	6	3	5	3	6	7	35	5	3	3	1	2	5	5	24	166	Moderado			
5	4	3	1	3	6	5	22	4	1	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	31	4	1	5	3	4	5	22	6	5	7	6	7	6	37	4	5	6	6	6	6	5	7	45	7	5	5	5	5	5	5	37	215	Moderado				
6	5	5	5	5	4	4	28	5	2	2	6	4	21	5	6	5	4	4	5	23	4	5	23	4	5	2	4	4	23	4	2	5	5	6	27	5	5	5	4	3	4	1	30	3	5	5	5	5	5	5	31	182	Moderado				
7	4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	2	1	3	14	4	4	2	3	5	4	22	4	4	2	3	2	3	16	2	2	5	1	5	20	3	5	4	3	6	4	5	7	37	7	4	4	2	5	5	1	28	162	Moderado				
8	5	4	3	4	5	5	26	3	1	5	4	5	4	22	4	4	5	7	5	4	29	2	3	2	5	1	3	16	2	3	6	1	5	22	5	1	4	1	6	4	4	5	30	5	4	3	1	4	4	4	25	170	Moderado				
9	4	4	3	2	3	4	20	3	3	4	3	2	2	17	4	6	5	4	2	3	24	2	2	5	3	4	6	22	3	2	4	3	4	20	3	2	4	2	6	4	4	7	32	6	3	3	3	3	4	2	24	159	Moderado				
10	6	4	5	4	5	5	29	4	2	2	6	4	22	5	7	7	4	4	6	33	5	4	3	5	2	4	23	4	1	6	1	6	6	24	5	6	6	3	5	4	4	1	34	5	4	2	2	4	5	3	25	190	Moderado				
11	6	3	4	6	4	27	3	3	3	3	6	4	22	5	4	4	4	4	5	26	6	4	4	4	5	2	3	24	4	2	6	2	6	5	25	5	6	6	3	7	4	5	7	43	4	5	5	5	5	6	6	36	203	Moderado			
12	6	6	3	5	5	5	30	5	5	5	6	6	32	6	5	6	4	3	5	6	29	6	6	6	6	6	5	35	2	4	6	6	6	7	6	31	6	5	4	3	6	5	7	7	43	6	5	4	4	5	5	5	34	234	Alto		
13	5	4	5	4	5	4	27	5	5	3	5	3	24	4	4	5	5	6	5	29	4	5	4	5	4	5	3	25	4	3	5	3	4	22	4	3	4	4	5	4	4	5	33	4	5	4	5	4	5	4	31	191	Moderado				
14	4	4	3	2	3	4	20	3	4	3	2	2	4	18	6	5	3	2	5	22	2	5	5	3	4	6	25	3	2	4	3	4	4	20	2	2	4	2	6	4	4	7	31	6	3	3	3	4	2	24	161	Moderado					
15	6	4	5	4	5	4	28	6	2	2	6	4	24	5	6	7	4	4	6	32	4	4	3	4	3	3	21	4	3	6	4	3	4	21	4	5	4	2	3	3	2	26	2	3	2	2	3	2	3	17	169	Moderado					
16	5	6	3	5	5	5	29	5	5	6	6	5	32	6	5	4	3	5	6	29	6	6	6	6	6	6	5	23	31	4	3	6	7	6	35	5	5	4	3	6	4	5	7	39	5	4	5	4	4	5	4	31	226	Alto			
17	4	4	5	5	4	3	25	3	3	3	3	3	18	3	3	4	5	4	3	22	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	4	22	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	5	3	4	4	3	4	27	168	Moderado				
18	4	4	3	3	4	4	22	3	2	4	2	2	3	16	2	2	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	6	5	25	4	3	4	4	4	24	4	5	4	3	5	4	4	7	36	4	2	2	2	4	5	4	23	165	Moderado			
19	4	4	3	3	4	4	22	3	2	4	2	2	3	16	2	2	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	6	5	26	4	3	4	4	5	24	4	5	4	4	5	4	5	4	35	5	4	5	4	5	4	4	31	173	Moderado			
20	6	2	4	5	5	4	26	4	4	3	4	2	3	20	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	2	2	4	4	7	31	5	5	4	3	4	4	5	30	175	Moderado			
21	5	2	4	5	5	4	25	4	4	5	3	4	25	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	3	4	3	21	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	4	5	4	5	33	4	5	4	5	4	5	4	31	180	Moderado			
22	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	5	4	5	27	3	2	4	4	3	5	21	3	4	5	3	4	5	24	3	4	4	4	3	4	21	4	3	4	4	4	3	3	28	3	4	3	4	3	4	3	24	171	Moderado				
23	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	4	3	4	3	4	3	22	4	3	4	3	5	23	4	3	6	5	4	4	4	7	37	5	4	5	4	5	4	5	37	210	Moderado			
24	5	3	5	4	5	5	29	7	4	5	6	4	4	30	5	4	4	4	4	6	27	4	5	4	4	2	5	24	1	1	6	4	6	6	24	6	2	4	4	6	7	3	39	7	4	4	3	4	3	4	25	167	Moderado				
25	4	4	5	4	4	5	26	4	4	3	3	4	3	21	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	2	19	3	5	4	5	3	25	3	5	4	5	4	4	4	7	37	5	4	5	4	5	4	3	34	170	Moderado				
26	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	5	3	4	25	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	3	22	3	4	5	3	4	3	22	4	3	4	4	4	3	4	4	29	3	4	4	3	4	3	4	32	213	Moderado			
27	5	5	5	6	5	31	4	4	5	6	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	6	2	5	4	5	5	4	26	1	3	6	4	6	5	25	5	5	6	3	6	4	6	5	25	5	5	6	3	6	4	4	3	6	22	113	Bajo	
28	2	2	1	1	3	3	12	2	1	1	2	2	1	9	1	1	3	2	3	2	13	1	2	3	4	3	2	15	1	5	1	4	3	2	16	2	1	1	4	7	1	7	3	26	3	3	2	1	4	3	6	22	199	Moderado			
29	5	4	3	4	6	5	27	6	3	2	2	3	19	4	4	4	5	2	3	22	4	5	5	4	4	2	4	24	4	3	4	7	6	6	30	6	7	5	2	6	6	1	39	7	5	4	5	6	5	6	38	221	Moderado				
30	5	4	2	6	4	5	26	5	3	4	4	6	5	27	4	4	4	5	4	26	6	5	6	6	3	1	27	3	6	5	7	6	4	31	4	6	6	3	6	5	6	7	3	6	5	6	6	7	4	2	41	230	Alto				
31	6	6	5	6	6	5	34	5	5	4	5	6	6	31	5	4	3	2	5	24	4	5	2	6	4	5	26	4	5	25	4	4	5	26	3	5	7	6	4	3	6	4	6	4	6	4	2	5	3	5	4	31	180	Moderado			
32	5	5	1	4	4	4	23	4	4	4	3	1	2	18	3	3	3	4	5	7	25	5	4	4	4	1	2	20	4	4	5	3	5	6	27	4	6	4	2	5	3	5	7	39	6	6	6	6	5	6	5	40	200	Moderado			
33	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	2	4	25	4	3	3	3	6	5	24	6	6	3	4	1	4	24	3	2	3	2	3	2	15	4	4	2	3	3	5	4	5	3	3	2	27	3	3	3	4	3	4	3	23	150	Moderado	
34	3	4	3	4	4	5	23	4	5	3	5	3	22	2	3	5	4	5	3	22	3	2	3	2	3	2	15	4	4	2	3	3	2	18	2	2	4	6	5	24	5	2	4	3	6												

71	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	2	5	5	2	2	3	5	39	5	3	5	5	5	5	28	5	3	5	5	2	2	29	152	Muy eficiente		
72	2	2	3	3	2	2	14	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3	30	3	4	4	3	3	20	3	2	1	2	3	3	2	1	17	103	Efficiente	
73	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	5	4	4	26	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	41	2	2	1	1	2	1	9	1	1	2	2	1	2	3	14	118	Efficiente	
74	2	2	3	2	2	3	14	3	2	2	3	2	14	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	18	1	1	2	2	1	2	9	1	1	2	2	1	2	1	2	12	67	Deficiente	
75	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	2	3	1	2	3	3	25	3	2	3	1	1	1	11	2	3	2	2	2	3	4	3	21	82	Deficiente	
76	4	3	4	3	4	3	21	3	5	4	4	1	1	18	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	32	1	2	2	1	2	1	9	1	1	2	1	3	3	1	2	14	94	Efficiente
77	3	4	5	4	5	3	24	3	5	4	4	1	1	18	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	32	3	3	4	5	5	25	3	1	4	4	1	1	4	4	22	121	Efficiente	
78	4	5	5	5	4	28	5	5	4	1	1	21	3	2	4	3	3	4	2	1	4	2	1	4	27	3	4	4	4	5	25	1	1	2	1	5	2	1	14	115	Efficiente		
79	3	5	5	3	3	2	21	2	3	4	3	2	4	18	5	2	2	2	3	5	5	5	4	3	36	4	4	5	5	5	26	1	1	1	2	4	2	1	13	114	Efficiente		
80	5	4	4	5	4	3	25	3	3	5	5	3	5	24	4	4	3	4	4	3	1	4	4	35	3	4	4	4	2	3	20	2	1	3	3	4	1	1	3	18	122	Efficiente	
81	3	5	3	4	4	3	22	1	1	1	2	3	3	11	3	1	2	5	5	3	3	1	2	2	27	2	2	2	3	5	3	17	3	1	1	4	1	1	1	13	90	Efficiente	
82	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	2	2	16	3	2	1	2	4	4	2	2	2	3	25	1	1	3	2	2	11	3	1	2	1	2	1	1	12	79	Deficiente			
83	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	1	4	21	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35	5	4	4	4	5	26	1	1	2	4	4	2	1	16	122	Efficiente			
84	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	2	5	27	4	3	4	5	5	5	3	3	3	5	40	4	4	4	5	25	1	1	3	3	5	1	1	3	18	69	Deficiente		
85	3	3	3	5	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	87	Efficiente		
86	3	4	5	4	4	3	23	3	3	4	4	2	3	19	3	2	3	2	3	5	4	2	3	2	29	1	1	2	3	14	1	1	3	3	5	3	1	1	18	69	Deficiente		
87	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	4	33	118	Efficiente		
88	2	3	2	3	3	3	16	3	4	4	3	1	4	19	2	1	1	1	3	4	1	1	2	18	2	2	2	3	4	17	2	1	2	2	4	1	1	14	51	Deficiente			
89	5	5	5	5	4	29	5	5	5	3	2	1	21	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	38	5	5	5	5	4	29	4	1	5	3	5	4	1	1	24	87	Efficiente		
90	2	4	4	5	4	4	23	4	4	4	4	1	5	22	3	3	3	3	5	3	3	4	4	34	2	3	3	5	4	21	1	1	4	3	3	1	1	3	17	65	Deficiente		
91	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	5	1	3	2	39	5	5	5	3	5	26	1	1	1	5	1	1	1	12	45	Deficiente			
92	4	4	2	3	4	3	20	3	4	4	4	5	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	2	2	3	1	11	1	2	2	1	1	1	1	11	40	Deficiente			
93	5	4	5	5	4	4	27	4	4	5	4	5	27	5	4	3	3	5	5	3	3	3	4	38	3	4	4	5	4	24	2	1	5	4	5	1	1	20	75	Deficiente			
94	2	5	5	5	3	5	25	5	5	3	4	4	5	26	4	2	5	4	2	5	3	1	3	2	31	3	3	3	5	4	23	1	1	2	2	1	1	2	12	45	Deficiente		
95	3	4	3	3	2	17	4	4	1	2	1	2	14	4	3	2	1	3	4	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	17	1	1	1	4	1	1	1	11	41	Deficiente			
96	2	3	3	4	3	3	18	3	4	4	3	4	3	21	2	2	3	2	3	4	3	2	2	26	3	2	3	3	3	17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	29	Deficiente		
97	1	2	3	2	2	3	13	2	2	3	2	3	1	13	2	1	2	2	3	2	3	2	3	23	2	2	2	3	3	15	2	1	1	2	3	4	5	23	87	Efficiente			
98	1	1	2	2	3	2	11	2	2	3	2	3	2	14	3	3	2	2	2	2	2	3	3	26	3	3	2	1	2	12	2	1	2	3	2	3	5	21	79	Deficiente			
99	2	3	3	4	4	4	20	2	2	1	2	1	2	10	2	1	2	2	1	2	3	1	3	19	2	2	1	2	3	11	1	2	2	1	2	2	3	14	52	Deficiente			
100	2	3	4	3	4	3	19	3	4	3	4	3	4	21	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	6	2	2	2	3	3	3	3	4	22	82	Deficiente			
101	3	3	4	3	4	2	19	2	3	1	2	3	3	14	3	3	3	3	1	3	3	3	2	27	2	3	3	3	4	18	2	3	2	3	3	2	1	2	18	65	Deficiente		
102	2	3	2	3	3	4	17	1	2	2	3	3	3	14	3	2	2	4	2	3	2	2	2	26	2	3	4	5	4	23	3	3	4	4	4	4	4	29	107	Efficiente			
103	1	1	2	2	3	3	12	2	3	2	3	2	3	15	2	2	1	3	2	1	2	3	4	21	4	3	2	1	2	15	2	1	2	1	2	1	2	1	34	50	Deficiente		
104	1	2	2	3	3	4	15	2	3	2	3	2	3	15	2	2	3	3	1	3	3	3	1	24	4	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	12	43	Deficiente		
105	5	4	3	2	2	2	18	2	3	3	2	2	2	14	2	3	3	3	2	2	2	1	2	23	2	2	1	2	1	10	2	3	3	3	3	2	3	22	81	Deficiente			
106	2	3	3	3	4	4	19	4	4	3	3	4	3	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	12	44	Deficiente	
107	2	2	2	3	3	3	15	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	2	3	2	2	3	2	25	2	3	2	3	15	2	3	2	3	2	3	2	3	20	73	Deficiente			
108	2	2	3	4	5	5	21	2	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2	3	2	3	15	2	3	3	2	3	2	3	2	3	77	Deficiente			
109	1	2	3	4	5	4	19	1	1	2	2	2	10	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	30	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	3	4	18	67	Deficiente		
110	1	1	2	3	3	2	12	2	3	2	3	2	3	15	2	2	3	3	2	1	2	1	2	21	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	13	46	Deficiente	
111	3	3	2	2	1	1	12	1	1	2	3	4	15	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	25	2	2	3	2	14	1	1	2	3	4	5	4	24	93	Efficiente				
112	4	3	2	1	2	1	13	1	1	2	2	1	8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	2	2	2	1	1	10	2	3	4	3	4	4	1	22	81	Deficiente				
113	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	2	3	2	2	3	2	24	2	1	1	2	1	9	2	1	1	1	1	1	1	9	31	Deficiente			
114	2	2	3	4	4	5	20	2	3	4	4	3	19	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	20	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	1	2	17	77	Deficiente		
115	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	1	2	9	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4	16	60	Deficiente		
116	1	1	2	2	2	1	9	2	1	2	1	2	3	11	2	1	2	1	2	2	2	1	2	17	1	2	1	2	2	10	1	2	1	2	1	2	1	2	12	44	Deficiente		
117	1	2	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	2	15	4	3	2	4	1	2	1	2	1	22	1	1																	



ARTÍCULO CIENTÍFICO

La gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05.UGEL 03- Cercado de Lima.

Autora: Br. Elsa Flores Villanueva elsita-06@hotmail.com

Resumen

La presente investigación lleva por título la gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de red educativa 05 del cercado de lima-ugel 03.Cercado de Lima. El propósito del trabajo de investigación consistió en estudiar cómo se relaciona la gestión del talento humano en el clima organizacional en los docentes. A través de este análisis podremos determinar el talento humano dentro de la organización o institución educativa, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral, en el mundo globalizado se debe dotar de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen el mejor desempeño del personal dentro de la institución educativa. Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de toda organización.

También se observó que los docentes mientras mantengan un buen clima organizacional, buenas relaciones interpersonales y de comunicación mejor será su desempeño docente porque se siente cómodo ejerciendo su trabajo, lo cual torna más ameno el ambiente con sus estudiantes y colegas, permitiendo un desenvolvimiento adecuado; es decir un buen desempeño organizacional.

La investigación realizada es de enfoque cuantitativo, donde la muestra de estudio fue de 143 docentes, para la recolección de datos en la variable gestión de talento humano, se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario de una escala polinómica y su confiabilidad de alfa de crombach que

indica una confiabilidad alta, y para la variable clima organización se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento es el cuestionario con una escala politómica de dicho instrumento fue alfa de Cronbach, lo que indica una confiabilidad alta, la validez de los instrumentos la brindaron un temático y dos metodólogos quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir La Gestión del talento humano y Clima Organizacional en los Docentes. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de Rho de Spearman.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, clima organizacional, reclutamiento.

ABSTRACT

The present research is based on the management of human talent and organizational climate in the teachers of the education network 05 of the fencing of lima-ugel 03

The purpose of this research work was to study how human talent management is related to the organizational climate in teachers. Through this analysis we will be able to determine the human talent within the organization or educational institution, since without the people there would not exist an organization; if human talent is required to improve in its work performance, in the globalized world it must be endowed with knowledge, be constantly updated and at the forefront of technological changes to address the various problems at work by providing healthy resolutions, since Through this research we can find several factors that obstruct the best performance of the staff within the educational institution. In addition, so that all public and private organizations take into account and invest more in human talent, since they are the fundamental pillar within any organization.

It is also observed that teachers as long as they maintain a good organizational climate, good interpersonal and communication relations will be better their teaching performance because they feel comfortable doing their work, which makes the environment more pleasant with their students and colleagues, allowing an adequate development; ie a good performance.

The research carried out is of a quantitative approach. The sample of study was of 143 teachers, for the data collection in the variable of human talent management, the technique of the survey was applied and of the instrument the questionnaire of a polinómica scale and its reliability of alpha of crombach that indicates a high reliability , and for the variable climate organization was applied the technique of the survey and instrument is the questionnaire with a politomic scale of said instrument was Cronbach's alpha, indicating a high reliability, the validity of the instruments provided a thematic and two methodologists who agree on determining the applicability of the instruments to measure human talent management and organizational climate in teachers. For the data processing the Spearman Rho statistic was applied.

KEYWORDS

Management of human talent, organizational climate, recruitment.

Introducción

El trabajo de investigación pertenece a la línea de investigación de calidad y gestión educativa, La importancia consiste en estudiar cómo se relaciona la gestión del talento humano en el clima organizacional en los docentes. A través de este análisis podremos determinar el valor del talento humano dentro de una organización o institución educativa, ya que sin las personas no existiría una organización; si se requiere que el talento humano mejore en su desempeño laboral, hoy en el mundo globalizado se debe dotar de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversos factores que obstruyen el mejor desempeño del personal dentro de la institución educativa o trabajo. Además, para que de este modo todas las organizaciones públicas y privadas tomen en cuenta e inviertan más en el talento humano, ya que ellos son el pilar fundamental dentro de la organización.

En la institución educativa, se observa que los docentes mientras mantengan un buen clima organizacional, mejor será su desempeño docente porque se siente cómodo ejerciendo su trabajo, lo cual torna más aceptable el ambiente con sus

colegas, permite una relación favorable y adecuado; es decir, un buen desempeño laboral. En la práctica docente vemos que el conocimiento del tema es importante; así como la metodología, pero para que esto se dé es necesario realizarse en un clima adecuado donde la comunicación o relaciones interpersonales, la cooperación, el liderazgo y toma de decisiones primen en la comunidad educativa y tomar conciencia de lo relevante en estos tiempos en la sociedad.

Metodología.

La presente investigación el método empleado en el estudio fue hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo. Esta investigación es cuantitativa de alcance descriptivo correlacional, los estudios descriptivos señalaron que la descripción de hechos o fenómenos que se están dando en un determinado lugar y/o espacio, Asimismo el estudio es de nivel correlacional puesto que tuvo como propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables en un determinado lugar. En este caso se alcanzó determinar si es que la variable gestión del talento humano está relacionado con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017. Su población estuvo compuesta por los profesores que laboran en 11 instituciones pertenecientes a la red educativa 05. UGEL 03 Cercado de Lima, su muestra estuvo conformada por 143 profesores. El tipo de estudio es no experimental y de corte transversal, es decir indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población; son estudios puramente descriptivos. (Hernandez, 2014, pp.152-153), para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, la cual fue aplicada a la muestra de estudio con la finalidad de recoger información relevante a la variable de estudio. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0 Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procede al análisis estadístico respectivo, en la cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS Versión 22.

Balestrini (2006) definió “La población como un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos, que presentan características comunes” (p.137)

Balestrini (2006) “señala que una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible” (p. 141).

Según Arias (2006), “las técnicas de recolección de los datos son los procedimientos o forma particular de obtener datos o información, mientras que los instrumentos son cualquier recurso, dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 67).

La técnica utilizada para este trabajo de investigación es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. El primer cuestionario es elaboración propia del autor, el cual medirá las dimensiones de gestión del talento humano como reclutamiento, selección de personal, capacitación de personas, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa. El instrumento se elaboró tomando como base las dimensiones de la Gestión del Talento Humano, de Idalberto Chiavenato (2009), el cual fue validado por la Doctora Estrella Azucena Esquiagola Aranda, el Doctor Dennis Fernando Jaramillo Ostos, Felipe Guizado, el cuestionario consta de 5 dimensiones. Dicho instrumento consta de 36 ítems que miden gestión del talento humano. Cuyo objetivo fue determinar la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas y tiene la intención de generar valor agregado a éste, a su vez propone lineamientos generales que permitan hacer intervenciones al interior de las Institución Educativas, orientadas al mejoramiento en la gestión del talento humano.

El segundo cuestionario medirá el clima organizacional, es un instrumento internacional diseñado y validado en el medio empresarial colombiano, a partir de las variables definidas por Elton Mayo y Carlos Eduardo Méndez tiene como dimensiones a los objetivos, cooperación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control. Su objetivo es determinar el clima Organizacional en las Instituciones Educativas (teoría, método e intervención), y tiene la intención de generar valor agregado a éste, a su vez propone lineamientos generales que permitan hacer intervenciones al interior de las Institución Educativas, orientadas al mejoramiento del clima organizacional que se diagnóstica. Su estructura tiene la escala de apreciación cuenta con 45 ítems y cada ítem está estructurado o diseñado con respuestas de opción múltiple,

utilizando diferentes categorías de acuerdo con la información que se quiere obtener en cada una de ellas, las mismas que analizan aspectos de las dimensiones señaladas.

De acuerdo con Hernández y Baptista (1998), "La validez en términos generales, se refiere al grado en que instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p, 243)

Para la validez del instrumento se ha considerado la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicios de expertos aplicado y desarrollado. El análisis de validez se realizó con el software estadístico SPSS y se aplicó el método de consistencia interna. Respecto al método de consistencia, se utilizó la información recopilada para cada ítem y luego a nivel general, se obtuvo los resultados con niveles aceptables, que indican la fiabilidad del instrumento. la confiabilidad fue mediante el alfa de crombach porque el instrumento utilizado fue con respuesta en escala Likert.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (consistentes y coherentes)(p,24)

Estos instrumentos se utilizarán para medir la correlación de la Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en los docentes de la Red educativa 05-Ugel 03, Cercado de Lima. Se realizó una prueba piloto con 30 personas, con las mismas características que la población muestra a trabajar en esta investigación, comprobándose la confiabilidad de ambos instrumentos: y así poder llevar a cabo el trabajo de investigación. Los resultados de confiabilidad fueron los siguientes:

El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach nos indica que la confiabilidad para el cuestionario de Gestión del talento Humano es de (0, 887) el mismo que concluye la confiabilidad como alta. En cuanto a la fiabilidad del análisis de Alfa de Cronbach de los ítems de Gestión del Talento Humano, se ha utilizado el estadístico SPSS N° 22 demostrando que es muy fiable y consistente. El valor Alfa fue alto (0,887) y el análisis individual de los ítems contribuyen significativamente con la fiabilidad de la sub escala, su fórmula determina el grado de consistencia, la escala de valores que determina la confiabilidad.

El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach nos indica que la confiabilidad para el cuestionario de Clima Organizacional es de (0,892) el mismo que concluye la confiabilidad es muy bueno. En cuanto a la fiabilidad del análisis de Alfa de Cronbach de los ítems de clima organizacional, se ha utilizado el estadístico SPSS N° 22 demostrando que es muy fiable y consistente. El valor Alfa fue alto (0,892) y el análisis individual de los ítems demuestra alta homogeneidad ya que todos los ítems contribuyen significativamente con la fiabilidad de la sub-escala, su fórmula determina el grado de consistencia de valores.

Resultados.

° Los resultados estadísticos obtenidos se explicarán a continuación:

Con respecto a la variable gestión del talento humano en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 62,2% presentan un nivel eficiente, el 23,1% un nivel deficiente y el 14,7% un nivel muy eficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen de manera eficiente con los requisitos que plantean la gestión del talento humano.

° Con respecto a la dimensión reclutamiento en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 44,1% presentan un nivel eficiente, el 36,4% un nivel muy eficiente y el 19,6% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen en buscar técnicas y procedimientos que pretenden atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar un puesto dentro de la Institución Educativa.

° Con respecto a la dimensión selección de personal en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 53,8% presentan un nivel muy eficiente, el 41,3% un nivel eficiente y el 4,9% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen con los criterios de selección para un puesto disponible dada las condiciones actuales del mercado.

° Con respecto a la dimensión capacitación de personas en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 51,7% presentan un nivel eficiente, el 25,9% un nivel muy eficiente y el 22,4% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes realizan por sus propios recursos una capacitación constante para mejorar su desempeño laboral.

- ° Con respecto a la dimensión evaluación de desempeño en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 40,6% presentan un nivel muy eficiente, el 39,2% un nivel eficiente y el 20,3% un nivel deficiente. Es decir la mayoría de los docentes son evaluados de manera eficiente en su desempeño laboral.
- ° Con respecto a la dimensión remuneración y recompensa en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 42,7% presentan un nivel eficiente, el 42% un nivel deficiente y el 15,4% un nivel muy eficiente. Es decir la mayoría de los docentes no están de acuerdo con la remuneración y recompensa que perciben por su desempeño laboral.
- ° Con respecto a la variable clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 52,4% presentan un nivel regular, el 28% un nivel bueno y el 19,6% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes presentan un clima organizacional regular.
- ° Con respecto a la dimensión objetivos en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 53,8% presentan un nivel bueno, el 39,2% un nivel regular y el 7% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes conocen los fines y objetivos de la institución.
- ° Con respecto a la dimensión cooperación en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 49,7% presentan un nivel regular, el 39,2% un nivel malo y el 11,2% un nivel bueno. Es decir la mayoría presenta una cooperación en términos medios.
- ° Con respecto a la dimensión el liderazgo en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 55,2% presentan un nivel regular, el 29,4% un nivel bueno y el 15,4% un nivel malo. Es decir que los docentes perciben que los directivos ejercen liderazgo de una manera regular.
- ° Con respecto a la dimensión toma de decisiones en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 56,6% presentan un nivel regular, el 26,6% un nivel bueno y el 16,6% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes manifiestan que el director cumple su función de manera regular.
- ° Con respecto a la dimensión de las relaciones interpersonales en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el

53,1% presentan un nivel regular, el 26,6% un nivel bueno y el 20,3% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes manifiesta que las relaciones que se dan entre docentes es regular.

° Con respecto a la dimensión de la motivación en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 46,2% presentan un nivel bueno, el 38,5% un nivel regular y el 15,4% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes se siente motivada con el trabajo que desempeña por cumplir los objetivos.

° Con respecto a la dimensión de control en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, se observó que el 48,3% presentan un nivel regular, el 37,1% un nivel bueno y el 14,7% un nivel malo. Es decir la mayoría de los docentes permite monitorear su trabajo en su debido momento para cumplir con los fines establecidos.

Los resultados de la prueba de hipótesis fueron los siguientes.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.482$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.560$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que entre el reclutamiento de personas y el clima organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.457$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula

(Ho) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.479$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (Ho) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.614$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (Ho) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.189$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,025$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (Ho) asumiendo que existe una relación directa y significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017.

Discusión.

En el trabajo de Investigación titulada: La gestión del talento humano en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, los resultados encontrados guardan relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, la gestión del talento humano y clima organizacional en los docentes de la red educativa 05. Ugel 03- Cercado de Lima- 2017, según su correlación se observó que el 62,2% presentan un nivel eficiente,

el 23,1% un nivel deficiente y el 14,7% un nivel muy eficiente. Es decir la mayoría de los docentes cumplen de manera eficiente con los requisitos que plantean la gestión del talento humano, porque los valores inferenciales de los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.482$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que se halló una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima. Los resultados coinciden con el trabajo realizado por Martínez (2013) en su investigación Gestión del talento humano por competencias para la Institución Educativa de artes gráficas quien obtuvo como resultados que las competencias cardinales y específicas de la Institución Educativa dando inicio a la parte fundamental de la Gestión por competencias: considerando para esto a los Diccionarios de Valores, Competencias y Comportamientos, dichos libros que abarcan la escritura, comentario personal de las competencias, conforme a la visión de la Institución Educativa, determinando el nivel de demandas de los comportamientos observables los cuales debe tener el individuo para ser preparados en sus labores. Este trabajo es relevante a nuestro estudio, debido a que se presentan formatos de base a la estructura para los cambios hacia un método o de Gestión del Talento Humano por Competencias apropiado como se sugerirá en el presente estudio. Asimismo Chiavenato (2009) quien definió “la gestión del talento humano como un grupo de políticas y prácticas indispensables para guiar todos los aspectos vinculados con los individuos, incluido reclutamiento, selección de personal, capacitación, evaluación de desempeño, remuneración y recompensa” (p.65).

En cuanto a la hipótesis específica 1, Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.560$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que entre el reclutamiento de personas y el clima organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017. Los resultados coinciden con Prieto (2013) en

su investigación La gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal de la universidad de Medellín. los resultados de la organización en cuanto a gestión, juegan un papel principal debido a que aceptan la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los trabajadores, siendo de esta manera que el desempeño organizacional, reconoce la calidad estratégica de estas tres funciones; adquisición, retención y desarrollo, su aplicación en su conjunto es tan extenso que no se podría culminar en una sola investigación; por lo que se determinó abarcar principalmente en el ambiente de la retención de trabajadores y su relación con: la gestión del talento humano y el bienestar profesional. Chiavenato (2009) definió: El reclutamiento como un grupo de procedimientos que pretenden cautivar a aspirantes potencialmente calificados e idóneos para ocupar puestos dentro de la organización, es un sistema de información por la cual la organización publica ofrece al mercado los recursos humanos las oportunidades de trabajo que pretende cubrir (p. 117).

Conclusiones

- ° Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.482; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- ° Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el reclutamiento de personas y el clima organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.560; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- ° Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la selección de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.457; en consecuencia es una correlación moderada.
- ° Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la capacitación de personal y el Clima Organizacional en los docentes que pertenecen a la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.479; en consecuencia es una correlación moderada.

° Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la evaluación de desempeño y el clima organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.614; en consecuencia es una correlación positiva moderada.

° Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la remuneración de personal y el Clima Organizacional en los docentes de la Red Educativa 05. UGEL 03- Cercado de Lima – 2017, siendo el valor de 0.189; en consecuencia es una correlación positiva muy baja.

Referencias.

Arias, F. (2006) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima.*

Balestrini, M. (2006) *Como se elabora el proyecto de investigación- 7ma edición.*

Chiavenato, I. (1992) *Introducción a La Teoría General de La Administración. Séptima edición.*

Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos.* México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (1997) *Introducción a la teoría general de la administración.*

Chiavenato, I. (2002) *Administración de los nuevos tiempos- Graw-Hill.*

Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano.* McGraw Hill. México D.F.

Chiavenato, I. (2009) *Administración de recursos humanos- 9na edición.*

Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación- quinta edición.* Best selles.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) *Metodología de la investigación – 4ta edición.*

Hernández, Fernández y Baptista (2006) *Metodología de la investigación – 5ta edición.*

Hernández, S. (2009). *Introducción a la gestión (Management).* S.: Reprov ar S. L., 2005. pág. 94. Colombia.

Jericó, P. (2008) *La nueva gestión del talento, construyendo compromiso.*

Méndez, C. (2006) *El clima organizacional en Colombia: El IMCOM. Un método de análisis para su intervención.* Centro editorial-Universidad del Rosario.

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en empresas colombianas*. Univ. Empresa, Bogotá - Colombia.
- Prieto, P. (20013) *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal de la Universidad de Medellín*. Facultad de Ciencias Económicas.
- Prieto, P. (2013) *Gestión del talento humano como estrategia para la retención de personal de la Universidad de Medellín*.