



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y clima organizacional en la  
institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando,  
Ate 2018**

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

**AUTORA:**

Martínez Galindo, Mónica Beatriz ([ORCID: 0000-0002-8003-3931](https://orcid.org/0000-0002-8003-3931))

**ASESOR:**

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto ([ORCID: 0000-0002-3678-5511](https://orcid.org/0000-0002-3678-5511))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Al creador quien es mi protección y fortaleza cada instante de mi existencia, a mi padre Guillermo Javier que desde el cielo ora por mí y a mi querida madre Fermina fiel amiga. Para todos ellos, que son mi inspiración para ser cada vez mejor.

## **Agradecimientos**

Agradezco infinitamente al creador por ser la fuerza espiritual que me impulsa para alcanzar cada logro en mi vida.

También agradezco profundamente a la Universidad César Vallejo por permitirme lograr este grado en sus aulas. A los docentes de la Escuela de Posgrado del Programa de Maestría con mención en Administración de la Educación por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Así mismo al Dr. Jorge Alberto Flores Morales, por su guía, apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variable y operacionalización	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

		<b>Página</b>
Tabla 1	Niveles de gestión del talento humano	12
Tabla 2	Niveles de las dimensiones de gestión del talento humano	12
Tabla 3	Niveles de clima organizacional	13
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de clima organizacional	13
Tabla 5	Prueba de hipótesis general	14
Tabla 6	Prueba de Hipótesis específicas	16

## Índice de figuras

Página

Figura 1: Diagrama del diseño correlacional

9

## Resumen

La presente investigación realizada en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018 con el fin de establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y clima organizacional de dicha institución. El método fue el hipotético deductivo, de tipo básica, diseño no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo. Conformada por una población de 110 docentes y como muestra 87 docentes, el muestreo fue de tipo probabilístico, para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta y como instrumentos los cuestionarios, fueron los juicios de expertos quienes validaron y determinaron su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, KR-20. Se concluyó que (a) existe relación altamente significativa entre las dos variables. (b) existe relación altamente significativa entre las dimensiones de la primera variable clasificar, emplear, persuadir, educar, sostener y valorar y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018

**Palabras Clave:** Talento humano, docente, clima organizacional, enseñar, valorar.

## **Abstract**

The present research carried out in the educational institution of the secondary level Edelmira del Pando - Ate 2018 in order to establish the relationship that exists between the management of human talent and the organizational climate of said institution. The method was the hypothetical deductive, basic type, non-experimental, cross-sectional design, with a quantitative approach. Made up of a population of 110 teachers and 67 teachers as a sample, the sampling was probabilistic, for data collection the survey technique was applied and questionnaires as instruments, it was the judgments of experts who validated and determined their reliability through Cronbach's Alpha. It was concluded that (a) there is a highly significant relationship between the two variables. (b) there is a highly significant relationship between the dimensions of the first variable classify, employ, persuade, educate sustain and value and organizational climate in the educational institution of the secondary level Edelmira del Pando - Ate 2018

**Key Words:** Human talent, teacher, organizational climate, teach, value.



## I. INTRODUCCIÓN

A través de los años, con los avances tecnológicos, hemos sido testigos de los diversos cambios que han modificado nuestros pensamientos, nuestra forma de ver al mundo y sobre todo por un momento nos olvidamos de lo que somos, personas. En esa dirección, los sujetos con las que cuenta la institución son, hoy en día, lo más costoso que tienen. Y es así como en Europa, preparar a cada ciudadano genera, exigencias en el que hacer educativo. Y esto incluía el acatamiento a los derechos humanos y la paz por apariciones racistas, y del mismo modo, modernizar la gestión del talento humano..(Bendezú-Pacífico, 2020) En cuanto a la organización en la educación, hasta el día de hoy se sigue desarrollando para encontrar personal calificado, ya que lamentablemente, se da más énfasis en obtener bienes y no se da importancia al personal.

Por clima organizacional se entiende a los hechos eficaces como ineficaces de acuerdo a lo que se puede aceptar o no y que permitirán contemplar dónde se localizan los enfrentamientos para poner tácticas para resolver de forma colaborativa del directivo encargado. Un clima organizacional conveniente admite lograr las metas de las instituciones. Cuando el directivo fomenta el trato amable y consideración a todos y a todas con hechos libres, anima incesantemente, oye, informa, comprende las esperanzas de los asistentes, domina las actividades a monitorizar, es buen modelo, todo esto son hechos que muestran las instituciones victoriosas.

Toda organización tiene la finalidad de colmar las expectativas de sus clientes, en el ámbito educativo satisfacer la demanda de estudiantes y padres y que esto se mantenga en el tiempo. En el Perú, la mala administración del personal da como resultado un pésimo clima laboral, padres solicitando nuevo director, estudiantes inconformes. Son los docentes piezas principales para cumplir los objetivos de la institución y para que ellos se sientan comprometidos deben sentirse valorados.

Después de plantear el problema, surge el cuestionamiento del problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018? Y los problemas específicos ¿De qué manera se relacionan las

dimensiones clasificar, emplear, persuadir, educar, sostener y valorar con el clima organizacional?

Como Justificación encontramos desde el punto de vista teórico, según Bernal (2010), al encontrar los resultados se contrastará con la teoría creando un confrontamiento para reflexionar y debatir formulando una nueva epistemología. Desde lo práctico la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018., fomentará la gestión humana capacitándolos tanto docentes y directivos para mejores desempeños. Metodológicamente este trabajo es de enfoque cuantitativo, se utilizará, encuestas y con los datos recogidos se procesará estadísticamente y se informará las conclusiones de ésta.

Siendo necesario plantear el objetivo general; determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018. Objetivos específicos: Determinar cómo se relacionan las dimensiones clasificar, emplear, persuadir, educar, sostener, valorar y el clima organizacional.

, Para concluir, se manifiesta la hipótesis general: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018. Hipótesis específicas: las dimensiones clasificar, emplear, persuadir, educar, sostener, valorar se relaciona significativamente con el clima organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales encontramos a Fustamante (2019) tuvo como fin, especificar la semejanza del clima organizacional entre dos instituciones educativas del Estado. Como resultados el clima organizacional es significativamente alto, entre una y otra institución pero no de la misma manera. En conclusiones hay disimilitud significativa en los niveles de las dimensiones estudiadas.

Otra investigación es de Poveda (2020), tuvo como finalidad especificar si la administración estratégica y la administración del talento humano se relacionan, como resultados expresaron como poco adecuada con el 40%; la gestión estratégica del plantel y eficiente con el 45.7% la gestión del talento humano También se encontró que existe relación moderada, directa y significativa al nivel ( $r= 0.584$ ) Después, Rengifo (2020), cuya finalidad fue especificar si la gestión del talento humano y la calidad del servicio se relacionan. De tipo aplicada y descriptivo, se concluyó que con una correlación alta positiva igual a 0,772

Continuamos con Simbron-espejo, Sanabria-Boudri (2019), con la finalidad de especificar si el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan, diseño descriptivo correlacional, se concluyó que la correlación es positiva alta en las tres variables.

Y para terminar, Lipas (2020), con el fin de establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral, de tipo básico, correlacional, transversal. Se concluyó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Antecedentes internacionales según Pacheco et al. (2020), tuvo el propósito de examinar las tácticas motivacionales dentro del clima organizacional en el sector salud. Se concluyó que existe un clima poco adecuado. Se encuentra recelo generando aptitudes hostiles, en las IPS

En segundo lugar Tirado, M. M., Cudris, L., Redondo, M. P. y Jiménez, K. (2020). Con el fin de especificar si inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional se relacionan. De enfoque cuantitativo, tipo correlacional de corte transversal, los resultados indicaron que entre el clima organizacional y el estrés laboral existe correlación significativa. Se concluyó la necesidad de crear

programas de prevención primaria y secundaria para fortificar la inteligencia emocional de los empleados y reducir los niveles de ansiedad.

En tercer lugar Roa (2020) manifestó que tuvo como finalidad analizar los procesos de reclutamiento y selección de personal de tipo exploratoria y descriptiva, a través del método inductivo. Entre los resultados se pudo observar que algunas contrataciones fueron por afinidad, y los ascensos por años de servicios sin cumplir con el perfil del puesto, el personal que labora en el departamento de talento humano tienen limitado conocimiento acerca de los métodos de reclutamiento y selección de personal. Como conclusión se pudo determinar que debido a la falta de métodos de difusión para convocatorias a concursos de méritos asimismo las carencias de procesos de evaluación para los aspirantes, debido a que utilizan solo la entrevista final y no una prueba de conocimientos que diagnostique la situación de los aspirantes.

En cuarto lugar Santamaría (2020) Con la finalidad de determinar el desempeño laboral incurrió en las dimensiones del clima organizacional, de enfoque mixto cuantitativo cualitativo, diseño no experimental, transeccional y correlacional. Como resultados el clima organizacional y sus dimensiones si incurrieron en el desempeño laboral.

Y en quinto lugar y último Puitiza (2020), con el fin de especificar si clima en la organización y desempeño laboral se relacionan. Aplicado, cuantitativo, no experimental, correlacional y transeccional. Como resultados fueron considerados mayormente como regulares entre ambas variables. Se concluyó que el clima organizacional muestra asociación significativa y directa con el desempeño laboral.

Después de desarrollar un repaso en la literatura sobre las variables estudiadas según Chiavenato (2009) el fin principal de la gerencia del recurso humano es la perfecta fusión entre las estrategias, estructuras, sistemas de trabajo y las personas, con el fin que las personas lleguen a desplegar sus destrezas y capacidades para desarrollar la máxima eficiencia y competitividad institucional. Entonces, se debe crear un buen ambiente de trabajo. Para Menéndez y Hernández (2009) sostuvieron que la gestión es esencial de cada institución pues estos recursos tienen que ser lo mejor posible para alcanzar objetivos y aspiraciones entre el talento humano y la empresa.

Según Chiavenato (2009,) existen cuatro enfoques principales, el futuro estratégico, las personas, las operaciones diarias y los procesos. Y es en este último donde la gestión humana recluta al personal capacitado utilizando estrategias para retenerlo, con un clima favorable entre el personal y la empresa. A nivel de la educación, el reclutamiento de los docentes lo hace el MINEDU, siguiendo con la UGEL respectiva, para llegar a la institución educativa cumpliendo con las normas establecidas.

Al momento de seleccionar se toma en consideración: Necesidad de cubrir una posición, colocación de personas, diseño de puestos, compensación personal. Dimensiones del talento humano. Dimensión uno: clasificar. Al seleccionar se busca personal capacitado eficaz para cubrir cargos dentro de la empresa. Dimensión dos: emplear. Se deben establecer las funciones de cómo y cuándo hacerlas a quién reportarse y quién lo supervisará al realizar sus funciones. Dimensión tres: persuadir. Lograr que una persona actúe de manera determinada, esto lo logran en algunas empresas con su remuneración. Dimensión cuatro: educar. Esto se logra al diagnosticar las necesidades de la organización entrenando, aplicando y dirigiendo el entrenamiento y evaluando los resultados. Dimensión cinco: sostener. Esto dependerá de la cultura organizacional para retener a sus talentos. Dimensión seis: valorar. Reconocer al personal sus logros, otorgándole incentivos en su reconocimiento, algunas empresas entregan títulos a nivel personal como el empleado del mes, publicando a nivel organizacional sus méritos para así motivar a los demás trabajadores. Chiavenato, (2009).

Según Stringer (2002) la motivación tiene una relación directa con el clima organizacional, factor clave para que los empleados desempeñen bien o mal su función. En el estudio organizacional se refleja las conductas de los trabajadores el tipo de comunicación que usan y al surgir algún percance se crean las estrategias para una buena convivencia laboral

Ruiz (1999) manifestó que el clima se determina mayormente por las singularidades, comportamientos destrezas y perspectivas de los demás, por las acciones sociales y educativas dentro de una empresa.

Stringer argumentó que el clima organizacional tiene seis dimensiones. Dimensión uno: Organización: Es el conjunto que forma el organigrama de una empresa para organizar, como su nombre lo dice, cada nivel jerárquico. Dimensión dos: Modelos. Son los parámetros que ponen las organizaciones para que los empleados sigan y realicen un buen trabajo. Dimensión tres: Compromiso. Cuando un empleado tiene autonomía para tomar decisiones, sabiendo que esto aportará a la organización, cumpliendo retos sintiendo que lo que hace es importante creará el compromiso para obtener mejores resultados. Dimensión cuatro: Agradecimiento. Todas las personas necesitan ser reconocidas en lo que hacen, algunas empresas lo hacen otorgando bonos e incentivos de acuerdo a la labor realizada. Dimensión cinco: Soporte. Es el apoyo mutuo, la confianza existente en los equipos de trabajo. Alcanzando los objetivos personales y organizacionales. Dimensión seis: Deberes. Cuando un trabajador siente que pertenece a la organización se compromete con los fines de la empresa. (Citado por Espinosa ,2015)

### III Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

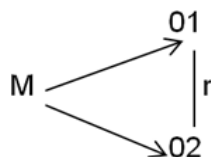
Este trabajo de investigación, es de enfoque cuantitativo, que al recaudar la información que se necesita para verificar las suposiciones con análisis estadística. (Hernández, et al; 2014).

**Tipo de investigación** Nos manifiesta (Hernández y Mendoza, 2018); de tipo básica, es secuencial y probatorio.

**El diseño** es no experimental porque simplemente se observa y en consecuencia se analiza Kerlinger (2002) transversal al desarrollarse en una oportunidad. Hernández, Fernández y Batista (2010) y correlacional porque se mide la afinidad entre las variables. Este método hipotético deductivo nos va a permitir conocer si las hipótesis son verdaderas o falsas.

**Figura 1**

*Diagrama del diseño correlacional*



Dónde:

- M = Docentes
- O<sub>1</sub> = Gestión del talento humano
- O<sub>2</sub> = Clima organizacional
- r = Relación entre las variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### V1: Gestión del talento humano

Definición conceptual. Es la unión de habilidades y destrezas que se necesita para liderar en sus funciones al personal o talento humano. Chiavenato (2008).

#### Definición operacional

Fue medido en una escala ordinal, politómica. La variable estuvo compuesta por 6 dimensiones que se distribuyeron en 28 preguntas, cuyas respuestas fueron ponderadas usando la escala de Likert con cinco opciones para contestar desde

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3). De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), Igualmente se establecieron los niveles Bajo [32-64], Medio [64-96] y Alto [96-128]

#### Variable 2: clima organizacional

Definición conceptual. Las definiciones dependerán de los objetivos de las instituciones según sus normas. Dessler, (2001)

#### Definición operacional

Fue medido en una escala ordinal, politómica. La variable estuvo compuesta por 4 dimensiones que se distribuyeron en 49 preguntas, cuyas respuestas fueron medidas usando la escala de Likert con cinco opciones para contestar desde

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Por otra parte, se establecieron los niveles Bajo [49-114.3], Medio [114.3-179.6] y Alto [179.6-245].

### **3. 3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Son todos aquellos casos que coinciden en ciertas descripciones. En esta investigación la población es de 110 docentes de la I. E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018. Hernández, Fernández y Baptista (2010),



## **Muestra**

Para este estudio la muestra será de 87 al tener en cuenta al total de la población y se ha obtenido empleando la herramienta virtual: [goo.gl/gVv799](https://goo.gl/gVv799) Calculadora de muestras. Del mismo modo, se utilizará el muestreo probabilístico refiriéndose al subconjunto e la población donde todos los participantes tienen la misma oportunidad de ser escogidos para la muestra. Guillén y Valderrama (2015)

Se ha tomado los siguientes criterios de selección

### **Criterios de inclusión:**

Docentes pertenecientes a la I.E. investigada.

### **Criterios de exclusión:**

Quedaron excluidos los docentes que no pertenecen a la I.E.

### **Unidad de análisis:**

Cada docente perteneciente a la institución objeto de estudio

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para este estudio se recurrió a la encuesta debido a las propiedades de las variables en estudio (Hernández, 2018)

Se empleó como instrumento una encuesta por cada variable de estudio. La herramienta será presentada a juicio de expertos el cual será ejecutado por un magister o doctor que se desempeñe en variadas áreas tal como la docencia e investigación, para su validez. La herramienta será presentada a juicio de expertos el cual será ejecutado por un magister que se desempeñe en variadas áreas tal como la docencia e investigación, para su validez. (Hernández, et al; 2010) Cuando se aplica repetidas veces un instrumento al mismo objeto o sujeto de estudio y siempre da los mismos resultados iguales, podremos decir que es confiable (Hernández, et al; 2010) Se aplicó a una muestra de experimento a 28 docentes con características similares a la población teniendo como resultados en la variable 1 0,969 y la variable 2 0,973 cumpliendo con las exigencias para poder aplicar los instrumentos. Bernal (2010).

### **3.5. Procedimiento**

Se inició con la demanda de permiso para el tratamiento del trabajo de estudio al director de la I.E. Se coordinó día y fecha para encuestar a los docentes en sus respectivas áreas de trabajo para no alterar sus funciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de obtener los resultados se llevaron al SPSS versión 24 convirtiendo según los niveles y rangos. En la estadística descriptiva se describió las frecuencias y porcentajes aplicando también correlación de Spearman, ya que esas variables se encontraban en escala ordinal. Borda et al. ( 2017)

### **3.7 Aspectos éticos**

Toda información se mantendrá de forma anónima, respetando las opiniones de cada encuestado, respetando los resultados sin prejuizgamiento. Borda et al. ( 2017)

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Niveles de gestión del talento humano*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	39	42,0
Regular	19	25,5
Bueno	29	32,5
Total	87	100,0

**Nota:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Referente a la V1 en la tabla 1, se observó que 42,0% del total de docentes, reportaron que la V1 está en un nivel malo, por otro lado el 25,5% de los docentes encuestados colocó a la V1 en nivel regular y el 32,5%; colocó a la V1 con un nivel bueno. Por lo tanto, bajo la apreciación de los docentes encuestados la V1 está ubicada en un nivel malo.

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones de gestión del talento humano*

Niveles	Clasificar	Emplear	Persuadir	Educar	Sostener	Valorar
Malo	54,0	34,9	46,0	16,7	54,0	52,4
Regular	25,4	42,6	36,5	51,1	25,4	27,0
Bueno	20,6	22,5	17,5	32,2	20,6	20,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Nota:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Se aprecia en la tabla 2, los niveles de las dimensiones de gestión del talento humano. Respecto a la primera dimensión clasificar, el 54,0% sostienen que se ubica en un nivel bajo, asimismo en la segunda dimensión emplear, el 42,6% indicaron que se ubica en un nivel medio, por otro lado la tercera dimensión persuadir el 46,0% señalaron que se ubica en un nivel bajo, la cuarta dimensión

educar, el 51,1% indicaron que se ubicó en el nivel medio, la quinta dimensión sostener , el 54,0% indicaron que se ubicó en el nivel bajo y. sexta y última dimensión valorar el 52,4% indicaron que se ubicó en el nivel bajo también.

**Tabla 3**

*Niveles del clima organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	34,9
Regular	25	25,4
Bueno	33	39,7
Total	87	100,0

**Nota:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Referente a la V2 en la tabla 3, se observó que 34,9% del total de docentes, reportaron que la V2 está en un nivel malo, por otro lado el 25.4% de los docentes encuestados colocó a la V2 en nivel regular y el 39,7%; colocó a la V2 con un nivel bueno. Por lo tanto, bajo la apreciación de los docentes encuestados la V1 está ubicada en un nivel malo.

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones del clima organizacional*

Niveles	Organización	Modelos	Compromiso	Agradecimiento	Soporte	Deberes
Malo	30,2	11,1	13,5	42,4	17,5	23,2
Regular	15,9	24,5	32,7	26,1	47,6	30,6
Bueno	53,9	64,4	53,8	31,5	34,9	46,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Nota:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Se aprecia en la tabla 4, los niveles del clima organizacional. Respecto a la primera dimensión organización, el 53,9% sostienen que se ubica en un nivel bueno, asimismo en la segunda dimensión modelos, el 64,4% indicaron que se ubica en un nivel bueno, por otro lado la tercera dimensión compromiso el 53,8% señalaron que se ubica en un nivel bueno también, la cuarta dimensión agradecimiento, el 42,4% indicaron que se ubicó en el nivel malo, la quinta dimensión soporte , el 47,6% indicaron que se ubicó en el nivel regular y. sexta y última dimensión deberes el 46,2% indicaron que se ubicó en el nivel bueno.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

**Tabla 5**

*Prueba de hipótesis general*

		Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho Spearman	de Gestión del talento humano	de 1,000	,967**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67
	Clima organizacional	de ,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

**Nota:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Se observó que hay una correlación de 0,967\*\* altamente significativa (Hernández et. al, 2018) de la V1 referente a la V2 y  $p= 0.000$  por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

#### Hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1

Ho: La D1 clasificar no se relaciona significativamente con la V2

Ha: La D1 clasificar se relaciona significativamente con la V2

##### Hipótesis específica 2

Ho: La D2 emplear no se relaciona significativamente con la V2

Ha: La D2 emplear se relaciona significativamente con la V2

##### Hipótesis específica 3

Ho: La D3 persuadir no se relaciona significativamente con la V2

Ha: La D3 persuadir se relaciona significativamente con la V2

##### Hipótesis específica 4

Ho: La D4 educar no se relaciona significativamente con la V2

Ha: La D4 educar se relaciona significativamente con la V2

##### Hipótesis específica 5

Ho: La D5 sostener no se relaciona significativamente con la V2

Ha: La D5 sostener se relaciona significativamente con la V2

##### Hipótesis específica 6

Ho: La D6 valorar no se relaciona significativamente con la V2

Ha: La D6 valorar se relaciona significativamente con la V2

**Tabla 6**

*Prueba de hipótesis específicas*

		Variable 2							
		Clima organizacional	Clasificar	Emplear	Persuadir	Educación	Sostener	Valorar	
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	1,000	,499	,786	,748	,503	,836	,733
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	87	87	87	87	87	87	87
	Clasificar	Coefficiente de correlación	,499						
		Sig. (bilateral)	,000						
		N	87						
	Emplear	Coefficiente de correlación	,786						
		Sig. (bilateral)	,000						
		N	87						
	Persuadir	Coefficiente de correlación	,748						
		Sig. (bilateral)	,000						
		N	87						
	Educación	Coefficiente de correlación	,503						
		Sig. (bilateral)	,000						

	N	87
Sostener	Coeficiente de correlación	,836
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87
Valorar	Coeficiente de correlación	,733
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

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

**Nota:** Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Como se aprecia en la tabla 6, se muestran los coeficientes de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de gestión del talento humano y el clima organizacional. Respecto a la primera; clasificar, fue de 0,499 lo cual indicó una correlación positiva moderada y  $p= 0.000$  por lo que aceptó la hipótesis alterna, La D1 clasificar se relaciona significativamente con la V2; asimismo en emplear, fue de 0,786 lo cual indicó una correlación positiva alta y  $p= 0.000$  por lo que se aceptó la hipótesis alterna también, La D2 emplear se relaciona significativamente con la V2. Por otro lado, persuadir fue de 0,748 lo cual indicó una correlación positiva alta y  $p= 0.000$  por lo que se aceptó la hipótesis alterna, La D3 persuadir se relaciona significativamente con la V2. Seguidamente, educar fue de 0,503 lo cual indicó una correlación positiva moderada y  $p= 0.000$  por lo que se aceptó la hipótesis alterna, La D4 educar se relaciona significativamente con la V2. Luego, sostener, fue de 0,836 lo cual indicó una correlación positiva alta y  $p= 0.000$  por lo que aceptó la hipótesis alterna, La D5 sostener se relaciona significativamente con la V2, asimismo en valorar, fue de 0,773 lo cual indicó una correlación positiva alta y  $p= 0.000$  por lo que se aceptó la hipótesis alterna, La D6 valorar se relaciona significativamente con la V2 (Martínez & Campos, 2015)



## V. DISCUSIÓN

Ante la grave crisis que afrontamos por la pandemia COVID-19, el modo de plantear la gestión del talento humano ha cambiado y ha salido a la luz, lo que ya se sabía desde siempre, en todas las organizaciones, instituciones, asociaciones, se ha comprobado, que la herramienta más importante y competitiva es el componente humano, Chiavenato (2009), Los trabajadores son activos e inteligentes colaborando con la gerencia siendo eficientes. Y es así como, en el sector educativo no causa extrañeza si no es todo lo contrario tiene en su dirección la posteridad de un país. Es primordial, que en todos los niveles de la educación se adapten mejoras para gestionar el recurso humano, para que los usuarios estudiantes, padres de familia., docentes y directivos, todos formen el clima laboral de acuerdo a su organización.

De acuerdo a estos planteamientos, la hipótesis general: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018, esta afirmación coincide con Fustamante (2019), el investigador obtuvo en sus resultados que el clima organizacional es significativamente alto, en comparación entre instituciones de diferente manera y concluyó que en sus dimensiones estudiadas se encontraron disimilitudes. Esto quiere decir, que en los centros laborales, se encuentra un buen ambiente laboral, desde los más altos directivos, hasta el empleado de mantenimiento, los trabajadores también manifestarán su buena actitud y predisposición a laborar. Otra investigación que coincidió con los resultados fue la de Poveda (2020), quien en sus resultados la gestión del talento humano y la gestión estratégica se relaciona moderada, directa y significativa.

.En cuanto a la hipótesis específica uno, clasificar se relaciona significativamente con la V2, encontrando una relación positiva moderada. Toda organización, cuando se encuentra en la búsqueda de personal, selecciona, clasifica sólo aquellos que se encuentren capacitados, aptos para cubrir cargos dentro de la empresa, Chiavenato (2009). Esto se manifestaba hasta antes de iniciar la pandemia, ahora muchas empresas a falta de personal, está optando por recibir personal no capacitado para cubrir las vacantes faltantes y

capacitarlas en el proceso. Esta afirmación a podemos encontrar con Simbron-espejo (2019) donde concluyó en el relacionamiento entre liderazgo directivo, satisfacción laboral y clima organizacional.

Siguiendo con la hipótesis específica dos, emplear se relaciona significativamente con la V2 con una relación positiva alta. Roa (2020) en su tesis, determinó que a la falta de difusión para convocatorias a concursos de méritos, con vacíos en los procedimientos de evaluación para los solicitantes, utilizando solo la entrevista final y no una prueba de conocimientos para diagnosticar el estado de los candidatos. Se deben establecer las funciones de cómo y cuándo hacerlas a quién reportarse y quién lo supervisará al realizar sus funciones. Chiavenato (2009).

Continuando con la hipótesis específica tres persuadir, se relaciona significativamente con la V2. En la época en que vivimos, las empresas se están adaptando a los cambios ocasionados por la pandemia COVI-19 y conseguir que alguien actúe de determinada manera, las empresas han optado por persuadir para que la gente regrese a su trabajo, económicamente, estamos siendo testigos, que las personas por temor a contagiarse, prefiere quedarse en casa. Esto es más palpable en Canadá, por ejemplo, donde hay una gran falta de mano de obra, ahora los trabajos mayormente son virtuales, lo que ha obligado al gobierno canadiense cambiar su reglamento en cuanto a inmigración, para poder persuadir a personas de todo el mundo, vengan a llenar el gran vacío que tiene su país en mano de obra calificada.

Después, la hipótesis específica cuatro educar, se relaciona significativamente con la V2 Esto se logra al diagnosticar las necesidades de la organización entrenando, aplicando y dirigiendo el entrenamiento, evaluando los resultados. Con las nuevas tecnologías, ya nadie escapa de lo que el mundo está inmerso, celulares, televisión por cable, internet y los medios comunicativos, potenciando la comunicación y el conocimiento. Hay que acompañar a todos los empleados de las diferentes organizaciones en esta transición, especialmente a los empleados más maduros, claves y a los directivos, por su importancia y posible dificultad de adaptación.

En lo referente a la hipótesis específica cinco sostener, se relaciona significativamente con la V2 La cultura organizacional para retener a su personal está introduciendo nuevos procesos de gestión y el soporte de herramientas para facilitar no solo la incorporación de talentos sino también la forma de medir su desempeño y la posibilidad de elaborar planes de capacitación y desarrollo para cada persona.

Siguiendo con la hipótesis específica seis valorar se relaciona significativamente con la V2 Reconocer al personal sus logros, otorgándole incentivos en su reconocimiento, algunas empresas entregan títulos a nivel personal como el empleado del mes, publicando a nivel organizacional sus méritos para así motivar a los demás trabajadores. Chiavenato, (2009).Dependiendo del rol del personal al momento de retribuir será más flexible y personal, siendo este capaz de asumir diferentes roles según las necesidades de la empresa.

Finalmente, se considera que esta investigación contribuirá a futuras investigaciones considerando trabajar la gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera.** Se concluyó en el relacionamiento altamente significativo a 0,967\*\* entre las variables estudiadas, en la hipótesis general

**Segunda.** En alusión a clasificar y clima organizacional, se concluyó, en el relacionamiento positivo moderado a 0,499\*\* encontrada en la hipótesis específica uno.

**Tercera.** El resultado de la hipótesis específica dos entre emplear y clima organizacional, se concluyó en el relacionamiento altamente significativo a 0,786\*\*

**Cuarta.** El resultado de la hipótesis específica tres se concluyó en el relacionamiento altamente significativo 0,748\*\* entre clima organizacional y persuadir.

**Quinta.** El resultado entre educar y clima organizacional de la hipótesis específica cuatro se concluyó en un relacionamiento positivo moderado a 0,503\*\*

**Sexta.** El resultado entre sostener y clima organizacional, en la hipótesis específica cinco se concluyó en un relacionamiento positivo alto 0,836\*\*

**Séptima.** El resultado de la hipótesis específica seis se concluyó, en el relacionamiento altamente significativo a 0,773\*\* entre valorar y clima organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al director de la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando, cooperen activamente para que todos los integrantes de la institución alcancen sus metas propuestas, distinguiendo sus méritos ya que así también se alcanzará los objetivos de la organización.

**Segunda:** Se recomienda al director, ser parte activa delegando funciones creando asociaciones autónomas en la institución para el buen desempeño docente.

**Tercera:** Las autoridades directivas deben ser constantes comunicadores permanentemente con todo su personal, desarrollando sin prejuicios los problemas en equipo.

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos el aprendizaje en su institución educativa y su personal alcance mayor productividad, fomentando diálogos constantes y cordiales reteniendo a los más competentes.

**Quinta:** Se recomienda a los docentes sean eficientes, buscando integridad alcanzando sus objetivos personales, para el buen funcionamiento de la organización.

**Sexta:** Las autoridades que dirigen la institución educativa deben estar con nivel de competencia única, siendo ejemplos de una sana competencia.

## Referencias

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010) Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio *Revista de Investigación en Psicología* - Vol. 13, N.º 1 Recuperado de [goo.gl/mLzbYT](http://goo.gl/mLzbYT)
- Alcalá, E. (2011) El clima organizacional en una institución pública de educación superior. San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca. Recuperado de [goo.gl/gDma2K](http://goo.gl/gDma2K)
- Almeida, C. (2016) *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito 2014*. (Tesis de maestría), escuela politécnica nacional de Ecuador. Recuperado de [goo.gl/9DvyFe](http://goo.gl/9DvyFe)
- Alvarado, P. (2003) *Clima organizacional*. Recuperado de [goo.gl/Vue2xT](http://goo.gl/Vue2xT)
- Amat, O. Frontrodono, J. Hernández, J. y Stoyonova, A. (2012). *Las empresas de alto crecimiento y las gacelas*. España: Edit. Profit.
- Anaya, L. y Paredes, J. (2015) *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano de la universidad del Pacífico, Lima, Perú*. (Tesis de maestría). Recuperado de [goo.gl/1UYmqx](http://goo.gl/1UYmqx)
- Anticona, D. (2017) *Coaching y gestión de talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017* (Tesis de maestría) Perú. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/Anticona>
- Antúñez, Y. (2015) *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua*. (Tesis de maestría, Venezuela. Recuperado de [goo.gl/76MNLl](http://goo.gl/76MNLl)
- Aponte, J. (2006) *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. (2da. Ed.) Colombia. Edit. Ecoe. [goo.gl/bbvnVk](http://goo.gl/bbvnVk)

- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Edit.Trillas.
- Brunet, L (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México. Edit. Trillas.
- Brunet, L (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México. Edit. Trillas.
- Cabrera, I. (2014) *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*.Perú (Tesis de maestría) Recuperado de [goo.gl/q3zpFk](http://goo.gl/q3zpFk)
- Carhuapoma, R. (2015) *Modelo de gestión del talento servicios de tercerización de procesos de negocio humano*. (Tesis de maestría) Recuperado de [goo.gl/hkQZMo](http://goo.gl/hkQZMo)
- Castillo, J. (2012). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*. (3ra. Ed.) Bogotá: Edit. ECOE.
- Confederación de empresarios de Andalucía. (2012) CEA. [infofpe.cea.es](http://infofpe.cea.es). Recuperado el 11 de 09 de 2015. [goo.gl/7jUJw5](http://goo.gl/7jUJw5)
- Chiavenato, I. (. (2009) *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9na. ed.). México: Edit. McGraw-Hill. (M. d. Pilar Mascaró Sacristán, Trad.)
- Crespín, A. (2012) *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao*. (Tesis de maestría) universidad San Ignacio de Loyola. Perú Recuperado de [goo.gl/8CkvTq](http://goo.gl/8CkvTq)
- Dessler, G. (2013). *Administración de personal*. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Ekos. Guía de negocios (2013). *Gestión de Talento humano*. Revista Ekos, 5.
- Fernández, R. (2009). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. España: Edit. Thomson.

- Fonseca, O. (2011). *Sistema de control interno*. Lima: Edit.ICO.
- Fred, R. (2010). *Administración estratégica*. (10ª. Ed.) México: Edit. PEARSON.
- Freire, T. (2010). *Dirección y gestión de los sistemas de información en la empresa*. Madrid: Edit. ESIC.
- Gelabert, M. (2010) *Gestión de personas*. (1ra.Ed.) Madrid. España. Edit. Esic. Recuperado de [goo.gl/zvKTgw](http://goo.gl/zvKTgw)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. (2da ed.) México, D. F.: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R. (2006) *Metodología de la investigación*. (850 ed.). México, D. F.: Edit. Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1950) *Teoría de los factores*. Recuperado de [goo.gl/dl3BjZ](http://goo.gl/dl3BjZ)
- Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones inteligentes*. Argentina. Edit. Granica.
- Likert, R. (1965) *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao. Edit. Deusto. Recuperado de [goo.gl/TayfJR](http://goo.gl/TayfJR)
- Litwing, G. & Stringer, R. (1968). *Clima organizacional*. Recuperado de [goo.gl/2kxNzt](http://goo.gl/2kxNzt)
- Louffat, A. (2012) *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4a ed.) Recuperado de [goo.gl/tQhEUt](http://goo.gl/tQhEUt)
- Luengo, Y. (2013) *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. (Tesis de maestría)Venezuela. Recuperado de [goo.gl/9MW6fy](http://goo.gl/9MW6fy)
- Mc Gregor, D. (1968) *La teoría X y la teoría Y*. Recuperado de [goo.gl/AU2F5h](http://goo.gl/AU2F5h)
- Marchant, L. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao*. Recuperado de [goo.gl/vV9Qg9](http://goo.gl/vV9Qg9)



- Martin, S. (2011) *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico*. (Tesis de maestría) España. Recuperado de [goo.gl/Vo5NnM](http://goo.gl/Vo5NnM)
- Maslow, A. (1943) *Teoría sobre la motivación humana* (en inglés, A theory of human motivation). Recuperado de [goo.gl/ZKOI3g](http://goo.gl/ZKOI3g)
- Mayo, E. (1933) *Escuela de las relaciones humanas*. Recuperado de [goo.gl/nqNfni](http://goo.gl/nqNfni)
- Méndez, A. (2006) *Clima organizacional*. Recuperado de [goo.gl/yP1ovP](http://goo.gl/yP1ovP)
- Minedu (2013) *Guía para una escuela acogedora e integradora desde inicio del año escolar*. Perú. (1ra. Ed.) Recuperado de [goo.gl/WzlJLi](http://goo.gl/WzlJLi)
- Mínguez, A. (2010). *Dirección práctica de recursos humanos*. (4ta. ed.). Madrid: Edit. ESIC.
- Nevado, D. (2010) *Control de gestión social: La auditoría de los recursos humanos*. Murcia: Edit. Universidad de Castilla.
- Newstrom, J. (2007) *Organizational Behaviour*. (2da. Ed.) México. Edit. Mc Graw Hill. Recuperado de [goo.gl/zvKTgw](http://goo.gl/zvKTgw)
- Oltra, V. & Curós, P. (2011, p. 212). *Proceso de reclutamiento*. Recuperado de [goo.gl/QhDqTQ](http://goo.gl/QhDqTQ)
- OMS. (2010) *Calidad de vida*. España: Edit. OMS.
- Palma, S. (2004) *Escala clima laboral*. (1ra. Ed.) Perú. Recuperado de [goo.gl/fAZcXp](http://goo.gl/fAZcXp)
- Parkin, M. (2010) *Microeconomía*. México. Edit. PEARSON.
- Racines, V. (2016) *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para los y las servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional*. (Tesis de maestría), Ecuador. Recuperado de [goo.gl/RxzCrJ](http://goo.gl/RxzCrJ)

- Ramos, D. y otros. (2007) *Clima organizacional*. Recuperado de [goo.gl/Vue2xT](http://goo.gl/Vue2xT)
- Rifking, J. (2012) *Gestión de talento humano*. Bogotá: Edit. Mc Graw - Hill Interamericana.
- Robbins, S. (2010) *Comportamiento Organizacional*. (2da. Ed.). México: Edit. Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2012) *El modelo de gestión de recursos humanos*. (4ta. Ed.). Barcelona: Edit. UOC.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. México: Edit. Alfa omega. (S.A). Recuperado de <http://www.slideshare.net/crisgerpm/liderazgo-situacional> Santana, P., Araujo, Y. *Clima y Cultura Organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* México.
- Rojas, E. (2012). *La gestión directoral y el clima institucional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la ciudad de Requena Loreto Perú*. (Tesis de maestría) Recuperado de [goo.gl/YnyiTQ](http://goo.gl/YnyiTQ)
- Ruiz, I. (1999) *Sociología de las organizaciones*. Bilbao. Edit. Deusto
- Sabino, C. (1992) *El proceso de investigación*. Caracas. Publicado también por Edit. Panamericana, Bogotá, y Edit. Lumen, Buenos Aires Edit. Panapo.
- Salgado, J. (1996). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME*. *Revista Psicothema*, 8(2), 329-335. Recuperado de [goo.gl/Zp4RZh](http://goo.gl/Zp4RZh)
- Sampieri, R., (2004) *Metodología de la Investigación*. (4ta. Ed.) México: Edit. McGraw Hill
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima- Perú: Edit. Visión universitaria.
- Segurado, A. y. (2012). *Calidad de vida laboral*. México: Edit. Psicothema
- Sherman, A., Bohlander, G., & Snell, S. (2010) *Administración de recursos humanos*. (3era.ed.) México: Edit. Thomson.

- Simon, L., Dolan, Valle, T., & Shuler, R. (2010) *Gestión de los recursos humanos* (2da. Ed.). España: Mc GrawHill.
- Stringer R. (2002) *Organizational climate*. (1ra.Ed.).New Jersey. Edit. Prentice Hall  
Recuperado de [goo.gl/G7XQIz](http://goo.gl/G7XQIz)
- Tamayo y Tamayo, M. (2005) *El Proceso de investigación científica*. México: Edit. Limusa
- Taylor, F. (1856-1915) *Principios de la administración científica*. Recuperado de [goo.gl/AW5Udi](http://goo.gl/AW5Udi)
- Treviño, et al (2010) *Análisis del clima escolar: ¿poderoso factor que explica el aprendizaje en américa latina y el caribe?* Unesco (2013, p. 4). Recuperado de [goo.gl/ltkH6b](http://goo.gl/ltkH6b)
- Zayas, P. (2010) *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. México: Edit. Edumed.

## **ANEXOS**

## Anexo 1 : Matriz de consistencia

**Título: Gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando, Ate - 2018**

**Autora: Mónica Beatriz Martínez Galindo**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona clasificar con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona emplear con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar de qué manera se relaciona clasificar y el clima organizacional en la institución educativas del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona emplear y el clima organizacional en la institución educativas del nivel secundario</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre clasificar y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre emplear y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Clasificar	Documentos del análisis de puesto Documentos de gestión de personal	1-2-3-4-5	Ordinal	
			Emplear	Programa de selección de personal Programas de gestión de personal Implementados	6-7-8-9-10	<b>Valores</b> Totalmente en Desacuerdo	Malo [28-65.3]
			Persuadir	Recursos asignados a la Gestión del Personal	11-12-13-14	1 En Desacuerdo	Regular [65.3-102.6 ]
			Educación	Programa de capacitación Tipos y medios utilizados de reclutamiento.	15-16-17-18	2 Ni de acuerdo/ Ni en Desacuerdo	Bueno [102.6-140]
Sostener	Programa de inducción de personal	19-20-21-22- 23	3 De Acuerdo				
Valorar	Programa de capacitación Programas de desarrollo profesional	24-25-26-27- 28	4 Totalmente de Acuerdo				
			5				

					<b>Variable 2: Clima organizacional</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
<p>¿De qué manera se relaciona persuadir con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona educar con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona sostener con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona valorar con el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018?</p>	Edelmira del Pando - Ate 2018.	Edelmira del Pando - Ate 2018.	Organización	Refleja la percepción que los docentes tienen de estar bien organizados. Tiene una clara definición de sus roles y responsabilidades.	1-2-3-4-5  6-7-8-9	Ordinal	Malo [28-65.3]			
	Determinar de qué manera se relaciona persuadir y el clima organizacional en la institución educativas del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Existe relación significativa entre persuadir y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Modelos	Apreciación de las partes sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Grado de orgullo que los empleados tiene al hacer un buen trabajo.	10-11-12-13	1	Totalmente en Desacuerdo	Regular [65.3-102.6]		
	Determinar de qué manera se relaciona educar y el clima organizacional en la institución educativas del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Existe relación significativa entre educar y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Compromiso	Refleja el sentimiento que tienen los empleados de ser sus propios jefes. Tiene autonomía en sus decisiones.	14-15-16-17-18	2	En Desacuerdo	Bueno [102.6-140]		
	Determinar de qué manera se relaciona sostener y el clima organizacional en la institución educativas del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Existe relación significativa entre sostener y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Agradecimiento.	Indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por un excelente trabajo.	19-20-21-22-23	3	De Acuerdo			
	Determinar de qué manera se relaciona valorar y el clima organizacional en la institución educativas del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Existe relación significativa entre valorar y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Soporte	Manifiesta el sentimiento que tiene los empleados de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo.	24-25-26-27	4	Totalmente de Acuerdo			
	Determinar de qué manera se relaciona valorar y el clima organizacional en la institución educativas del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Existe relación significativa entre valorar y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.	Deberes	Refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de la organización.		5				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> -Descriptivo correlacional -No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 110 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestreo probabilístico.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 67 docentes de la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión del talento humano</b></p> <p><b>Nombre original:</b> Cuestionario gestión del talento humano en la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate.</p> <p><b>Autora :</b> Mónica Beatriz Martínez Galindo</p> <p><b>Año : 2018</b></p> <p><b>Administración :</b> Colectiva e individual</p> <p><b>Duración :</b> 5 minutos aproximadamente</p> <p><b>Usos :</b> Se utiliza en la administración educativa</p> <p><b>Materiales :</b> Cuestionario</p> <p><b>Objetivo:</b> Determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano y clima organizacional</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Clima Organizacional</b></p> <p><b>Nombre original:</b> Cuestionario del clima organizacional en la I.E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate.</p> <p><b>Autora :</b> Mónica Beatriz Martínez Galindo</p> <p><b>Año : 2018</b></p> <p><b>Administración :</b> Colectiva e individual</p> <p><b>Duración :</b> 5 minutos aproximadamente</p> <p><b>Usos :</b> Se utiliza en la administración educativa</p> <p><b>Materiales :</b> Cuestionario</p> <p><b>Objetivo:</b> Determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano y clima organizacional</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tabulación de datos Determinación de los baremos de cada instrumento Elaboración de gráficos estadísticos Tablas de frecuencias y porcentajes Tabla de contingencia. Figuras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>De prueba</p> <p>-Correlación de Sepearman</p>

**Anexo 2**  
**Instrumentos de medición**

**Ficha técnica del instrumento para medir la V1 gestión del talento humano**

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la gestión del talento humano
Autora	Mónica Beatriz Martínez Galindo
Dirigido	Docentes de la I.E.
Procedencia	I. E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.
Propósito	determinar el nivel de la gestión del talento humano
Forma de administración	Individual.
Dimensiones a evaluar	D1: Clasificar (5 ítems) D2: Emplear (5 ítems) D3: Persuadir (4 ítems) D4: Educar (4 ítems) D5: Sostener (5 ítems) D6: Valorar (5 ítems)
Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo (1 punto) En desacuerdo (2 puntos) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3 puntos) De acuerdo (4 puntos) Totalmente de acuerdo (5puntos)
Niveles	Bajo [28-65.3] Medio [65.3-102.6] Alto [102.6-140]
Confiabilidad	0,969
Validación	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos
Observación	La encuesta se realizó en un seminario de la IE



## Instrumento de evaluación gestión del talento humano

### ENCUESTA:

Estimado (a) docente:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
N° Ítems	Dimensión 1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	<b>CLASIFICAR</b>	1	2	3	4	5
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al docente?					
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del docente?					
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
4	¿Está Ud. de acuerdo que al momento del reclutamiento del docente se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como docente?					
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión					

	de la descripción del puesto?					
	<b>Dimensión 2</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>EMPLEAR</b>	1	2	3	4	5
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al docente más adecuado para el puesto de trabajo?					
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para un docente?					
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación docente?					
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no se realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?					
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitando así favoritismos y ofreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?					
	<b>Dimensión 3</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>PERSUADIR</b>	1	2	3	4	5
11	¿Estás de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para inducir en su buen desempeño?					

12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?					
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?					
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera malestar entre los docentes produciendo una elevada rotación?					
	<b>Dimensión 4</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>EDUCAR</b>	1	2	3	4	5
15	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
17	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el docente mejore sus habilidades y capacidades?					
	<b>Dimensión 5</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>SOSTENER</b>	1	2	3	4	5
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del					

	docente?					
20	¿Estás de acuerdo que las prestaciones del docente cubren sus necesidades básicas?					
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a afianzar los lazos laborales de compañerismo y trabajo en equipo?					
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?					
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente de todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?					
	<b>Dimensión 6</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>VALORAR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la institución educativa está a la vanguardia de las necesidades de la institución?					
25	¿Considera Ud. que un sistema de Información de recursos humanos utiliza, como fuentes de datos internas, elementos suministrados por bancos de datos es idóneo para evaluar al personal de la institución?					
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por					

	medio del rendimiento que demuestren en el trabajo a desempeñar?					
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?					
28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la institución educativa reclutar y seleccionar al personal, realizar trámites, descripción y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?					

## Ficha técnica del instrumento para medir la V2 clima organizacional

CARACTERÍSTICAS	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre clima organizacional
Autora	Mónica Beatriz Martínez Galindo
Dirigido	Docentes de la I.E.
Procedencia	I. E. del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.
Propósito	determinar el nivel de clima organizacional
Forma de administración	Individual.
Dimensiones a evaluar	D1: Organización(5 ítems) D2: Modelos (4 ítems) D3: Compromiso(4 ítems) D4: Agradecimiento (5 ítems) D5: Soporte (5 ítems) D6: Deberes (4 ítems)
Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo (1 punto) En desacuerdo (2 puntos) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3 puntos) De acuerdo (4 puntos) Totalmente de acuerdo (5puntos)
Niveles	Malo [28-65.3] Regular [65.3-102.6] Bueno [102.6-140]
Confiabilidad	0,969
Validación	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos
Observación	La encuesta se realizó en un seminario de la IE

## Instrumento de evaluación clima organizacional

### ENCUESTA:

Estimado (a) docente:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando - Ate 2018.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

VARIABLE 1 2 CLIMA ORGANIZACIONAL						
N° Ítems	Dimensión 1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	<b>ORGANIZACIÓN</b>	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que la percepción de los docentes refleja una buena organización?					
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del docente?					
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?					
4	¿Participó Ud. en la estructura organizacional de la institución?					
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?					

	<b>Dimensión 2</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>MODELOS</b>	1	2	3	4	5
6	¿Cuál es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas de desempeño?					
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que los docentes tienen al hacer un buen trabajo?					
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tienen los docentes dentro de los grupos de trabajo?					
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución debería renovarse?					
	<b>Dimensión 3</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>COMPROMISO</b>	1	2	3	4	5
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su institución?					
11	¿Dentro de su aula, sólo Ud. toma las decisiones?					
12	¿A parte de su aula, tiene otras responsabilidades dentro de su institución?					
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus colegas?					
	<b>Dimensión 4</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>AGRADECIMIENTO</b>	1	2	3	4	5



14	¿Cómo se refleja el sentimiento que tienen los docentes de ser sus propios jefes?					
15	¿Qué sentimientos tienen los docentes de ser recompensados por un excelente trabajo?					
16	¿Acostumbra reconocer a sus alumnos por algún logro obtenido?					
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?					
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?					
	<b>Dimensión 5</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>SOPORTE</b>	1	2	3	4	5
19	¿Se manifiesta el sentimiento que tienen los docentes de confianza y ayuda mutua dentro de los grupos de trabajo?					
20	¿Recibe apoyo de su directivo?					
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre de apoyo?					
22	¿Cree Ud. que más le gusta apoyar que recibir apoyo en su institución?					
23	¿Cree Ud. que la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos y los otros?					
	<b>Dimensión 6</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
	<b>DEBERES</b>	1	2	3	4	5
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las metas de la institución?					
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la					

	institución?					
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y se aprovechan de ello?					
27	¿Cree Ud. que para que exista un buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución pueda mejorar más?					

### **Anexo 3. Validaciones**

#### **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dr. Hans Mejía Guerrero

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación

El título del proyecto de investigación es **“Gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando Ate 2018”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Firma

Mónica Beatriz Martínez Galindo

D.N.I: 09066844

## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **I. Variable 1: Gestión del talento humano**

Definición conceptual. Es la unión de habilidades y destrezas que se necesita para liderar en sus funciones al personal o talento humano (Chiavenato, 2008).

#### **Dimensiones:**

**1 Clasificar.** Las organizaciones clasifican los candidatos más adecuados, con la finalidad de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal para alcanzar los objetivos institucionales (Chiavenato, 2009).

**2 Emplear.** El diseño de puestos para emplear constituye el medio que usa la empresa para asignar y utilizar sus recursos humanos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales a partir de ciertas estrategias. (Chiavenato, 2009).

**3 Persuadir** Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización, cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la persuasión adecuada. (Chiavenato, 2009).

**4 Educar.** Significa alcanzar el nivel de desempeño esperado por la organización, a través del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella. (Chiavenato, 2009).

**5 Sostener.** Para sostener a las personas va depender del enfoque o la cultura organizacional que se percibe o muestran de manera atractiva las organizaciones con la intención de retener a sus talentos (Chiavenato, 2009).

**6 Valorar.** El sistema de información de recursos humanos representa una inversión en términos de software, equipos, instalaciones, entrenamiento y costos de mantenimiento. El sistema computarizado aumenta el valor de la información para el gerente de línea, en la medida en que la suministra con más facilidad y rapidez. (Chiavenato, 2009).

## II. Variable 2: Clima organizacional

Son los factores dentro de una organización desde la estructura, normas y políticas hasta la solidaridad y amabilidad para cumplir los objetivos de la empresa. Dessler (2001).

### Dimensiones

1. **Cognoscitivo.** Son los conocimientos relacionados a una información o hecho (Aignerren, 2007)
2. **Afectivo** Son las actitudes representadas por sentimientos o emociones. (Aignerren, 2007)
3. **Comportamental** Es la manera de actuar frente a situaciones o hechos. (Aignerren, 2007)

## Matriz de operacionalización

### *Variable 1 gestión del talento humano*

Variable	concepto	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Gestión del talento humano.	Es la unión de habilidades y destrezas que se necesita para liderar en sus funciones al personal o talento humano (Chiavenato, 2008).	Clasificar	Documentos del análisis del puesto Programa de selección de personal	Totalmente en desacuerdo	Malo [28-65.3] Regular [65.3-102.6]
		Emplear	Documentos de gestión de personal	En desacuerdo	Bueno [102.6-140]
		Persuadir	Tipos y medios utilizados de reclutamiento	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	
		Educación	Programa de inducción personal Programa de capacitación	De acuerdo Totalmente de acuerdo	
		Sostener	Programa de gestión personal implementados		
		Valorar	Recursos asignados a la gestión del personal		

## Matriz de operacionalización

### *Variable 2 Clima organizacional*

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	RANGOS
Clima organizacional	Son los factores dentro de una organización desde la estructura, normas y políticas hasta la solidaridad y amabilidad para cumplir los objetivos de la empresa. Dessler (2001).	Organización	Evidencia la percepción que los trabajos tienen de estar bien organizados. Tiene una correcta interpretación de sus roles y responsabilidades	Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo	Malo [28-65.3]  Regular [65.3-102.6]
		Modelos	Consideración de las partes sobre el hincapié que pone la organización sobre los preceptos de rendimiento. Nivel de suficiencia que los empleados tienen al hacer un buen trabajo.	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo De acuerdo  Totalmente de acuerdo	Bueno [102.6-140]
		Compromiso	Evidencia la sensación que tienen los funcionarios de ser sus propios jefes. Tienen libertad en sus decisiones.		
		Agradecimiento	Indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por un excelente trabajo.		
		Soporte	Manifiesta el sentimiento que tienen los empleados de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo.		
		Deberes	Refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de organización		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CLASIFICAR</b>							
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al docente?	X		X		X		
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del docente?	X		X		X		
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Está Ud. de acuerdo que al momento del reclutamiento del docente se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como docente?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión de la descripción del puesto?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 EMPLEAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al docente más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para un docente?	X		X		X		
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación docente?	X		X		X		
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no se realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitando así favoritismos y ofreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 PERSUADIR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Estás de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para persuadir en su buen desempeño?	X		X		X		

12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera malestar entre los docentes produciendo una elevada rotación?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 EDUCAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X		
17	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el docente mejore sus habilidades y capacidades?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 SOSTENER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del docente?	X		X		X		
20	¿Estás de acuerdo que las prestaciones del docente cubren sus necesidades básicas?	X		X		X		
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a afianzar los lazos laborales de compañerismo y trabajo en equipo?	X		X		X		
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?	X		X		X		
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente de todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6 VALORAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la institución educativa está a la vanguardia de las necesidades de la institución?	X		X		X	
25	¿Considera Ud. que un sistema de Información de recursos humanos utiliza, como fuentes de datos internas, elementos suministrados por bancos de datos es idóneo para evaluar al personal de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por medio del rendimiento que demuestren en el trabajo a desempeñar?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?	X		X		X	
28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la institución educativa reclutar y seleccionar al personal, realizar trámites, descripción y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?	X		X		X	

**Observaciones: Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Hans Mejía Guerrero**

**DNI: 40720573**

**Especialidad del validador: Maestro en gestión pública**



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**06 de Marzo del 2018**

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Firma del Experto Informante.**

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

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACION</b>							
1	¿Considera Ud. que la percepción de los docentes refleja una buena organización?	X		X		X		
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del docente?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?	X		X		X		
4	¿Participó Ud. en la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 MODELOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cuál es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas de desempeño?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que los docentes tienen al hacer un buen trabajo?	X		X		X		
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tienen los docentes dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución debería renovarse?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 COMPROMISO</b>							
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su institución?	X		X		X		
11	¿Dentro de su aula, sólo Ud. toma las decisiones?	X		X		X		
12	¿A parte de su aula, tiene otras responsabilidades dentro de su institución?	X		X		X		
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus colegas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 AGRADECIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Cómo se refleja el sentimiento que tienen los docentes de ser sus propios jefes?	X		X		X		
15	¿Qué sentimientos tienen los docentes de ser recompensados	X		X		X		

	por un excelente trabajo?						
16	¿Acostumbra reconocer a sus alumnos por algún logro obtenido?	X		X		X	
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?	X		X		X	
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5 SOPORTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	¿Se manifiesta el sentimiento que tienen los docentes de confianza y ayuda mutua dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X	
20	¿Recibe apoyo de su directivo?	X		X		X	
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre de apoyo?	X		X		X	
22	¿Cree Ud. que más le gusta apoyar que recibir apoyo en su institución?	X		X		X	
23	¿Cree Ud. que la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos y los otros?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 6 DEBERES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las metas de la institución?	X		X		X	
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y se aprovechan de ello?	X		X		X	
27	¿Cree Ud. que para que exista un buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución pueda mejorar más?	X		X		X	

**Observaciones: Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Hans Mejía Guerrero**

**DNI: 40720573**

**Especialidad del validador: Maestro en gestión pública**



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**06 de Marzo del 2018**

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr.Jorge Flores Morales

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación

El título del proyecto de investigación es **“Gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando Ate 2018”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Firma

Mónica Beatriz Martínez Galindo

D.N.I: 09066844

## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **I. Variable 1: Gestión del talento humano**

Definición conceptual. Es la unión de habilidades y destrezas que se necesita para liderar en sus funciones al personal o talento humano (Chiavenato, 2008).

#### **Dimensiones:**

**1 Clasificar.** Las organizaciones clasifican los candidatos más adecuados, con la finalidad de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal para alcanzar los objetivos institucionales (Chiavenato, 2009).

**2 Emplear.** El diseño de puestos para emplear constituye el medio que usa la empresa para asignar y utilizar sus recursos humanos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales a partir de ciertas estrategias. (Chiavenato, 2009).

**3 Persuadir** Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización, cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la persuasión adecuada. (Chiavenato, 2009).

**4 Educar.** Significa alcanzar el nivel de desempeño esperado por la organización, a través del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella. (Chiavenato, 2009).

**5 Sostener.** Para sostener a las personas va depender del enfoque o la cultura organizacional que se percibe o muestran de manera atractiva las organizaciones con la intención de retener a sus talentos (Chiavenato, 2009).

**6 Valorar.** El sistema de información de recursos humanos representa una inversión en términos de software, equipos, instalaciones, entrenamiento y costos de mantenimiento. El sistema computarizado aumenta el valor de la información para el gerente de línea, en la medida en que la suministra con más facilidad y rapidez. (Chiavenato, 2009).



## II. Variable 2: Clima organizacional

Son los factores dentro de una organización desde la estructura, normas y políticas hasta la solidaridad y amabilidad para cumplir los objetivos de la empresa. Dessler (2001).

### Dimensiones

4. **Cognoscitivo.** Son los conocimientos relacionados a una información o hecho (Aignerren, 2007)
5. **Afectivo** Son las actitudes representadas por sentimientos o emociones. (Aignerren, 2007)
6. **Comportamental** Es la manera de actuar frente a situaciones o hechos. (Aignerren, 2007)

## Matriz de operacionalización

### *Variable 1 gestión del talento humano*

Variable	concepto	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Gestión del talento humano.	Es la unión de habilidades y destrezas que se necesita para liderar en sus funciones al personal o talento humano (Chiavenato, 2008).	Clasificar	Documentos del análisis del puesto Programa de selección de personal	Totalmente en desacuerdo	Malo [28-65.3] Regular [65.3-102.6] Bueno [102.6-140]
		Emplear	Documentos de gestión de personal	En desacuerdo	
		Persuadir	Tipos y medios utilizados de reclutamiento	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	
		Educación	Programa de inducción personal Programa de capacitación	De acuerdo Totalmente de acuerdo	
		Sostener	Programa de gestión personal implementados		
		Valorar	Recursos asignados a la gestión del personal		

## Matriz de operacionalización

### *Variable 2 Clima organizacional*

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	RANGOS
Clima organizacional	Son los factores dentro de una organización desde la estructura, normas y políticas hasta la solidaridad y amabilidad para cumplir los objetivos de la empresa. Dessler (2001).	Organización	Evidencia la percepción que los trabajos tienen de estar bien organizados. Tiene una correcta interpretación de sus roles y responsabilidades	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo	Malo [28-65.3] Regular [65.3-102.6]
		Modelos	Consideración de las partes sobre el hincapié que pone la organización sobre los preceptos de rendimiento. Nivel de suficiencia que los empleados tienen al hacer un buen trabajo.	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Bueno [102.6-140]
		Compromiso	Evidencia la sensación que tienen los funcionarios de ser sus propios jefes. Tienen libertad en sus decisiones.		
		Agradecimiento	Indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por un excelente trabajo.		
		Soporte	Manifiesta el sentimiento que tienen los empleados de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo.		
		Deberes	Refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de organización		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CLASIFICAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al docente?	X		X		X		
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del docente?	X		X		X		
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Está Ud. de acuerdo que al momento del reclutamiento del docente se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como docente?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión de la descripción del puesto?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 EMPLEAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al docente más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para un docente?	X		X		X		
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación docente?	X		X		X		
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no se realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitando así favoritismos y ofreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 PERSUADIR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Estás de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para persuadir en su buen desempeño?	X		X		X		
12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera	X		X		X		

	malestar entre los docentes produciendo una elevada rotación?						
	<b>DIMENSIÓN 4 EDUCAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X	
16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X	
17	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X	
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el docente mejore sus habilidades y capacidades?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5 SOSTENER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del docente?	X		X		X	
20	¿Estás de acuerdo que las prestaciones del docente cubren sus necesidades básicas?	X		X		X	
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a afianzar los lazos laborales de compañerismo y trabajo en equipo?	X		X		X	
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?	X		X		X	
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente de todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 6 VALORAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la institución educativa está a la vanguardia de las necesidades de la institución?	X		X		X	
25	¿Considera Ud. que un sistema de Información de recursos humanos utiliza, como fuentes de datos internas, elementos suministrados por bancos de datos es idóneo para evaluar al personal de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por medio del rendimiento que demuestren en el trabajo a desempeñar?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?	X		X		X	

28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la institución educativa reclutar y seleccionar al personal, realizar trámites, descripción y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones:** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr.:** Flores Morales, Jorge

**DNI:** 08039505

**Especialidad del validador:** Metodólogo

**21 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACION</b>							
1	¿Considera Ud. que la percepción de los docentes refleja una buena organización?	X		X		X		
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del docente?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?	X		X		X		
4	¿Participó Ud. en la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 MODELOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cuál es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas de desempeño?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que los docentes tienen al hacer un buen trabajo?	X		X		X		
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tienen los docentes dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución debería renovarse?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 COMPROMISO</b>							
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su institución?	X		X		X		
11	¿Dentro de su aula, sólo Ud. toma las decisiones?	X		X		X		
12	¿A parte de su aula, tiene otras responsabilidades dentro de su institución?	X		X		X		
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus colegas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 AGRADECIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Cómo se refleja el sentimiento que tienen los docentes de ser sus propios jefes?	X		X		X		
15	¿Qué sentimientos tienen los docentes de ser recompensados por un excelente trabajo?	X		X		X		

16	¿Acostumbra reconocer a sus alumnos por algún logro obtenido?	X		X		X		
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?	X		X		X		
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 SOPORTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	¿Se manifiesta el sentimiento que tienen los docentes de confianza y ayuda mutua dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X		
20	¿Recibe apoyo de su directivo?	X		X		X		
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre de apoyo?	X		X		X		
22	¿Cree Ud. que más le gusta apoyar que recibir apoyo en su institución?	X		X		X		
23	¿Cree Ud. que la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos y los otros?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6 DEBERES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las metas de la institución?	X		X		X		
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la institución?	X		X		X		
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y se aprovechan de ello?	X		X		X		
27	¿Cree Ud. que para que exista un buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución pueda mejorar más?	X		X		X		



**Observaciones: Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Flores Morales, Jorge**

**DNI: 08039505**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

**21 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación

El título del proyecto de investigación es **“Gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario Edelmira del Pando Ate 2018”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Firma

Mónica Beatriz Martínez Galindo

D.N.I: 09066844

## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **I. Variable 1: Gestión del talento humano**

Definición conceptual. Es la unión de habilidades y destrezas que se necesita para liderar en sus funciones al personal o talento humano (Chiavenato, 2008).

#### **Dimensiones:**

**1 Clasificar.** Las organizaciones clasifican los candidatos más adecuados, con la finalidad de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal para alcanzar los objetivos institucionales (Chiavenato, 2009).

**2 Emplear.** El diseño de puestos para emplear constituye el medio que usa la empresa para asignar y utilizar sus recursos humanos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales a partir de ciertas estrategias. (Chiavenato, 2009).

**3 Persuadir** Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización, cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la persuasión adecuada. (Chiavenato, 2009).

**4 Educar.** Significa alcanzar el nivel de desempeño esperado por la organización, a través del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella. (Chiavenato, 2009).

**5 Sostener.** Para sostener a las personas va depender del enfoque o la cultura organizacional que se percibe o muestran de manera atractiva las organizaciones con la intención de retener a sus talentos (Chiavenato, 2009).

**6 Valorar.** El sistema de información de recursos humanos representa una inversión en términos de software, equipos, instalaciones, entrenamiento y costos de mantenimiento. El sistema computarizado aumenta el valor de la información para el gerente de línea, en la medida en que la suministra con más facilidad y rapidez. (Chiavenato, 2009).

## II. Variable 2: Clima organizacional

Son los factores dentro de una organización desde la estructura, normas y políticas hasta la solidaridad y amabilidad para cumplir los objetivos de la empresa. Dessler (2001).

### Dimensiones

7. **Cognoscitivo.** Son los conocimientos relacionados a una información o hecho (Aignerren, 2007)
8. **Afectivo** Son las actitudes representadas por sentimientos o emociones. (Aignerren, 2007)
9. **Comportamental** Es la manera de actuar frente a situaciones o hechos. (Aignerren, 2007)

## Matriz de operacionalización

### *Variable 1 gestión del talento humano*

Variable	concepto	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Gestión del talento humano.	Es la unión de habilidades y destrezas que se necesita para liderar en sus funciones al personal o talento humano (Chiavenato, 2008).	Clasificar	Documentos del análisis del puesto Programa de selección de personal	Totalmente en desacuerdo	Malo [28-65.3]
		Emplear	Documentos de gestión de personal	En desacuerdo	Regular [65.3-102.6]
		Persuadir	Tipos y medios utilizados de reclutamiento	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	Bueno [102.6-140]
		Educación	Programa de inducción personal Programa de capacitación	De acuerdo	
		Sostener	Programa de gestión personal implementados	Totalmente de acuerdo	
		Valorar	Recursos asignados a la gestión del personal		

---

## Matriz de operacionalización

### *Variable 2 Clima organizacional*

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	RANGOS
Clima organizacional	Son los factores dentro de una organización desde la estructura, normas y políticas hasta la solidaridad y amabilidad para cumplir los objetivos de la empresa. Dessler (2001).	Organización	Evidencia la percepción que los trabajos tienen de estar bien organizados. Tiene una correcta interpretación de sus roles y responsabilidades	Totalmente en desacuerdo  En desacuerdo	Malo [28-65.3]  Regular [65.3-102.6]
		Modelos	Consideración de las partes sobre el hincapié que pone la organización sobre los preceptos de rendimiento. Nivel de suficiencia que los empleados tienen al hacer un buen trabajo.	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo De acuerdo  Totalmente de acuerdo	Bueno [102.6-140]
		Compromiso	Evidencia la sensación que tienen los funcionarios de ser sus propios jefes. Tienen libertad en sus decisiones.		
		Agradecimiento	Indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por un excelente trabajo.		
		Soporte	Manifiesta el sentimiento que tienen los empleados de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo.		
		Deberes	Refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de organización		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 CLASIFICAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al docente?	X		X		X		
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del docente?	X		X		X		
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Está Ud. de acuerdo que al momento del reclutamiento del docente se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como docente?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión de la descripción del puesto?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 EMPLEAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al docente más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para un docente?	X		X		X		
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación docente?	X		X		X		
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no se realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitando así favoritismos y ofreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 PERSUADIR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Estás de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para persuadir en su buen desempeño?	X		X		X		
12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera	X		X		X		

	malestar entre los docentes produciendo una elevada rotación?						
	<b>DIMENSIÓN 4 EDUCAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X	
16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X	
17	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X	
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el docente mejore sus habilidades y capacidades?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5 SOSTENER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del docente?	X		X		X	
20	¿Estás de acuerdo que las prestaciones del docente cubren sus necesidades básicas?	X		X		X	
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a afianzar los lazos laborales de compañerismo y trabajo en equipo?	X		X		X	
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?	X		X		X	
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente de todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 6 VALORAR</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la institución educativa está a la vanguardia de las necesidades de la institución?	X		X		X	
25	¿Considera Ud. que un sistema de Información de recursos humanos utiliza, como fuentes de datos internas, elementos suministrados por bancos de datos es idóneo para evaluar al personal de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por medio del rendimiento que demuestren en el trabajo a desempeñar?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?	X		X		X	



28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la institución educativa reclutar y seleccionar al personal, realizar trámites, descripción y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones:** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr.:** Mitchell Alarcón Díaz

**DNI:** 09728050

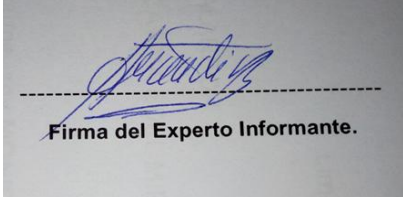
**Especialidad del validador:** Docente

**21 de marzo del 2018**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACION</b>							
1	¿Considera Ud. que la percepción de los docentes refleja una buena organización?	X		X		X		
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del docente?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?	X		X		X		
4	¿Participó Ud. en la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 MODELOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cuál es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas de desempeño?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que los docentes tienen al hacer un buen trabajo?	X		X		X		
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tienen los docentes dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución debería renovarse?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 COMPROMISO</b>							
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su institución?	X		X		X		
11	¿Dentro de su aula, sólo Ud. toma las decisiones?	X		X		X		
12	¿A parte de su aula, tiene otras responsabilidades dentro de su institución?	X		X		X		
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus colegas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 AGRADECIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿Cómo se refleja el sentimiento que tienen los docentes de ser sus propios jefes?	X		X		X		
15	¿Qué sentimientos tienen los docentes de ser recompensados por un excelente trabajo?	X		X		X		
16	¿Acostumbra reconocer a sus alumnos por algún logro obtenido?	X		X		X		
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?	X		X		X		
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 SOPORTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

19	¿Se manifiesta el sentimiento que tienen los docentes de confianza y ayuda mutua dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X	
20	¿Recibe apoyo de su directivo?	X		X		X	
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre de apoyo?	X		X		X	
22	¿Cree Ud. que más le gusta apoyar que recibir apoyo en su institución?	X		X		X	
23	¿Cree Ud. que la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos y los otros?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 6 DEBERES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las metas de la institución?	X		X		X	
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y se aprovechan de ello?	X		X		X	
27	¿Cree Ud. que para que exista un buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución pueda mejorar más?	X		X		X	

**Observaciones:** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Mitchell Alarcón Díaz**

**DNI: 09728050**

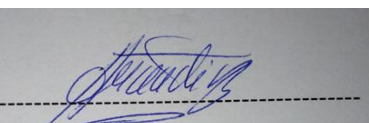
**Especialidad del validador: Docente**

**21 de marzo del 2018**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado



Firma del Experto Informante.

## Anexo 4

### Figura 2

#### Calculadora de muestra

#### Calculadora de muestras

Margen de error:

10% ▼

Nivel de confianza:

99% ▼

Tamaño de Poblacion:

110

Calcular

**Margen: 10%**  
**Nivel de confianza: 99%**  
**Población: 110**

**Tamaño de muestra: 67**

---

**Nota:** Recuperado de [https://www.corporacionaem.com/tools/calc\\_muestras.php](https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php)

## Anexo 5

### Confiabilidad

#### Confiabilidad del cuestionario gestión del talento humano

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	28

VARIABLES DEL TALENTO HUMANO																											
Dimensión 1 CLASIFICAR					Dimensión 2 EMPLEAR					DIMENSION 3 REPLICAR				DIMENSION 4 EDUCAR				DIMENSION 5 SOSTENER					DIMENSION 6 VALORAR				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28						
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28							
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28								
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28									
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28										
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28											
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28												
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28													
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28														
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28															
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28																
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28																	
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28																		

## Confiabilidad del cuestionario clima organizacional.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	27

1	2	3	4	5	VARIABLE 2 clima organizacional					VARIABLE 2					DIMENSION 6 DEBERES								
					DIMENSION 1 organización			DIMENSION 2 modelos		DIMENSION 3 compromiso		DIMENSION 4 agradecimiento			DIMENSION 5 soporte		DIMENSION 6 DEBERES						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10
2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	25
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5
6	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	10
7	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	25
10	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5
11	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	10
12	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	15
13	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	25
14	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5
15	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5
16	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5
17	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	10
18	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	10
19	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	15



### Base de datos clima organizacional.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	25	26	27	
1	1	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	2	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2
12	1	3	2	1	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	1
13	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4	5	1	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1
14	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
15	2	3	4	1	2	2	1	1	2	1	3	1	4	1	2	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2
16	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	3	4	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	2	3	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2
29	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2
39	1	3	2	1	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	1
40	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4	5	1	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1
41	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	4	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
42	2	3	4	1	2	2	1	1	2	1	3	1	4	1	2	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2
43	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	2	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
45	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	3	4	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	3	2	2	1	1	2	3	4	2	3	1	4	1	2	3	4	1	2	2	2	3	1	2	3	4	1	1
52	2	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	1	1	2	2	1	2	3	4	1	2	3	5	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	3	2	1	1
58	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2
60	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2
62	1	3	2	1	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	1
63	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	4	2	1	1	2	3	4	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2



## Anexo 5: Autorización

INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIO  
EDEL MIRA DEL PANDO  
UGEL 06 DE ATE - VITARTE

22 FEB 2018

*"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"*

Lima, 22 de febrero de 2018

Señor

Mg. MAXIMILIANO PEDRO RAMIREZ ALARCON

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EDEL MIRA DEL PANDO DE ATE VITARTE.

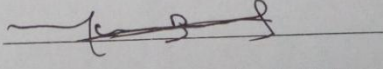
De mi consideración.

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, soy **MONICA BEATRIZ MARTINEZ GALINDO** identificada con DNI N° 09066844, y código de matrícula N° 7000593181; estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación**, de la Universidad César Vallejo de Los Olivos, donde me encuentro desarrollando mi Trabajo de Investigación (Tesis):

**"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO EDELMIRA DEL PANDO ATE- 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona, el permiso correspondiente para desarrollar mi investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Mónica Beatriz Martínez Galindo  
Licenciada en Educación

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

#### PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Mónica Beatriz Martínez Galindo, estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09066844, con el artículo titulado

“Gestión del talento humano y clima organizacional en la institución educativa del nivel secundario” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Mónica Beatriz Martínez Galindo

Los Olivos, 24 de marzo de 2018.