



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Bach. Manay Gavidia Susana Iris Dorseth

ASESOR

Dr. Vela Melendez Lindon

SECCION

Ciencias Administrativas y Empresariales

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ
2019



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E. Antonio Rainaldi de la Acqua - Saituc, Lambayeque 2018

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

MARAY GAUIDIA, SUSANA IRIS DORSETH.
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBAR POR MAYORÍA

RECOMIENDA:

Levantar las observaciones

Pimentel, *22* de *enero* de 20 *17*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Bertila Hernández Fernández*

SECRETARIO: *Dr. Pepe Pucisac Vigil*

VOCAL: *Dr. Lindor Velz Meléndez*

[Handwritten signatures of the jury members]

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Manay Gavidia Susana Iris Dorseth egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificada con DNI N° 46791786, con la tesis titulada "Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Diciembre 2018.



Manay Gavidia Susana Iris Dorseth

DNI N° 46791786

DEDICATORIA

A DIOS:

El Ser supremo que guía mi vida, quién en los momentos más difíciles, siempre me cobijo, entre sus brazos y dió luz a mi entendimiento, para poder seguir adelante.

A MI ESOSO

Con mucho Amor a mi querido Esoso Walter, por todo su Amor y apoyo incondicional, por su comprensión en cada momento, por motivarme a ser mejor cada día tanto en el ámbito personal como laboral. También por ayudarme a cumplir mis metas. Le dedico este éxito con mucho amor a mi querido compañero y esoso.

A MI QUERIDA HIJITA

Con mucho Amor a mi querida hijita Valerie, quien es el motor de mi vida y la más grande bendición que tengo... Mi angelita bella. Por todo ese amor incondicional y más puro que nos tenemos.

A MIS PADRES:

Con mucho Amor a mis queridos Padres, Sara y Jaime, quiénes son base fundamental en mi vida, mi mayor orgullo y fuente de inspiración, todo se lo debo a ellos por su paciencia y comprensión, porque en cada momento han estado presente, para darme la fuerza necesaria, para conquistar este sueño, gracias padres queridos, por el sacrificio tan grande y lleno de amor que me han demostrado, en cada etapa de mi vida, es por eso que, les dedico con todo mi amor este objetivo cumplido.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores de la Escuela de Post Grado UCV por su apoyo incondicional en el presente trabajo. En especial al Dr. Lindón Vela Meléndez como asesor de Tesis, por la orientación en cada momento en el desarrollo de la presente Tesis.

LA AUTORA.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, pongo a su disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018, realizado para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública, el cual espero sea un documento importante para la solución de problemas en el área de Gestión Pública, tanto de nuestra Región Lambayeque, como de nuestro querido país, y esté apto para su aprobación.

El presente trabajo está dividido en cinco capítulos: El primero trata de la problemática, las teorías relacionadas con las variables de Estudio, formulación, hipótesis y los objetivos. En el segundo capítulo trata sobre la metodología empleada, diseño de la investigación. En el tercer capítulo presenta los resultados y la discusión de los mismos. En el cuarto capítulo la Propuesta “Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018”. En el quinto capítulo para terminar con las conclusiones, recomendaciones y anexos que consolidan el presente trabajo de investigación.

La autora

INDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACION DE TESIS.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables, Operacionalización	25
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	27
2.5. Método de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	30
IV. PROPUESTA	41
V. CONCLUSION	60
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
VIII. ANEXOS	65
IX. MATRIZ DE CONSISTENCIA	97
AUTORIZACION DE LA PUBLICACION DE LA TESIS	98
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	99
TURNITIN	100
AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01 Operacionalización de variables.....	26
Tabla N°02 Dimensión 1: Estructura.....	30
Tabla N°03 Dimensión 2: Responsabilidad Individual.....	31
Tabla N°04 Dimensión 3: Remuneración.....	32
Tabla N°05 Dimensión 4: Apoyo.....	33
Tabla N°06 Dimensión 5: Motivación.....	34
Tabla N°07 Dimensión 6: Toma de Decisiones.....	35
Tabla N°08 Variable: Clima Organizacional.....	36
Tabla N°09 Líneas de acción	43
Tabla N°10 Propósitos.....	45
Tabla N°11 Talleres de trabajo	48
Tabla N°12 Evaluación.....	58
Tabla N° 13 Matriz de Consistencia	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1 Diagrama del diseño de investigación.....	25
Figura N°2 Dimensión 1: Estructura.....	30
Figura N°3 Dimensión 2: Responsabilidad Individual.....	31
Figura N°4 Dimensión 3: Remuneración.....	32
Figura N°5 Dimensión 4: Apoyo.....	33
Figura N°6 Dimensión 5: Motivación.....	34
Figura N°7 Dimensión 6: Toma de Decisiones.....	35
Figura N°8 Variable: Clima Organizacional.....	36
Figura N° 9. Modelo Gráfico de elaboración propia	47

RESUMEN

La presente investigación, estudia el clima organizacional en los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua - Saltur, Lambayeque 2018. Para ello se ha considerado como objetivo general: “Proponer un modelo de Gestión del Talento humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua.

El estudio es de carácter cuantitativo de tipo no experimental, transaccional descriptivo propositivo, utilizando como técnica la encuesta, revisión documental, a través de modelos estadísticos. La muestra trabajada correspondió a 72 personas, que es una población estadística significativa para validar los resultados.

El resultado más evidente en el diagnóstico se observa que la mayoría del grupo alcanzó la escala bajo en clima organizacional; situación que permitió el planeamiento de una propuesta desde la gestión del talento humano centrado en tres líneas de acción: sensibilización para la actuación, ejecución de talleres y evaluación de los procesos; orientados a potenciar al personal que labora en la institución.

Palabras Claves: Clima organizacional, Gestión, Talento Humano.

ABSTRACT

The present investigation, studies the organizational climate in the workers of the I.E. Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018.

For this purpose, the following has been considered as a general objective: "Propose a model of Human Talent Management that allows improving the quality of the organizational climate in the I.E Antonio Raimondi Dell Acqua.

The study is of a quantitative nature of non experimental type, descriptive, descriptive transection, using as a technique the survey, documentary review and interview, through statistical models, we have managed to determine as a final conclusion that

The data have been extracted from a population consisting of 72 people, which is a statistically significant population to validate the results.

Key Words: Organizational climate, Human Talent Management.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

Es un hecho que el recurso humano es mucho más que un instrumento y su administración debe considerar que es necesario hacer realidad aquel viejo adagio de que el recurso humano es el más importante capital de una empresa, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. “El talento humano entonces, es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará”. (Prieto, 2013, p.12)

“Esa competitividad que caracteriza la economía globalizada auspicia la fuga de talento humano calificado en aquellas organizaciones que no proyectan una verdadera gestión del mismo; el viejo criterio de fidelidad a la empresa ha cambiado”. (Prieto, 2013, p.12)

El mismo autor afirma: “el trabajador calificado busca ante todo su propia realización, su felicidad y cuando una persona es feliz, no sólo se beneficia ella misma, sino que este estado resulta altamente contagioso y beneficia a la salud de todos” (p.13). Entramos en estado de fluidez y todo cuesta menos.

Para Cathy Benko, chief talent officer (una especie de CEO del talento) de Deloitte, (s.f) “un empleado que permanece en una compañía y que está motivado y es productivo es de un valor incalculable, porque resulta evidente que uno puede estar mucho tiempo en su empresa sin estar comprometido”. (s.p)

Prieto (2013) afirma: “Una serie de decisiones acerca la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones, esto significa que la gestión del talento humano hoy se refiere a lo que anteriormente se llamaba administración de recursos humanos”. (s.p).

Sobre la problemática en torno al clima organizacional, es conveniente partir de la idea que actualmente esta variable está considerada como un factor esencial para el éxito de una organización, reconociéndose su relevancia e importancia, toda vez que mientras haya un buen ambiente laboral mejor será la participación de todos los integrantes de la organización; bajo esa perspectiva, esta visión se ha extendido a diferentes campos del quehacer humano como son la administración, psicología y educación.

A pesar de la importancia que posee el clima organizacional, en algunas organizaciones no se le entiende como vehículo que fortalece la imagen institucional y asegura su desarrollo, asimismo, no se tiene claro que una adecuada gestión del ambiente laboral permite, identificar, categorizar y analizar las percepciones que los integrantes de la institución tienen acerca de sus características propias. (Cruz y Santisteban, 2014, p. 12).

Es probable que en las organizaciones no inteligentes se ha perdido de vista que gestionar adecuadamente el clima de una organización exige encuentro de voluntades, decisión, persistencia y contar con los recursos necesarios, razón por la cual se proyecta como un reto en el que resulta obligatorio conducir a la organización de manera proactiva, generando y manteniendo las condiciones del entorno laboral que viabilice a la empresa el logro de los resultados esperados.

Es de suma importancia prestar atención al clima organizacional que se tiene en la empresa, ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de ella. Si los empleados se sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar.

Como se puede deducir, cada una de las variables encierra una situación preocupante que necesita ser estudiada y atendida.

La presente investigación fue desarrollada en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua , Saltur – Lambayeque, el cual se puede percibir un clima Organizacional, en donde los docentes tanto del Nivel Primaria y Secundaria cumplen efectivamente con su horario de trabajo y el desempeño laboral eficiente, pero en la mayoría de docentes no existe una identificación y compromiso con el mismo, dado que no brindan horas adicionales, no participan activamente de las actividades programadas, entre otros, en el caso del personal Administrativo cumple con el horario de trabajo y pocas oportunidades de acuerdo a la necesidad de trabajo, cumple con lo encomendado, no reflejándose un compromiso significativo.

1.2. Trabajos previos.

A nivel internacional

En este contexto se ubicó a Guerrero (2014) con su investigación titulada “Gestión del talento humano por competencias - Universidad Autónoma de Querétaro de México”, se concluye que: “La investigación descriptiva orientada a diseñar una herramienta para diagnosticar las necesidades de los profesionales de recursos humanos en cuanto al diagnóstico de habilidades en los empleados de una organización”. (p.10)

El mismo autor afirma: “Los resultados arrojados demuestran los factores a considerar e implementar un Modelo diagnóstico basado en competencias laborales permita la gestión y desarrollo del talento humano son: El entorno laboral, factores organizacionales, gestión del talento y el modelo de competencias” (p. 10).

La investigación de Guerrero permitió clarificar sobre el tratamiento de la variable gestión del talento humano, considerando a las competencias como elementos para evaluar al personal.

En México la Secretaría de Educación Pública (2006) investigó la influencia de liderazgo sobre el clima organizacional, trabajó con 220 docentes, utilizando

la escala de liderazgo de Thompson y el cuestionario de clima organizacional de Revilla. Encontró como resultado que el liderazgo arbitrario generaba un clima organizacional inadecuado, pero a su vez generaba mayor producción docente; el liderazgo democrático orientaba hacia un clima organizacional un tanto relajado, generando la creatividad en los docentes.

En la investigación la Secretaría de Educación Pública se puede identificar una alta correlación entre el liderazgo arbitrario y el clima organizacional explotador; sin embargo, existe una correlación moderada entre el liderazgo democrático y el clima organizacional participativo.

Prieto (2013), con su investigación denominada “Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal Universidad de Medellín – Colombia”, concluye:

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto decisivo, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen como se ha explicado, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. (p. 79).

Resultaron aleccionadores los alcances de la investigación de Prieto, sobre todo, porque no sólo estudia la variable gestión del talento humano sino también idea un modelo para desarrollar apropiadamente este proceso, aspectos que fueron tomados en cuenta en la presente investigación.

A nivel nacional

Quispitupac y Mateo (2014), con su investigación titulada “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima – Perú”; concluyen principalmente que:

El principal reto en la elaboración de la presente tesis fue conocer las necesidades y características del mercado empresarial, dado que, nuestro

modelo de negocio se basa en la oferta de intangibles (gestión de talento humano) a través de dicha investigación, sobre la Consultoría en Recursos Humanos, llegamos a la conclusión de que existe una demanda insatisfecha en los servicios de gestión de talento humano ofrecidos por las consultoras del país. (p. 34)

Se asumió de los investigadores la importancia de que la gestión del talento humano se desarrolle convenientemente, sobre todo, la necesidad de satisfacer las demandas de quienes forman parte de la institución, aspectos que fueron contemplados en el tratamiento de esta variable. (Quispitupac y Mateo, 2014)

Marcillo (2014) en su tesis doctoral “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano” cuyo objetivo fue el de presentar la gestión por competencias como modelo que mejore el desempeño laboral del talento humano del servidor público. La investigación tuvo un enfoque mixto, del tipo aplicada y transversal. La conclusión arribada fue que no se da la importancia debida al talento humano del servidor público, a sus conocimientos, habilidades y destrezas; asimismo concluye en que el servidor público no conoce los resultados de su evaluación de desempeño lo que no es aprovechado para mejorar el logro de los objetivos.

Tito (2012) en su tesis doctoral “Gestión por competencias y competitividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima metropolitana” cuyo objetivo fue demostrar que la gestión por competencias conduce a mejorar e incrementar la productividad del personal. La investigación tuvo un enfoque mixto y la técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. La conclusión arribada fue de que las capacidades o competencias laborales como son los conocimientos y las habilidades del trabajador son de suma importancia para la institución; asimismo que es de vital importancia contar con personal comprometido y con actitud de contribuir a la organización.

A nivel local.

En la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Chiclayo), Serrano y Gonzáles (2015), analizaron un estudio titulado “Propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos, Hotel Descanso del Inca – Chiclayo 2014” con la finalidad de desarrollar una propuesta de mejora de la gestión de los recursos humanos en el Hotel Descanso del Inca, en la ciudad de Chiclayo. El presente estudio fue una investigación de tipo descriptivo y la población estudiada fueron los colaboradores del Hotel Descanso del Inca, el cual fue un total de 12 personas. Entre sus resultados lograron diagnosticar la gestión del recurso humano en el Hotel Descanso del Inca, obteniendo como respuesta algunas deficiencias en los procesos para la buena gestión del talento humano, considerando la posibilidad de aplicar una propuesta, basada según el modelo de Idalberto Chiavenato, pues servirá de ayuda para el adecuado manejo de los colaboradores, conteniendo la definición de los puestos ya preestablecidos con mayor o menor número de reglas, requisitos necesarios y atribuciones que otorgarán a sus miembros, para un mejor desempeño. Por otro lado, identificaron los errores cometidos en la aplicación de cada uno de los seis procesos por parte del Hotel Descanso del Inca.

En la Universidad de Señor de Sipán (Pimentel), Sempértegui (2014), realizó un estudio titulado “Selección del personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Outsourcing S.A.C” con la finalidad de elaborar los criterios de selección de personal por competencias para la gestión del talento humano. El presente estudio fue una investigación de tipo descriptivo, correlacional y propositiva y la población estudiada fueron 35 trabajadores de Buró Outsourcing. Entre sus resultados logró elaborar los criterios de selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Buró 24 Outsourcing S.A.C, también se determinó que la principal característica de la selección de personal en la empresa Buró Outsourcing, se da por la falta de preparación profesional de colaboradores, que han sido seleccionados en la empresa. A la vez determinó que la principal Característica de gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing SAC, está dado por los criterios que se toman en cuenta para un puesto de trabajo y los que debe cumplir la persona que lo ocupará y se determinó que en este aspecto existen deficiencias, ya que

el 37 % de colaboradores ocupa un puesto que no está acorde a su preparación profesional. Y por último concluyó que para el proceso de selección de personal por competencias en la empresa Buró Outsourcing SAC, es necesario la implementación de criterios rigurosos, ya que el 63 % de colaboradores está de acuerdo en que debe haber un procedimiento más eficiente en el reclutamiento y selección de personal.

Calderón y Facho (2017) en su tesis “Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque”. En su conclusión principal señala la importancia de generar permanentemente competencias laborales en los trabajadores como parte fundamental del desarrollo de la Gestión del Talento Humano en Pro de la Calidad de Atención y Servicio que brinde el Hotel. Situación que no sólo debe verse en Empresas Privadas como Hoteles, Si no también Instituciones públicas como los Centros Educativos.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Teorías sobre la gestión del talento humano

1.3.1.1. Teoría X y teoría Y de McGregor

Douglas McGregor, hacia fines del siglo pasado reconoció dos constructos a los que nombró Teoría X y Teoría Y.

“La Teoría X, se refiere al enfoque tradicional que incluye convicciones negativas respecto de las personas e influye en el estilo de administración de los gerentes, moldeándolo con características autocráticas e impositivas”. (Rosales, 2007, p. 31).

Esta teoría se funda en opiniones equivocadas e incorrectas acerca del proceder humano, dentro de ellas:

✓ “Las personas normales no sienten placer en trabajar y tratan de evitar el trabajo a toda costa” (Rosales, 2007, p. 31).

✓ “A las personas no les gusta trabajar, muchas deben ser coaccionadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que se esfuercen en alcanzar los objetivos organizacionales” (p. 31).

✓ “Las personas normales prefieren ser dirigidas, desean evitar responsabilidades, tienen poca ambición y esperan seguridad por encima de todo” (p. 31).

Rosales (2007), en esta teoría “predomina la manipulación de las personas, la coacción y el temor; las personas son consideradas indolentes, perezosas y por lo tanto deben ser dirigidas, coaccionadas y amenazadas para que trabajen, representan recursos inactivos que la administración debe explotar”. (p. 32)

“En términos generales, según esta teoría, las personas son consideradas incompetentes, interesadas, aprovechadoras y por consiguiente las reglas son severas, la jerarquía es el orden natural y el temor al castigo es el principal estímulo”. (Rosales 2007, p.42)

De manera opuesta, la Teoría Y se basa en convicciones positivas que llevan a los gerentes a asumir una posición democrática y consultiva, las cuales son según Rosales (2007):

- “La aplicación de esfuerzo físico o intelectual en el trabajo es tan natural como jugar o descansar” (p.33)
- “Las personas gustan de ejercer autodirección y autocontrol para alcanzar los objetivos con los que están comprometidos” (p. 33).
- “El compromiso con objetivos es una función de las recompensas asociadas a su alcance” (p. 33).
- “Las personas normales aprenden, en condiciones adecuadas, no sólo a aceptar, sino a buscar responsabilidades” (p. 33).
- “La capacidad de emplear en gran medida la imaginación, innovación y creatividad en la solución de los problemas organizacionales está ampliamente difundida en toda la población” (p. 33).

A diferencia de la Teoría X, la Teoría Y plantea la prevalencia del “respeto a las personas y a sus diferencias individuales, hay una visión más abierta y humana de las personas y la actividad laboral. Las recompensas cubren todas las necesidades humanas, en especial las de alto nivel” (p. 34). Además,

La vida organizacional se estructura para proporcionar condiciones de autorrealización y satisfacción de las personas. “El orden natural es la democracia, el estímulo primordial es el reconocimiento, la autenticidad y los valores sociales son fundamentales, son sagradas la libertad y la autonomía y el resultado esperado es la contribución”. (Rosales, 2007, p. 35)

1.3.1.2. Teoría de la gestión por competencias

Para Santos (2007) indica: “La gestión por competencias nace de la psicología organizacional, inmersa en teorías de motivación, buscando explicar el desempeño laboral exitoso; ahora hay que asumirla en la necesaria interdisciplinariedad de la Gestión de los Recursos Humanos” (p. 15).

Esta teoría nace con “el sesgo del paradigma positivista y con la impronta del pragmatismo, tomando auge en la práctica empresarial avanzada y de éxito a partir de 1990” (p. 15).

Además, “la gestión por competencias busca partir de la definición de un perfil de competencias y de posiciones dentro del perfil, (...)” (p. 26).

“Esta nueva concepción de gestión del talento humano, plantea que las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales, para ser tratadas como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones singulares”. (Rosales, 2007, p. 10).

1.3.2. La Gestión del Talento Humano

En principio es conveniente precisar lo que se entiende por talento humano, toda vez que actualmente se reconoce a los trabajadores, pero ya no como máquinas, es decir, empleados, cuya labor se reducía a cumplir una tarea

específica, sino como agentes que contribuyen con el desarrollo institucional. (Prieto, 2013).

Rodríguez (2011), sobre la Gestión del talento humano expresa:

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro. (Rodríguez,2011,p.2).

Lledo (2011). Afirma que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del Talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.

Chiavenato (2012) indica: Está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito.

Para prieto (2013), 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 la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, (...)”.

1.3.3 Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias

Alles (2006) Manifiesta que muchas organizaciones invierten significativas sumas de dinero en la implantación de un modelo de Gestión por Competencia, pero luego no saben cómo seguir. En realidad, no es que estrictamente no sepan cómo hacerlo, sino que allí radica la problemática mayor. El modelo en si apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres subsistemas: Selección, para ver que a partir de la puesta en marcha solo ingresen personas que tengan las competencias deseadas, Evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencia de cada integrante de la organización; y el fundamental, el desarrollo de las mismas.

1.3.4 Clima Organizacional.

1.3.4.1 Definiciones

Campbell (1976) Considera que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de los diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento.

Más adelante, Brunet (1987) Define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del ambiente físico.

Por su parte Chiavenato (1999) “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento”. (p.56)

Así mismo podemos decir que el clima Organizacional son percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, el ambiente físico en que éste se da, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. (Pérez y Rivera, 2015).

También Cruz y Santisteban (2014), consideran que en el campo educativo “el clima organizacional es el resultado de cómo los actores educativos que trabajan o forman parte de una institución educativa aprecian el ambiente educativo tomando en cuenta su organización, la relación que existe dentro de ella entre los diferentes actores, (...)” (p. 32).

1.3.2.2. Dimensiones del Clima organizacional

Según Litwin y Stringer (s.f) el clima organizacional depende de seis dimensiones:

1. Estructura. Percepción del empleado en cuanto a las obligaciones, reglas y políticas que se encuentran en una organización.
2. Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
3. Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
4. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
5. Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
6. Toma de decisiones: Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.

1.4 Formulación del problema.

¿Cuál sería el modelo de Gestión del Talento humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua en el Distrito de Saltur.?

1.5 Justificación del estudio.

La presente investigación tiene una justificación práctica y metodológica, teniendo en cuenta que con la teoría existente relacionada al clima Organizacional y a la gestión del talento humano, se realizaran mediciones de la realidad y se propone un modelo de gestión del talento humano para modificar la realidad positivamente. Por otro lado tiene una justificación desde el punto de vista social dado que la mejora institucional redundara en mejores condiciones para los educandos.

1.6 Hipótesis

El modelo de Gestión del Talento humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua en el Distrito de Saltur, estará basado en el enfoque por competencias.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.3 Objetivo general

Proponer un modelo de Gestión del Talento humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua.

1.7.4 Objetivos específicos

- Determinar la calidad del Clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua.
- Diseñar una propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la .E Antonio Raimondi Dell Acqua.
- Validar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la .E Antonio Raimondi Dell Acqua.

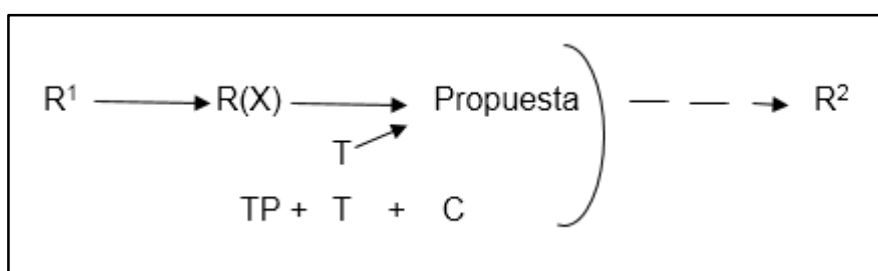
II. METODO

2.1. Diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo Cuantitativo, considerando que la investigación cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis, además, confía en la medición numérica, el conteo y continuamente en el uso de estadística (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transeccional descriptivo propositivo, cuyo esquema se presenta de la siguiente manera.

Figura 1: Diagrama del diseño de investigación



Donde:

R^1 ... $R(X)$ = Realidad inicial

TP = Trabajos previos

T = Teoría

R^2 = Realidad modificada

C = Conceptos.

2.2. Variables, Operacionalización.

Variable Diagnostica: Clima Organizacional

Variable Propuesta: Modelo de Gestión del Talento Humano

Tabla N° 1: Matriz de Operacionalización Variable Clima Organizacional

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Índice	Escala de Medición
Vi. Modelo de Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato. (2000). “La gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la eficacia organizacional”	. Marco Teórico . Marco Legal . Componentes . Cadena de valor Público . Recursos . Plan de ejecución	Validación por Juicio de Expertos	Ficha de Validación por Juicio de expertos	
Vd. Clima Organizacional	Según Chiavenato (1999). El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. (Pérez Tenazoa & Rivera Cardoso, 2015).	Estructura	1. Normas y reglas 2. Valores y creencias 3. Ambiente Adecuado	Escala Likert • Muy Desfavorable • Desfavorable • Indiferente • Favorable • Muy Favorable	Ordinal
		Responsabilidad individual	1. Autonomía Personal 2. Proactividad 3. Independencia		
		Remuneración	1. Sueldos acordes al puesto de trabajo 2. Estabilidad		
		Apoyo	1.Cooperación entre compañeros 2.Relación jefe empleado 3.Confianza 4.Camaradería		
		Motivación	1. Capacitaciones al personal 2. Reconocimientos 3. Incentivos 4. Ascensos		
		Toma de Decisiones	1. Normas cambian continuamente. 2. Personal crea problemas		

2.3. Población y Muestra

Considerando que la unidad de análisis es el Número de Profesores del Nivel Primaria y Secundaria, personal Directivo, Administrativo y de Seguridad que laboran en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, el cual está representado por: 72 trabajadores.

Cuadro Resumen del Personal de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua- Saltur,
Lambayeque 2018

PERSONAL DE LA I.E	Cantidad	Total
Personal Directivo	6	6
Docentes Primaria	22	22
Docentes Secundaria	29	29
Administrativo	10	10
Seguridad	5	5
Total	72	72

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas y procedimientos de recolección de datos.

En la presente investigación se tuvo en cuenta el análisis documental, donde se consideró las fichas bibliográficas, y de resumen; que sirvieron para estructurar el marco teórico y conceptual.

2.4.1. Técnicas

En relación a la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta. Se elaboró en base a la matriz de Operacionalización de las variables, de tal forma que se cuente con el instrumento necesario para el recojo de la información, con la debida autorización del Director de la I.E.

El instrumento para las labores de recopilación de la información es el cuestionario que nos permitirá determinar el Nivel del clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua.

2.4.2. Procedimientos

Para la aplicación del instrumento en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018, se solicitó el permiso respectivo al Director de la I.E. Luego se procedió a analizar los documentos respectivos. Una vez obtenido el permiso, se ingresó la información al aplicativo del SPSS.

En la recolección de datos la participación de los trabajadores es general. A los asistentes se les recalca que la encuesta es completamente anónima, por lo que se entregarán de manera separada los formatos de consentimiento informado y cuestionario.

2.4.3. Validez

El instrumento elaborado y estandarizado se sometió a la validación respectiva, la cual se logró a través del juicio de expertos. Esta validez fue alcanzada solicitando la experticia de (03) profesionales reconocidos: en psicología organizacional, Gerencia Administrativa, Gestión Pública, Metodología de la investigación y estadística, ubicados en el ámbito de la Región Lambayeque, con la finalidad de equiparar deslices de descripción y otros de aproximación.

2.4.4. Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del Instrumento que mide el Clima organizacional salió con un valor de 0,901 de acuerdo al procedimiento realizado en el Programa SPSS, cuyos resultados se muestran en los anexos de la presente investigación y cuyos valores indican que el instrumento es confiable en su aplicación, ya que el Coeficiente del Alfa de Cronbach es mayor que 0.75.

2.5. Método de análisis de datos.

Se realizara a través de la evaluación de tres (03) juicios de expertos, para lo cual se solicita la opinión de docentes de reconocida trayectoria en investigación y de experiencia en Gestión Pública los cuales determinarán la adecuación de los ítems del instrumento.

2.6. Aspectos éticos.

Todos los trabajadores fueron informados del cuestionario aplicado. Como parte de los criterios éticos establecidos por la Institución para el proyecto.

- El cuestionario fue corroborado por la misma responsable de la Institución.

- Me comprometo a que los materiales e instrumentos que se utilicen en esta investigación, será compartidos con mis colegas de mi centro laboral y además de cumplir con lo programado.
- La información recolectada de los autores en el presente proyecto, esta citada de acuerdo a su nacionalidad y autoría de sus estudios que apoyan al enriquecimiento del presente proyecto.

III. RESULTADOS.

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

A continuación presentamos los resultados por Dimensiones y variable general:

Tabla 2.

Dimensión 1: Estructura.

D1	f	%
Bajo	60	83.33
Medio	9	12.50
Alto	3	4.17
Total	72	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

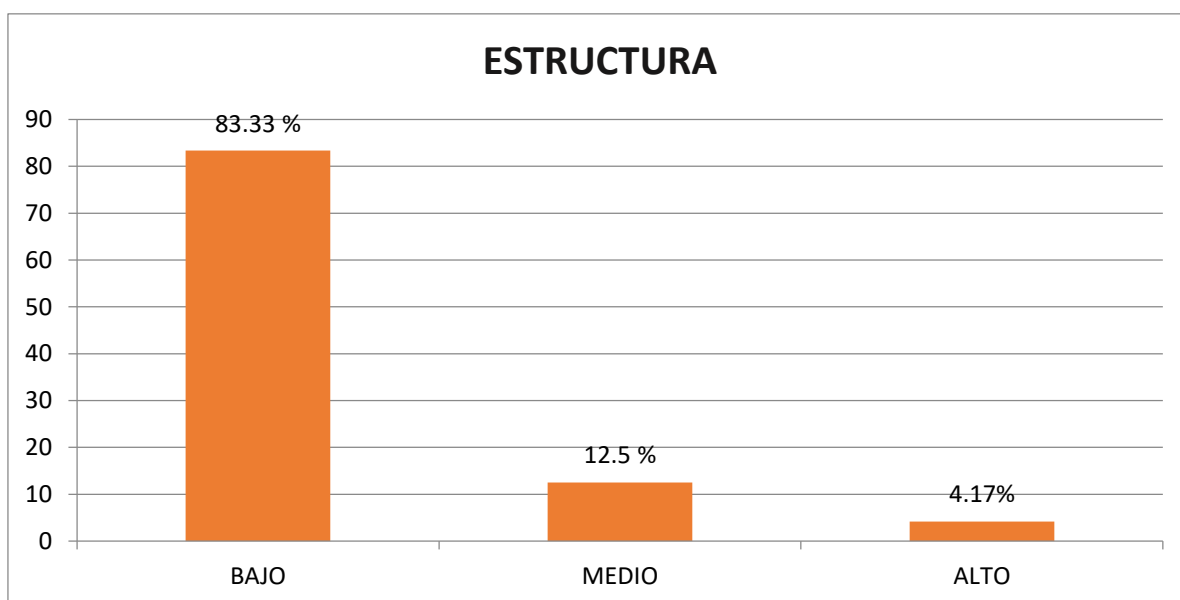


Figura 2: Los resultados obtenidos en la dimensión Estructura del nivel de la variable clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, determinándose que el mayor porcentaje promedio de 83.33% bajo, seguido de 12.5% medio y por ultimo 4.17% alto.

Tabla 3

Dimensión 2: Responsabilidad Individual

D2	f	%
Bajo	59	81.94
Medio	10	13.89
Alto	3	4.17
Total	72	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

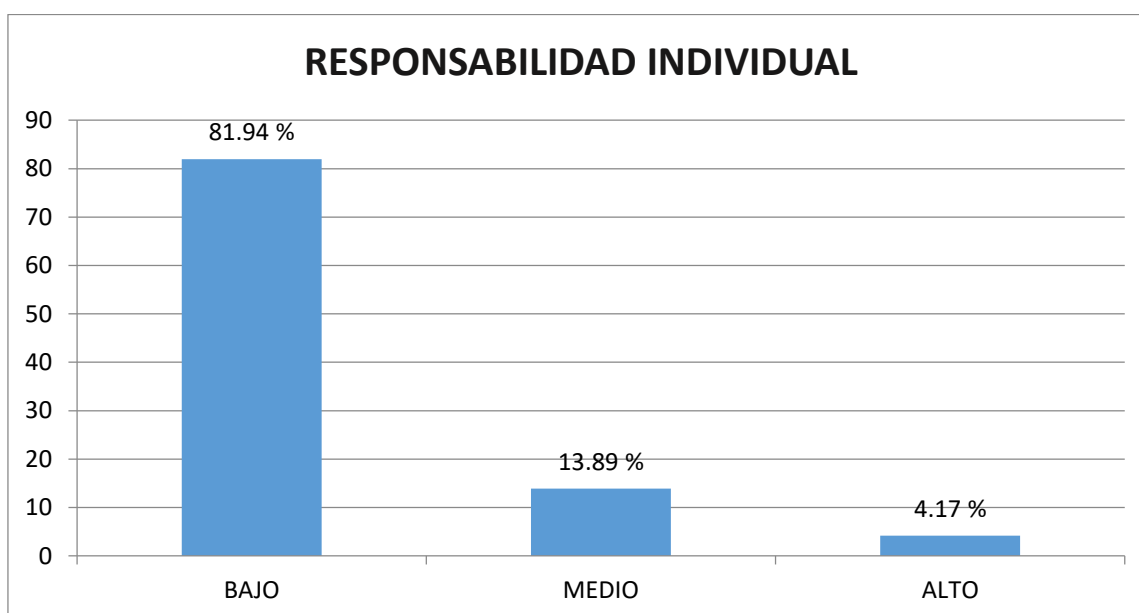


Figura 3: Los resultados obtenidos en la dimensión Responsabilidad Individual del nivel de la variable clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, determinándose que el mayor porcentaje promedio de 81.94% bajo, seguido de 13.89% medio y por ultimo 4.17% alto.

Tabla 4:

Dimensión 3: Remuneración

D3	f	%
Bajo	52	72.22
Medio	17	23.61
Alto	3	4.17
Total	72	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

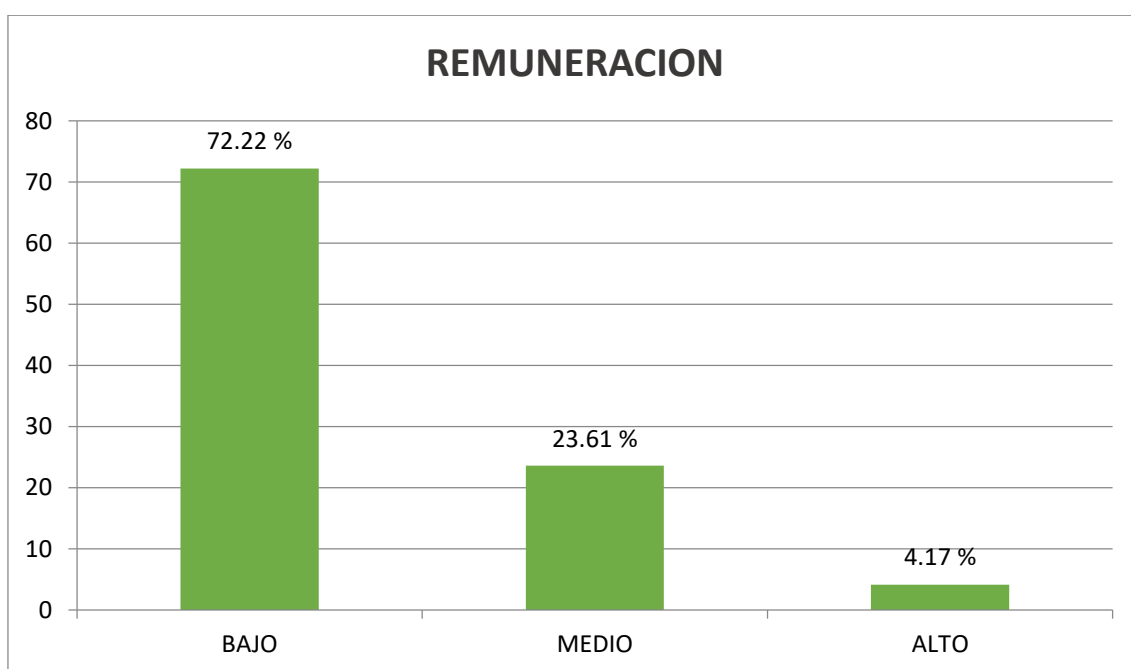


Figura 4: Los resultados obtenidos en la dimensión Remuneración del nivel de la variable clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, determinándose que el mayor porcentaje promedio de 72.22% siendo bajo, seguido de 23.61% medio y por ultimo 4.17% alto.

Tabla 5

Dimensión 4: Apoyo

D4	f	%
Bajo	62	86.11
Medio	7	9.72
Alto	3	4.17
Total	72	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

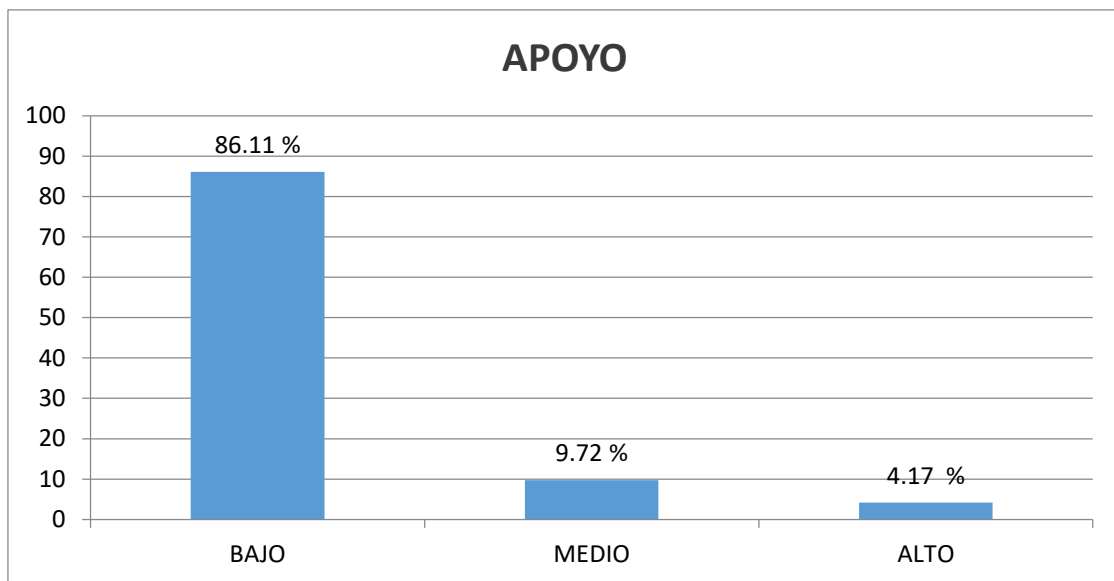


Figura 5: Los resultados obtenidos en la dimensión Apoyo del nivel de la variable clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, determinándose que el mayor porcentaje promedio de 86.11% bajo, seguido de 9.72% medio y por ultimo 4.17% alto.

Tabla 6

Dimensión 5: Motivación

D5	f	%
Bajo	60	83.33
Medio	9	12.50
Alto	3	4.17
Total	72	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

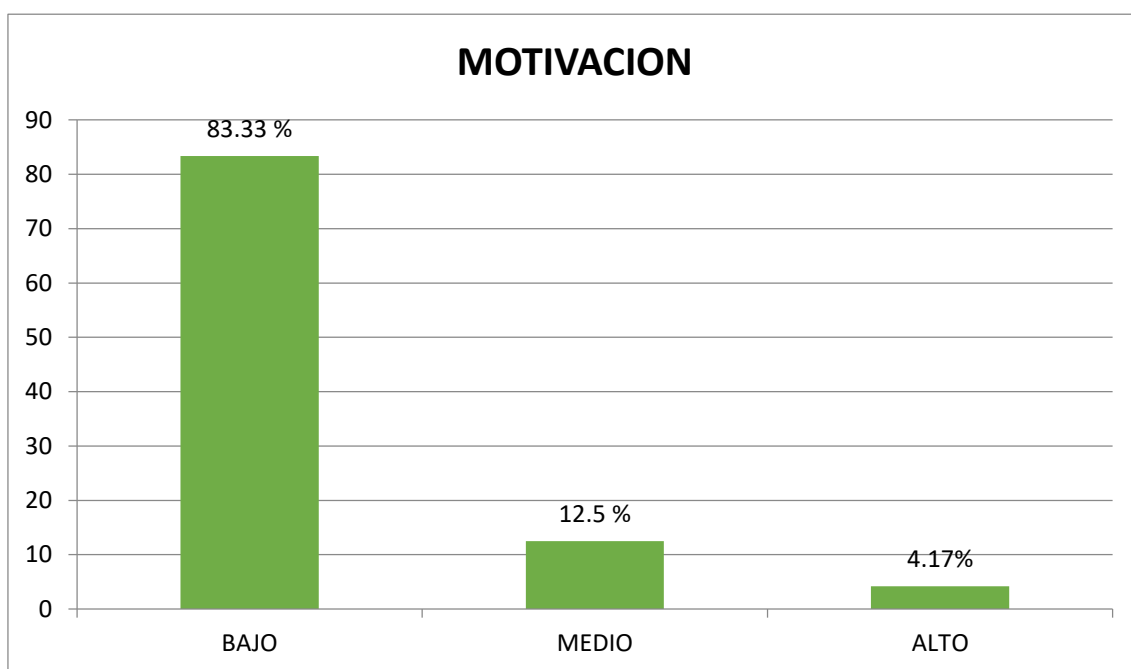


Figura 6: Los resultados obtenidos en la dimensión Motivación del nivel de la variable clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, determinándose que el mayor porcentaje promedio de 83.33% bajo, seguido de 12.5% medio y por ultimo 4.17% alto.

Tabla 7

Dimensión 6: Toma de Decisiones

D6	f	%
Bajo	61	84.72
Medio	8	11.11
Alto	3	4.17
Total	72	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

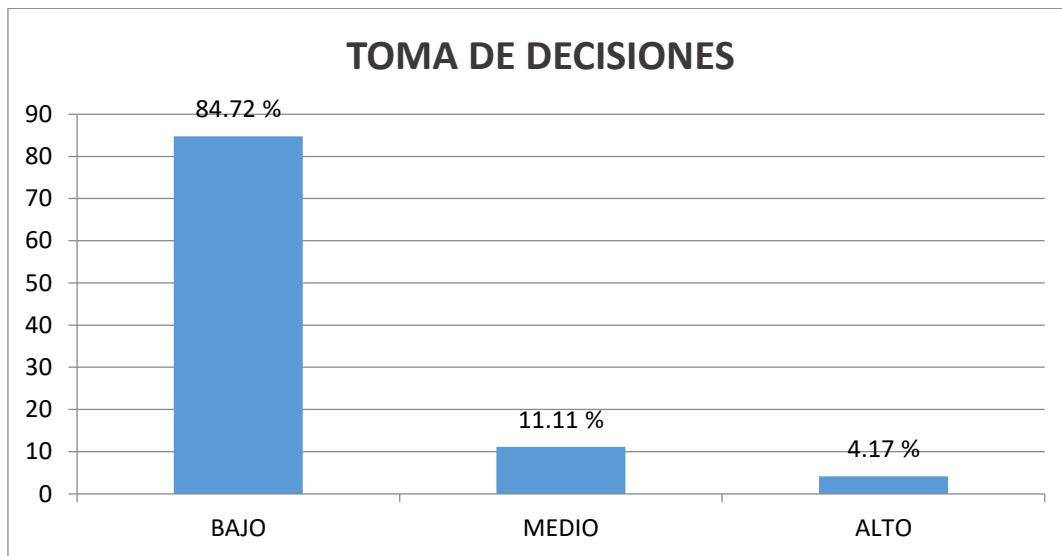


Figura 7: Los resultados obtenidos en la dimensión Toma de decisiones del nivel de la variable clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua determinándose que el mayor porcentaje promedio de 84.72% bajo, seguido de 11.11% medio y por ultimo 4.17% alto.

Tabla 8

Variable: Clima Organizacional.

VARIABLE	f	%
Bajo	65	90.28
Medio	4	5.56
Alto	3	4.17
Total	72	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

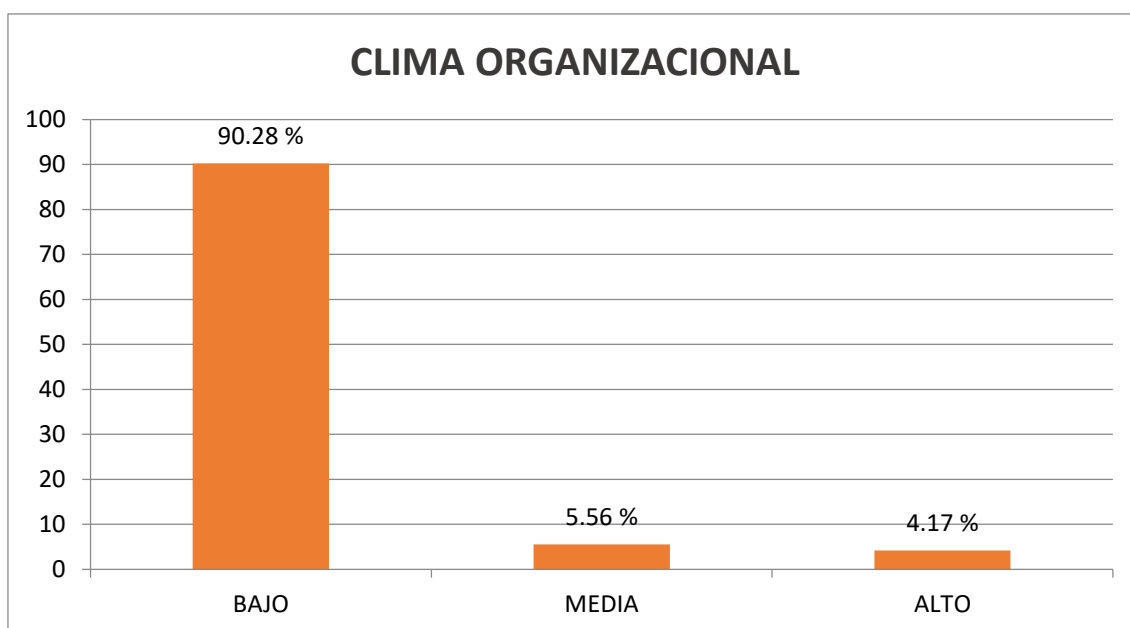


Figura 8: Los resultados obtenidos en la dimensión Clima organizacional del nivel de la variable clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua determinándose que el mayor porcentaje promedio de 90.28% bajo, seguido de 5.56% medio y por ultimo 4.17% alto.

DISCUSIÓN.

Objetivo N° 01

Determinar la calidad del Clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua.

Un resultado se encuentra en la Tabla sobre dimensión de la estructura donde la mayoría de encuestados a través del cuestionario para determinar el clima organizacional, se evidencia que el 83,33% se encuentra en la escala bajo. Este resultado implica la percepción sobre la estructura. Esta información se asemeja con lo que explican Pérez y Rivera (2015) cuando sostienen que las relaciones interpersonales no tienen una buena percepción debido que la organización formal no organiza la institución, por tanto afecta al desarrollo del trabajo. Asimismo se relaciona con lo que manifiesta Guerrero (2014) en su investigación, al explicar que es importante la implementación de una propuesta que permita la gestión y desarrollo del talento humano”. (p. 10). De aquí que se puede inferir que la estructura organizacional no tiene una buena percepción por parte de la organización, pues no se viene cumpliendo a cabalidad las obligaciones, reglas ni políticas institucionales mientras que los directivos no están haciendo cumplir con el deber.

En la Tabla referida a responsabilidad institucional se demuestra que el 81.94% de actores institucionales no están cumpliendo con su labor desde su puesto de trabajo. Esta afirmación confirma lo que Rosales (2007) sostiene al indicar que los trabajadores no están cumpliendo bien el trabajo intelectual y físico debido que el trabajo que despliegan debe ser tan natural como el descansar o jugar. Por cuanto se hace necesario la implementación de una propuesta que mejore los valores en la institución como lo expresa Prieto (2013) puesto que estos “se convierten en un aspecto decisivo para el éxito de las organizaciones” (p. 85). A partir de esto se puede determinar que la percepción del trabajo es baja en la medida que no es capaz de sentir autonomía frente a las actividades que realizan en la institución educativa.

En la dimensión de remuneración se determina que la mayoría del personal encuestado alcanza el 72.22% sobre la percepción de su salario, por cuanto el grupo se encuentra en la escala bajo. Este resultado tiene similitud con lo que

expresa Litwin y Stringer (sf) cuando explica que los docentes tienen una percepción de inequidad respecto a sus salarios, puesto que cumplen igual trabajo pero el pago los diferencia. Asimismo según Quispitupac y Mateo (2014) existe la necesidad de satisfacer las demandas de quienes forman parte de la institución. Esto nos permite inferir que existe un descontento en las remuneraciones puesto que tiene una percepción de inequidad por igual trabajo que se ejecuta.

En la dimensión de apoyo, la mayoría de actores institucionales 86,11% alcanzaron una escala bajo. Esto se contrapone con lo que expresa Litwin y Stringer (sf) quienes indican que los sentimientos de amistad y apoyo que experimentan los actores en las labores de la institución son decisivas para el logro de los objetivos. Esto se contrapone a lo que explica Rosales (2007) que existen personas que no apoyan y evitan el trabajo a toda costa. A partir de esta vinculación se infiere que es muy poco lo que los empleados perciben una amistad y apoyo por parte de los otros primando las diferencias individuales.

En la dimensión motivación se percibe un resultado donde la mayoría de encuestados alcanzó una escala bajo con 83.33% situación que se contrapone a lo que explica Litwin y Stringer (sf) que la persona motivada trabaja más activamente; bien sea interna o externamente. Asimismo Rosales (2007) sustenta que una persona que no está motivada poco hace uso de su capacidad de imaginación, innovación y creatividad y no brindará soluciones a problemas organizacionales. A partir de este análisis la motivación se convierte en un ingrediente que se debe tomar en cuenta para el buen desempeño y capacidad organizativa de la institución.

En la Tabla sobre toma de decisiones, se demuestra que los trabajadores en su mayoría alcanzaron el 84.72%. Esto significa que Litwin y Stringer las personas tienen una percepción bajo, debido que no quieren asumir retos y riesgos en las actividades del trabajo mostrando indiferencias. Asimismo sostiene Rosales (2007) que las personas no les gustan trabajar por cuanto se debe tomar decisiones relacionadas con la coacción. Esta situación permite inferir que la mayoría de trabajadores no tienen autonomía ni actúan con determinación en las actividades de la institución.

En la Tabla sobre clima organizacional la mayoría de encuestados, alcanzó el 90.28% ubicándose en la escala bajo. Esta información confirma lo investigado por Guerrero (2014) quien encontró muchas necesidades de los profesionales de recursos humanos, en cuanto al diagnóstico de habilidades en los empleados de una organización. Asimismo concuerda con lo expresado por Quispitupac y Mateo (2014) quienes explican que “existe una demanda insatisfecha en los servicios de gestión de talento humano”. Esto debido a lo que afirma Rosales (2007) cuando sostiene que “las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales, para ser tratadas como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones singulares”. De aquí que es necesario que se busque una buena organización con el fin de a los tiempos moderno con el fin de mejorar las instituciones educativas.

Objetivo N° 02

Diseñar una propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la .E Antonio Raimondi Dell Acqua.

El modelo de gestión del talento humano tiene su base en la teoría de sistemas de Brunet, quien sostiene que las conductas que se perciben en los trabajadores es un reflejo o reproducción de la conducta de los jefes o directivos. Asimismo la teoría X y teoría Y de McGregor que explica que el trabajo y los valores (responsabilidad) se genera en base al temor que ejerce la autoridad. La teoría de la gestión por competencias que explica que el desempeño exitoso deviene de un perfil que exhibe el trabajador para el puesto de trabajo lo que significa que está dotado de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones singulares. Las mismas que dieron soporte a la propuesta planteada con 14 talleres de trabajo en los actores institucionales. Visto de ese modo el modelo tiene similitud con lo que propuso Quispitupac y Mateo (2014) en su investigación sustentando que fue un reto para afrontar las necesidades y características del mercado empresarial que diagnosticó y el modelo de negocio que y se basa en la oferta de intangibles (gestión de talento humano). Asimismo tiene similitud con lo que sustenta

Guerrero (2014), al exponer que la implementación de un modelo por competencias dio resultados en su investigación “El Modelo basado en competencias laborales permite el desarrollo del entorno laboral, los factores organizacionales...”(p.10). De aquí que el diseño de un modelo de gestión del talento humano es fundamental para superar las dificultades que se encuentran en una institución reconocida en un diagnóstico para generar buenos climas organizacionales.

Objetivo N° 03

Validar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la .E Antonio Raimondi Dell Acqua.

La validación a nivel de contenido se realizó a través de una revisión, opinión y cruce de información de expertos entendidos en los temas de clima organizacional. Para ello el instrumento se construyó acorde a la operacionalización de la variable clima organizacional, luego se ofició a los expertos para la revisión y validación del instrumento. Los expertos dieron el visto bueno quedando listo para ser aplicado a una realidad.

IV. PROPUESTA

MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

1. Información general

Denominación	: Modelo De Gestión Del Talento Humano
Institución Formadora	: Universidad César Vallejo
Investigadora	: Manay Gavidia Susana Iris Dorseth
Institución de aplicación	: Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur

2. Justificación

Las dificultades localizadas en el diagnóstico sobre clima organizacional en la institución educativa Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, amerita ejecutar un trabajo consciente como propuesta de gestión del talento humano, con el fin de mejorar un clima para el desarrollo de las actividades de manera adecuada.

El clima organizacional entendido como la capacidad que tienen las instituciones en sus procesos educativos tendientes a alcanzar sus objetivos propuestos. En esto se involucran actores y actividades con un único fin que es la formación de los estudiantes donde obstáculos y desempeños juegan parte del proceso y retos para el personal docente y directivo.

A partir de estos supuesto se proponen taller con un único fin mejorar el clima de la organización de la institución educativa en mención.

3. Sustento teórico

Teoría de los sistemas de Brunet

Según Likert citado por Brunet (2011) plantea que el comportamiento de los trabajadores es motivado en gran parte por las condiciones de conducta de los jefes, administrativos y la política institucional. La percepción de los trabajadores se da en razón de la información que reciben, las percepciones rutinarias y conductuales instauradas consciente e inconsciente en el colectivo institucional, las esperanzas futuras, las motivaciones laborales, el desarrollo de capacidades, las prácticas valorativas, entre otras. Por cuanto las reacciones de los individuos desde su puesto de trabajo obedece a la percepción que reciben como estímulo del entorno laboral. En esta teoría la

percepción juega un papel fundamental en la organización y el establecimiento de un clima saludable. Por cuanto es necesario el control de las variables que influyen en la percepción de las personas que trabajan en una institución que para este caso es la institución educativa. Estas variables tienen que ver con lo siguiente: a) el contexto y los parámetros que lo envuelven como la estructura de la institución y la tecnología. b) El puesto que ocupa la persona en la institución como las motivaciones y salario que obtiene producto de su trabajo. c) las variables de la persona como actitudes, personalidad, satisfacción. d) cómo se perciben trabajadores y jefes dentro de la institución.

A partir de este análisis es necesario la aplicación de una gestión del talento de modo integral para que influya en un clima saludable. Por ello se debe partir de un trabajo que incluya el conocimiento legal, organizacional, práctica de valores institucionales, determinación de incentivos y satisfacción laboral, desarrollo de un sistema de apoyo y colaboración entre los miembros para un trabajo efectivo, reflexión sobre las motivaciones y satisfacciones laborales y la toma de conciencia del encargo social y las decisiones que se toman a partir de la docencia que se ejerce como servicio a la sociedad.

4. Objetivos

General

Diseñar una propuesta para el desarrollo del clima organizacional en la institución educativa Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018.

Específicos

- Diseñar una propuesta de gestión del talento humano que tienda a mejorar el clima organizacional en la institución educativa Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018.
- Validar la propuesta de gestión del talento humano a través del juicio de expertos que tienda a mejorar el clima organizacional en la institución educativa Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018.

5. Líneas de acción

Tabla 9

Líneas de Acción

Líneas de acción	Estrategias	Contenidos	Recursos	Tiempo
Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista personal con los docentes. • Reunión con los docentes. • Firmas de acta de compromiso. • Comunicación a través trípticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del clima organización. • Mejoramiento del servicio educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Volantes • Trípticos • Acta de acuerdos 	15 días
Ejecución de propuesta	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la normatividad legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las normas vigentes sobre el talento humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso • Proyecto multimedia 	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la estructura de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas y reglas • Valores y creencias • Ambiente Adecuado 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso • Proyecto multimedia 	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> • Determina la responsabilidad del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía Personal • Proactividad • Independencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso • Proyecto multimedia 	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de los incentivos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos acordes al puesto de trabajo. • Estabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso • Proyecto multimedia 	3 horas

	<ul style="list-style-type: none"> • Determina el apoyo y colaboración en la institución educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación entre compañeros. • Relación jefe empleado • Confianza • Camaradería 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso • Proyecto multimedia 	6 horas
	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las motivaciones que tiene el docente en la actualidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones al personal. • Reconocimiento • Incentivos • Ascensos 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso • Proyecto multimedia 	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> • Adquiere conciencia de la toma de decisiones para el beneficio institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas cambian continuamente • Personal crea problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso • Proyecto multimedia 	3 horas
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de instrumentos de recojo de información • Compromisos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de satisfacción • Procesamiento y comunicación de resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso 	3 horas

6. Propósitos

Tabla 10

Propósitos

Capacidades	Desempeños	Instrumentos
Participa en la sensibilización de la propuesta sobre el mejoramiento del clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la participación de los actores de la institución para el mejoramiento del clima organizacional 	Cuestionario
Participa activamente en los talleres de gestión del talento para mejorar el clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la estructura organizacional de la institución educativa a fin de apoyar al fortalecimiento desde su puesto de trabajo. • Demuestra capacidad de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. • Reconoce los incentivos laborales como motivación para el trabajo docente de la carrera de profesor. • Demuestra trabajo de equipo a fin de mejorar la capacidad de laboriosidad de los agentes institucionales. • Se siente motivado en el trabajo con sus estudiantes porque es donde se realiza como profesor de carrera. • Apoya a la toma de decisiones desde su puesto de trabajo a fin de 	Encuesta de opinión

potenciar la gestión del talento en la institución educativa.

Evalúa el desarrollo de los talleres de gestión del talento humano y el impacto en el clima organizacional.

- Determina la calidad de los talleres a partir de su opinión y satisfacción respecto al trabajo desarrollado.

- Encuesta de opinión
 - Encuesta de satisfacción
-

7. Modelo Gráfico

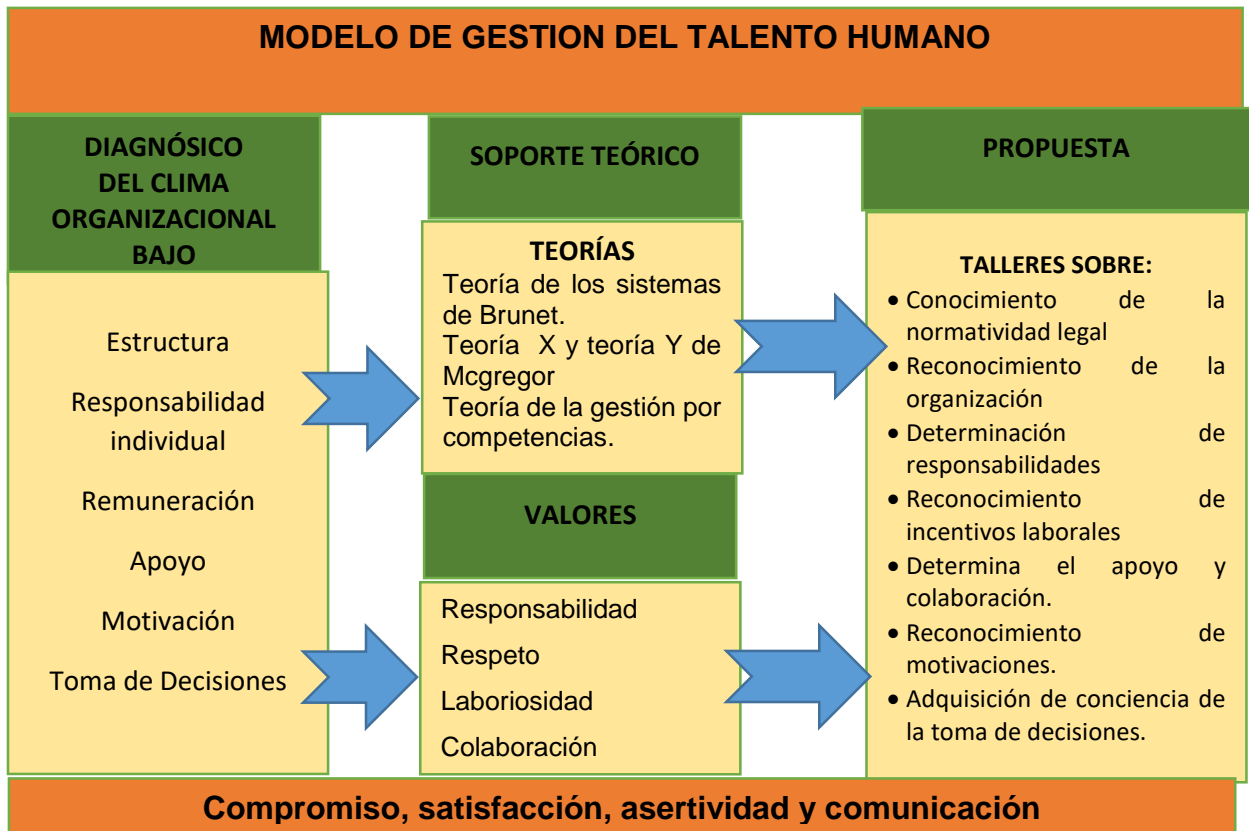


Figura 9. Modelo Gráfico de elaboración propia

El modelo de gestión del talento humano toma su base teórica en la teoría de sistemas de Brunet, quien sostiene que las conductas que se perciben en los trabajadores es un reflejo o reproducción de la conducta de los jefes o directivos, bajo determinados valores y supuestos de la organización. Por ello se debe actuar a partir de la conducta que de ambos para generar un buen clima organizacional. En este contexto el diseño parte del diagnóstico del clima sobre cómo perciben los trabajadores las relaciones organizacionales e interacción de los jefes con los trabajadores. Para luego hacer una propuesta orientada a varias direcciones: conocimiento legal y organizacional, práctica de valores, reconocimiento de incentivos, motivación y colaboración laboral y toma de conciencia y determinación de la actuación. Estos elementos trabajados con una buena organización facilitará el desarrollo de un buen clima organizacional donde prime el compromiso, satisfacción, asertividad y la comunicación.

8. Talleres de trabajo

Tabla 11

Talleres de trabajo

Taller	Estrategias	Instrumentos
Conocemos nuestra normatividad legal	<ul style="list-style-type: none"> • Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. • Se debaten y seleccionan los acuerdos de convivencia que regirán los talleres. • Se verifica la asistencia con las respectivas firmas. • Se les invita a observar un video sobre “Las normas en la sociedad” en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=DC84--97QTQ • Se reúnen en grupos para reflexionar sobre derechos y deberes del hombre en el planeta tierra. • Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue. • Reciben un material sobre la importancia de las normas en la institución educativa. • Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones. • Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado. • Socializan sus conclusiones y el expositor refuerza las exposiciones. • Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller. 	Encuesta de opinión
Reconocemos la estructura de nuestra organización	<ul style="list-style-type: none"> • Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. • Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente. • Se verifica la asistencia con las respectivas firmas. 	Encuesta de opinión

-
- Se les invita a observar un video sobre “Estructura organizativa centro escolar” en el enlace <https://www.youtube.com/watch?v=oli9Kc1CleM>
 - Se reúnen en grupos para reflexionar sobre la estructura organizativa de una institución educativa.
 - Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
 - Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
 - Reciben un material sobre la estructura organizativa de la institución educativa.
 - Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones.
 - Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
 - Socializan sus conclusiones y el docente refuerza las exposiciones.
 - Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller.

Construimos la visión y misión institucional

- Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional.
- Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente.
- Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
- Se les invita a observar un video sobre “Misión y Visión de una Empresa: Cómo hacer una Visión” en el enlace <https://www.youtube.com/watch?v=Lk6OfqndH1k>
- Se reúnen en grupos para reflexionar sobre la misión y visión y los rasgos que debe tener en una institución educativa.
- Cada grupo brinda sus aportes sobre el video

Encuesta de opinión

observado.

- Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
- Reciben un material sobre la misión y la visión de la institución educativa.
- Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones.
- Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
- Socializan sus conclusiones y el docente refuerza las exposiciones.
- Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller.

**Determinamos
la
responsabilidad
en el trabajo**

- Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional.
- Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente.
- Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
- Se les invita a observar un video sobre “Importante el valor de la responsabilidad” en el enlace <https://www.youtube.com/watch?v=r2RMuHrD7to>
- Se reúnen en grupos para reflexionar sobre la responsabilidad en el trabajo de una institución educativa.
- Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
- Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
- Reciben un material sobre la responsabilidad de los docentes en la tarea formativa del estudiante en la institución educativa.
- Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer

Encuesta de
opinión

conclusiones.

- Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
- Socializan sus conclusiones y el expositor refuerza las exposiciones.
- Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller.

**Reconocimiento
de los
incentivos
laborales**

- Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional.
- Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente.
- Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
- Se les invita a observar un video sobre “Incentivos laborales” en el enlace <https://www.youtube.com/watch?v=VR6pfFOc3JY>
- Se reúnen en grupos para reflexionar sobre los incentivos y beneficios en la institución educativa.
- Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
- Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
- Reciben un material sobre las remuneraciones en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución educativa.
- Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones.
- Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
- Socializan sus conclusiones y el expositor refuerza las exposiciones.
- Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo

Encuesta de
opinión

	del taller.	
Determina el apoyo y colaboración en la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. • Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente. • Se verifica la asistencia con las respectivas firmas. • Se les invita a observar un video sobre “Principios Del Trabajo Colaborativo” en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=RECgzEhtU7U • Se reúnen en grupos para reflexionar sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa. • Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado. • Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue. • Reciben un material sobre trabajo colaborativo en la institución educativa en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución educativa. • Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones. • Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado. • Socializan sus conclusiones y el expositor refuerza las exposiciones. • Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller. 	Encuesta de opinión
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. • Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia 	Encuesta de opinión

del taller desarrollado anteriormente.

- Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
- Se les invita a observar un video sobre “¿Qué es desarrollo personal?” en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=zC2G-rzG_zY
- Se reúnen en grupos para reflexionar sobre el desarrollo personal y las capacidades para lograrlo en la institución educativa.
- Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
- Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
- Reciben un material sobre desarrollo personal y proyecto de vida en la institución educativa en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución educativa.
- Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones.
- Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
- Socializan sus conclusiones y el expositor refuerza las exposiciones.
- Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller.

Desarrollo profesional

- Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. Encuesta de opinión
 - Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente.
 - Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
 - Se les invita a observar un video sobre Claves para el desarrollo profesional” en el enlace
-

<https://www.youtube.com/watch?v=qnnKksJrLVg>

- Se reúnen en grupos para reflexionar sobre el desarrollo profesional y las potencialidades creativas para lograrlo en la institución educativa.
- Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
- Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
- Reciben un material sobre desarrollo profesional y proyecto de vida en la institución educativa en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución educativa.
- Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones.
- Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
- Socializan sus conclusiones y el docente refuerza las exposiciones.
- Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller.

**Generamos
climas
favorables**

- Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. Encuesta de opinión
- Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente.
- Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
- Se les invita a observar un video sobre “Gestión del clima escolar favorable al logro de aprendizajes” en el enlace <https://slideplayer.es/slide/3529992/>
- Se reúnen en grupos para reflexionar sobre el compromiso 7 de climas favorables y qué hacer para lograrlo en la institución educativa.

-
- Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
 - Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
 - Reciben un material sobre climas favorables cómo promoverlo en la institución educativa en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución educativa.
 - Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones.
 - Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
 - Socializan sus conclusiones y el docente refuerza las exposiciones.
 - Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller.

Reconoce las motivaciones que tiene el docente en la actualidad

- Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. Encuesta de opinión
 - Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente.
 - Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
 - Se les invita a observar un video sobre “La motivación docente y su impacto en la labor cotidiana” en el enlace <https://www.youtube.com/watch?v=uGOQNlzek6Q>
 - Se reúnen en grupos para reflexionar sobre la motivación que tiene el docente y qué hacer para lograrlo en la institución educativa.
 - Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
 - Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
-

-
- Reciben un material sobre motivación docente en la institución educativa en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución educativa.
 - Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones.
 - Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado.
 - Socializan sus conclusiones y el expositor refuerza las exposiciones.
 - Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller.

Adquiere conciencia de la toma de decisiones para el beneficio institucional

- Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional.
- Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente.
- Se verifica la asistencia con las respectivas firmas.
- Se les invita a observar un video sobre “Cuando se toma conciencia no hay que hacer nada” en el enlace <https://www.youtube.com/watch?v=8vzK5USgTV0>
- Se reúnen en grupos para reflexionar sobre la toma de conciencia y las decisiones que tenemos en la institución educativa.
- Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado.
- Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue.
- Reciben un material sobre la toma de conciencia y las decisiones en la institución educativa en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución

Encuesta de opinión

	<p>educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones. • Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el material trabajado. • Socializan sus conclusiones y el expositor refuerza las exposiciones. • Llenan una encuesta de opinión sobre el desarrollo del taller. 	
<p>Aplicación de instrumentos de recojo de información Compromisos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se da la bienvenida a los participantes a los talleres sobre gestión del talento para el desarrollo de un clima organizacional. • Se debaten y analizan los acuerdos de convivencia del taller desarrollado anteriormente. • Se verifica la asistencia con las respectivas firmas. • Se les invita a observar un video sobre “satisfacción del cliente” en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=PODT_iWbb0M • Se reúnen en grupos para reflexionar sobre la satisfacción del cliente (estudiantes) de lo que hacemos cada día en la institución educativa. • Cada grupo brinda sus aportes sobre el video observado. • Se comunica la denominación del taller y los propósitos que se persigue. • Reciben un material sobre la satisfacción de los estudiantes y directivos sobre nuestro trabajo en la institución educativa en el sector educativo de los docentes que cumplen la tarea formativa del estudiante en la institución educativa. • Se reúnen en grupo para analizarlas y extraer conclusiones. • Cada equipo presenta sus conclusiones sobre el 	<p>Encuesta de opinión</p> <p>Encuesta de satisfacción</p>

material trabajado.

- Socializan sus conclusiones y el docente refuerza las exposiciones.
 - Llenan una encuesta de opinión y satisfacción sobre los talleres realizados.
-

VI. Evaluación

Tabla 12

Evaluación

Capacidades	Desempeños	Instrumentos
Participa en la sensibilización de la propuesta sobre el mejoramiento del clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none">• Promueve la participación de los actores de la institución para el mejoramiento del clima organizacional.	Cuestionario
Participa activamente en los talleres de gestión del talento para mejorar el clima organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Reconoce la estructura organizacional de la institución educativa a fin de apoyar al fortalecimiento desde su puesto de trabajo.• Demuestra capacidad de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.• Reconoce los incentivos laborales como motivación para el trabajo docente de la carrera de profesor.• Demuestra trabajo de equipo a fin de mejorar la capacidad de laboriosidad de los agentes institucionales.• Se siente motivado en el trabajo con sus estudiantes porque es donde se	Encuesta de opinión

realiza como profesor de carrera.

- Apoya a la toma de decisiones desde su puesto de trabajo a fin de potenciar la gestión del talento en la institución educativa.

Evalúa el desarrollo de los talleres de gestión del talento humano y el impacto en el clima organizacional.

- Determina la calidad de los talleres a partir de su opinión y satisfacción respecto al trabajo desarrollado.

Encuesta de opinión

Encuesta de satisfacción

V. CONCLUSIONES

- El diagnóstico realizado sobre calidad del Clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, demuestra que se encuentra en su mayoría más del 50% en la escala bajo, el cual está representado por un (90,28%) tanto a nivel global como en sus dimensiones: La dimensión estructura está representado por un (83,3%) bajo, la dimensión responsabilidad individual está representado por un (81.94%) bajo, la dimensión de remuneración está representado por un (72.22%) bajo, la dimensión de apoyo está representado por un (86.11%) bajo, la dimensión de motivación está representado por un (86.11%) bajo, la dimensión de toma de decisiones está representado (84.72%) bajo.
- En la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, la calidad del clima organizacional se encuentra en escala bajo, esto debido a que no se promueve ni potencia las relaciones e interacciones entre los trabajadores y los directivos; por cuanto, es necesario una propuesta desde la Gestión del talento humano viable para mejorar las relaciones entre los actores, adecuando a la institución a los tiempos modernos. situación que permitió el planeamiento de una propuesta desde la gestión del talento humano.
- El diseño del modelo de gestión del talento humano tiene su base en las teorías de sistemas de Brunet, teoría X y teoría Y de McGregor, y la teoría de la gestión por competencias que explican el comportamiento y actitudes que se presentan entre los directivos y los trabajadores, cuyas líneas directrices se trabajaron en 14 talleres que son fundamentales para superar las dificultades, que se localizaron en el diagnóstico de la institución reconocida para generar buenos climas organizacionales. Centrado en tres líneas de acción: sensibilización para la actuación, ejecución de talleres y evaluación de los procesos; orientados a potenciar al personal que labora en la institución.
- La validación de la propuesta de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la .E Antonio Raimondi Dell Acqua, se realizó

a través del cruce de información de juicio de expertos a profesionales entendidos en el tema que dieron el visto bueno para la aplicabilidad en la realidad.

VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de las UGEL tener en cuenta que un diagnóstico sobre clima organizacional en las instituciones educativas, facilita la observación de las condiciones laborales en que se desenvuelven los actores para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
- Se recomienda a los directivos del Colegio Antonio Raimondi Dell Acqua, aplicar el Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el Clima Organizacional en la I.E. en mención, con el propósito de asegurar el desarrollo institucional. Asimismo contar con la colaboración de todo el personal y del equipo Directivo.
- Se recomienda a los directivos de la Ugel, capacitar a los directores de los diferentes colegios de la provincia, capacitar y aplicar el modelo de Gestión del Talento Humano en las Instituciones Educativas.
- A la comunidad científica tener en cuenta que cuando se investiga, seleccionar soportes teóricos adecuados que reflejen la relación y generación de conductas al interior de una institución para poder realizar una intervención sobre los climas organizacionales que se generan.
- A los investigadores de la comunidad regional, tener en cuenta que las propuestas que se realicen debe tener el aval de un especialista experto en la materia con el fin de dar garantía a los instrumentos y propuestas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Alles. (2006). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Buenos aires: Ediciones Granica S.A.
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas
- Calderón, L y Facho, X. (2017) en su tesis “Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque”. Tesis Universidad de Lambayeque
- Cathy Benko, chief talent officer (s.f.) Una especie de CEO del talento de Deloitte, Mexico. Trillas
- Chiavenato (1999), ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. QUINTA EDICIÓN – Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.
- Guerrero (2014), Gestión del talento humano por competencias - Universidad Autónoma de Querétaro de México.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2010) Metodología de la investigación, 5ta Ed - ESUP.
- La Secretaría de Educación Pública (2006) La influencia de liderazgo sobre el clima organizacional. España.
- Litwin y Stringer (s.f) Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. [online] http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu17213.htm
- LLedo, Pablo (2011). Gestion del Talento Humano. [online] <https://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>.
- Marcillo (2014) Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano. Piura.
- Pérez T. y Rivera C., (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. [online] <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Prieto P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Tesis de grado - Universidad de Medellín – Colombia. Recuperado de: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>.

Quispitupac y Mateo (2014), Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima – Perú.

Rodríguez, Y. (2011). Gestión del talento humano como fuente de innovación tecnológica. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2011/08/la-gestion-del-talento-humano-como-fuente-generadora-de-innovacion-tecnologica>

Rosales, (2007) What We Remember: The construction of memory in military discourse. <https://books.google.com.pe/books?isbn=9027289956>.

Santos (2007) Sociedad, epistemología y metodología en Boaventura de Sousa Santos. www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405.

Sempértegui (2014), Selección del personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Outsourcing S.A.C. Universidad de Señor de Sipán (Pimentel). Chiclayo, Lambayeque.

Serrano y Gonzáles (2015) Propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos, Hotel Descanso del Inca – Chiclayo 2014. La Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque.

Tito (2012) Gestión por competencias y competitividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima metropolitana. Lima. Perú.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E ANTONIO RAIMONDI DELL ACQUA- SALTUR, LAMBAYEQUE 2018

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información del Clima organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi dell Acqua del Distrito de Saltur, Lambayeque 2018. Marque con una (X) la respuesta que considere apropiada.

INFORMACIÓN GENERAL.

Cargo Funcional:
Materia:

Condiciones Laborales			
Decreto Legislativo 276		Decreto Legislativo 276- 728 Indeterminado	
Plazo Indeterminado		Plazo Fijo	
Cas			

Experiencia Laboral	
Menos de 2 años	
Entre 2 y 10 años	
Más de 10 años	

VALORES				
1	2	3	4	5
Muy Desfavorable	Desfavorable	Indiferente	Favorable	Muy Favorable

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Estructura					
1	Las normas laborables de convivencia en la institución son adecuadas.					
2	Considera que es necesario el establecimiento de reglas de convivencia interna que permitan alcanzar una alta efectividad institucional.					
3	Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral.					
4	Considera que dentro de la institución las creencias de los trabajadores son las adecuados para una buena convivencia con sus compañeros de trabajo					
5	Considera que dentro de la institución los valores practicados por las personas favorecen a que la institución se desempeñe correctamente					
6	Considera usted que el ambiente donde trabaja está distribuido adecuadamente para cumplir con sus funciones laborales					
	Dimensión 2: Responsabilidad Individual					
7	Considera que dentro de la institución su persona cuenta con autonomía e independencia para realizar de la mejor manera su trabajo y actividades diarias					
8	Considera usted que dentro de la institución su persona puede realizar diversas actividades, por lo que resaltaría por ser una persona proactiva					
9	Considera usted que la realización de sus actividades tiene un impacto en la institución.					
10	Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora.					

11	Está usted consciente de su contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Dimensión 3: Remuneración					
12	Los sueldos están acordes con el puesto de trabajo					
13	Estas conforme con tu asignación salarial					
14	La institución brinda estabilidad laboral					
	Dimensión 4: Apoyo					
15	Considera que dentro de la institución existe una alta cooperación y muy buena comunicación entre los trabajadores					
16	Usted cree que el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.					
17	Usted cree que dentro de la institución existe una buena relación entre el Director y sus trabajadores.					
18	En el área que usted labora su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
19	Cree usted que dentro de la institución existe camaradería entre los compañeros de trabajo					
	Dimensión 5: Motivación					
20	Cree usted que la institución capacita constantemente a su personal.					
21	Considera usted que un personal capacitado tendrá mejor rendimiento para el cumplimiento de las metas institucionales					
22	Cree usted que cuando un trabajador realiza un excelente trabajo, se hace acreedor a un reconocimiento por parte de su jefe y de la institución					
23	En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe					
24	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho					
25	Los trabajadores con mejor desempeño son acreedores de ascensos e incentivos					
26	En esta institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos					
	Dimensión 6: Toma de Decisiones					
27	En esta institución las normas cambian constantemente					
28	En esta institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones					
29	En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos					
30	Usted cree que uno de los problemas que existe en la institución es que los trabajadores no asume sus responsabilidades en el trabajo					
31	En esta institución los errores son sancionados					

Edad	
Sexo	

ANEXOS DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	31

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	63,4861	194,112	,495	,903
VAR00002	63,4444	193,800	,525	,903
VAR00003	63,3889	195,255	,405	,905
VAR00004	63,4583	193,379	,487	,903
VAR00005	63,2917	194,773	,453	,904
VAR00006	63,4306	192,981	,533	,902
VAR00007	63,3472	194,962	,467	,903
VAR00008	63,4583	193,463	,502	,903
VAR00009	63,2778	195,246	,432	,904
VAR00010	63,2222	196,232	,384	,905
VAR00011	63,4583	193,322	,508	,903
VAR00012	63,3472	194,934	,432	,904
VAR00013	63,4167	195,035	,444	,904
VAR00014	63,3056	194,919	,433	,904
VAR00015	63,5139	193,436	,503	,903
VAR00016	63,3472	193,469	,482	,903
VAR00017	63,4028	194,385	,477	,903
VAR00018	63,5000	194,225	,485	,903
VAR00019	63,2639	197,042	,350	,905
VAR00020	63,4028	194,103	,488	,903

VAR00021	63,1528	197,427	,359	,905
VAR00022	63,2222	195,556	,446	,904
VAR00023	63,3333	194,507	,455	,904
VAR00024	63,4583	193,717	,492	,903
VAR00025	63,4861	194,986	,449	,904
VAR00026	63,4444	194,363	,471	,903
VAR00027	63,5000	192,141	,572	,902
VAR00028	63,4861	194,563	,457	,904
VAR00029	63,2639	195,127	,434	,904
VAR00030	63,2639	194,394	,455	,904
VAR00031	63,6250	192,998	,516	,903

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Pimentel, 26 de Noviembre del 2018

Señor:
Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

Ciudad.-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con fecha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. SUSANA IRIS DORSETH MANAY GAVIDIA

Firma



MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Encuesta para determinar el Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018.

2. Autor(a):

Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia

3. Objetivo:

*Objetivo de Encuesta de Clima Organizacional.
Obtener información que apoye en la evaluación del Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018.*

4. Estructura y aplicación:

Encuesta del Clima Organizacional esté estructurado en base a 32 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

Estos instrumentos serán aplicados a una muestra de 72 trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur Chiclayo, 2018.

CUESTIONARIO

Estimado Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto: Los instrumentos tienen por objetivo recoger información sobre Clima Organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018, agradeceremos proceder según las instrucciones para dar respuesta.

En esta sección presentar el cuestionario o guion de entrevista en toda su extensión, con la forma como serán contestadas las cuestiones por los encuestados o entrevistados.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Encuesta para determinar el Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E. Antonio Raimondi Dell'Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018.

2. Estructura detallada:

Clima Laboral

Dimensiones	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estructura	Dimensión 1 (d1)	Normas y Reglas	1 a 5
		Valores	
		Creencias	
Responsabilidad individual	Dimensión 2 (d2)	Autonomía Personal	6 a 10
		Proactividad	
		Independencia	
Remuneración	Dimensión 3 (d3)	Sueldos acordes al puesto de trabajo	11 a 15
		Estabilidad	
		Incentivos	
		Ascensos	
Apoyo	Dimensión 4 (d4)	Cooperación entre compañeros	16 a 20
		Relación jefe empleado	
		Confianza	
		Camaradería	
Motivación	Dimensión 5 (d5)	Capacitaciones al personal	21 a 26
		Reconocimientos	
Toma de Decisiones	Dimensión 6 (d6)	Normas cambian continuamente	27 a 32
		Presión laboral	
		Personal cree problemas	

3. Escala.

- a. *Escala general (Si es escala de Likert incluir esta tabla, de no serlo no es necesario)*

Escala	Puntaje	Rango
Inadecuado	(1)	(1 - xx)
Medianamente adecuado	(2)	(xx - xx)
Adecuado	(3)	(xx - xx)

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ORIENTADO A LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IE ANTONIO RAIMONDI DELL'ACQUA - SALTUR, LAMBAYEQUE 2019.

CLIMA ORGANIZACIONAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ESTRUCTURA	Normas y Reglas			1. Las normas laborales de convivencia de la institución son adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
					2. Considera que es necesario el establecimiento de reglas de convivencia interna que permitan alcanzar una alta efectividad institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
					3. Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
					4. Considera que dentro de la institución los valores practicados por las personas favorecen a que la institución se desempeñe correctamente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Creencias	5. Considera que dentro de la institución las creencias de los trabajadores son las adecuadas para una buena convivencia con sus compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

		RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL						
		REMUNERACIÓN						
		APOYO						
Autonomía Personal	3	Considera que dentro de la institución su persona cuenta con autonomía e independencia para realizar de la mejor manera su trabajo y actividades diarias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Proactividad	7	Considera usted que dentro de la institución su persona puede realizar diversas actividades, por lo que resaltaría por ser una persona proactiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Independencia	8	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	9	Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sueldos acorde al puesto de trabajo	10	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	11	Los sueldos están acorde con el puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Estabilidad Laboral	12	Estas conforme con tu asignación salarial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	13	Esta institución brinda estabilidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Confianza	14	Los trabajadores con mejor desempeño son acreedores de ascensos e incentivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	15	En esta institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cooperación entre compañeros	16	Considera que dentro de la institución existe una alta cooperación y muy buena comunicación entre los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	17	Usted cree que el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Relación jefe empleado	18	Usted cree que dentro de la institución existe una buena relación entre el jefe y sus empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	19	En el área que usted labora su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Confianza	20	Cree usted que dentro de la institución existe camaradería entre los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	21	Cree usted que dentro de la institución existe camaradería entre los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	MOTIVACIÓN		TOIMA DE DECISIONES	
	Capacitación al personal	Reconocimiento	Normas cambian continuamente	Personal crea problemas
21. Cree usted que la institución capacita constantemente a su personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22. Considera usted que un personal capacitado tendrá mejor rendimiento para el cumplimiento de las metas institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23. Cree usted que cuando un trabajador realiza un excelente trabajo, se hace acreedor a un reconocimiento por parte de su jefe y de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24. En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25. En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26. En esta institución los errores son sancionados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27. En esta institución las normas cambian constantemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28. En esta institución siempre está claro quien debe tomar las decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29. En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30. En esta institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31. En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
32. Usted cree que uno de los problemas que existe en la institución es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Victor Augusto Gonzales Soto.**

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR


16421073

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de Gestión Del Talento Humano orientado a la mejora del Clima Laboral en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltrur - Chiclayo 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para determinar el Clima Laboral de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltrur - Chiclayo 2018.

III. TESISISTAS:

Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: *Revisar Teoría Relacionada*

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26 de Noviembre del 2018

Dr. Victor Augusto Gonzales Soto.

Firma


16421073

EXPERTO

Tabla N° 1: Matriz de Operacionalización Variable Clima Organizacional

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Índice	Escala de Medición
Vi. Modelo de Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato. (2000). "La gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la eficacia organizacional"	Marco Teórico Marco Legal Componentes Cadena de valor Público Recursos Plan de ejecución	Validación por Juicio de Expertos	Ficha de Validación por Juicio de expertos	
Vd. Clima Organizacional	Según Chiavenato (1999). El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. (Pérez Tenazoa & Rivera Cardoso, 2015).	<p>Estructura</p> <p>Responsabilidad individual</p> <p>Remuneración</p> <p>Apoyo</p> <p>Motivación</p> <p>Toma de Decisiones</p>	<p>1. Normas y reglas 2. Valores y creencias 3. Ambiente Adecuado</p> <p>1. Autonomía Personal 2. Proactividad 3. Independencia</p> <p>1. Sueldos acordes al puesto de trabajo 2. Estabilidad</p> <p>1. Cooperación entre compañeros 2. Relación jefe empleado 3. Confianza 4. Camaradería</p> <p>1. Capacitaciones al personal 2. Reconocimientos 3. Incentivos 4. Ascensos</p> <p>1. Normas cambian continuamente. 2. Personal crea problemas</p>	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy Desfavorable • Desfavorable • Indiferente • Favorable • Muy Favorable 	Ordinal

VII. MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO																					
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál sería el modelo de Gestión del Talento Humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi del Acqua en el Distrito de Sauri?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Proponer un modelo de Gestión del Talento Humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi del Acqua.</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>El modelo de Gestión del Talento Humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi del Acqua en el Distrito de Sauri, es válido a criterio de juicios de expertos.</p>	<p>Variable i</p> <p>Variable Diagnostical Clima Organizacional</p>	<p>POBLACION</p> <p>72 Trabajadores. Considerando que la unidad de análisis es el Número de Profesores del Nivel Primaria y Secundaria, personal Administrativo, Directivo y de Seguridad que laboran en la I.E. Antonio Raimondi Del Acqua.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PERSONAL DE LA I.E</th> <th>Cantidad</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personal Directivo</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Docentes Primaria</td> <td>22</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Docentes Secundaria</td> <td>29</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>Administrativo</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Seguridad</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>72</td> <td>72</td> </tr> </tbody> </table>	PERSONAL DE LA I.E	Cantidad	Total	Personal Directivo	6	6	Docentes Primaria	22	22	Docentes Secundaria	29	29	Administrativo	10	10	Seguridad	5	5	Total	72	72	<p>Cuantitativo</p> <p>↳ No Experimental</p> <p>↳ Transaccional</p> <p>↳ descriptivo propositivo</p> <p>El Diseño se diagrama de la siguiente manera</p> <pre> RL → R(x) → Propuesta → R2 T TP + T + C </pre>	<p>Cuestionario de Encuesta personal.</p> <p>Escala de Likert</p>
PERSONAL DE LA I.E	Cantidad	Total																									
Personal Directivo	6	6																									
Docentes Primaria	22	22																									
Docentes Secundaria	29	29																									
Administrativo	10	10																									
Seguridad	5	5																									
Total	72	72																									
<p>Problemas Especificos</p> <p>¿Cuál es el nivel del Clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi del Acqua?</p>	<p>Objetivos Especificos</p> <p>Determinar el Nivel del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi del Acqua.</p> <p>Identificar las características de la Gestión del Talento Humano en la I.E. Antonio Raimondi del Acqua.</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>El modelo del enfoque por Competencias, permitirá mejorar significativamente el clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi del Acqua.</p>	<p>Variable d</p> <p>Variable Propuesta Modelo de Gestión del Talento Humano</p>																								

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Pimentel, 26 de Noviembre del 2018

Señor:
Mg. Burga Ramírez Luis Anthony Bryan

Ciudad.-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con fecha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. SUSANA IRIS DORSETH MANAY GAVIDIA

Firma 



MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Encuesta para determinar el Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018.

2. Autor(a):

Br. Susana Iris Dorseth Maney Gavidia

3. Objetivo:

*Objetivo de Encuesta de Clima Organizacional.
Obtener información que apoye en la evaluación del Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018.*

4. Estructura y aplicación:

Encuesta del Clima Organizacional está estructurado en base a 32 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

Estos instrumentos serán aplicados a una muestra de 72 trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur Chiclayo, 2018.

CUESTIONARIO

Estimado Mg Luis Anthony Bryan Burga Ramírez: Los instrumentos tienen por objetivo recoger información sobre Clima Organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018, agradeceremos proceder según las instrucción para dar respuesta.

En esta sección presentar el cuestionario o guion de entrevista en toda su extensión, con la forma como serán contestadas las cuestiones por los encuestados o entrevistados.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Encuesta para determinar el Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell'Acqua, Saltur - Chiclayo, 2018.

2. Estructura detallada:

Clima Laboral

Dimensiones	Dimensiones	Indicadores	Items
Estructura	Dimensión 1 (d1)	Normas y Reglas	1 a 5
		Valores	
		Creencias	
Responsabilidad individual	Dimensión 2 (d2)	Autonomía Personal	6 a 10
		Proactividad	
		Independencia	
Remuneración	Dimensión 3 (d3)	Sueldos acordes al puesto de trabajo	11 a 15
		Estabilidad	
		Incentivos	
		Ascensos	
Apoyo	Dimensión 4 (d4)	Cooperación entre compañeros	16 a 20
		Relación jefe empleado	
		Confianza	
		Camaradería	
Motivación	Dimensión 5 (d5)	Capacitaciones al personal Reconocimientos	21 a 26
Toma de Decisiones	Dimensión 6 (d6)	Normas cambian continuamente	27 a 32
		Presión laboral	
		Personal crea problemas	

3. Escala.

- a. *Escala general: (Si es escala de Likert incluir esta tabla, de no serlo no es necesario)*

Escala	Puntaje	Rango
Inadecuado	(1)	(1 - xx)
Medianamente adecuado	(2)	(xx - xx)
Adecuado	(3)	(xx - xx)

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ORIENTADO A LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I/E ANTONIO RAIMONDI DELL'ACQUA- SALTUR, LAMBAYEQUE 2018.

CLIMA ORGANIZACIONAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES	
					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	SI	NO	SI	NO		
ESTRUCTURA	Normas Y Reglas				1. Las normas laborales de convivencia de la institución son adecuadas?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
					2. Considera que es necesario el establecimiento de reglas de convivencia interna que permitan alcanzar una alta efectividad institucional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
					3. Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
					4. Considera que dentro de la institución los valores practicados por las personas favorecen a que la institución se desempeñe correctamente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
					5. Considera que dentro de la institución las creencias de los trabajadores son las adecuadas para una buena convivencia con sus compañeros de trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

		RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL		REMUNERACIÓN		APOYO	
Autonomía Personal	6	Considera que dentro de la institución su persona cuenta con autonomía e independencia para realizar de la mejor manera su trabajo y actividades diarias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Proactividad	7	Considera usted que dentro de la institución su persona puede realizar diversas actividades, por lo que resaltaría por ser una persona proactiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Independencia	8	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	9	Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sustos acordos al puesto de trabajo	10	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	11	Los sueldos están acordados con el puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Estabilidad Laboral	12	Estas conforme con tu asignación salarial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	13	Esta institución brinda estabilidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Confianza	14	Los trabajadores con mejor desempeño son acreedores de ascensos e incentivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	15	En esta institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cooperación entre compañeros	16	Considera que dentro de la institución existe una alta cooperación y muy buena comunicación entre los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	17	Usted cree que el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Relación jefe empleado	18	Usted cree que dentro de la institución existe una buena relación entre el jefe y sus empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	19	En el área que usted labora su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Confianza	20	Cree usted que dentro de la institución exista camaradería entre los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Camaradería			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	MOTIVACIÓN		TOMA DE DECISIONES	
	Capacitación al personal	Reconocimiento	Normas cambian/continúan	Presión Laboral
21. Cree usted que la institución capacita constantemente a su personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22. Considera usted que un personal capacitado tendrá mejor rendimiento para el cumplimiento de las metas institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23. Cree usted que cuando un trabajador realiza un excelente trabajo, se hace acreedor a un reconocimiento por parte de su jefe y de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24. En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25. En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26. En esta institución los errores son sancionados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27. En esta institución las normas cambian constantemente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28. En esta institución siempre está claro quién debía tomar las decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29. En esta institución la toma de decisiones se hace en forma caótica para alcanzar los fines propuestos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30. En esta institución la administración continuamente insiste en que mejoramos nuestro trabajo individual y en grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31. En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
32. Usted cree que uno de los problemas que existe en la institución es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Grado y Nombre del Experto: **Mg. LUIS ANTHONY BRYAN BURGA RAMIREZ**

Firma del experto


43666999

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de Gestión Del Talento Humano orientado a la mejora del Clima Organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltrur - Chiclayo 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para determinar el Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saltrur - Chiclayo 2018.

III. TESISISTAS:

Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 26 de Noviembre del 2018

Mg. Luis Anthony Bryan Burga Ramírez.

Firma

43616479

EXPERTO

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Pimentel, 26 de Noviembre del 2018

Señor:
Dr. Luis Montenegro Camacho

Ciudad.-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con fecha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. SUSANA IRIS DORSETH MANAY GAVIDIA

Firma





MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Encuesta para determinar el Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saitur - Chiclayo, 2018.

2. Autor(a):

Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia

3. Objetivo:

*Objetivo de Encuesta de Clima Organizacional.
Obtener información que apoye en la evaluación del Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saitur - Chiclayo, 2018.*

4. Estructura y aplicación:

Encuesta del Clima Organizacional está estructurado en base a 32 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

Estos instrumentos serán aplicados a una muestra de 72 trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saitur Chiclayo, 2018.

CUESTIONARIO

Estimado Dr. Luis Montenegro Camacho: Los instrumentos tienen por objetivo recoger información sobre Clima Organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saitur - Chiclayo, 2018, agradeceremos proceder según las instrucción para dar respuesta.

En esta sección presentar el cuestionario o guion de entrevista en toda su extensión, con la forma como serán contestadas las cuestiones por los encuestados o entrevistados.

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ORIENTADO A LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I/E ANTONIO RAIMONDI DELL'ACQUA- SALTUR, LAMBAYEQUE 2018.

CLIMA ORGANIZACIONAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES RECOMENDACIONES	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
ESTRUCTURA	Normas Y Reglas				1. Las normas laborales de convivencia de la institución son adecuadas?	✓		✓		✓		✓		✓		
					2. Considera que es necesario el establecimiento de reglas de convivencia interna que permitan alcanzar una alta efectividad institucional	✓		✓		✓		✓		✓		
					3. Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral	✓		✓		✓		✓		✓		
					4. Considera que dentro de la institución los valores practicados por las personas favorecen a que la institución se desempeñe correctamente	✓		✓		✓		✓		✓		
					5. Considera que dentro de la institución las creencias de los trabajadores son las adecuadas para una buena convivencia con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		

		RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL		REMUNERACIÓN		APOYO		
Autonomía Personal	Proactividad	Independencia	Sueldos acordes al puesto de trabajo	Estratificación Laboral	Confianza	Camaradería	Cooperación entre compañeros	
6. Considera que dentro de la institución su persona cuenta con autonomía e independencia para realizar de la mejor manera su trabajo y actividades diarias	7. Considera usted que dentro de la institución su persona puede realizar diversas actividades, por lo que resaltaría por ser una persona proactiva	8. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución	9. Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora	10. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución	11. Los sueldos están acordes con el puesto de trabajo	12. Estas conforme con tu asignación salarial	13. Esta institución brinda estabilidad laboral	14. Los trabajadores con mejor desempeño son acreedores de ascensos e incentivos
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15. En esta institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	16. Considera que dentro de la institución existe una alta cooperación y muy buena comunicación entre los trabajadores	17. Usted cree que el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	18. Usted cree que dentro de la institución existe una buena relación entre el jefe y sus empleados	19. En el área que usted labora su jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	20. Cree usted que dentro de la institución existe camaradería entre los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	MOTIVACIÓN		TOMA DE DECISIONES	
	Capacitación al personal	Reconocimiento	Normas cambian continuamente	Prestación Laboral
21. Cree usted que la institución capacita constantemente a su personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22. Considera usted que un personal capacitado tendrá mejor rendimiento para el cumplimiento de las metas institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23. Cree usted que cuando un trabajador realiza un excelente trabajo, se hace acreedor a un reconocimiento por parte de su jefe y de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24. En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25. En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26. En esta institución los errores son sancionados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27. En esta institución las normas cambian constantemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28. En esta institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29. En esta institución la toma de decisiones se hace en forma caudillosa para alcanzar los fines propuestos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30. En esta institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31. En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
32. Usted cree que uno de los problemas que existe en la institución es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Grado y Nombre del Experto: **Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO**



Dr. Luis Montenegro Camacho
16672474

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de Gestión Del Talento Humano orientado a la mejora del Clima Organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saitur - Chiclayo 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para determinar el Clima Organizacional de los trabajadores de la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua, Saitur - Chiclayo 2018.

III. TESISISTAS:

Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26 de Noviembre del 2018

Dr. Luis Montenegro Camacho



Dr. Luis Montenegro Camacho
16672474

**UNIVERSIDAD CESAR VALEJO
ESCUELA DE POST GRADO
FICHA DE JUICIO DE EXPERTO
PARA VALIDACIÓN DE MODELO**

Estimado Señor.
Dr. Victor Augusto Gonzales Soto

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO al modelo titulado: "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua – Saltur 2016", cuyo autor es el Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Victor Augusto Gonzales Soto

DNI. 16421073

Profesión: Educación

Último Grado obtenido: Doctor

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, regularse cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar) **	Adecuada.
01	Estructura general del Modelo.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes del Modelo con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓
05	Coherencia de los componentes del Modelo con los objetivos de la investigación.			✓
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
07	Viabilidad de la implementación del Modelo.			✓

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

APRECIACION GENERAL DEL PROGRAMA

Luego de realizada la revisión del documento titulado "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi dell'Acqua – Saltur 2018", presentado por el Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia, se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DEL PROGRAMA

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		<input checked="" type="checkbox"/>

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Victor Augusto Gonzales Soto
DNI: 16421073

FIRMA.

**UNIVERSIDAD CESAR VALEJO
ESCUELA DE POST GRADO
FICHA DE JUICIO DE EXPERTO
PARA VALIDACIÓN DE MODELO**

Estimado Señor.
Dr. Hugo Enrique Huiman Tarrillo

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO al modelo titulado: "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell'Acqua – Saitur, Lambayeque 2018", cuyo autor es el Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Hugo Enrique Huiman Tarrillo

DNI. 16416702

Profesión: Contador Público

Último Grado obtenido: Doctor

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales) *	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar) **	Adecuada.
01	Estructura general del Modelo.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes del Modelo con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓
05	Coherencia de los componentes del Modelo con los objetivos de la investigación.			✓
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
07	Viabilidad de la implementación del Modelo.			✓

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

APRECIACION GENERAL DEL MODELO

Luego de realizada la revisión del documento titulado "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018", presentado por el Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia, se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DEL MODELO

inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		X

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Hugo Enrique Huiman Tarrillo
DNI: 16418702

FIRMA.....

DNI 16418702

**UNIVERSIDAD CESAR VALEJO
ESCUELA DE POST GRADO
FICHA DE JUICIO DE EXPERTO
PARA VALIDACIÓN DE MODELO**

Estimado Señor.
Dr. Luis Montenegro Camacho

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO al modelo titulado: "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi Dell'Acqua – Saitur, Lambayeque 2016", cuyo autor es el Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Luis Montenegro Camacho

DNI. 16672474

Profesión: Profesor

Último Grado obtenido: Doctor

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general del Modelo.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes del Modelo con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓
05	Coherencia de los componentes del Modelo con los objetivos de la investigación.			✓
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
07	Viabilidad de la implementación del Modelo.			✓

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

APRECIACION GENERAL DEL MODELO

Luego de realizada la revisión del documento titulado "Modelo de Gestión del Talento Humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi Dell Acqua – Sallur, Lambayeque 2018", presentado por el Br. Susana Iris Dorseth Manay Gavidia, se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DEL PROGRAMA

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Luis Montenegro Camacho
DNI: 16672474

FIRMA.....

IX. MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

TABLA 13

Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO																					
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál sería el modelo de Gestión del Talento Humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua en el Distrito de Saltur?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Proponer un modelo de Gestión del Talento humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua.</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>El modelo de Gestión del Talento humano que permita mejorar la calidad del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua en el Distrito de Saltur, estará basado en el enfoque por competencias?</p>	<p>Variable 1</p> <p>Variable Diagnostica: Clima Laboral</p>	<p>POBLACION</p> <p>72 Trabajadores. Considerando que la unidad de análisis es el Número de Profesores del Nivel Primaria y Secundaria, personal Administrativo, Directivo y personal de Seguridad que laboran en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua.</p> <table border="1" data-bbox="1115 810 1512 1161"> <thead> <tr> <th>PERSONAL DE LA I.E</th> <th>Cantidad</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personal Directivo</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Docentes Primaria</td> <td>22</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Docentes Secundaria</td> <td>29</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>Administrativo</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Seguridad</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>72</td> <td>72</td> </tr> </tbody> </table>	PERSONAL DE LA I.E	Cantidad	Total	Personal Directivo	6	6	Docentes Primaria	22	22	Docentes Secundaria	29	29	Administrativo	10	10	Seguridad	5	5	Total	72	72	<p>Quantitativo</p> <ul style="list-style-type: none"> → No Experimental → Transeccional → descriptivo propositivo <p>El Diseño se diagrama de la siguiente manera</p> <p>R1 → R(x) → Propuesta ---- R2</p> <p style="margin-left: 40px;">T ↗</p> <p>TP + T + C</p>	<p>Cuestionario de Encuesta personal.</p> <p>Escala de Likert</p>
PERSONAL DE LA I.E	Cantidad	Total																									
Personal Directivo	6	6																									
Docentes Primaria	22	22																									
Docentes Secundaria	29	29																									
Administrativo	10	10																									
Seguridad	5	5																									
Total	72	72																									
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel del Clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el Nivel del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua.</p> <p>Identificar las características de la Gestión del Talento Humano en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>El modelo del enfoque por Competencias, permitirá mejorar significativamente el clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi dell Acqua.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Variable Propuesta: Modelo de Gestión del Talento Humano</p>																								

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 97 de 105

Yo Susana Iris Dorseth Manay Gavidia, identificado con DNI N° 46791786, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO ORIENTADO A LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E ANTONIO RAIMONDI DELL ACQUA - SALTUR, LAMBAYEQUE 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV [<http://repositorio.ucv.edu.pe/>], según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 46791786

FECHA: Diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, LINDON VELA MELENDEZ, Asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de investigación y revisor de la tesis del/la estudiante, **MANAY GAVIDIA, SUSANA IRIS DORSETH** titulada: **MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO ORIENTADO A LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E ANTONIO RAIMONDI DEL ACQUA – SALTUR, LAMBAYEQUE 2018.**.. constato que la misma tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 08 de Enero del 2019



Dr. LINDON VELA MELENDEZ
DNI: 33812802

Reporte Turnitin

MODELO GESTION TALENTO HUMANO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

Susana Iris Manay Gavidia. Prof.

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	wn.com Fuente de Internet	1%
4	repository.udem.edu.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%

Prof. Lindsay Vela Meléndez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Suzana Iris Dorothé Mancay Gardía.

INFORME TITULADO:

Módulo de Gestión del Talento Humano orientado a la
mejora del clima organizacional en la I+E Antonio Raimondi
de El Agua - Saltus, Lambayeque 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión Pública.

SUSTENTADO EN FECHA: 20/01/2018.

NOTA O MENCIÓN: aprobado por mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN