



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Gestión del talento humano para el clima institucional en las
instituciones educativas polidocentes de primaria - Chongoyape.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Rojas Idrogo, Icela (ORCID: 0000-0002-3125-4615)

ASESORA:

Dra. Hernández Fernández, Bertila (ORCID: 0000-0002-4433-5019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Quiero dedicar con mucho amor este esfuerzo a Dios todopoderoso por siempre ampararme y darme las fuerzas necesarias hasta en los momentos más difíciles para continuar.

A mis padres, por ser ese ejemplo de superación en mi vida y por su infinito soporte. Finalmente, a mis hermanos por su apoyo moral y motivación que siempre me brindaron.

Agradecimiento

En principio, agradezco a Dios por darme la oportunidad de realizar y terminar esta investigación.

A la Universidad César Vallejo sede Chiclayo por inculcar en mí una formación humana y por ayudarme a desarrollar mi vocación profesional.

A mi asesora de tesis Dra. Bertila Hernández Fernández por el acompañamiento oportuno, por el apoyo total y confianza en el proceso de redacción de esta investigación.

Y a mis maestros y compañeros que han sabido dejar huella en mi formación como docente y por el ánimo a mirar siempre la realidad trascendente y apreciar lo realmente bello y verdadero.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras..... | v |
| Índice de abreviaturas..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 17 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.5. Procedimientos..... | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 23 |
| IV. RESULTADOS..... | 24 |
| V. DISCUSIÓN..... | 311 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 39 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 40 |
| VIII. PROPUESTA..... | 41 |
| IX. REFERENCIAS..... | 43 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Población total de docentes de nivel primaria..... | 19 |
| Tabla 2: Muestra de docentes de nivel primaria..... | 20 |
| Tabla 3: Dimensión comunicación del clima institucional..... | 25 |
| Tabla 4: Dimensión motivación del clima institucional..... | 26 |
| Tabla 5: Dimensión confianza del clima institucional..... | 27 |
| Tabla 6: Dimensión participación del clima institucional..... | 28 |
| Tabla 7: Resumen de opinión de docentes..... | 29 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Ilustración 1: Procedimientos de la propuesta del talento humano..... | 23 |
| Ilustración 2: Resultados de los indicadores de la dimensión N° 1..... | 25 |
| Ilustración 3: Resultados de los indicadores de la dimensión N° 2..... | 26 |
| Ilustración 4: Resultados de los indicadores de la dimensión N° 3..... | 27 |
| Ilustración 5: Resultados de los indicadores de la dimensión N° 4..... | 28 |
| Ilustración 6: Resultados de los indicadores de las dimensiones 1, 2, 3, 4..... | 30 |
| Ilustración 7: Modelo de gestión del talento humano..... | 43 |

Índice de abreviaturas

| | | |
|---------|---|----|
| UJAT: | Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco..... | 1 |
| CADER: | Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos..... | 2 |
| OCI: | Oficina de Control Interno..... | 2 |
| UGEL: | Unidad de Gestión Educativa Local..... | 2 |
| II.EE: | Instituciones educativas..... | 3 |
| ECL: | Encuesta de Clima Laboral..... | 5 |
| MED: | Ministerio de Educación..... | 32 |
| MINEDU: | Ministerio de Educación..... | 34 |

Resumen

La finalidad de la investigación es instaurar una propuesta de gestión del talento humano para optimizar el clima institucional de las instituciones educativas de nivel primario de Chongoyape, fundamentado en las teorías de las relaciones humanas y sistemas abiertos. El estudio de diseño propositivo determinó una muestra de 50 docentes, Se obtuvieron los datos mediante la escala de medición del clima institucional, determinando el grado de fiabilidad a través del alfa de cronbach y 03 juicios de expertos.

De acuerdo a los resultados recogidos en el diagnóstico, en dimensión comunicación: los docentes se comunican de manera ascendente y horizontal con los demás, se debe reducir de 46%(23) a 20%(10) docentes; dimensión motivación: se siente satisfecho de laborar en su centro de trabajo actual, reducir de 50%(25) a 22%(11); dimensión confianza: señala que se respeta el espacio de los docentes de la escuela reducir de 38%(19) a 16%(08) docentes; dimensión participación: es pertinente la participación del director en las decisiones sobre la labor docente, reducir de 48%(24) a 20%(10); resultando pertinente la implementación de la propuesta de gestión del talento humano que incluye diversas actividades estratégicas que permiten optimizar el clima institucional de las II.EE. de nivel primario Chongoyape.

Palabras claves: clima, diagnóstico, gestión, propuesta, talento.

Abstract

The purpose of the research is to establish a proposal for human talent management to optimize the institutional climate of primary level educational institutions in Chongoyape, based on the theories of human relations and open systems. The propositional design study determined a sample of 50 teachers. Data were obtained through the institutional climate measurement scale, determining the degree of reliability through cronbach's alpha and 03 expert judgments.

According to the results collected in the diagnosis, in the communication dimension: teachers communicate upwards and horizontally with others, it should be reduced from 46%(23) to 20%(10) teachers; motivation dimension: they feel satisfied to work in their current work center, reduce from 50%(25) to 22%(11); trust dimension: they feel that the work space is respected in their current work center, reduce from 50%(25) to 22%(11): The participation dimension: the participation of the principal in decisions about the work of teachers is relevant, reducing from 48%(24) to 20%(10); the implementation of the human talent management proposal that includes various strategic activities that optimize the institutional climate of the II. EE. of primary level Chongoyape.

Key words: climate, diagnosis, management, proposal, talent.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el clima institucional se aprecia como un asunto de mucha trascendencia en diversas escuelas de Educación Básica Regular. En tal sentido, la Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) de México efectuó trabajos de investigación para establecer un ambiente adecuado en los docentes; así como los componentes que puedan ocasionar un clima laboral inadecuado en el desenvolvimiento de las labores académicas.

Esta investigación parte de la idea de reconocer si el clima institucional en los actores que contribuyen en el aspecto académico, son adecuados o no, para ejecutar las acciones académicas que indican las políticas y normas de la institución; así como las de los organismos evaluadores externos, considerando la carencia de unidad en el desarrollo de la evaluación; ya que puede ocasionar un ámbito de trabajo que obstruya la adecuada ejecución de las actividades académicas e investigación.

En Perú, la revista IGOBERNANZA (2018), realizó un estudio sobre las relaciones interpersonales y su vinculación con la administración de las escuelas de nivel primaria de la UGEL 1 de Villa María del Triunfo-Lima, el trabajo consistió en observar los elementos que afectan las relaciones humanas: deficiente relaciones entre sus miembros y el incumplimiento de los lineamientos de gestión que deterioran la convivencia de las personas, condicionando de esta manera la participación activa y rendimiento del personal docente. Por tal razón, se tiene la responsabilidad de solucionar la deficiente comunicación entre el personal docente e inapropiados lineamientos de administración; ya que afectan directamente las relaciones en la institución, según los resultados que se obtuvieron, es decir, se demostró que el clima institucional se asocia con la gestión, con los componentes internos y externos, la actuación de las personas, accionar del líder, la interacción humana y el sistema de organización, entre otros.

En las escuelas primarias de la jurisdicción de UGEL Chiclayo, se advirtió un ambiente institucional inapropiado entre los profesores y directores de las escuelas, por lo tanto observamos cualidades negativas en el personal docente, referido a la enseñanza-aprendizaje, rendimiento escolar, ejercicio de la práctica pedagógica, comunicación y estructura física.

En las escuelas de nivel primario de Chongoyape, se observaron problemas vinculados con el clima institucional en sus distintas dimensiones. Esta situación ha ocasionado una serie de inconvenientes en el normal desenvolvimiento del clima institucional, llegando al extremo de observar desacato a la normatividad y reglas instauradas en los documentos de gestión y consecuentemente se obstruye las actividades de las escuelas, por lo que, los directivos toman la decisión de denunciar estos hechos al CADER, OCI (Oficina de Control Interno) de la UGEL Chiclayo.

Se planteó la pregunta ¿Qué efectos produce la propuesta de gestión del talento humano, para mejorar las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel primario de Chongoyape?

El presente estudio fue relevante, debido a que se brinda lineamientos sobre cómo se debe gestionar adecuadamente la gestión del potencial de las personas y el clima institucional en las escuelas de nivel primaria del Perú; aunque se han realizado estudios hace varios años atrás, a pesar de ello las personas que se dedican a la investigación conjuntamente con los actores de la institución confirman, que todavía no se ha observado, ni se ha logrado encontrar los efectos de transformación en las instituciones educativas, debido a que los directivos no asumen su responsabilidad de estimular y fundamentar como deberán participar en el contexto democrático los integrantes de la institución, en beneficio del aprendizaje, basado en el respeto, incentivos, la colaboración recíproca y la identificación con la diversidad. (Ministerio de Educación 2014.p.41).

El líder pedagógico es quien gestiona el potencial de las personas en una escuela, brindando directivas o líneas de actuación del personal, las mismas que algunas veces interfieren de primera mano el desarrollo adecuado de las actividades educativas, debido a las dificultades moral-ético de los involucrados, por tal razón el talento de los docentes tiene que ser observado dentro y fuera del aula, dicha situación se da de manera voluntaria, no es un rol condicionado, presentándose interacciones, fomentando los roles del docente que lo aspira: el impulso del rol del educador que lo pretende, el compañerismo, la democracia, buena gestión de la justicia y con igualdad, logrando el desarrollo individual y

comunal, partiendo del contexto próximo para adaptarse a las alteraciones positivas en los equipos.

Teniendo en cuenta que los efectos positivos que resulten podrán ser de utilidad para todos los integrantes de las escuelas de nivel primario de Chongoyape; ya que el ámbito laboral deberá ser comfortable. Esto se logró practicando las estrategias y lineamientos del estudio propuesto sobre gestión del talento humano, estableciendo adecuadas relaciones interpersonales que favorecieron el clima institucional. Asimismo los docentes alcanzarán el conocimiento y la práctica de las recomendaciones, tomando las precauciones de no llegar a las confrontaciones sin tener sustento que no conducen al bienestar de los docentes.

En tal razón se estableció el objetivo general: Proponer un modelo de gestión del talento humano para el clima institucional de las instituciones educativas Polidocentes de primaria Chongoyape. Los objetivos específicos propuestos fueron: Diagnosticar el nivel del clima institucional en las IIEE. Polidocentes de nivel primario – Chongoyape; Diseñar el modelo de gestión del talento humano de las IIEE. Polidocentes de primaria - Chongoyape; Validar el modelo de gestión del talento humano de las IIEE. Polidocentes de primaria – Chongoyape.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos previos se ha revisado aquellos que tienen relación con las variables sujetas a investigación: clima institucional y gestión del talento humano.

Álvarez (2017) en su estudio “El clima institucional como agente decisivo en el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela técnica industrial Simona Duque de la municipalidad de Marinilla, tuvo como finalidad indagar la integralidad del clima institucional en esta comunidad educativa; así como la gestión y rendimiento académico, para el cual es necesario tener en cuenta las directivas emanadas del estado; ya que establece la normatividad en materia educativa, por lo que es de obligatoriedad elaborar un proyecto educativo institucional, en concordancia con la legislación actual y el contexto de estas escuelas, persuadiendo a las instituciones adecuarse a las directivas que admitan organizarse de manera holística, generando entre el personal directivo, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia un ámbito agradable en el contexto de la realización de las capacidades y competencias de los alumnos.

Las instituciones educativas albergan a personas con diversos comportamientos, escenario que planteó varias propuestas frente a las interacciones de las personas, por lo que es pertinente impulsar un buen ámbito y no perturbar la convivencia en la institución. Examinar los patrones de comportamiento de los actores, nos conlleva obtener conclusiones sobre cómo se conciben las diversas maneras de comunicarse, el efecto de factores externos en la actuación docente que los afectan de manera negativa o positiva, en su práctica pedagógica y actuar docente.

La escuela Técnica Industrial Simona Duque de la Municipalidad de Marinilla no está exenta de esta problemática, por lo que para determinar el efecto entre el clima institucional y la administración del rendimiento académico, el estudio mediante dos instrumentos aplicados a la comunidad educativa (directores, profesores, padres de familia y alumnos) intenta reconocer su realidad frente a estos factores y si existe relación entre ellos.

Calvo (2014) en Berna – Bogotá, desarrolló la tesis: “Estrategias para la administración y fortalecimiento del clima institucional de docentes y administrativos, del instituto Bogotá de ciudad Berna” diseñó métodos que permitirán mejorar las relaciones interpersonales y otros factores que pudieran coadyuvar al desenvolvimiento adecuado y conseguir situaciones propicias en el centro de trabajo. En tal sentido, se aplicó dos encuestas a un grupo de docentes en una institución educativa, proponiéndoles preguntas, que consignaban componentes más relevantes que comprenden el clima institucional, cuyo propósito era que sean ellos los que establezcan la determinación de estos componentes para promover un favorable ámbito laboral, dado que son conscientes de la presencia de inconvenientes, que condujeron a las deficientes interrelaciones personales de los docentes de la institución en investigación. Examinando las dificultades se observa elementos como el horario, el tiempo que dura las actividades educativas, los derechos y deberes del personal; además los salarios e incentivos agregados y los documentos escalafonarios son establecidos por los líderes de las escuelas de nivel primario, para los cuales no se escucha la participación de los docentes, los salarios son ajustados de acuerdo a la cantidad de alumnos que fueron matriculados al empezar el año lectivo de las actividades educativas, conduciendo a la existencia de alto índice de indecisiones, incumplimiento de las remuneraciones del personal. Aun se observa inconvenientes para el desarrollo adecuado de la comunicación que conlleve a la promoción de las interrelaciones entre los docentes, ejecución de trabajos entre varias disciplinas, equidad en los salarios, asimismo no se podrá contar con buenas edificaciones que cumplan con las especificaciones de acuerdo a los patrones que establecen las entidades del sector construcción, es decir, estos inconvenientes dificultan directamente la realización de un adecuado clima institucional.

Ojeda (2013) en su estudio realizado en la universidad Politécnica de Guanajuato México “Clima institucional en centros de educación primaria”. Observó, mediante el instrumento ECL de Valenzuela (2011). Se tuvo en cuenta a veinte instituciones educativas del nivel primaria observándose los siguientes resultados: Los instrumentos utilizados evidenciaron alta estabilidad (0.965

Alpha de Cronbach), las magnitudes del ECL presentaron una solidez pudiendo agruparse en tres grupos, el primer grupo el más alto 0.9 (soberbia, inspección, intercomunicación, promoción y gestión), el siguiente con una solidez que varía de 8.5 y el 8.9 (ejecución, capacitar y trabajar en equipo), y por otro lado, la magnitud de las labores individuales estableció una solidez del 0.727. Utilizando un tratamiento estadístico de asociación se logró instaurar un sistema que explica el comportamiento de estas instituciones educativas primarias, teniendo en cuenta las opiniones de los docentes, intercambian, comprenden y ejecutan las dimensiones determinadas por el ECL. Se examinó la dimensión de gestión la de más trascendencia que relaciona varias dimensiones y que se calificó como dimensión agrupada (trabajo individual, trabajo en grupo, inspección y comunicación) y la que se calificó dimensión individual (capacitar, desarrollar, promocionar y entorno físico y sociocultural), la dimensión de soberbia se dejó sin efecto en relación a los grupos principales, se ofrecieron argumentos al respecto.

Farfán (2017) en su estudio “Influencia del clima institucional en el servicio educativo, institución educativa N°15117 – Víctor Raúl Hay de la Torre” –Las Lomas–Piura 2017. Su propósito fue analizar como las instituciones educativas están en constantes desafíos y transformaciones, a consecuencia del comportamiento de los contextos donde se realizan, estos en Perú es de mucho riesgo, con demasiadas indecisiones, debido a su ámbito interno y externo, siendo el caso de las escuelas de educación básica regular que tienen el reto de educar estudiantes para alcanzar una adecuada formación que les permita avanzar a niveles educativos de educación superior.

Una de las características de las instituciones educativas, y que admite la observación de aspectos complejos del clima en este ámbito, es que los receptores se sientan que son el objetivo de la institución. La calidad del servicio que brindan las instituciones, tiene que ver con la apreciación de los alumnos, según el nivel de complacencia, en relación a: metas, infraestructura, equipamiento, éxito académico y nivel de aceptabilidad institucional. La complacencia en el servicio educativo es la calidad de la conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje con predominio de los contenidos temáticos

y la utilización de métodos y técnicas, facilitando a los alumnos un aprendizaje reflexivo y crítico en función a la resolución de los problemas relacionados a las necesidades, intereses y contextos, dirigido a la calidad educativa.

Medina (2018) en su tesis desarrollada en Arequipa titulada “Liderazgo en la conducción del clima institucional en las escuelas públicas de Cotahuasi”, en la Universidad San Agustín de Arequipa, estableció la dependencia de las variables en investigación: Clima Institucional y Estilos de liderazgos docente. Se tomó en consideración a veintiséis (26) docentes de las escuelas primarias estatales de Cotahuasi. El diseño del estudio es transversal correlacional, con dos variables. Para el acopio de datos se utilizaron dos entrevistas organizadas y normalizadas. Los instrumentos poseen las especificaciones de efectividad y fiabilidad. El trabajo estableció la siguiente hipótesis: Las peculiaridades de liderazgo se acoplan con el clima institucional en las escuelas públicas de Cotahuasi. Las conclusiones observadas permitieron rechazar la hipótesis nula y reconocer la investigada, al utilizar el coeficiente de Pearson con un el nivel de significación del 95% detectamos que se obtuvo el valor de 0,798** y el p cuyo valor es de 0,000. Por lo tanto, podemos afirmar la existencia de un grado de asociación alto, es decir el clima institucional está correlacionado significativamente con los estilos del líder en las escuelas públicas de Cotahuasi.

Pairazamán (2017) en su tesis desarrollada en Pacasmayo “Administración de la educación y clima organizacional de la institución educativa N°80414 Ricardo Palma. 2017”, sustenta el propósito de instaurar la dependencia que existe entre Administración de la educación y clima organizacional, postulando la hipótesis de efectividad y correlación entre estas variables; así como se estableció los objetivos y su asociación con la Administración de la educación y clima organizacional en la escuela primaria N°80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Sánchez (2017) en su tesis desarrollada en Picota – San Martín titulada: “Predominio del clima institucional en la actuación de los docentes en la escuela N°0769 de Caspizapa, 2017”, establece como objetivo general observar como

predomina el clima institucional en el desenvolvimiento de los docentes en la escuela N°0769 de Caspizapa. El estudio responde al tipo descriptivo de diseño asociativo, se realizó teniendo en cuenta una muestra de veinte (20) docentes, el acopio de información se recogió a través de un cuestionario de preguntas para cada variable. La data se procesó y fueron analizados, utilizando el programa informático Microsoft Excel. Observándose que el promedio aritmético de las dimensiones con respecto al clima institucional es 4,65 y del desenvolvimiento de los docentes 4,6; estableciéndose un rango de $4,2 \leq x < 5$ muy aceptable; el 65% al 75% del funcionamiento institucional, estructura institucional, asumir decisiones, comunicativo, motivacional, así como las actuaciones docentes son muy buenas. El manejo institucional se observa que tiene una relación demasiado débil, sin embargo esto no sucede con las otras dimensiones; ya que estas conservan correlación débil positiva. Podemos concluir que el clima institucional en la I.E. N°0769, influye de manera significativa en el que hacer docente, observándose correlación débil positiva de 0,276, es decir, podemos afirmar que el 70% de los docentes manifiestan que se mantiene destacada apreciación del clima institucional, asimismo el 65% de ellos mencionan que el desenvolvimiento de las actividades educativas son muy buenas.

Panta (2017) en su tesis titulada “La gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Bellavista-Sullana 2017”. La investigación estableció la hipótesis principal: La administración de la educación está correlacionada de manera significativa con el clima institucional, se realizó dos encuestas, el primero se realizó para la evaluación de la administración educativa conformada de 49 ítems y el segundo fue para evaluar el clima institucional conformada por 42 ítems; los dos instrumentos fueron validados y resultaron con grado de confiabilidad aceptable, la población estuvo compuesta por 246 profesores de 10 escuelas, la muestra fue no probabilística seleccionada de manera intencional por lo que se determinó trabajar con 161 profesores de 5 instituciones educativas. En la validación de la hipótesis se empleó el coeficiente r de Pearson con un nivel de confiabilidad del 95%. Los resultados fueron: La gestión educativa fue considerada en un nivel

regular 36.6% y buena 28% y el clima institucional regular según el 95% de los evaluados; además se observó una correlación muy baja $r = 0.190$ y no significativa $p = 0.322$. Concluyendo que no se observa correlación significativa entre la administración educativa y el clima institucional, entonces se puede afirmar que estas variables son independientes; en lo que se refiere a la variable gestión educativa y las dimensiones del clima institucional que son estructura, procesos, infraestructura, y sentido de pertenencia no se observa relación significativa, a diferencia de la dimensión compensación-reconocimiento y relaciones interpersonales si existe relación significativa.

Enciso (2020) en su tesis “Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno”, su propósito fue establecer la dependencia entre el clima institucional y la actuación docente. En cuanto al método que se utilizó, está en relación con el estudio de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 324 y una muestra de 143 docentes, los mismos que seleccionaron, a través de un muestreo aleatorio simple. Se aplicaron dos encuestas, uno para evaluar el clima institucional y otro para la evaluación del desempeño de los docentes, ambos válidos y confiables. Los resultados observados señalan una dependencia medida entre el clima institucional y la actuación de los profesores ($r = .414$, $p = .000$), de igual manera la variable actuación de los profesores y la dimensión comunicación ($r = .427$, $p < .05$), dimensión motivación ($r = .335$, $p < .05$), dimensión confianza ($r = .323$, $p < .05$), y la dimensión participación ($r = .345$, $p < .05$). Se concluye que hay correlación moderada entre las variables de estudio.

García (2019) en su estudio “Clima institucional y calidad educativa de las instituciones educativas N°80005 y N°80007 de educación primaria de Trujillo”, tuvo como finalidad establecer la relación del clima institucional y la calidad educativa, cuyo diseño fue de tipo descriptivo correlacional y los métodos de investigación empleados es el inductivo-deductivo, se realizó con una población de 552 personas entre profesores y alumnos, se aplicaron dos encuestas con prueba de confiabilidad. El problema de investigación fue ¿Cómo influye el clima

institucional en la calidad educativa de los estudiantes de las escuelas de nivel primario N°80005 y N°80077 de educación primaria de Trujillo? Para tal fin se aplicaron encuestas vinculadas con el clima institucional y calidad educativa. Se concluye que para lograr calidad educativa, se debe impulsar un buen clima institucional en la escuela estableciendo objetivos precisos y sostenibles.

Carlos (2019) en su estudio “Clima institucional y gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma” la investigación surgió de la siguiente interrogante, ¿Cuál es la asociación existente entre clima institucional y la administración de la educación en la escuela Ángela Moreno de Gálvez de Tarma? el objetivo fue determinar la existencia correlacional entre el clima institucional y la gestión educativa. La hipótesis fue: Existe relación entre clima institucional y gestión educativa. El estudio se realizó empleando el diseño descriptivo correlacional, considerando como población censal a los 69 docentes de la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez. Los resultados observados evidencian la existencia de correlación alta, positiva y significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma.

Campos (2017) la presente investigación permitió el desarrollo del estudio basado en examinar la influencia existente entre Clima Institucional y la actuación de los profesores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2017. Se planteó la interrogante ¿Cómo el clima institucional afecta la actuación de los profesores de la escuela N°80207 - Cushuro - Sanagorán, 2017?, se estableció el objetivo general: Establecer la influencia del clima institucional en la actuación de los profesores. El estudio es de tipo descriptiva, de corte transeccional, la población estuvo conformada por 50 docentes, utilizando como muestra la misma población por ser pequeña. Asimismo los resultados evidenciaron la existencia de una influencia positiva entre el clima institucional y la actuación de los profesores, dado que al realizar las pruebas se observó un nivel de significancia $p < 0.05$, confirmando la hipótesis de estudio.

Valencia (2016) en su estudio “La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo”, la investigación tiene como propósito determinar la correlación del clima institucional y la actuación de los profesores, la población estuvo constituida por directores y profesores y la muestra está conformada por los directores y docentes que han sido seleccionados de manera aleatoria (40 profesores), en cuanto a la metodología; el estudio es de tipo descriptivo explicativo y cuantitativo, el diseño es correlacional, debido a que se estableció el nivel de correlación entre las dos variables; clima institucional y actuación de los profesores, para evidenciar dicha correlación se empleó la estadística descriptiva con tablas y gráficos de frecuencias, para la inferencia se empleó la prueba chi cuadrado. Concluyendo que; se observa una correlación con baja significancia, dado que 47,5% indican que tanto el clima institucional y la actuación de los profesores es regular, asimismo el valor de la chi cuadrada observada fue de (20,193) evidencia la existencia de asociación o dependencia, además se observó el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demostrando la existencia leve o mínima correlación.

Molina (2017) en su trabajo de investigación desarrollado en Lambayeque, cuyo título es “Asociación del clima institucional y actuación de los profesores en la escuela 27 de Diciembre de Lambayeque. El estudio tuvo como finalidad examinar el nivel de correlación que existe entre las actuación del docente y clima institucional. El estudio es descriptivo a nivel asociativo. Se consideró a treinta y ocho (38) docentes, a quienes se les observó su desempeño en su práctica pedagógica. Se utilizó el cuestionario con ítems diferentes en cada pregunta, teniendo en cuenta la escala de Likert, el análisis e interpretación de la información nos permitió analizar e interpretar de la siguiente manera: El promedio observado del clima institucional es de 30.73, evidenciando puntuación alto, de acuerdo a la escala establecida, con una dispersión de 0,97. En cuanto a la actuación en el trabajo, el promedio es 33.65 puntos, indicando un calificativo alto con una dispersión de 0,96. Por último, el grado de asociación fue: 0,81 indicando que aún se mantiene alta vinculación entre el clima institucional y la actuación de los profesores.

Teorías relacionadas con el *clima institucional*:

Teoría de Rensis Likert 1946, se considera como la más importante con respecto a la aparición del clima institucional, fue el quien realizó investigaciones en una organización para constatar patrones de intervención de los líderes en sectores de alto rendimiento, asimismo a los de las zonas de baja productividad. Por otro lado, las afirmaciones de la manera como se ejerce el liderazgo indican que la zona donde se tenía bastante crecimiento en lo que se refiere a la productividad de los trabajadores no se relacionaba con la presión que se ejercía o con lo que ganaba la organización, sino que esto se debía a que el líder era una persona que se preocupaba por brindar bienestar a sus trabajadores, además se mostraba de manera horizontal en la supervisión de las labores, asignaba adecuadamente las funciones y áreas a cada trabajador. Sin embargo, esto no sucedía en el otro grupo donde se observaba la zona de menor producción; ya que los resultados fueron muy diferentes, dado que la productividad del trabajador era demasiado bajo; ya era gestionado de manera coactiva, arbitraria, observándose nula o deficiente motivación, es decir, desmotivada y descontento inmerso en un clima laboral turbulento. (Zambrano, Galviz y Martínez, 2013).

Teoría de Litwin y Stringer (1968) se basa en los principios de Mc Clelland, estudiante de la Universidad de Harvard, realizó investigaciones para la motivación de un trabajador dentro de una organización, el investigador establece tres niveles por donde surgen estas prioridades motivacionales, una que está relacionada con la influencia que tiene la persona en el centro de trabajo y como se desempeña, el compromiso que tienen los trabajadores con la empresa, además los logros en cuanto a metas y resultados. De acuerdo a estos postulados, Litwin y Stringer afirman que el clima está conformado por filtros en la cual se gestiona la institución, los directores como líderes, tomador de decisiones, entre otros. Por otro lado, manifiesta que la motivación del trabajador se ve afectado por la manera como ejerce el liderazgo, la tradición o la historia que conserve la organización, sin embargo este estado de cosas ocurren de forma subconsciente; ya que nadie ha manifestado de manera sincera, en cuanto al clima que se está viviendo en la institución que se labora. Por último, en sus postulados se establecen en los subsistemas de la institución, el clima de la

autoridad o autoritario, tres tipos de clima expresados al interior de cada subsistema de la institución: El primero es el clima de la autoridad o autoritario, donde se puede evidenciar desmotivación de los trabajadores; ya que se labora bajo presión con acciones negativas en su centro de trabajo, por lo que se reduce la productividad, ocasionando malestar en el personal, sin embargo esto no ocurre en el segundo tipo, muy por el contrario se tiene un ambiente laboral favorable entre las personas de este centro laboral, observando a estas personas motivadas comprometidas con el centro laboral, pero esto no se refleja en la producción. Por otro lado, en el último grupo se percibe un ambiente fraterno y de confort, fundamentado en lineamientos y principios alcanzados con personas auto- motivadas, la práctica de la condescendencia, acciones pertinentes mostrando de esta manera altos índices de productividad.

Teorías relacionadas con el *talento humano*. Se considera la teoría de las relaciones humanas y de sistemas abiertos.

De las relaciones humanas, esta teoría se basa en el ensayo de Hawthorne –de Western Electric, en el cual se establecieron dos grupos: Un experimental (expuestas a varias pruebas) y otro grupo control (no fueron expuestas a ninguna prueba, realizaron sus labores habituales). Del análisis de esta teoría podemos señalar que para tener un adecuado clima institucional se debe optimizar los estados del ánimo, la productividad y la actuación de los trabajadores, basado en ofrecer buen tratamiento a las personas, la responsabilidad y el respeto mutuo, para que todos se muestren motivados y como un grupo de mayor relevancia de la institución (Mayo 1932).

De sistemas abiertos, manifiesta que los sistemas son agrupaciones que relacionan los intercambios con el ambiente a través de diferentes interacciones, propende combinarse con el propósito de obtener el equilibrio intrínseco ante la variación del contexto: “adecuación de los modelos a las complicaciones del contexto” (Bertalanffy, 1994: 166). Generalmente afirma la definición de institución al observarlo como un ser vital, un sistema horizontal holístico, desarrollo diferenciado, categorías jerárquicas, competencias, dominios y controles (Bertalanffy, 1994: 47); además materializa que la única forma de

abordar de manera significativa el estudio de la institución es analizando las variables como sistemas teniendo en cuenta, la reciprocidad de la unión. (Bertalanffy, 1994:7). Asimismo son las propiedades esenciales de los modelos dependientes de las interrelaciones propias que se evidencian en el interior del complejo; lo que nos indica que para entender estas características, se debería comprender las partes y sus relaciones. (Bertalanffy, 1994: 25). Por otro lado, se determina que una institución es generada por personas y que para mantenerse vigente en el ámbito de la competencia, se debe tener en cuenta una intercomunicación dual activa que incida adecuadamente. (Ludwing Von Bertalanffy 1994).

Dimensiones relacionadas con la variable clima institucional: Comunicación, motivación, confianza, participación.

Deacon (1997), las personas utilizamos la *comunicación* para poder expresarnos, teniendo en cuenta las reglas y normas del lenguaje y que cuando estas se combinan se logra acrecentar el ámbito de la comunicación.

Santrock (2002), cuando utilizamos un conglomerado de factores intrínsecos que nos conllevan actuar de diferentes formas para realizar una determinada acción estamos haciendo uso de la *motivación*; ya sea vigorosamente, precipitado o con seguridad.

Gill (2005), sentimos *confianza* cuando queremos lograr un objetivo lo hacemos asumiendo todos los peligros que este posee, esta actuación se realiza de manera voluntaria de quien nos vamos a fiar.

Martí (2002), manifiesta que la *participación* para que constituya un propósito deberá estar mediado como un recurso que nos servirá para lograr algún objetivo, es decir, funciona como derecho, más no como una conclusión.

Dimensiones relacionados con la variable talento humano: Conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

Chiavenato (2008), considera los siguientes elementos:

Conocimiento, relaciona al saber cómo los resultados de la construcción de un determinado aprendizaje de forma persistente; ya que debemos tener en cuenta que los conocimientos es lo más precioso en el presente siglo.

Habilidad, el saber hacer representa el construir, utilizando y efectuando el conocimiento; que conlleve a solucionar la problemática o una determinada alternativa, creando e innovando y transformar el conocimiento en buenos resultados.

Juicio, es el saber analizar una situación en un determinado ámbito, es decir, acopiar datos, tener apreciación crítica, concebir acontecimientos, equilibrar y definir primacías.

Actitud, es la manera decidida de actuar para alcanzar y sobrepasar los objetivos trazados. Asumir la incertidumbre, actuar como agente modificador, añadiendo el valor, lograr la supremacía y encaminarse obtener excelente resultados, conllevando a las personas alcanzar su realización posible.

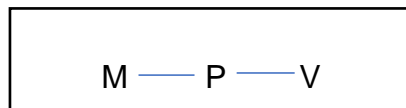
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo es propositivo; ya que se presentó una propuesta de administración de las potencialidades de los docentes para perfeccionar el clima institucional en las escuelas que serán objeto de estudio, examinando sus necesidades y planteando soluciones, teniendo en cuenta esta propuesta. El estudio propositivo determinará el desarrollo del estado de las cosas, para alcanzar propósitos y su funcionamiento aceptable. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

El diseño de la investigación es de naturaleza no experimental, dado que no estará sujeto a ningún modelo de demostración, porque se analizará los hechos conforme se observan en su ámbito contextualizado para que luego, sean explicados y su correspondiente interpretación. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

El diseño se adecuará al esquema:



Dónde:

M: Muestra de estudio (diagnóstico)

P: Propuesta

V: Validación de expertos

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Modelo de gestión del talento humano

Definición conceptual, “La administración de las potencialidades de las personas es un aspecto muy blando en el pensamiento predominante en las escuelas de educación básica; ya que tiene dependencia de factores socioculturales de cada institución u organización, del tamaño y los servicios de la institución, las cualidades del contexto, los recursos tecnológicos utilizados, los procedimientos internos y otras infinidad de aspectos relevantes.”

Definición operacional, Combinación de acciones que funcionan desarrollando y movilizand o a las personas que poseen conocimientos y capacidades para ser competentes, siendo estos de utilidad para las instituciones que necesitan alcanzar sus objetivos.

Dimensiones, *Conocimiento*, relaciona al saber cómo los resultados de la construcción de un determinado aprendizaje de forma persistente; ya que debemos tener en cuenta que los conocimientos es lo más precioso en el presente siglo.

Habilidad, el saber hacer representa el construir, utilizando y efectuando el conocimiento; que conlleve a solucionar la problemática o una determinada alternativa, creando e innovando para transformar el conocimiento en buenos resultados.

Juicio, es el saber analizar una situación en un determinado ámbito, es decir, acopiar datos, tener apreciación crítica, concebir acontecimientos, equilibrar y definir primacías.

Actitud, es la manera decidida de actuar para alcanzar y sobrepasar los objetivos trazados. Asumir la incertidumbre, actuar como agente modificador, añadiendo el valor, lograr la supremacía y encaminarse obtener excelente resultados, conllevando a las personas a alcanzar su realización posible Chiavenato (2008).

3.2.2. Variable dependiente: Clima institucional

Definición conceptual, Conocido como ámbito laboral, aspecto que determina la organización y administración de las instituciones que persiguen ubicarse como una escuela de avanzada innovando y realizando cambios, teniendo en cuenta las preferencias del servicio educativo, observándose la

interacción de los integrantes de la institución, generando condiciones socioculturales de cada centro de estudios (Martín, 1999).

Definición operacional, Es el ambiente que se genera en una escuela, observándose la interacción de los integrantes, comunicando sus creencias, costumbres, y formas de organización. La medición se realizó con la escala de la de valoración de 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto, 5 muy alto.

Dimensiones, las personas utilizamos la comunicación para poder expresarnos, teniendo en cuenta las reglas y normas del lenguaje y que cuando estas se combinan se logra acrecentar el ámbito de la comunicación (Deacon 1997).

Cuando utilizamos un conglomerado de factores intrínsecos que nos conllevan actuar de diferentes formas para realizar una determinada acción estamos haciendo uso de la motivación; ya sea vigorosamente, precipitado o con seguridad (Santrock 2002).

Sentimos confianza cuando queremos lograr un objetivo lo hacemos asumiendo todos los peligros que este posee, esta actuación se realiza de manera voluntaria de quien nos vamos a fiar (Gill 2005).

Manifiesta que la *participación* para que constituya un propósito deberá estar mediado como un recurso que nos servirá para lograr algún objetivo, es decir, funciona como derecho, más no como una conclusión (Martí 2002).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el universo y está constituido por la totalidad de la unidad de análisis (Guillén y Valderrama 2015) p. 64.

Según Hernández, et al., (2014) es un conglomerado de individuos u objetos que tienen cualidades o propiedades en común, en tal sentido el universo está constituido por ochenta y cuatro (84) docentes de quince (15) escuelas de nivel primario de Chongoyape, como se observa en la tabla 1.

Tabla 1: Población de docentes de 15 instituciones educativas de nivel primaria

| Institución educativa | Docentes | % |
|-----------------------|-----------|------------|
| 10006 | 23 | 27 |
| 10007 | 15 | 17 |
| 11505 | 6 | 7 |
| 11508 | 6 | 7 |
| 11504 | 10 | 12 |
| 10239 | 3 | 4 |
| 10730 | 3 | 4 |
| 10798 | 1 | 1 |
| 11222 | 3 | 4 |
| 11249 | 2 | 2 |
| 11506 | 3 | 4 |
| 11507 | 1 | 1 |
| 11511 | 3 | 4 |
| 11537 | 2 | 2 |
| 11579 | 3 | 4 |
| Total | 84 | 100 |

Fuente: Escale (Estadística de la calidad educativa) 2019.

3.3.2. Muestra

Está conformada por elementos seleccionados de manera deliberada y fue establecida empleando el método no probabilístico por conveniencia e intencional; ya que todos los docentes no tienen la misma oportunidad de ser escogido para la investigación, es decir, se aplicó el criterio de selección considerando a los profesores de las escuelas polidocentes, excluyendo a los docentes de instituciones educativas unidocentes y multigrado (Hernández et al. 2014).

Tabla 2: Muestra de docentes de cuatro instituciones educativas de nivel primaria

| Institución educativa | Docentes | % |
|-----------------------|-----------|------------|
| 10006 | 23 | 46 |
| 10007 | 15 | 30 |
| 11505 | 6 | 12 |
| 11508 | 6 | 12 |
| Total | 50 | 100 |

Fuente: Tabla 1.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se empleó como técnica la encuesta virtual, para Hernández et al. (2014) la técnica está estructurada por varias preguntas, las cuales están vinculadas a un determinado tema a tratar, dichas preguntas pueden plantearse como de elección múltiple, dicotómicas, de lo contrario a conveniencia del investigador.

3.4.2. Instrumentos

Se empleó el cuestionario, un medio necesario para el investigador, conformado por una serie de preguntas, cuyo propósito es realizar la medición de las variables vinculadas con el tema en estudio. La escala de medición que se propone para la variable dependiente clima institucional fue elaborada, utilizando el método de medición escala de Likert con 16 ítems, con fines de investigación, el tratamiento de la información es en forma anónima y el tiempo de duración es de 20 minutos, para obtener datos de la muestra sobre el clima institucional y de esta manera evaluar el clima institucional o encontrar necesidades. Se consideró las opciones:

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

3.4.3. Validez

Se consideró, la eficacia del contenido, observándose la influencia específica sujeta a medición, usando la efectividad de juicios de expertos.

3.4.4. Confiabilidad

Se consideró, las mediciones de solidez; dado que se utilizó el mismo instrumento para medir en dos o más oportunidades a un mismo grupo de docentes, cada cierto periodo de tiempo, empleando el alpha de Cronbach, que consistió en asignar a las categorías: siempre (5); casi siempre (4); a veces (3); casi nunca (2); nunca (1), luego se encontró los promedios y varianzas individuales; promedio y varianza total y sumatoria de varianzas, seguidamente estas cantidades encontradas se reemplazaron en la fórmula del alpha de cronbach:

$$r_u = \frac{n}{n-1} * \frac{S_t^2 - \sum S_t^2}{s_t^2} = r_u = \frac{50}{50-1} * \frac{35.08 - 6.52}{35.08} = 0.83$$

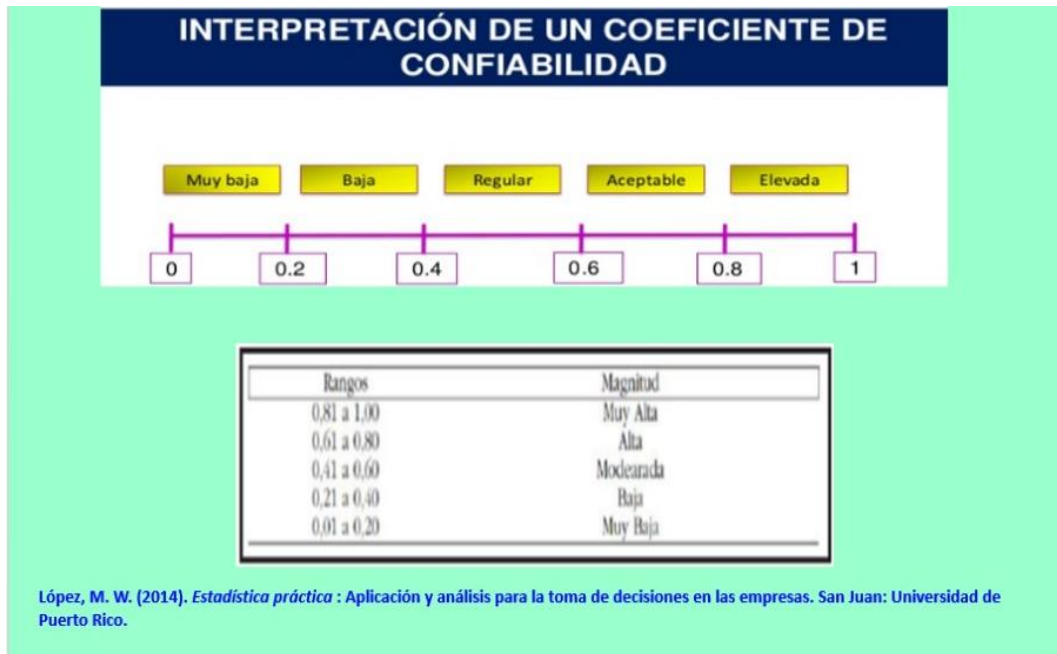
Donde:

r_u = Coeficiente de confiabilidad

n= Número de ítems

s_t^2 = Varianza total de prueba

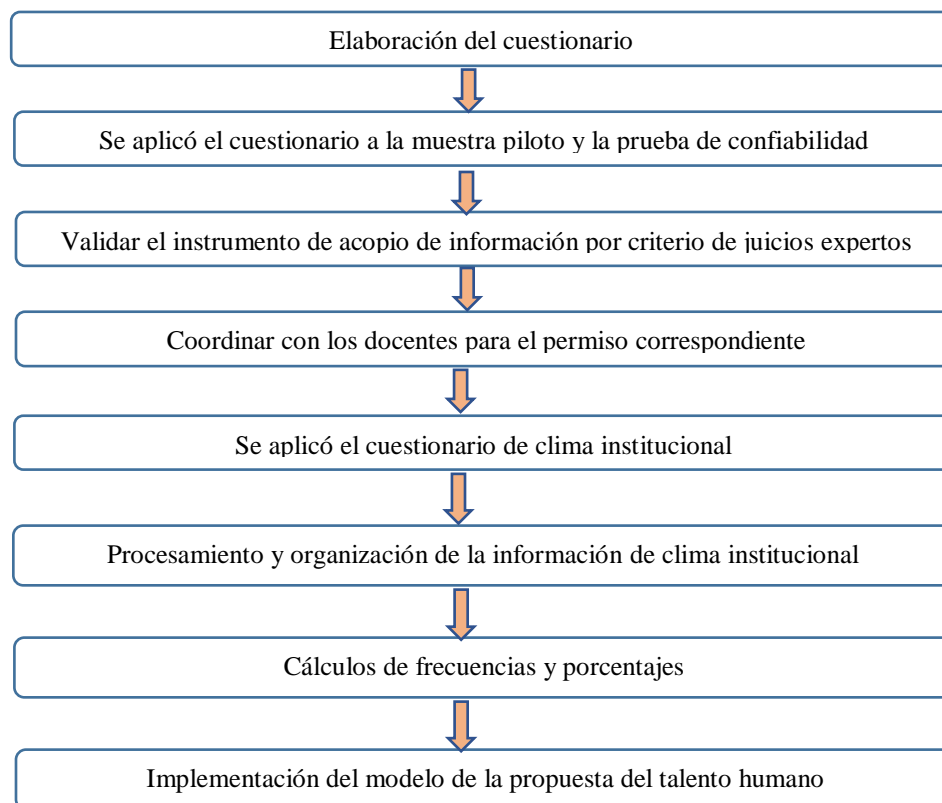
$\sum s_t^2$ = Sumatoria de varianzas de individuales de los ítems.



Conclusión: Dado que $r_u = 0.83$, entonces se pudo afirmar que el instrumento Tiene un grado elevado de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Ilustración 1: Procedimientos de la propuesta del talento humano



Teniendo en cuenta el método científico, el presente estudio empezó identificando el problema, luego se elaboró la matriz de consistencia para después analizar y seleccionar los fundamentos teóricos para cada variable determinada en la propuesta de gestión del talento humano para el clima institucional, se procedió seguidamente a la operacionalización de variables; ya que es requisito indispensable para la construcción del instrumento (cuestionario de la encuesta), así como también para el proceso de validez y confiabilidad se elaboró el formato correspondiente, seguidamente se diseñó la implementación de la propuesta del talento humano articulando las dimensiones del clima institucional y poder contar con un buen servicio educativo en las escuelas de nivel primaria de Chongoyape, posteriormente se inició el trabajo de campo con el diagnóstico del estado actual del clima institucional, seguidamente se implementó el Modelo de gestión del talento humano, asegurando el control de las dimensiones para que finalmente se verifique el estado del clima institucional y obtener la efectividad del modelo; para la validación de la propuesta se

consideró la opinión de expertos, finalmente se efectuó el ingreso de los datos al programa informático excel para procesar la información que están contenidas en tablas y figuras, para su comprensión e interpretación, se utilizó cantidades y porcentajes, el mismo que permitió él logró del nivel de cumplimiento de los compromisos.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez aplicado el cuestionario, se realizó el tratamiento estadístico elaborando una base de datos, para organizarlos y analizarlos, para el cual se empleó el software Excel, para el cual se efectuó un análisis estadístico de estadígrafos de posición y de dispersión, para luego determinar de esta manera la efectividad del modelo de la gestión del talento humano, utilizando tablas o gráficos mostrando los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo consentimiento informado como responsable del estudio soy conoedor de los derechos y obligaciones como: Mostrar sinceridad y transparencia; conocer las necesidades de la población; proponer alternativas de manera precisa y objetiva y ser dialogante con la comunidad.

Para el manejo de riesgos se confirmó la identificación de las personas que participaron brindando la información en el estudio, considerando lo siguiente: Ser reservado, en cuanto a las características que deberá tener los documentos o archivos, siendo de fácil comprensión del personal o algún sistema acreditado.

En cuanto a la Confidencialidad, se establecieron principios para efectuar el estudio, considerando lo siguiente: Garantizar la participación democrática; de los ciudadanos en la toma de decisiones; el trabajador brindó la información y comunicación permanente.

IV. RESULTADOS

Clima institucional, según la dimensión comunicación en las instituciones educativas de nivel primaria distrito de Chongoyape.

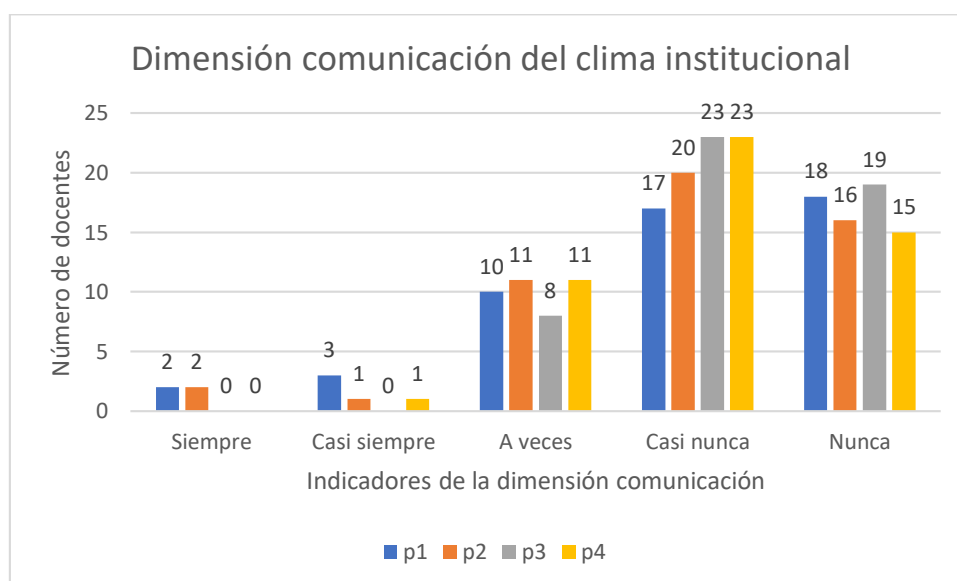
Tabla 3: Dimensión comunicación del clima institucional

| Comunicación | p1 | % | p2 | % | p3 | % | p4 | % |
|--------------|----|------|----|------|----|------|----|------|
| Siempre | 2 | 4,0 | 2 | 4,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Casi siempre | 3 | 6,0 | 1 | 2,0 | 0 | 0,0 | 1 | 2,0 |
| A veces | 10 | 20,0 | 11 | 22,0 | 8 | 16,0 | 11 | 22,0 |
| Casi nunca | 17 | 34,0 | 20 | 40,0 | 23 | 46,0 | 23 | 46,0 |
| Nunca | 18 | 36,0 | 16 | 32,0 | 19 | 38,0 | 15 | 30,0 |

Total: 50 encuestados

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de las IIEE – Chongoyape

Ilustración 2: Resultados de los indicadores de la dimensión N°1



El 36% (18) docentes, opinan que el director *nunca* contribuye en la fluidez de la información, mientras que solamente el 4% (02) consideran que *siempre* contribuye con respecto a este criterio.

El 40% (20) docentes, opinan que *casi nunca* se le brinda información necesaria y oportuna sobre el quehacer educativo, mientras que solamente el 4% (02) docentes manifiestan que si reciben tal información.

El 46% (23) docentes, opinan que *casi nunca* existe comunicación ascendente y horizontal con los demás, mientras que el 16% (08) docentes consideran que esta comunicación se da *a veces*.

El 46% (23) docentes, opinan que *casi nunca* inciden los espacios y horarios establecidos para buena comunicación, mientras que solamente el 2% (01) docente afirman que *casi siempre* inciden.

Clima institucional, según la dimensión motivación en las instituciones educativas de nivel primaria distrito de Chongoyape.

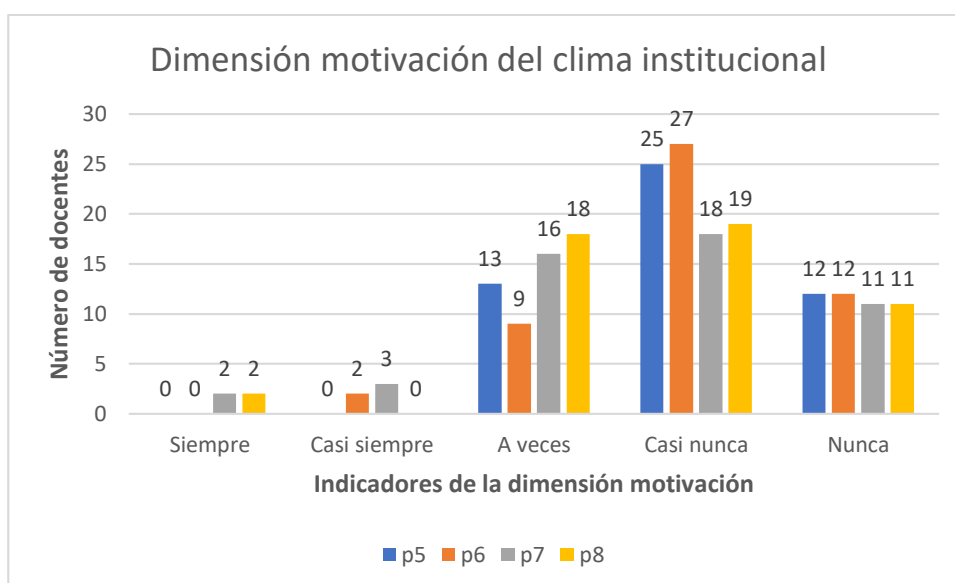
Tabla 4: Dimensión motivación del clima institucional

| Motivación | p5 | % | p6 | % | p7 | % | p8 | % |
|--------------|----|------|----|------|----|------|----|------|
| Siempre | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 4,0 | 2 | 4,0 |
| Casi siempre | 0 | 0,0 | 2 | 4,0 | 3 | 6,0 | 0 | 0,0 |
| A veces | 13 | 26,0 | 9 | 18,0 | 16 | 32,0 | 18 | 36,0 |
| Casi nunca | 25 | 50,0 | 27 | 54,0 | 18 | 36,0 | 19 | 38,0 |
| Nunca | 12 | 24,0 | 12 | 24,0 | 11 | 22,0 | 11 | 22,0 |

Total: 50 encuestados

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de las IIEE – Chongoyape

Ilustración 3: Resultados de los indicadores de la dimensión N°2



El 50% (25) docentes, opinan que *casi nunca* se encuentran satisfechos de laborar en su centro de trabajo, mientras que el 26% (13) de ellos consideran que *a veces* se sienten satisfechos con respecto a este criterio.

El 54% (27) docentes, opinan que *casi nunca* es valorado su prestigio personal por los demás, mientras que solamente el 4% (02) docentes manifiestan que *casi siempre* son valorados.

El 36% (18) docentes, opinan que *casi nunca* le motiva las condiciones de trabajo que le brinda la institución, mientras que solamente el 4% (02) docentes afirman que *siempre* están motivados.

El 38% (19) docentes, opinan que *casi nunca* actúan con libertad en el desarrollo de las relaciones interpersonales, mientras que solamente el 4% (02) docentes consideran que *siempre* actúan con libertad.

Clima institucional, según la dimensión confianza en las instituciones educativas de nivel primaria distrito de Chongoyape.

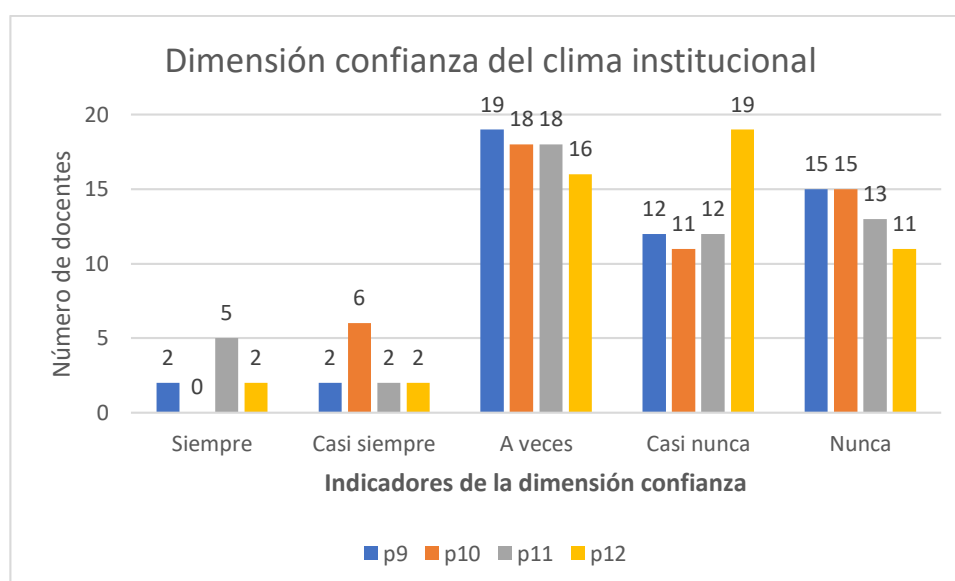
Tabla 5: Dimensión confianza del clima institucional

| Confianza | p9 | % | p10 | % | p11 | % | p12 | % |
|--------------|----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| Siempre | 2 | 4,0 | 0 | 0,0 | 5 | 10,0 | 2 | 4,0 |
| Casi siempre | 2 | 4,0 | 6 | 12,0 | 2 | 4,0 | 2 | 4,0 |
| A veces | 19 | 38,0 | 18 | 36,0 | 18 | 36,0 | 16 | 32,0 |
| Casi nunca | 12 | 24,0 | 11 | 22,0 | 12 | 24,0 | 19 | 38,0 |
| Nunca | 15 | 30,0 | 15 | 30,0 | 13 | 26,0 | 11 | 22,0 |

Total: 50 encuestados

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de las IIEE – Chongoyape

Ilustración 4: Resultados de los indicadores de la dimensión N°3



El 38% (19) docentes, opinan que *a veces* se percibe la confianza entre los colegas, mientras que el 4% (02) de ellos consideran que *siempre* existe confianza entre los docentes.

El 36% (18) docentes, opinan que *a veces* se percibe la confianza del director en el monitoreo de su práctica pedagógica, mientras que el 12% (06) docentes manifiestan que *casi siempre* perciben la confianza del director.

El 36% (18) docentes, opinan que *a veces* se observa la sinceridad en las relaciones interpersonales, mientras que el 10% (05) docentes afirman que *siempre* existe sinceridad entre ellos.

El 38% (19) docentes, opinan que *casi nunca* existe respeto por los espacios de cada docente, mientras que solamente el 4% (02) docentes consideran que *siempre* se respetan los espacios.

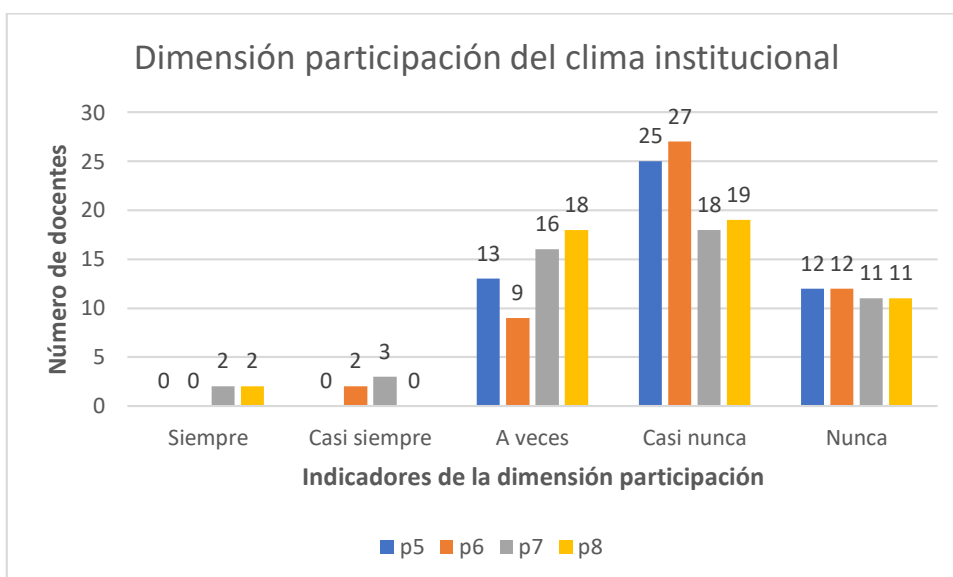
Clima institucional, según la dimensión participación en las instituciones educativas de nivel primaria distrito de Chongoyape.

Tabla 6: Dimensión participación del clima institucional

| Participación | p13 | % | p14 | % | p15 | % | p16 | % |
|---------------|----------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| Siempre | 2 | 4,0 | 2 | 4,0 | 0 | 0,0 | 2 | 4,0 |
| Casi siempre | 2 | 4,0 | 2 | 4,0 | 1 | 2,0 | 0 | 0,0 |
| A veces | 10 | 20,0 | 6 | 12,0 | 18 | 36,0 | 19 | 38,0 |
| Casi nunca | 24 | 48,0 | 25 | 50,0 | 18 | 36,0 | 14 | 28,0 |
| Nunca | 12 | 24,0 | 15 | 30,0 | 13 | 26,0 | 15 | 30,0 |
| Total: | 50 encuestados | | | | | | | |

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente de las IIEE – Chongoyape

Ilustración 5: Resultados de los indicadores de la dimensión N°4



El 48% (24) docentes, opinan que *casi nunca* es pertinente la participación del director en las decisiones sobre la labor docente, mientras que solamente el 4% (02) de ellos consideran que *siempre* existe una participación pertinente.

El 50% (25) docentes, opinan que casi nunca se observa participación activa de los docentes en la institución educativa, mientras que el 4% (02) de ellos manifiestan que *siempre* hay una participación activa de los docentes.

El 36% (18) docentes, opinan que *a veces* se observa la integración del director en los grupos de trabajo, mientras que solamente el 2% (01) docente afirma que *casi siempre* el directivo se integra al trabajo colegiado.

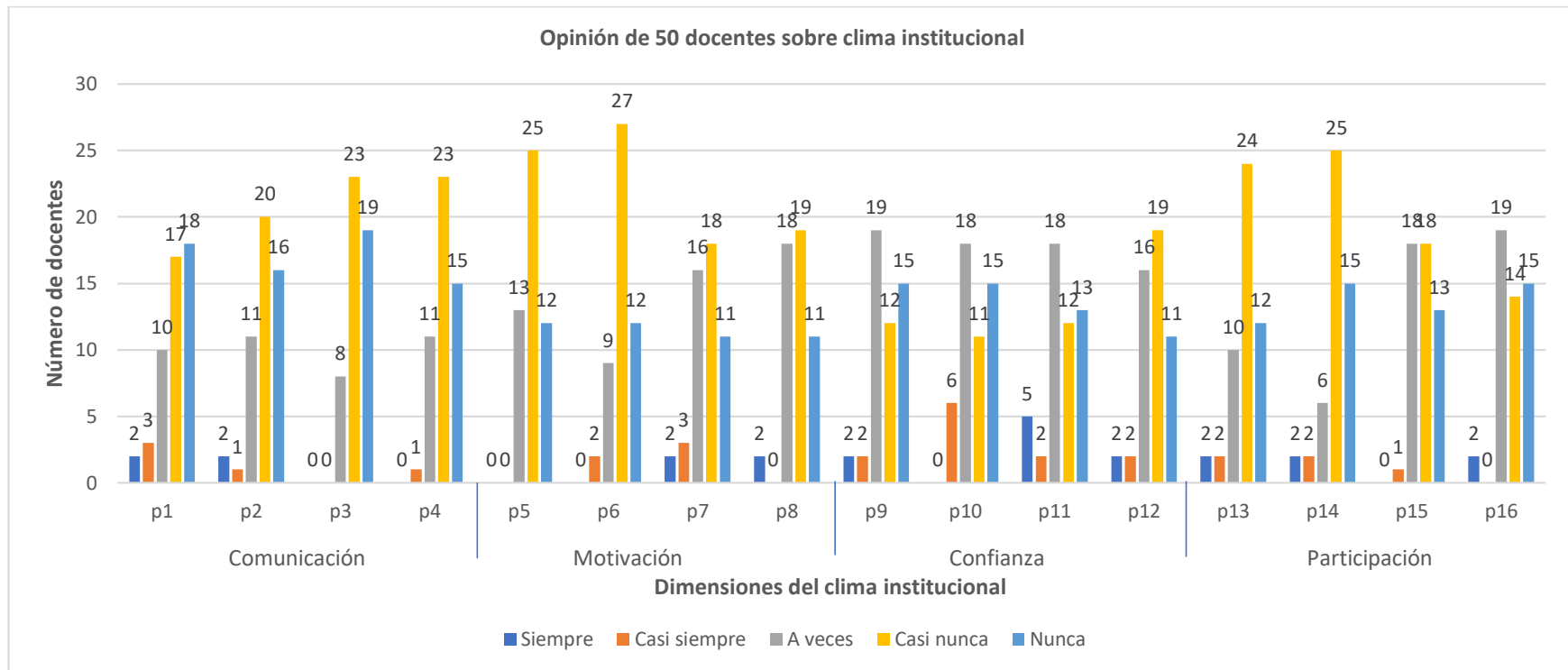
El 38% (19) docentes, opinan que *a veces* se observa el trabajo en equipo en las reuniones pedagógicas y sociales de la institución educativa, mientras que solamente el 4% (02) docentes consideran que *siempre* se realizan reuniones de trabajo colegiado en la institución.

Tabla 7: Opinión de 50 docentes sobre clima institucional

| Ítems | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
|--------------|---------|--------------|---------|------------|-------|
| p1 | 2 | 3 | 10 | 17 | 18 |
| p2 | 2 | 1 | 11 | 20 | 16 |
| p3 | 0 | 0 | 8 | 23 | 19 |
| p4 | 0 | 1 | 11 | 23 | 15 |
| p5 | 0 | 0 | 13 | 25 | 12 |
| p6 | 0 | 2 | 9 | 27 | 12 |
| p7 | 2 | 3 | 16 | 18 | 11 |
| p8 | 2 | 0 | 18 | 19 | 11 |
| p9 | 2 | 2 | 19 | 12 | 15 |
| p10 | 0 | 6 | 18 | 11 | 15 |
| p11 | 5 | 2 | 18 | 12 | 13 |
| p12 | 2 | 2 | 16 | 19 | 11 |
| p13 | 2 | 2 | 10 | 24 | 12 |
| p14 | 2 | 2 | 6 | 25 | 15 |
| p15 | 0 | 1 | 18 | 18 | 13 |
| p16 | 2 | 0 | 19 | 14 | 15 |
| Total | 23 | 27 | 220 | 307 | 223 |

Fuente: Tablas 3, 4, 5 y 6

Ilustración 6: Resultados de los indicadores de la dimensiones 1, 2, 3 y 4



Teniendo en cuenta los resultados de la población encuestada, la información obtenida sirve para valorar el nivel de cumplimiento de las dimensiones del clima institucional. Aquí se muestra que de 800 respuestas emitidas por 50 docentes correspondientes a 16 ítems, se observaron los resultados siguientes:

El 28% (223) respuestas de los docentes, corresponde a la opción *nunca*.

El 38% (307) respuestas de los docentes, corresponden a la opción *casi nunca*.

El 28% (220) respuestas de los docentes, corresponden a la opción *a veces*.

El 3% (27) respuestas de los docentes, corresponden a la opción *casi siempre*.

El 3% (23) respuestas de los docentes, corresponden a la opción *siempre*.

Estos resultados muestran que la mayor parte de los docentes de la muestra de estudio considera un alto índice de no cumplimiento de las dimensiones del clima institucional, por lo tanto requiere de una propuesta para revertir esta situación.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general: proponer un modelo de gestión del talento humano para el clima institucional de las instituciones educativas Polidocentes de primaria Chongoyape se propuso mejorar significativamente el clima institucional y determinar las prioridades de las escuelas; así como también saber gestionar los procesos que se requiera para alcanzar los objetivos, y de esta manera satisfacer las necesidades de los docentes, aplicar el enfoque de gestión, según los módulos de planificación escolar y su guía para la formulación y planificación de los documentos de gestión (Minedu 2016) y (Minedu 2018), el mejoramiento del clima institucional como parte de la realización de talleres, se encuentra directamente relacionada con el buen funcionamiento de las IIEE, es por ello que esta propuesta de gestión es de mucha utilidad; ya que garantiza la asistencia de las actividades educativas eficientemente, alcanzando buenos resultados en beneficio de la comunidad educativa. Gestionar el talento humano consiste en identificar y aprovechar de manera pertinente el capital humano de los docentes, permitiendo que la problemática existente se solucione de manera adecuada, buscando siempre la mejora continua, por lo que el personal directivo al realizar la organización y distribución de actividades y tareas deberán hacerlo teniendo en cuenta el capital humano de los docentes, con el propósito de alcanzar los objetivos y también los aprendizajes de los alumnos; es por ello que la propuesta considera las dimensiones del talento humano: Conocimiento; habilidades; juicios y actitudes articuladas a las dimensiones del clima institucional: Comunicación, motivación, confianza y participación, comparando con otros estudios se coincide con Calvo (2014) en Berna – Bogotá, en su tesis: “Estrategias para la administración y fortalecimiento del clima institucional de docentes y administrativos, del instituto Bogotá de ciudad Berna” quien concluyó que las estrategias de administración para mejorar el clima institucional, que muestra las funciones, lineamientos, y etapas de solución de conflictos, deberá complementarse con la ejecución de actividades de integración, sesiones interdiarias entre los profesores y autoevaluaciones permanentes realizadas por el equipo de trabajo, en las cuales podamos establecer la relevancia y la pertinencia de las estrategias y acciones empleadas para el mejoramiento de las temáticas que se refieren a la motivación, a las relaciones humanas, al

reconocimiento de las acciones sobresalientes y a los procedimientos de liderazgo. Asimismo también con el proceso para formular los principios del talento humano que son: Apoyar a la institución lograr objetivos y desarrollar su misión; dotar competitividad a la institución; incorporar personas idóneas y motivadas; incrementar la satisfacción en las labores; ejecutar y sostener la calidad de vida; gestionar y generar cambios; mantener políticas éticas y de transparencia; sinergia; diseñar las labores individuales y en equipo; reconocer los talentos; y evaluar la actuación de los docentes, de acuerdo a la Ley N°28044 y Ley N°29944 ley de Reforma Magisterial y los cuatro pilares, en el cual se está basado la propuesta que son: Aprender a conocer; aprender hacer; aprender a ser y aprender a vivir con los demás. Asimismo se coincidió con el estudio de Ojeda (2013) el “Clima institucional en centros de educación primaria”. Observó, mediante el instrumento ECL de Valenzuela y realizando un estudio de correlación fue factible determinar un modelo que explica un grupo de instituciones educativas, mediante las opiniones de sus profesores, interactúan, comprenden y desarrollan las dimensiones instauradas por el ECL. Se observó la dimensión gestión como la más relevante que asocia otras dimensiones denominada dimensión grupal (trabajos personales, trabajo en equipo, inspección y comunicación) y la dimensión personal (capacitación, desarrollo, promoción y ambiente físico y cultural), la dimensión orgullo fue separada de los grupos de importancia, se presentan aclaraciones en estos aspectos. Con estos resultados se afirma que la comunicación contribuye de manera favorable al establecimiento del clima institucional en las escuelas, cuyo análisis de los resultados obtenidos fueron:

Tabla 3: Comunicación

Determinaron que la dimensión comunicación, muestra a 50 docentes encuestados de las IIEE de nivel primaria de Chongoyape, el 36% (18) mencionan que nunca y 40% (20) indican que casi nunca se cumplen los compromisos asumidos.

Según Lewin, Lippit y White, considera que el clima es una variable interviniente importante entre los individuos y el entorno, por el año 1960, la relación interviniente vario a una existencia subjetivista. Desde ese entonces la realidad de las instituciones solamente se puede entender a través de la

impresión de sus integrantes, concibiendo de esta manera al clima como un filtro mediante el cual deberán transitar los hechos objetivos, el término clima institucional apareció en el año 1960, con el transcurso de la historia los autores que estudiaron la definición del clima lo realizaron de manera perceptiva. Comparados con lo encontrado por Medina (2018) en su tesis “Liderazgo en la conducción del clima institucional en las escuelas públicas de Cotahuasi”, en la Universidad San Agustín de Arequipa, llegó a la conclusión de rechazar la hipótesis nula y reconocer la investigada, al utilizar el coeficiente de Pearson con un el nivel de significación del 95% se detectó que se obtuvo el valor de 0,798** y el p cuyo valor es de 0,000. Por lo tanto, afirmar que existe un grado de asociación alto. El clima institucional está correlacionado significativamente con los estilos del líder en las escuelas públicas de Cotahuasi. Con estos resultados se afirma que los estilos de liderazgo también influyen de manera favorable en el establecimiento del clima institucional en las instituciones educativas. Según el MINEDU el clima institucional es un concepto extenso que comprende las formas de relacionarse de sus miembros y su actuación, la comunicación que deberá realizarse, el liderazgo de los directores, relaciones interpersonales humanas, entre otros., por tal razón se asume la definición del clima institucional del Ministerio de educación que señala es la “Percepción que poseen los integrantes de la escuela, referente a las condiciones en las que esta se desarrolla y se origina de la clase de interacciones sociales y de las cualidades institucionales”. Comparados con los datos encontrados por Pairazamán (2018) en su tesis desarrollada en Pacasmayo. “Administración de la educación y clima organizacional de la institución educativa N°80414 Ricardo Palma. 2017”, llegó a los siguientes resultados, teniendo en cuenta el valor Sig. (bilateral) = 0.000 < 0.05, se aceptó la hipótesis de estudio, permitiendo afirmar que existe correlación entre las variables administración educativa y clima organizacional, debido a que se observa un valor correlacional de 0.917 que de acuerdo a la tabla de Rho Spearman se asume como una asociación alta, es decir se observa una correlación significativa entre las variables. Con estos resultados se afirma que una buena gestión educativa también influye de manera favorable en el establecimiento del clima organizacional en las escuelas. Según Segredo, el clima organizacional es de gran importancia en las instituciones que persiguen

dirigir la administración para ofrecer un adecuado servicio. Teniendo en cuenta que el clima es un aspecto fundamental en la administración en el cual se movilizan los valores, creencias, costumbres y prácticas organizacionales, los cuales originan sentimientos de complacencia o desagrado en el centro de labores. Comparados con los datos encontrados por Sánchez (2017) en su estudio “Predominio del clima institucional en la actuación de los docentes en la escuela N°0769 de Caspizapa, 2016”. Concluye que el clima institucional incide de manera significativa en el que hacer docente, observándose correlación débil positiva de 0,276, es decir, podemos afirmar que el 70% de docentes señalan que existe buen clima institucional, asimismo el 65% de ellos mencionan que el desenvolvimiento de las actividades educativas son muy buenas. Con estos resultados se puede indicar que un buen clima institucional influye positivamente en su práctica pedagógica.

Tabla 6: Participación

Determinaron que en la dimensión participación muestra que, de 50 docentes encuestados, el 48% (24) afirman nunca y 50% (25) señalan casi nunca se cumplen los compromisos. Según Chiavenato, sostiene que para que haya un buen clima en la escuela, tiene que ver mucho el lugar interno existente con los integrantes de la organización, donde se facilita bienestar y seguridad de las carencias personales y un alto nivel moral de los integrantes. Por todo lo manifestado por los diferentes autores sobre clima institucional podemos definir que es como la piedra angular que sirve como enlace para las buenas amistades personales entre cada uno de los integrantes de la comunidad educativa y en la calidad de transferencia de conocimientos, además los logros de metas que se espera alcanzar en cada institución educativa. Comparados con los datos encontrados por Molina (2017) en su estudio “Clima institucional y actuación docente en la escuela 27 de Diciembre de Lambayeque”. Llegó a los siguientes resultados El promedio observado del clima institucional es de 30.73, evidenciando puntuación alto, de acuerdo a la escala establecida, con una dispersión de 0.97. En cuanto a la actuación en el trabajo, el promedio es 33.65 puntos, indicando un calificativo alto con una dispersión de 0.96. Por último, el grado de asociación fue: 0.81 indicando que aún se mantiene alta vinculación entre el clima institucional y la actuación de los profesores. Con estos resultados

se afirma que un adecuado clima institucional incide favorablemente en la actuación de los profesores. Comparado con los datos observados por Álvarez (2017) en su investigación “El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla”, llegó a la conclusión sobre la forma como se analizan los modos de comunicación, el efecto de posturas externas en la actuación de los profesores y estudiantes, que los impactan positiva o negativamente, dado que son aspectos de la motivación en el desarrollo de sus labores, siendo determinantes estos factores el rendimiento escolar de los estudiantes. Con estos resultados se afirma que un adecuado clima institucional influye positivamente en el rendimiento académico de los alumnos.

Tabla 4: Motivación

Determinaron que la dimensión motivación muestra que, de 50 docentes encuestados, el 50% (25) manifiestan nunca y 54% (27) indican que casi nunca se cumplen los compromisos. Según Mendoza la relevancia del clima organizacional se cuantifica en la situación de que los docentes perciban que la escuela les ofrece condiciones adecuadas referentes a estabilidad, buen salario, ambientes físicos apropiados, facilidades de interrelación con los demás miembros de la institución, coadyuvan a la existencia de mejores aptitudes para desarrollar sus labores, a pesar que en determinadas circunstancias el profesor pudiera estar pasando dificultades en alguna situación personal, de tal manera que el docente al mostrarse frente a los estudiantes estará en óptimas condiciones, ya que estos aspectos se asocia con el rendimiento escolar. Comparados con los datos encontrados por Farfán (2017) en su estudio “Influencia del clima institucional en el servicio educativo, institución educativa N°15117 – Víctor Raúl Hay de la Torre” – Las Lomas – Piura 2017”, obtuvo los siguientes resultados, la percepción de los estudiantes según el grado de satisfacción del servicio educativo que ofrece la escuela, en relación a las: metas educativas, infraestructura, equipamiento, éxito académico y grado de aceptación institucional. La satisfacción en el servicio escolar es la calidad la que dirige los procesos de enseñanza aprendizaje con adecuado manejo de los contenidos disciplinares, uso de estrategias y recursos convenientes, de tal

manera que los alumnos aprenderán de manera reflexiva y crítica en relación a la solución de problemas vinculados con sus experiencias, intereses y contextos, apuntando a la calidad de la educación. Con estos resultados se afirma que un adecuado clima institucional influye positivamente en el servicio educativo. Según Alonso (2004) Centra su preocupación en los individuos, dado que conocer el estado del Clima institucional en la escuela facilita la retroalimentación referente a los procesos que establecen los comportamientos institucionales, posibilita insertar cambios, ya sea en el aspecto actitudinal o conductas de los integrantes, así como en la estructura de la institución o en los subsistemas que la componen. Comparados con los datos encontrados por Enciso (2020) en su tesis “Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno”, obtuvo los siguientes resultados que señalan una asociación leve entre el clima institucional y la actuación de los profesores ($r = .414$, $p = .000$), asimismo se observó correlación entre la variable actuación del profesor y la dimensión comunicación ($r = .427$, $p < .05$), dimensión motivación ($r = .335$, $p < .05$), dimensión confianza ($r = .323$, $p < .05$), y la dimensión participación ($r = .345$, $p < .05$). Concluyendo que se observa relación directa entre las variables de investigación, es decir, se aprecia un favorable clima institucional, el mismo que está asociado generalmente al desarrollo de la actuación de los profesores. Con estos resultados se puede afirmar que un buen clima institucional incide positivamente en la actuación de los profesores.

Tabla 3: Comunicación

Determinaron que en la dimensión comunicación muestra que, de 50 docentes encuestados el 36% (18) señalan nunca y 40% (20) que casi nunca se cumplen los compromisos. Comparados con los datos encontrados por García (2019) en su tesis: “Clima institucional y calidad educativa de las instituciones educativas N°80005 y N°80007 de educación primaria de Trujillo”, llegó a la siguiente conclusión: para lograr una adecuada calidad educativa, es necesario impulsar un buen clima institucional en las escuelas planteando objetivos precisos y actualizados. Con estos resultados se puede afirmar que un agradable clima institucional incide positivamente en la calidad educativa. Según Alcover (2014) el clima institucional está conformado por apreciaciones compartidos con los

integrantes de una institución sobre las políticas, las prácticas, los procedimientos, tanto formales como informales, propias de ella y que simboliza el pensamiento holístico orientador de las metas organizacionales y de los recursos adecuados para lograrlos. Comparados con los datos encontrados de Sánchez (2017) en su investigación “Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016”, obtuvo los siguientes resultados en cuanto al clima institucional en la I.E. N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación baja positiva de 0,276; el mismo que explica que el 70% de docentes manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción del clima institucional, mientras que el 65% de los profesores afirma que la actuación de los profesores es muy buena. Con estos resultados afirmamos que un adecuado clima institucional influye positivamente en el desempeño docente. Según Silva (2001) un buen clima en la escuela, tiene que ver con las características personales de cada miembro de la institución donde se desenvuelve diariamente con cada uno de los integrantes. Comparados con los datos encontrados por Carlos (2019) en su tesis “Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma” los resultados observados evidencian la existencia de una asociación alta positiva y estadísticamente significativa entre el clima institucional y la administración educativa en la escuela Ángela Moreno de Gálvez de Tarma. Con estos resultados se puede afirmar que un adecuado clima institucional incide significativamente en la gestión del servicio educativo. Castillo (2017) en su estudio: “Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.N°80207 Cushuro-Sanagorán 2014” cuyo resultados demuestran la existencia de una incidencia positiva entre el clima institucional y la actuación laboral de los docentes; ya que al realizar las pruebas se encontró un nivel de significancia $p < 0.05$, lo cual evidencia que el clima institucional incide significativamente en la actuación de los profesores; con estos resultados se confirma la hipótesis de estudio, en cuanto que el clima institucional muestra una asociación significativa con la actuación de los profesores. Con estos resultados se afirma que un adecuado clima organizacional incide en la

actuación laboral de los profesores. Valencia (2016) en su estudio “La relación del clima institucional y la actuación docente en las escuelas de nivel primaria del distrito de Copani-provincia de Yunguyo” Concluye que; es significativamente débil la correlación, dado que el 47,5% señalan que tanto el clima institucional y la actuación de los profesores es regular, asimismo el valor de la prueba chi cuadrada (20,193) evidencia una dependencia leve. Por otro lado, se observó el valor de Tau-c de Kendall igual a 0,512, lo que reafirma la existencia débil o mínima correlación. Con estos resultados se afirma que el clima organizacional influye de manera regular en el desempeño docente.

Finalmente, se logró el objetivo general teniendo en cuenta los siguientes objetivos específicos: a) Diagnosticar el nivel del clima institucional en las IIEE. Polidocentes de nivel primario – Chongoyape; b) Diseñar el modelo de gestión del talento humano de las IIEE. Polidocentes de primaria- Chongoyape; c) Validar el modelo de gestión del talento humano de las IIEE. Polidocentes de primaria–Chongoyape, los que se tomaron como referencia del modelo “Predominio del clima institucional en la actuación de los docentes en la escuela N°0769 de Caspizapa, 2017” de (Sánchez, 2017). Asimismo coincide con el estudio de (Molina, 2017) en su trabajo de investigación desarrollado en Lambayeque, cuyo título es “Asociación del clima institucional y actuación docente en la escuela 27 de Diciembre de Lambayeque” que indica que aún se mantiene alta vinculación entre el clima institucional y la actuación de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. Ante la problemática observada, según el diagnóstico del clima institucional en las IIEE. de nivel primario – Chongoyape, se determinó que la mayoría de los docentes tenía una percepción en el nivel nunca y casi nunca de las afirmaciones: La comunicación se da manera ascendente y horizontal con los demás, inciden los espacios y horarios establecidos para una adecuada comunicación, se siente satisfecho de laboral en su centro de trabajo actual, es valorado su prestigio personal por los demás; así como si es pertinente la participación del director en las decisiones sobre la labor docente y deficiente intervención de los profesores en las diferentes actividades que se realizan; resultando necesario proponer el modelo de gestión del talento humano para el clima institucional.

2. La propuesta gestión del talento humano para el clima institucional consideró las actividades: Realización de talleres, reuniones y charlas de capacitación, permitiendo establecer lineamientos para un buen clima institucional en las instituciones educativas de nivel primario de Chongoyape. Asimismo está dirigido a quince instituciones y ochenta y cuatro docentes.

3. Se validó la propuesta teniendo en cuenta la opinión de tres expertos, según la línea de investigación del estudio, el modelo de gestión del talento humano se elaboró en función a las teorías científicas relacionadas con la investigación, fundamentos, principios, pilares, dimensiones y estrategias que orientan a la eficacia de la propuesta.

VII. RECOMENDACIONES

Para el diagnóstico situacional, se sugiere renovar y actualizar la información por lo menos una vez cada año, teniendo en cuenta las normas vigentes para examinar la línea base y reglamentos vinculados al clima institucional.

Los resultados de los análisis de inicio del clima institucional deben ser examinados periódicamente; ya que admitirá agregar cambios pertinentes en los procedimientos para la mejora del clima institucional.

Es recomendable que los docentes conozcan los documentos de gestión de la institución educativa y se pueda generar el compromiso con las políticas de gestión para la mejora del clima institucional.

Integrar las actividades de la institución, como parte de la estrategia para la mejora del clima institucional, para adaptarse a los cambios normativos y proteger el aspecto socioemocional de los docentes.

La propuesta de gestión del talento humano para el clima institucional puede ser aplicada a las instituciones educativas públicas con las mismas características del ámbito de la región Lambayeque; ya que este modelo articula de manera integral todos los aspectos de las dimensiones del clima institucional.

VIII. PROPUESTA

Descripción de la propuesta

Propuesta Gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria – Chongoyape.

Se coordinará reuniones con los directores y docentes de las IIEE para la aplicación del cuestionario de encuesta y dar a conocer los resultados; así como explicar la naturaleza del trabajo de investigación que cuenta con ocho principios fundamentales como: cooperación, competitividad, esfuerzo, calidad, gestión, adaptación, reconocimiento y evaluación, basado en cuatro pilares: saber, saber hacer, saber analizar y saber hacer que ocurra; sustentado en tres fundamentos: filosóficos, epistemológicos y pedagógicos; las dimensiones que responden a la gestión del talento humano el conocimiento, habilidades, juicio y actitudes; el clima institucional con sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación.

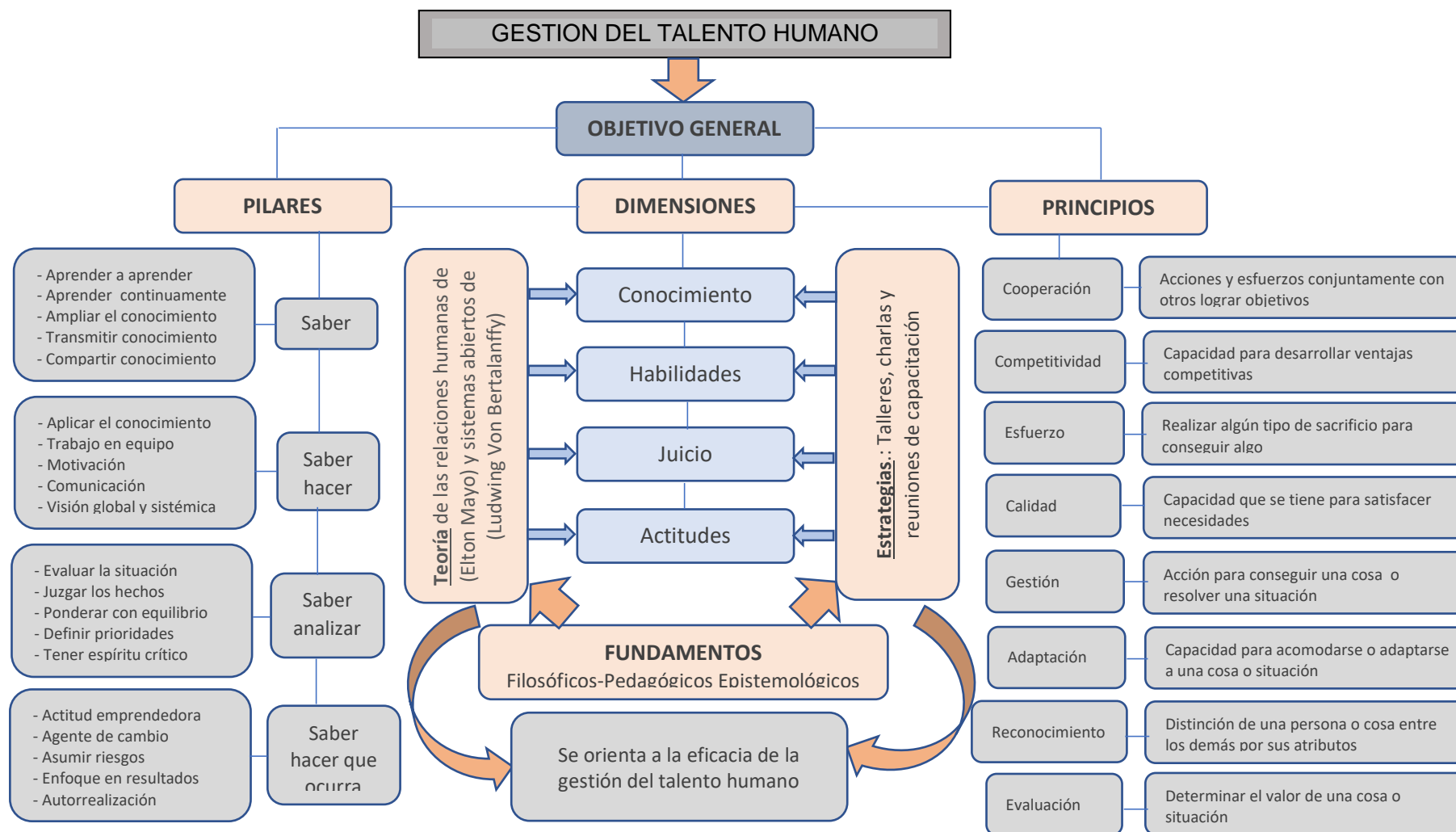
Se realizará el taller de capacitación de la dimensión conocimiento, para la práctica de su marketing personal, reconocer y afrontar sus emociones, poner en práctica el plan de acción sobre la mejora del clima institucional y practicar una buena comunicación y herramientas de gestión de tareas.

Se realizará el taller de capacitación de la dimensión habilidades, para conocer las características de los miembros de su equipo en trabajo grupal, fomentar la empatía, la flexibilidad y el optimismo.

Se realizará el taller de capacitación de la dimensión juicio, para conocer los documentos de gestión de la institución, charlas sobre el autoconocimiento, autoestima y práctica de valores.

Se realizará el taller de capacitación de la dimensión actitudes, para superar el egoísmo y fortalecer las competencias socioemocionales.

Ilustración 7: Modelo de gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria.



Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Actualidades Investigativas en Educación (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior, México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de:
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032013000300018.
- Álvarez, F. (2017). El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla. Tesis de posgrado. Universidad de Antioquía-Colombia. Recuperado de:
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco_2017_ClimaRendimientoAcademcico.pdf.
- Aguado, J. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes, Lima. Tesis de pos grado, Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf.
- Allcahuamán, F. (2017) Clima Institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación Primaria. Ayacucho, 2017. Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19633/allcahuaman_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Arriaga, C. (2018) “Gestión del talento humano y la calidad educativa en el nivel de educación primaria de la institución educativa 56175 “Sagrado Corazón de Jesús” Espinar –Cusco, 2018”. Arequipa. Título de segunda especialidad. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8518/EDSarpocr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Calvo, S. (2014) "Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna". Universidad libre Bogotá D.C. Recuperado de:<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20ODE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1>.
- Campos, H. (2017) "Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro-Sanagorán 2014". Tesis de Pos grado, Universidad Nacional del Centro. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Carlos, G. (2019) "Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma". Tesis de Pos grado, Universidad Nacional del Centro.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano Libro Mc Graw Hill tercera edición.
- Díaz, N. (2016) "Gestión del talento humano docente en instituciones de educación primaria del distrito de Pilcomayo –Huancayo". Tesis de Posgrado. Universidad nacional del centro del Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4437/Nina%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Dueñas, L. Y García, E. (2012) "El estudio de la cultura de participación, aproximación a la demarcación del concepto" Primera Revista Electrónica RAZÓN Y PALABRA en América Latina Especializada en Comunicación. Recuperado de:
www.razonypalabra.org.mx.
http://www.razonypalabra.org.mx/N/N80/M80/07_DuenasGarcia_M80.pdf.
- Effio, M. (2018). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Tesis de Pos grado, Universidad Cesar Vallejo.
- Enciso, J. (2020) "Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno". Revista de investigación científica Ñawparisun, 2 (2), 2020.

- Farfán, J. (2017). "Influencia de clima institucional en el servicio educativo, institución educativa N°15117 – Víctor Raúl Hay de la Torre – Las Lomas – Piura 2017". Tesis de posgrado. Universidad de San Pedro. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10774/Tesis_60627.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- García, G. y Segura, L. (2013). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay–2013. Tesis de pos grado, Universidad Católica. Recuperado de: repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- García, M. (2019). "Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas N°80005 N°80077 de educación primaria de Trujillo". Revista ciencia y tecnología, 15 (1), 2019.
- Guillén, O. & Valderrama, S. (2015). Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado. Trabajo de investigación. p. 64.
- Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Libro Mc Graw Hill quinta edición p. 80.
- Kahr, M. (2010). Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía. Tesis de Pos grado, Universidad abierta interamericana.
- Linares, J. (2017). Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima, 2018. Tesis de Pos grado, Universidad Cesar Vallejo.
- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos, Lima. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- López, T. y Gonzales, J. (2013). "Desarrollo socio-afectivo en la formación de valores". Tesis de Pos grado, Universidad Estatal - El Milagro.

Justo, I. (2017). "Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06-Ate 2017". Tesis de Pos grado, Universidad Cesar Vallejo.

Manay, S. (2018) "Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua –Saltur, Lambayeque 2018", Chiclayo. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
[Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31918/Manay_GSID.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31918/Manay_GSID.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Medina, C. (2015) Liderazgo en el clima institucional en las instituciones educativas públicas de Cotahuasi-Arequipa, 2015. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional San Agustín. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6768/EDMmevicj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ministerio de Educación, (2014). Marco del buen desempeño directivo. Manual del director. p.41.

Ministerio de Educación, (2017). Participación y clima institucional para organización escolar efectiva. Programas directivos EDUCAN. Recuperado de:
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ojeda, J. (2013) "Clima organizacional en instituciones de educación primaria" Guanajuato –México. Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1480/3691>.

- Pajuelo, J. (2018). Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martín de Porres, 2018. Tesis de Posgrado, Universidad Peruana de las Américas. Recuperado de:
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/clima%20organizacional%20y%20la%20gesti%20del%20desempe%20c3%91o%20docente%20en%20el%20colegio%20honores%20de%20san%20martin%20de%20porres%202018.pdf?sequence=1&isallowed=y>.
- Panta, V (2017) “La Gestión Educativa y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Bellavista, Sullana -2017. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
file:///C:/Users/Danilo/AppData/Local/Temp/Panta_ZDRV.pdf
- Pino, D. (2016). “Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte”. Tesis de Posgrado, Lima. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12726/Pino_PDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Piñuel, J. (2009) “La comunicación como objeto científico de estudio, como campo de análisis y como disciplina científica 2009”, España. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: https://www.ucm.es/data/cont/docs/268-2013-06-17-Pinuel_ComunicacionOjeto_Campo_Disciplina_Contratexto_2009.pdf.
- Ramos, M. (2017) “Estudio sobre la motivación y su relación en el rendimiento académico. España. Tesis de Posgrado Universidad de Almería. Recuperado de:
<http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3064/Trabajo.pdf?sequence=1>.
- Reto, A. (2017). Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017. Tesis de Pos grado, Universidad Cesar Vallejo.
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018. Tesis de Pos grado, Universidad Norbert Wiener.

- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública*, 39 (2), 1.
- Santiago, M. (2017). Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017. Tesis de Pos grado, Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, M. (2017) "Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, 2016. Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16877/S%C3%A1nchez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=yue.
- Sánchez, O. (2015). Propuesta pedagógica liberal para mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas de Nivel Secundaria del distrito de Chiclayo. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Tari, J. y García, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: una revisión de la literatura, *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 15, N° 3, 2009, pp. 139-152.
- Valencia, M. (2016) "La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo". Tesis de Posgrado. Universidad Nacional del Altiplano".
- Varías, R. (2017) "Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa "27 de Diciembre" del distrito de Lambayeque". Tesis de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3816/varias_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Yáñez, R. (2005) "Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza, Chile. Artículo científico. Universidad de Concepción. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n1/v5n1a02.pdf>.

Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Tesis de Pos grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables: Modelo de gestión del talento humano

| VARIABLE | | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA VALORATIVA |
|--|--|--|--|---|--|-------------------|
| <p>Independiente</p> <p><i>Gestión del talento humano</i></p> | | <p>Chiavenato, (2002) menciona que “La administración de las potencialidades de las personas es un aspecto muy blando en el pensamiento predominante en las escuelas de educación básica. Es secundario y realista tiene dependencia de factores socioculturales de cada institución organización, el tamaño de la organización asumida, las cualidades del contexto, el los servicios de la institución, recursos tecnológicos utilizados, los procedimientos internos y otras infinidades de aspectos relevantes.”</p> | <p>Combinación de acciones que funcionan, desarrollando y movilizando a las personas que poseen conocimientos, capacidades y son competentes, siendo estos de utilidad para las instituciones necesitan para alcanzar sus objetivos.</p> | <p>Conocimiento</p> <p>Habilidad</p> <p>Juicio</p> <p>Actitud</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de gestión. - Planificaciones anuales, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje. - Supervisión y asesoramiento. - Implementación docente. - Canales de comunicación - Dirigir armoniosamente a - Motivación constante. - Liderazgo pedagógico. - Toma de decisiones - Solucionar de conflictos - Normas de convivencia - Actitudes positivas. - Predisposición - Seguimiento de metas - Evaluación de la actuación del docente - Agentes de cambios | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables: Clima institucional

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>Dependiente</p> <p>Clima institucional</p> | <p>Conocido como ámbito laboral, aspecto que determina la organización y administración de las instituciones que persiguen ubicarse como una escuela de avanzada innovando y realizando cambios, teniendo en cuenta las preferencias del servicio educativo, observándose la interacción de los integrantes de la institución, generando condiciones socioculturales de cada centro de estudios. (Martín, 1999)</p> | <p>Es el ambiente que se genera en una institución educativa, observándose la interacción de los integrantes, comunicando sus creencias, costumbres, y formas de organización. La medición se realizará con la escala de la de valoración de 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto, 5 muy alto.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación | <ul style="list-style-type: none"> - Traslado de información. - Espacios y horarios - Satisfacción - Autonomía - Confianza - Sinceridad - El profesorado propicia la participación. - Equipos y reuniones de trabajo. | <p>Cuestionario de encuesta Escala de Likert</p> |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: Matriz de consistencia

| <i>Gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria - Chongoyape.</i> | | | | | |
|---|--|--|---|--|----------------------------------|
| Problema | Objetivos | Técnicas e instrumento de recolección de datos | Variables | | |
| | | | Variable independiente | Variable dependiente | |
| ¿Qué efectos produce la propuesta de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el clima institucional de las instituciones educativas de nivel primarias del distrito de Chongoyape? | Objetivo General | Técnica: - Encuesta Instrumento: - Cuestionario | Gestión de talento humano | Clima institucional | |
| | Objetivos específicos | | Dimensiones | Dimensiones | |
| | Diagnosticar el nivel del clima institucional en las IIEE. Polidocentes de primaria - Chongoyape. | | Conocimiento Habilidad Juicio Actitud | Comunicación Motivación Confianza Participación | |
| | Planificar el modelo de gestión del talento humano de las IIEE. Polidocentes de primaria – Chongoyape. | | | | |
| | Diseñar el modelo de gestión del talento humano de las IIEE. Polidocentes de primaria - Chongoyape. | | | | |
| | Validar el modelo de gestión del talento humano de las IIEE. Polidocentes de primaria - Chongoyape. | | | | |
| | Unidad de análisis | | Docentes de nivel primario de instituciones educativas públicas del distrito de Chongoyape. | | |
| | Población y muestra | | Población: Ochenta y cuatro (84) docentes de 15 instituciones educativas del nivel primaria del distrito Chongoyape. Muestra: Sesenta (50) docentes del nivel primario de 4 instituciones educativas de nivel primaria Chongoyape. | Estadísticas | Software para el análisis |
| | | Descriptiva: Estadígrafos de posición, dispersión, tablas y gráficos. | - Excel - SPSS | | |

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO 4: INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ENCUESTA A DOCENTES
PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS IIEE. DE NIVEL
PRIMARIA - DISTRITO DE CHONGOYAPE**

INSTRUCCIONES:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

| N° | Comunicación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 01 | El director contribuye en la fluidez de la información, respecto a su labor docente en la institución educativa donde labora. | | | | | |
| 02 | Le brindan información necesaria con respecto al quehacer educativo de manera oportuna. | | | | | |
| 03 | Se comunica de manera ascendente y horizontal con los demás. | | | | | |
| 04 | Inciden los espacios y horarios establecidos, para una adecuada comunicación. | | | | | |
| | Motivación | | | | | |
| 05 | Se siente satisfecho de laborar en su centro de trabajo actual. | | | | | |
| 06 | Es valorado su prestigio personal por los demás. | | | | | |
| 07 | Le motiva las condiciones de trabajo que se brinda en la institución educativa. | | | | | |
| 08 | Actúa con libertad en el desarrollo de las relaciones interpersonales. | | | | | |
| | Confianza | | | | | |
| 09 | Percibe confianza entre usted y sus colegas. | | | | | |
| 10 | Se percibe la confianza del director en el monitoreo a los docentes en su práctica pedagógica. | | | | | |
| 11 | Se observa sinceridad en las relaciones interpersonales en la institución educativa. | | | | | |
| 12 | Considera que existe respeto por los espacios de cada docente de la institución educativa. | | | | | |
| | Participación | | | | | |
| 13 | Es pertinente la participación del director en las decisiones sobre la labor docente. | | | | | |
| 14 | Se muestran participativos los docentes en las diferentes actividades que se realizan. | | | | | |
| 15 | Reconoces la tendencia del director a formar parte de diversos grupos de trabajo. | | | | | |
| 16 | Se observa el trabajo en equipo en las reuniones pedagógicas en la Institución Educativa. | | | | | |

Siempre: 5, Casi siempre: 4, A veces: 3, Casi nunca: 2, Nunca: 1

INFORME PARA FIRMA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para mejorar el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria - Chongoyape.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el clima institucional.

III. TESISTA:

Mg: ICELA ROJAS IDROGO

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: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de julio del 2020

Firma


LOLO AVELLANEDA CALLIRGOS
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para mejorar el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria - Chongoyape.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el clima institucional.

III. TESISISTA:

Mg: ICELA ROJAS IDROGO

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: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26 de julio del 2020

Firma


Dr. Manuel Ramos De La Cruz
DOCENTE

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para mejorar el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria - Chongoyape.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el clima institucional.

III. TESISISTA:

Mg: ICELA ROJAS IDROGO

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: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de julio del 2020

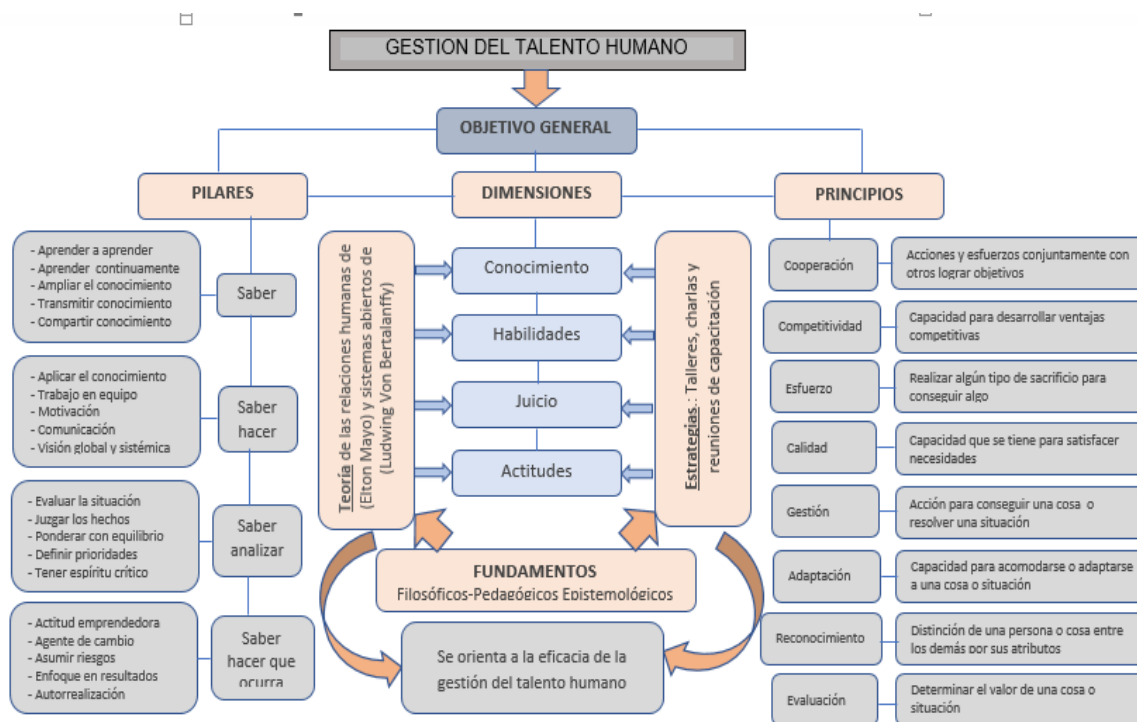
Firma



Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan

EXPERTO

ANEXO 5: Propuesta Gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria – Chongoyape.



INTRODUCCIÓN

La propuesta tiene como propósito perfeccionar la calidad del clima institucional en las escuelas de nivel primaria, para lograr el cumplimiento de los compromisos de las dimensiones establecidas, teniendo en cuenta los lineamientos y políticas del MED. Esta propuesta desarrolla principios de cooperación, competitividad, esfuerzo, calidad, gestión adaptación, reconocimiento y evaluación, además los fundamentos filosóficos, pedagógicos y epistemológicos; con pilares como saber, saber hacer, saber analizar y saber hacer que ocurra; así mismo capacidades, conocimientos, actitudes y valores de gestión orientados al logro de los objetivos establecidos. Actualmente las formas de analizar la administración del talento humano, es para determinan la mejora de los niveles de eficiencia y desarrollo del buen clima institucional con visión estratégica, sistémica, innovadora y participativa, considerando los aspectos que sufren continuos cambios de pensamiento y profundas transformaciones sociales, económicas, tecnológicas y actuación de las personas, considerando las necesidades actuales de las escuelas.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Establecer un clima institucional mediante la gestión del talento humano para promover oportunidades de participación equitativa de los docentes en las actividades educativas durante toda la vida.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Desarrollar actividades de consolidación del conocimiento para relacionar el saber cómo resultado de la construcción de un determinado aprendizaje de forma persistente en su actuar diario.
- Desarrollar actividades de fortalecimiento de habilidades para el saber hacer, utilizando el conocimiento que conlleve a solucionar la problemática o una determinada alternativa.
- Desarrollar actividades de afianzamiento de juicios para el saber analizar situaciones en determinados ámbitos.
- Desarrollar actividades de fortalecimiento de actitudes para actuar de manera decidida y alcanzar los objetivos trazados.

I. TEORÍAS

La investigación establece la propuesta de gestión para optimizar el clima institucional, basado en las siguiente teorías: De las relaciones humanas (Mayo, 1932) con el ensayo de Hawthorne – de Western Electric, estableció dos grupos: Un experimental y otro de control, afirma que para tener un buen clima institucional se debe optimizar los estadios del ánimo, la productividad y la actuación de los trabajadores, basado en ofrecer buen tratamiento a las personas, la responsabilidad y el respeto mutuo, para que todos se muestren motivados y como grupo de mayor relevancia de la institución. Asimismo la teoría de sistemas abiertos (Ludwing Von Bertalanffy 1994), manifiesta que los sistemas son agrupaciones que relacionan los intercambios con el ambiente a través de diferentes interacciones, su propósito es obtener el equilibrio intrínseco ante la variación del contexto: “adecuación de los modelos a las complicaciones del contexto” y observar a la institución como un ser vital, un sistema horizontal holístico, desarrollo diferenciado, categorías jerárquicas, competencias, dominios y controles, además afirma que el estudio de la institución se debe abordar analizando las variables

como sistemas teniendo en cuenta la reciprocidad de la unión. Asimismo señala que son las propiedades esenciales de los modelos dependientes de las interrelaciones propias que se evidencian en el interior del complejo; lo que indica que para entender estas características, se debería comprender las partes y sus relaciones. Por otro lado, se determina que una institución es generada por personas y que para mantenerse vigente en el ámbito de la competencia, se debe tener en cuenta una intercomunicación dual activa.

En tal razón se puede determinar la gestión del talento humano como una manera de organizar la institución dando la debida importancia a la persona y sus cualidades, a través de una manera adecuada de abordar el trabajo, diferente a la organización práctica, para lo cual se reconocen, seleccionan, describen y documentan de procesos de gestión, ingresando a una dinámica constante de mejoramiento para lograr mayor eficiencia y eficacia.

II. FUNDAMENTOS

Filosóficos

La propuesta tiene como sustento filosófico la reflexión sobre los atributos y los fines de la educación, en concordancia con la filosofía de la ley General de Educación 28044 y la Constitución Política del Perú, que establece como valor primordial y como derecho fundamental la educación de calidad y que todos debemos coadyuvar a ese propósito mediante un trabajo cohesionado para que los docentes accedan a espacios adecuados para desarrollar su práctica pedagógica acorde a sus cualidades, la propuesta dentro del escenario de docentes del nivel primaria busca la integración de manera articulada a los agentes de la comunidad educativa para el desarrollo continuo y progresivo del potencial humano para el mejoramiento de su práctica pedagógica de los docentes, por lo que se requiere de actores proactivos comprometidos para lograr las demandas de las instituciones educativas.

Pedagógicos

La propuesta de gestión del talento humano busca involucrar de manera conjunta, disciplinada y ordenada a otros sectores del estado; así como a los actores educativos de las instituciones en mejorar la intervención de sus prácticas pedagógicas desde la concepción, diseño e implementación de la

propuesta; con el fin de alcanzar el objetivo establecido; asimismo que motiven el desarrollo de los pilares de la educación y principios del talento humano; así como diferentes formas de relaciones interpersonales que lo evidencien en las diferentes actividades a realizar en su institución.

Epistemológicos

Como sustento que se aborda del estudio del conocimiento científico, principalmente del impacto de esta en el desarrollo social, indagar y responder cómo esta propuesta optimiza el clima institucional para perfeccionar las relaciones humanas de los profesores alineado a su objetivo de manera adecuada en favor de la institución educativa y de la sociedad local y nacional por lo que es pertinente publicar y que todos ellos participen de este progreso.

III. PILARES

La propuesta se sustenta en los siguientes pilares de la educación:

- Saber, se refiere al aprender a aprender de manera continua ampliando, transmitiendo y compartiendo el conocimiento.
- Saber hacer, se refiere aplicar el conocimiento, trabajo en equipo, adecuada comunicación con visión global y sistémica.
- Saber analizar, se refiere a evaluar una situación, juzgando hechos, ponderando con equilibrio y definiendo las prioridades, con actitud crítica.
- Saber hacer que ocurra, se refiere a tener actitudes emprendedoras, como agentes de cambio, asumiendo riesgos desde una perspectiva por resultados y tener autorrealización.

IV. PRINCIPIOS

- Cooperación, son acciones y esfuerzos conjuntamente con otros para lograr objetivos.
- Competitividad, es la capacidad para desarrollar ventajas competitivas.
- Esfuerzo, es realizar algún tipo de sacrificio para conseguir algo.
- Calidad, es la capacidad que se tiene para satisfacer necesidades.
- Gestión, acción para conseguir una cosa o resolver una situación.
- Adaptación, es la capacidad para acomodarse o adaptarse a una cosa o situación.

- Reconocimiento, es la distinción de una persona o cosa entre los demás por sus atributos.
- Evaluación, es determinar el valor de una cosa o situación.

V. CARACTERISTICAS DE LA PROPUESTA

En cuanto a las cualidades pertinentes que se desarrollan en la propuesta de gestión del talento humano, es susceptible su aplicación en cualquier otra institución educativa con las mismas características, con el propósito de mejorar en cada aspecto especificado, de igual forma está orientado a la obtención de un buen clima institucional de calidad y comprende la realización de talleres, charlas y reuniones de capacitación a los docentes, para el cumplimiento de las metas, al igual que su evaluación. La propuesta persigue optimizar el clima institucional, mediante las acciones estratégicas que ayudan a la articulación institucional.

| Objetivo General | Actividad estratégica | Acciones | Recursos y materiales | Responsables | Instrumentos de evaluación |
|--|------------------------------|--|---|--|--|
| <p>Establecer un clima institucional óptimo, basado en la práctica de los pilares de la educación y los principios del talento humano.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la implementación de talleres, charlas y reuniones de capacitación en relación con los objetivos del desarrollo institucional. - Fomentar la participación activa de los docentes. - Prever la ocurrencia de situaciones que afecten las relaciones interpersonales de los docentes y la dirección. - Consolidar el trabajo en equipo y la buena comunicación mediante de talleres y charlas de capacitación. - Concebir las características personales de los docentes. - Asegurar las metas y expectativas con el cumplimiento de los compromisos para un buen clima escolar. | | <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de carta de solicitud de autorización a las IIEE. - Aplicación del cuestionario de la encuesta a los docentes. - Reunión con los directores. - Reunión con el personal docente y directivo explicar la naturaleza del trabajo de investigación y los resultados estadísticos recogidos del cuestionario. | <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud - Cuestionario de encuesta. - Útiles de escritorio. | <ul style="list-style-type: none"> - Investigador - Directores | <p>Escala de medición del clima institucional.</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | Taller de capacitación de la dimensión conocimiento. | <ul style="list-style-type: none"> - Practicando su marketing personal. - Charlas motivacionales para reconocer y afrontar sus emociones. - Poner en práctica un plan de actuación, sobre la mejora del clima institucional. - Charlas sobre buena comunicación, herramientas de gestión de tareas. | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia. - PPT. - Cañón de multimedia. | <ul style="list-style-type: none"> - Investigador - Directores | <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación. - Relación de docentes.. - Rúbrica. - Portafolio de evidencias. |
| | Taller de capacitación de la dimensión habilidades. | <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de trabajo grupal, para conocer las características de los miembros de su equipo. - Charlas para fomentar la empatía, la flexibilidad y el optimismo. | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia. - PPT. - Cañón de multimedia. | <ul style="list-style-type: none"> - Investigador - Directores | <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación. - Relación de docentes.. - Rúbrica. - Portafolio de evidencias. |
| | Taller de capacitación de la dimensión juicio. | <ul style="list-style-type: none"> - Taller conociendo los documentos de gestión de mi escuela. - Charlas sobre el autoconocimiento y autoestima. - Charlas sobre la práctica de valores. | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia. - PPT. - Cañón de multimedia. | <ul style="list-style-type: none"> - Investigador - Directores | <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación. - Relación de docentes.. - Rúbrica. - Portafolio de evidencias. |
| | Taller de capacitación de la dimensión actitudes. | <ul style="list-style-type: none"> - Charlas sobre cómo superar el egoísmo. - Charlas para fortalecer las competencias socioemocionales. | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia. - PPT. - Cañón de multimedia. | <ul style="list-style-type: none"> - Investigador - Directores | <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación. - Relación de docentes.. - Rúbrica. - Portafolio de evidencias. |

ANEXO 6: FIRMA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DEL EXPERTO

Respetado profesional: **Dr. Lolo Avellaneda Callirgos**

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la **Gestión del talento humano para el clima institucional**, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Educación : 25 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado : Docente de aula
Docente posgrado
- 1.3. Institución Educativa donde labora actualmente : 10011 "Francisco Bolognesi Cervantes"
Universidad Cesar Vallejo
- 1.4. Especialidad : Educación
- 1.5. Grado académico alcanzado : Doctor en Educación

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | X |

- 2.2 Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación | | |
|--|---|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia. | X | | |
| Trabajos de autores nacionales. | X | | |
| Trabajos de autores extranjeros. | X | | |
| Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio. | X | | |
| Su intuición. | X | | |

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO

| | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Nombres y apellidos del experto | Lolo Avellaneda Callirgos |
|---------------------------------|----------------------------------|

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: **Gestión del talento humano.**

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

| N° | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|---|----|----|---|----|---|
| 1 | Nombre del Modelo. | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica del Modelo. | X | | | | |
| 3 | Secciones que comprende. | X | | | | |
| 4 | Nombre de las secciones. | X | | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones. | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones. | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio. | X | | | | |

2.2. CONTENIDO

| N° | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|---|----|----|---|----|---|
| 1 | Nombre del Modelo. | X | | | | |
| 2 | Las estrategias están bien elaboradas para el modelo. | X | | | | |
| 3 | Programaciones de capacitación con profesionales. | X | | | | |
| 4 | Coherencia entre el título y la propuesta de modelo | X | | | | |
| 5 | Existe relación entre las estrategias programadas y el tema. | X | | | | |
| 6 | Guarda relación el Modelo con el objetivo general. | X | | | | |
| 7 | El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos. | X | | | | |
| 8 | Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar. | X | | | | |
| 9 | Las estrategias guardan relación con el modelo. | X | | | | |
| 10 | El organigrama estructural guarda relación con el modelo. | X | | | | |
| 11 | Los principios guardan relación con el objetivo. | X | | | | |
| 12 | El tema tiene relación con la propuesta del Modelo. | X | | | | |
| 13 | La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo. | X | | | | |
| 14 | El modelo contiene viabilidad en su estructura | X | | | | |
| 15 | El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados | X | | | | |

| N° | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 16 | Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social. | X | | | | |
| 17 | La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio | X | | | | |
| 18 | La propuesta está insertada en la Investigación. | X | | | | |
| 19 | La propuesta del modelo cumple con los requisitos. | X | | | | |
| 20 | La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos | X | | | | |

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| N | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|---|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Pertinencia. | X | | | | |
| 2 | Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación. | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación. | X | | | | |
| 4 | El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación. | X | | | | |

Lugar y fecha: Chiclayo. Diciembre 2020



Dr. LOLO AVELLANEDA CALLIRGOS

Firma del experto

DNI N° 28110387

Nombres: Lolo Avellaneda Callirgos
Dirección electrónica: lamp6722@hotmail.com
Teléfono: 978975570

Gracias por su valiosa colaboración.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DEL EXPERTO

Respetado profesional: Dra. LOLA CRUZ DIAZ CAJAN

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la **Gestión del talento humano para el clima institucional**, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Educación : 34 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado : DIRECTORA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
- 1.3. Institución Educativa donde labora actualmente : I.E. N° 11516
- 1.4. Especialidad : EDUCACIÓN PRIMARIA
- 1.5. Grado académico alcanzado : DOCTORADO EN ADMINISTRACION DE EDUCACION

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | X |

- 2.2 Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación | | |
|--|---|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia. | X | | |
| Trabajos de autores nacionales. | X | | |
| Trabajos de autores extranjeros. | X | | |
| Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio. | X | | |

| | | | |
|---------------|---|--|--|
| Su intuición. | X | | |
|---------------|---|--|--|

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO

| | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Nombres y apellidos del experto | LOLA CRUZ DIAZ CAJAN |
|---------------------------------|-----------------------------|

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: **Gestión del talento humano.**

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

| N° | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|---|----|----|---|----|---|
| 1 | Nombre del Modelo. | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica del Modelo. | X | | | | |
| 3 | Secciones que comprende. | X | | | | |
| 4 | Nombre de las secciones. | X | | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones. | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones. | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio. | X | | | | |

2.2. CONTENIDO

| N° | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|---|----|----|---|----|---|
| 1 | Nombre del Modelo. | X | | | | |
| 2 | Las estrategias están bien elaboradas para el modelo. | X | | | | |
| 3 | Programaciones de capacitación con profesionales. | X | | | | |
| 4 | Coherencia entre el título y la propuesta de modelo | X | | | | |
| 5 | Existe relación entre las estrategias programadas y el tema. | X | | | | |
| 6 | Guarda relación el Modelo con el objetivo general. | X | | | | |
| 7 | El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos. | X | | | | |
| 8 | Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar. | X | | | | |
| 9 | Las estrategias guardan relación con el modelo. | X | | | | |

| N° | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 10 | El organigrama estructural guarda relación con el modelo. | X | | | | |
| 11 | Los principios guardan relación con el objetivo. | X | | | | |
| 12 | El tema tiene relación con la propuesta del Modelo. | X | | | | |
| 13 | La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo. | X | | | | |
| 14 | El modelo contiene viabilidad en su estructura | X | | | | |
| 15 | El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados | X | | | | |
| 16 | Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social. | X | | | | |
| 17 | La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio | X | | | | |
| 18 | La propuesta está insertada en la Investigación. | X | | | | |
| 19 | La propuesta del modelo cumple con los requisitos. | X | | | | |
| 20 | La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos | X | | | | |

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| N | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|---|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Pertinencia. | X | | | | |
| 2 | Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación. | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación. | X | | | | |
| 4 | El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación. | X | | | | |

Lugar y fecha: Chiclayo. Diciembre 2020


Dra. LOLA CRUZ DIAZ CAJAN

Firma del experto
DNI N° 16538973

Nombres: LOLA CRUZ DIAZ CAJAN
Dirección electrónica: lolacruz@gmail.com
Teléfono: 943601648

VALIDACIÓN DE PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DEL EXPERTO

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la **Gestión del talento humano para el clima institucional**, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Educación : 34 AÑOS
 1.2. Cargo que ha ocupado : Directa Regional Educación
 1.3. Institución Educativa donde labora actualmente : UGEL CHICLAZO
 1.4. Especialidad : PRIMARIA
 1.5. Grado académico alcanzado : DOCTOR

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | X |

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación | | |
|--|---|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia. | X | | |
| Trabajos de autores nacionales. | X | | |
| Trabajos de autores extranjeros. | X | | |
| Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio. | X | | |

| | | | |
|---------------|---|--|--|
| Su intuición. | X | | |
|---------------|---|--|--|

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO

| | |
|---------------------------------|------------------------------|
| Nombres y apellidos del experto | OSCAR BENIGNIN SANCHEZ CUBOS |
|---------------------------------|------------------------------|

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: **Gestión del talento humano.**

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

| N° | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|---|----|----|---|----|---|
| 1 | Nombre del Modelo. | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica del Modelo. | X | | | | |
| 3 | Secciones que comprende. | X | | | | |
| 4 | Nombre de las secciones. | X | | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones. | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones. | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio. | X | | | | |

2.2. CONTENIDO

| N° | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|---|----|----|---|----|---|
| 1 | Nombre del Modelo. | X | | | | |
| 2 | Las estrategias están bien elaboradas para el modelo. | X | | | | |
| 3 | Programaciones de capacitación con profesionales. | X | | | | |
| 4 | Coherencia entre el título y la propuesta de modelo | X | | | | |
| 5 | Existe relación entre las estrategias programadas y el tema. | X | | | | |
| 6 | Guarda relación el Modelo con el objetivo general. | X | | | | |
| 7 | El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos. | X | | | | |
| 8 | Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar. | X | | | | |
| 9 | Las estrategias guardan relación con el modelo. | X | | | | |

| N° | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 10 | El organigrama estructural guarda relación con el modelo. | X | | | | |
| 11 | Los principios guardan relación con el objetivo. | X | | | | |
| 12 | El tema tiene relación con la propuesta del Modelo. | X | | | | |
| 13 | La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo. | X | | | | |
| 14 | El modelo contiene viabilidad en su estructura | X | | | | |
| 15 | El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados | X | | | | |
| 16 | Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social. | X | | | | |
| 17 | La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio | X | | | | |
| 18 | La propuesta está insertada en la Investigación. | X | | | | |
| 19 | La propuesta del modelo cumple con los requisitos. | X | | | | |
| 20 | La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos | X | | | | |

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| N | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|---|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Pertinencia. | X | | | | |
| 2 | Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación. | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación. | X | | | | |
| 4 | El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación. | X | | | | |

Lugar y fecha: Chiclayo, Diciembre 2020


 Firma del experto
 DNI N° 17451308

Nombres: OSCAR BENJAMÍN SANCHEZ CUROS
 Dirección electrónica: oscarbenjamin.sanchez@gmail.com
 Teléfono: 969297206

Gracias por su valiosa colaboración.

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA APLICAR LA ENCUESTA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11508 **"NUESTRA VIRGEN DE LA PAZ"**

CUCULI - CHONGOYAPE

Creada el 18 de junio de 1970 - Resolución Directoral N° 1088

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL INSTITUCIONAL N° 30 – 2020 - LE. N° 11508 "NVP" - C/ CH.

Chongoyape, 03 de setiembre del 2020

VISTA: la solicitud presentada por la magister Icela Rojas Idrogo, identificado con DNI 16664280 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Chiclayo quien solicita autorización para realizar un trabajo de investigación denominado "Gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria – Chongoyape", para efectos de obtener el Grado Académico de Doctora en Educación.

CONSIDERANDO:

Que la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo N° 11 establece la articulación intersectorial en el Estado y la de éste con el sector privado, se da en todos los ámbitos de la gestión descentralizada del sistema educativo, así mismo el Artículo 13°.- sustenta la Calidad de la educación, mediante la Investigación e innovación educativa.

Que es política de nuestra Institución Educativa dar facilidades al personal que labora en nuestra institución para que realice estudios de investigación que redunde en beneficio de la comunidad educativa.

Que la solicitud presentada por la interesada no contraviene las normas internas ni las del sector.

SE RESUELVE:

1° AUTORIZAR a la magister Icela Rojas Idrogo identificado con DNI 16664280 la aplicación del instrumento denominado. Cuestionario sobre el clima institucional.

Comuníquese regístrese y archívese


Mg. Icela Rojas Idrogo
DIRECTORA



"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 049 – 2020 – I.E. N° 11505 "NSA" – HB

Chiclayo, 30 de setiembre de 2020

VISTA: la solicitud presentada por la magister Icela Rojas Idrogo, identificada con DNI 16664280 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Chiclayo quien solicita autorización para realizar un trabajo de investigación denominado "Gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria – Chongoyape", para efectos de obtener el Grado Académico de Doctora en Educación.

CONSIDERANDO:

Que la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo N° 11 establece la articulación intersectorial en el Estado y la de éste con el sector privado, se da en todos los ámbitos de la gestión descentralizada del sistema educativo, así mismo el Artículo 13°.- sustenta la Calidad de la educación, mediante la Investigación e innovación educativa.

Que es política de nuestra Institución Educativa dar facilidades al personal para que realice estudios de investigación que redunden en beneficio de la comunidad educativa.

Que la solicitud presentada por el interesado no contraviene las normas internas ni las del sector.

SE RESUELVE:

1° AUTORIZAR a la magister Icela Rojas Idrogo identificado con DNI 16664280 la aplicación del instrumento denominado: Cuestionario sobre el clima institucional.

Comuníquese regístrese y archívese.



Mg. Ledys Shirley Ruiz Morisaki
Directora

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL INSTITUCIONAL N° 28 - 2020 I.E. N° 10007" BCM" - CH.

Chongoyape, 03 de setiembre del 2020

VISTA: la solicitud presentada por la magister Icela Rojas Idrogo, identificado con DNI 16664280 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Chiclayo quien solicita autorización para realizar un trabajo de investigación denominado "Gestión del talento humano para el clima Institucional en las Instituciones educativas poldocentes de primaria – Chongoyape", para efectos de obtener el Grado Académico de Doctora en Educación.

CONSIDERANDO:

Que la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo N° 11 establece la articulación intersectorial en el Estado y la de éste con el sector privado, se da en todos los ámbitos de la gestión descentralizada del sistema educativo, así mismo el Artículo 13°.- sustenta la Calidad de la educación, mediante la Investigación e Innovación educativa.

Que es política de nuestra Institución Educativa dar facilidades al personal para que realice estudios de investigación que redunde en beneficio de la comunidad educativa.

Que la solicitud presentada por el interesado no contraviene las normas internas ni las del sector.

SE RESUELVE:

1° AUTORIZAR a la magister Icela Rojas Idrogo identificado con DNI 16664280 la aplicación del instrumento denominado. Cuestionario sobre el clima Institucional.

Comuníquese regístrese y archívese.




Dr. Humberto González Cabas
Director(a) I.E.



"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL INSTITUCIONAL N°047-2020- I.E.N° 10006"ASyS"/CH.

Chongoyape, 01 de setiembre del 2020

VISTA:

La solicitud presentada por la magister Icela Rojas Idrogo, identificado con DNI 16664280 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Chiclayo quien solicita autorización para realizar un trabajo de investigación denominado "Gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria - Chongoyape", para efectos de obtener el Grado Académico de Doctora en Educación.

CONSIDERANDO:

Que la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo N° 11 establece la articulación intersectorial en el Estado y la de éste con el sector privado, se da en todos los ámbitos de la gestión descentralizada del sistema educativo, así mismo el Artículo 13°.- sustenta la Calidad de la educación, mediante la Investigación e innovación educativa.

Que es política de nuestra Institución Educativa dar facilidades al personal para que realice estudios de investigación que redunden en beneficio de la comunidad educativa.

Que la solicitud presentada por el interesado no contraviene las normas internas ni las del sector.

SE RESUELVE:

1° AUTORIZAR a la Magister Icela Rojas Idrogo identificado con DNI 16664280 la aplicación del instrumento denominado "Cuestionario sobre el clima institucional".

Comuníquese regístrese y archívese.




Dr. JOSE ALMENDRA LEON GUEVARRA
DIRECTOR

CONSTANCIA QUE SE SI APLIQUE LA ENCUESTA DE LA INSTITUCIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11508 **"NUESTRA VIRGEN DE LA PAZ"**

CUCULI - CHONGOYAPE

Creada el 18 de junio de 1970 - Resolución Directoral N° 1088

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

La directora de la institución educativa primaria N°11508 "Nuestra Virgen De La Paz" del centro poblado Cuculí, distrito de Chongoyape correspondiente a la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, quien suscribe, otorga la presente:

Constancia

A la magister Icela Rojas Idrogo, con DNI 16664280 quien posterior a la autorización de la aplicación de un instrumento de investigación, ha realizado las coordinaciones respectivas para la aplicación de un cuestionario de recolección de información con respecto al clima institucional, de manera virtual a los docentes de nuestra Institución Educativa con fines de investigación

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada y para los fines que crea conveniente.

Cuculí, 15 de diciembre del 2020


Mg. Icela Rojas Idrogo
DIRECTORA





"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

La directora de la Institución Educativa primaria N° 11505 "Nuestra Señora de Angosto" del centro poblado Huaca Blanca del distrito de Chongoyape correspondiente a la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, quien suscribe, otorga la presente:

Constancia

a la Magister Icela Rojas Idrogo, con DNI 18884280 quien posterior a la autorización de la aplicación de un instrumento de investigación, ha realizado las coordinaciones respectivas para la aplicación de un cuestionario de recolección de información con respecto al clima institucional, de manera virtual a los docentes de nuestra Institución Educativa con fines de investigación

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

Huaca Blanca, 2020 diciembre 21.



Mg. Ledys Shirley Ruiz Morisaki
Directora



I.E N° 10007 NIVEL INICIAL Y PRIMARIA

"SAGRADO CORAZÓN DE MARÍA"

CHONGOYAPE

CALLE CHICLAYO 2427

CÓDIGO MÓDULAR INICIAL 0344010 PRIMARIA 0344079



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

El director de la Institución educativa primaria N° 10007 "Sagrado Corazón de María" del distrito de Chongoyape correspondiente a la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, quien suscribe, otorga la presente:

Constancia

A la magister Icela Rojas Idrogo, con DNI 16664280 quien posterior a la autorización de la aplicación de un instrumento de investigación, ha realizado las coordinaciones respectivas para la aplicación de un cuestionario de recolección de información con respecto al clima institucional, de manera virtual a los docentes de nuestra Institución Educativa con fines de investigación

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada y para los fines que crea conveniente.

Chongoyape, 20 de noviembre del 2020




Dr. Humberto González Cúber
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10006 "ARTURO SCHUTT Y SAGO"

CÓDIGO MODULAR 0619643 - CÓDIGO LOCAL ESCOLAR 278069



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

El Director de la institución educativa Primaria N° 10006 "Arturo Schutt y Saco" de Chongoyape, del distrito de Chongoyape, correspondiente a la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, quien suscribe, otorga la presente:

CONSTANCIA

A la Magister Icela Rojas Idrogo, con DNI 16664280 quien posterior a la autorización de la aplicación de un instrumento de investigación, ha realizado las coordinaciones respectivas para la aplicación de un cuestionario de recolección de información con respecto al clima institucional, de manera virtual a los docentes de nuestra Institución Educativa con fines de investigación

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada y para los fines que crea conveniente.

Chongoyape, 22 diciembre 2020



Dr. JOSÉ ALMANZÓR LEÓN GUEVARA
DIRECTOR

RESOLUCIÓN N° 0267-2021-UCV-VA-EPG-F02/J

Chiclayo, 19 de enero de 2021

VISTO

Visto el informe presentado por la Docente Dra. BERTILA HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ de la Experiencia Curricular Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación; en el cual solicita se emita la resolución para la sustentación de la tesis denominada: *Gestión del talento humano para el clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria - Chongoyape*

Y CONSIDERANDO:

Que la Magister Rojas Idrogo Icela ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su tesis y poder optar el Grado Académico de Doctora en Educación

Que, el proceso para optar el Grado Académico de Maestro y/ o Doctor (a) está normado en el REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE TESIS de la Escuela de Posgrado en los Arts. 10ª al 27ª.

Estando a lo dispuesto en el Art. 54ª, la Jefatura de Posgrado del Campus, el Reglamento de la Universidad César Vallejo, y en mérito a las atribuciones conferidas según Resolución de Junta General N° 0016-2017/UCV;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Designar como Jurado Evaluador de la Tesis mencionada a los profesionales siguientes:

- PRESIDENTE : Dr. Marcelino Callao Alarcón
- SECRETARIO : Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto
- VOCAL : Dra. Bertila Hernández Fernández

ARTÍCULO 2º: Señalar como lugar, fecha y hora de sustentación lo siguiente:

- Lugar : Aula virtual- Plataforma ZOOM
- Día : Miércoles 20 de enero de 2021
- Hora : 12:00 am
-

ARTÍCULO 3º: Disponer que la Secretaría del Jurado Evaluador redacte un acta detallada del proceso de Sustentación en la que figuren los criterios de evaluación.

ARTÍCULO 4º: Elevar el acta de sustentación, la Carpeta del Grado Académico y 01 CD de la Tesis a la Jefatura de Grados y Títulos.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Cc. Jurado, Interesado, Archivo