



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión del talento humano y clima institucional en  
una institución educativa estatal de un distrito de  
Lambayeque**

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

**AUTORA:**

Mio Luzón, María Fidelia (ORCID: 0000-0001-6551-0691)

**ASESOR:**

Dr. Ruiz Pérez, Aurelio (ORCID: 0000-0001-7684-3475)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles.

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, cada vez que me sentía sin fuerzas, siempre me mandaba una luz de esperanza para poder continuar y culminar mi metapropuesta.

**María Fidelia.**

## **Agradecimiento**

A los directivos y docentes de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, por brindar la oportunidad de seguir estudios superiores y de esta manera contribuir en la educación de nuestro país, y a los directivos y docentes de una institución educativa local de Lambayeque por las facilidades brindadas para realizar el presente trabajo de investigación.

**La autora.**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Métodos de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Resultados del cuestionario de gestión del talento humano aplicado a los docentes de la muestra de estudio	17
Tabla 2.	Resultados del cuestionario del clima institucional aplicado a los docentes de la muestra de estudio .	18
Tabla 3.	Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión autorrealización del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio	19
Tabla 4	Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión supervisión del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio	20
Tabla 8.	Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión comunicación del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio.	21
Tabla 9.	Correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión involucramiento personal del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio	22
Tabla 10	Correlación entre la gestión del talento humano y el clima institucional de los profesores de una Institución Educativa estatal de Lambayeque	23

## **Índice de figuras**

Figura 1. Figura de los resultados del cuestionario de gestión del talento humano aplicado a la muestra de estudio	18
Figura 2. Figura de los resultados del cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes de la muestra de estudio	20

## Resumen

La presente investigación, responde a una problemática de las instituciones educativas públicas, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque, dicha investigación se desarrolló bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva con diseño correlacional, dirigido a una población de 20 docentes de educación básica, a quienes se les aplicó como instrumentos de trabajo de campo el cuestionario de percepción sobre gestión del talento humano consta de 35 preguntas, a partir de las dimensiones que son: gestión por competencias, del conocimiento y de personas y el cuestionario de clima institucional de 50 ítems, adecuado del original de Sonia Palma, con dimensiones involucramiento laboral, supervisión, autorrealización, comunicación y condiciones laborales, dicho instrumento utiliza la escala de valoración Likert, el mismo que fue validado mediante juicio de experto, llegando a concluir que existe una correlación positiva media entre la variable gestión del talento humano con el clima institucional en los profesores de una institución educativa pública de Lambayeque, con un valor de 0.523, con un nivel de significancia de 0.018 menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

**Palabras Clave:** Gestión educativa, gestión del talento humano, clima institucional.

## **Abstract**

The present investigation responds to a problem in the management of public educational institutions, whose general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the institutional climate in a state educational institution in a district of Lambayeque, said investigation was developed under the parameters of the quantitative approach, descriptive with correlational design, aimed at a population of 20 basic education teachers, to whom the perception questionnaire on human talent management and the institutional climate questionnaire were applied as field work instruments , the same that was validated through expert judgment, concluding that there is a positive average correlation between the human talent management variable and the institutional climate in the teachers of a private Educational Institution in Chiclayo, with a value of 0.523, with a significance level of 0.018 less than 0.05, accepting the hypothesis at terna and rejecting the null hypothesis.

**Keywords:** Educational management, Human talent management, institutional climate.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones reconocen el papel estratégico que cumple el talento humano asignando valor a las instituciones, siendo el material humano el eje central de la dinámica organizacional (Barrios-Hernández et al. 2020), más aún en las Instituciones educativas donde los profesores pasan la mayor parte del día inmersos en el trabajo académico relacionados con las clases, reuniones de trabajo y otras actividades que tienen que cumplir como parte de su labor diaria (Marcías & Vanga 2021) y su estado emocional está siendo afectado por factores como estar pendientes de su estabilidad laboral, la excesiva carga horaria, reuniones permanentes (Cetzal, et al. 2020), lo cual afecta su desempeño profesional y por ende el buen clima institucional que debe primar dentro de la organización.

En el contexto mundial, gestionar el talento humano y el clima institucional, tienen especial relevancia, pues son considerados como componentes fundamentales para la gestión, al ejercer influencia directa en el desempeño profesional de los profesores, tal es así que Duche et al. (2019) manifiesta que una administración exitosa, es aquella donde prima un clima laboral positivo, sin resistencia a los cambios y con trabajadores con sentido de pertenencia en la institución. En las actualidades Investigativas en Educación (2013) de allí la valía de promover la gestión del recurso humano y las relaciones armoniosas dentro de la organización, que conlleve a mantener un clima armónico para desarrollar el proceso docente educativo (Donoso-Díaz & Benavides-Moreno, 2018) en ese sentido, Flores y Sargón (2020) precisan que el desempeño docente será positivo, siempre y cuando el clima institucional sea también positivo y favorable.

En las últimas décadas, naciones latinoamericanas, han puesto en marcha políticas de gestión orientadas a la introducción de modificaciones en el concepto del aporte de los trabajadores a las organizaciones, convirtiendo los departamentos de recursos humanos en departamentos para gestionar el talento humano o gestión de desarrollo personal, considerándolo como relevantes para alcanzar las metas institucionales y generar ventajas competitivas (Cuesta, 2017), tal es así que, según estudios realizados en el contexto colombiano, mientras más grande sea la organización, mayor será el grado de conciencia que se tiene respecto a la valía del capital humano (Pantoja-Kauffmann, 2019); por otro lado, los estudios reflejan que las prácticas de recompensas en el contexto colombiano, son escasas, las

evaluaciones de desempeño son predominantemente informales orientadas generalmente a buscar problemas y dificultades y no a rescatar fortalezas o potencialidades, con algunas excepciones, con predominio de un criterio subjetivo e intuitivo para realizar el proceso evaluativo del desempeño de los colaboradores (DeNisi 2017).

El Perú, en los últimos años, las empresas privadas son las pioneras en incorporar la gestión del talento humano como políticas en la gestión de los ciudadanos, no ocurriendo lo mismo en las instituciones del estado quienes presentan dificultades, ya que la mayoría se gestiona con leyes emitidas por el gobierno nacional o por los gobiernos locales. Según Coromoto y Perero (2017) afirman que el clima institucional en el Perú es deficiente, pues la gran mayoría de I. E. tanto públicas como privadas presentan un divorcio entre directivo y docentes, para el Ministerio de Educación (2014) en el sector educativo peruano, el espíritu de la ley de reforma magisterial toma en consideración procesos relacionados con la incorporación del personal a través de concursos bajo un enfoque meritocrático, promueve la revalorización de la carrera a través de capacitaciones docentes, existe un plan de incentivos personales e institucionales a través de bonos y oportunidades académica y se promueve la evaluación permanente del desempeño docente para garantizar su permanencia y ascenso, sin embargo, adolece de mecanismos para su implementación pues hasta la fecha no se está logrando los resultados deseados, llegando a repercutir en algunos casos en el rompimiento de las relaciones humanas lo cual trae consigo un clima institucional inestable (Congreso de la república del Perú 2012).

Gestionar el talento humano así como el clima institucional en una I. E. pública de un distrito de Lambayeque, se ponen de manifiesto como parte de la gestión en dicha institución, evidenciándose en sus procesos para gestionar competencias, conocimientos y persona, sumado a ello, el estilo de liderazgo de los responsables de la gestión, repercutiendo en el clima institucional que debe primar al interior de la organización y por ende en el grado de satisfacción de cada uno de los colaboradores que laboran en dicha casa de estudios, razones suficientes que conllevan a realizar el presente trabajo cuyo problema que da formulado de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque?.

El presente trabajo investigativo teóricamente se justifica ya que los resultados a los que se concluya en el presente estudio, servirán como fuente de consulta para futuras investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano y el clima institucional, por otro lado, el presente trabajo investigativo tiene implicancias prácticas, ya que, los hallazgos que deriven de la investigación, servirán como insumos básicos para proponer soluciones a situaciones problemáticas prácticas que surgen en el campo educativo, asimismo, desde el plano social, el presente estudio es importante puesto que los hallazgos a los que se arriben contribuirán a la solución de algún aspecto de la sociedad donde se beneficien tanto los miembros de la organización educacional como los demás miembros de la sociedad.

En concordancia con el problema planteado, el objetivo general del presente trabajo investigativo queda redactado en los términos siguientes: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque y como objetivos específicos los siguientes: diagnosticar la percepción docente respecto a la gestión del talento humano en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque, identificar el nivel del clima institucional en los docentes de una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque, identificar el nivel entre la GTH y la dimensión autorrealización, identificar el nivel entre GTH y la dimensión supervisión, identificar el nivel entre GTH y la dimensión comunicación, identificar el nivel entre la GTH y la dimensión involucramiento personal. Por último, se plantea la hipótesis de investigación, quedando redactada de la siguiente manera: Hipótesis alternativa (Ha): Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque y la Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

Al revisar literatura sobre trabajos previos realizados respecto al presente trabajo de investigación, en el contexto internacional.

En Colombia, Ardila et al. (2019) en su estudio estuvo orientado a analizar cómo se gestiona el talento humano referente al clima institucional, estudio realizada en Colombia, llegando en una de sus conclusiones a determinar que resulta indispensable que el jefe o líder que asume una organización, tenga conocimiento respecto a cómo encaminar al equipo de trabajo, para tal efecto, es indispensable que se capacite sobre la gestión del talento humano, con el propósito de que sus líderes contribuyan a potenciar la capacidad y las condiciones de un ambiente de trabajo sano orientado siempre a promover un clima institucional adecuado.

En Ecuador, Bravo & Valle (2017) realizaron un trabajo investigativo respecto a la gestión del talento humano y clima laboral de las organizaciones, llegando a concluir que el clima institucional no solo afecta el comportamiento y el trabajo de los colaboradores, en tal sentido, la gestión del talento humano, no solo debe limitarse al reclutamiento, selección y capacitación del personal, sino, debe estar orientado a promover el buen trato, las buenas relaciones entre personas y la promoción del desarrollo individual en el interior de la entidad.

Vargas (2019) realizó un estudio sobre el talento humano y el clima institucional en educadores de la Unidad educacional obteniendo como resultado que el 59,3% (16) de los profesores involucrados en el estudio ubican al talento humano en la categoría bajo, lo mismo sucede con el clima organizacional, donde el 59,3% (16) de los docentes lo ubican en el nivel bajo, que luego de someter los resultados a procesamiento estadístico, se concluye que existe un grado de relación positiva alta y directa entre ambas variables en cuestión con un valor sig. de 0.000) < a 0,01 comprobando así la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

En el ámbito nacional, Terrones (2019) el autor realizó una investigación sobre el talento humano y clima institucional en directivos y docentes que luego de recoger los datos producto del trabajo de campo y procesados los mismos llega a concluir que existe una correlación significativa entre la variable gestión del talento

humano y clima organizacional de los directores y profesores que conforman la muestra de estudio.

En Trujillo, Cáceda (2019) el autor realizó un trabajo de tesis relacionado con el talento humano y el clima organizacional en una corporación educativa de Trujillo, cuyo tipo de estudio fue descriptivo con diseño correlacional, dirigido a un grupo poblacional de 68 colaboradores, que por ser poco numerosos resultan integrantes de la muestra, utilizando como instrumentos de campo el cuestionario de gestión del talento humano y de clima institucional, cuyos resultados reflejan que el 73,4 % de los encuestados ubican la GTH en la categoría de regular, de igual forma, en relación al clima organizacional, el 54,7 % lo ubica en la categoría de bueno mientras que el 43,8 % lo ubica en la categoría de regular, llegando en una de sus conclusiones a afirmar que la GTH se relaciona de manera positiva con el clima institucional en los trabajadores de una corporación educativa de Trujillo, reflejado en un grado de significancia de  $0,01 < p < 0,05$ , lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

En Camaná, Pastor y Pastor (2018) en su trabajo investigativo sobre GTH y clima organizacional en profesores de colegios públicos de Camaná, estudio desarrollado bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio fue descriptivo con diseño correlacional, trabajado con 190 profesores del nivel secundario quienes formaron parte de la población y una muestra de 150 docentes elegidos mediante muestreo no probabilístico intencional a criterio de los autores del presente estudio, quienes participaron desarrollando los instrumentos de campo como el cuestionario de GTH y el cuestionario de clima institucional, obteniendo como resultado que existe una correlación positiva con un valor  $r=0.314$ , aceptando la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una correlación positiva entre las variables objeto de estudio en las instituciones educativas públicas de Camaná.

En su investigación Roque (2021) en Lima, el autor realizó un estudio sobre gestión del talento humano y clima institucional en una I. E. particular de Lima, desarrollado bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio fue básico con diseño correlacional, trabajado con una población de 80 docentes, de los cuales 70 profesores forman parte de la muestra de estudio, la misma que fue elegida mediante muestreo no probabilístico intencional a criterio del autor del trabajo, utilizando como instrumentos de trabajo de campo los cuestionarios de GTH y clima organizacional, que luego de procesar

la información, confirma en una de sus conclusiones la existencia de una relación significativa entre la variable GTH y el clima organizacional en los profesores de la muestra de estudio, con un grado de significancia bilateral de 0.000.

En Lima, Flores (2018) realizó un estudio sobre gestión del talento humano y clima organizacional en profesores de la Red Educativa 05, UGEL 3 de Lima, investigación cuantitativa, de tipo básica y diseño de estudio correlacional, trabajado con una muestra de 143 docentes, quienes participaron resolviendo el cuestionario de GTH y el cuestionario de clima institucional, ambos sometidos a confiabilidad mediante alfa de Crombach, cuyos resultados evidencian que el 62,2 % de docentes involucrados en el estudio presentan un nivel deficiente respecto a la variable GTH, mientras que, a la variable clima organizacional, el 52,4 % logró ubicarse en la categoría regular, cuyos datos fueron procesados logrando determinar la existencia de una relación significativa directa entre las variables en estudio en los docentes participantes, demostrado mediante los estándares de la evaluación Rho de Spearman, donde el p-valor = .000 < .05).

En Chorrillos, More & Morey (2021) en su estudio sobre gestión del clima organizacional y desempeño laboral de los profesores, desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio fue descriptivo explicativo, utilizando como instrumentos dos cuestionarios, llegando a concluir que la gestión del clima institucional constituye un factor de mucha importancia en el desempeño laboral de los profesores y en ejercicio de su labor, repercutiendo en el aprendizaje y la motivación del alumno.

Otro estudio realizado por Llatas (2019) en Cajamarca, el autor indica sobre gestión por competencias bajo el enfoque del talento humano y clima institucional, desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, cuyos informantes fueron 55 profesores, quienes participaron resolviendo un cuestionario para recopilar información respecto al tema en cuestión, llegando a concluir que el enfoque de gestión basado en competencias desde la perspectiva del talento humano tiene influencia en el clima institucional de la organización, y que los trabajadores poseen las competencias requeridas para realizar su labor, pero reciben poca capacitación por parte de la Institución, y que muchas veces lo hacen por su cuenta, siendo evidente el escaso liderazgo que ejercen los directivos

respecto al clima institucional donde a menudo se presentan conflictos entre los trabajadores.

En Ate, Justo I. A. (2017) el autor realizó un trabajo de tesis sobre gestión del talento humano y clima institucional en colegios de la UGEL, investigación cuantitativa, de tipo descriptiva y diseño correlacional, trabajado con 90 profesoras del nivel inicial quienes formaron parte de la muestra de estudio a quienes se les administró como instrumento de trabajo de campo una escala politómica sometida a confiabilidad mediante alfa de Crombach, que luego de procesar la información concluye la existencia de una correlación significativa a nivel de 0.01 entre las variables GTH y clima institucional con un grado de significancia de  $0.000 < p < 0.05$ .

En Chongoyape, Rojas (2021) desarrolló una investigación sobre gestión del talento humano y clima institucional en colegios polidocentes del distrito de Chongoyape, estudio propositivo no experimental, dirigido a una población de 84 docentes de 15 instituciones educativas del nivel primario quienes participaron resolviendo una escala tipo Likert para evaluar el clima institucional, obteniendo como resultados que la mayoría de docentes tienen una percepción ubicada en la categoría de nunca y casi nunca, además existe una comunicación de manera ascendente y horizontal con los demás, se sienten satisfechos en su centro laboral, además se encontró deficiencias en la intervención de los docentes en las diferentes actividades efectuadas a la interna de la institución, por lo que resulta pertinente implementar propuestas de gestión del talento humano donde se incluyan diversas estrategias orientadas a mejorar el clima institucional dentro de las organizaciones.

El presente trabajo investigativo se fundamenta en la teoría de gestión del talento humano de Chiavenato (2018), quien postula que gestionar el recurso humano tiene implicancia directa tanto en las personas como en la organización misma, por tanto, la forma en que se selecciona al personal, el reclutamiento e integración de los mismos y el entrenamiento para el ejercicio de su labor, por tanto, la calidad en que se gestione al personal de una institución, constituye un aspecto preponderante para lograr los objetivos organizacionales y dar calidad en el servicio (Chiavenato 2017). La implementación de estrategias para la GTH en las instituciones, transfiere la labor del área de recursos humanos al de gestión del

capital humano encargado de coordinar, colaborar y dirigir a las personas (Azizi 2019) por ello, el flujo del talento dentro de las instituciones lo conforman las fuerzas, los sistemas, las adquisiciones, el flujo de los talentos y toda la dinámica que se pone de manifiesto en una organización empresarial que opera en diversos contextos locales y globales (King & Valman 2019).

La gestión de talento humano, hace referencia a los procesos de incorporación de los nuevos talentos al campo laboral de la empresa, logrando la persuasión para que el trabajador ponga todo de sí para que la empresa avance. Al respecto. Pizarro et al. (2017) define a la GTH como un proceso orientado a involucrar, desarrollar y retener a los colaboradores; Jaramillo (2016) lo define como un conjunto de procesos indispensables para gerenciar a los colaboradores dentro de una organización, desde su convocatoria, proceso de selección, capacitación, estímulos y recompensas, evaluación del desempeño y todo lo necesario que conlleve a la mejora de la organización, de los trabajadores y del entorno; asimismo, Jara et al. (2018) puntualiza que la GTH involucra los procesos de selección de trabajadores idóneos que conlleve a direccionar y gestionar las organizaciones que son las responsables de promover el desarrollo local. A ello Chiavenato (2019) refiere que el propósito principal de la GTH es apoyar a la institución para el logro de las metas propuestas, hacerla competitiva a la organización, capacitar a sus empleados y motivarlos para ofertar calidad en sus servicios.

En una organización, un sistema que funciona bajo el enfoque de GTH permite evaluar y organizar el desempeño de sus colaboradores a través de capacitaciones permanentes (Kahr, 2015) la retroalimentación de su trabajo y el acompañamiento, que conlleve a lograr las potencialidades que desean desarrollarlo fortalecer para lograr el éxito individual e institucional, lo cual implica invertir tiempo y recursos para el desarrollo integral de los colaboradores. (Pérez, 2016). Para entender mejor la GTH resulta necesario abordar cada una de sus dimensiones, las mismas que se describen a continuación:

La dimensión gestión de las competencias, es entendida como un proceso que consiste en buscar profesionales que tengan las competencias y capacidades necesarias para ejercer el puesto dentro de la organización con el propósito de que el desempeño profesional de los trabajadores se mejore y con ello alcanzar los objetivos institucionales (Chiavenato 2018).



Para Cuesta (2015) la gestión por competencias de las nuevas personas dentro de la organización, es un proceso consistente en evaluar a los candidatos que mejor se adecuen al puesto requerido, lo cual conlleva a elegir al personal idóneo que garantice un óptimo desempeño dentro de la organización. Al respecto, Bermúdez (2015) refiere que la GTH desarrolla las potencialidades y destrezas de los colaboradores que conlleva a lograr la visión y misión organizacional.

La dimensión gestión del conocimiento, según Chiavenato (2018) hace referencia al activo que genera más productividad a la empresa, por tanto, se convierte en el componente más importante para garantizar el éxito organizacional. La gestión del conocimiento implica poner en práctica el desenvolvimiento de cada individuo en el puesto que se le ha encargado dentro de la organización. Al respecto Alles (2015) refiere que la gestión del conocimiento, constituye las técnicas y capacidades que permiten a los ciudadanos que trabajan en una organización, fortalecer sus potencialidades para solucionar problemas de manera eficaz, lo cual implica tener al personal en constante capacitación, que conlleven a cumplir los objetivos institucionales. Al respecto Barros et al. (2020) resaltan la importancia que tiene el conocimiento de una persona dentro de las organizaciones, convirtiéndose en el pilar importante para la gestión, que requiere de nuevos talentos y los nuevos conocimientos.

La dimensión gestión de personas, según Chiavenato (2018) constituye el grado en que un trabajador, autoevalúa su trabajo para ir reconociendo sus errores y aciertos respecto a su desempeño dentro de la organización, lo cual implica poner en práctica diversas estrategias que conlleven al desarrollo y aprovechamiento del potencial que tiene cada uno de los trabajadores.

El clima organizacional se fundamenta en la teoría del clima organizacional de Likert, para Segredo,(2018) quien afirma que los comportamientos de los colaboradores se ven influenciado por el actuar de los directivos y por las condiciones que se dan dentro de la organización, en tal sentido, las relaciones al interior de la institución, estará fuertemente influenciada por la percepción del trabajador, ya que ella expresa el sentir que tiene el mismo en sus labores que realiza a diario (Rodríguez 2018).

Hablar de clima institucional es hacer referencia a la percepción que se tiene respecto al lugar de trabajo dentro de la institución, el mismo que ejerce efecto directo en las conductas y comportamientos de sus integrantes, por tanto, se puede

reafirmar que el clima institucional es el resultado de la cultura que se promueve dentro de la organización, por ello, resulta importante promoverlo dentro de la organización ya que su desatención afecta a todos los integrantes y por ende al logro de las metas institucionales.

Respecto al clima institucional, Koontz (2017) lo define como las interrelaciones internas que se da entre los integrantes de una institución, el cual se encuentra estrechamente vinculado a la motivación personal y la motivación entre los integrantes. Por otro lado, García (2019) define al clima institucional como la percepción favorable o desfavorable que tienen los involucrados respecto a la organización y del ambiente laboral bajo el cual se gestiona la organización. Asimismo, Calsina (2017) afirma que el clima institucional hace referencia a las percepciones compartidas que tienen los integrantes de una empresa respecto a los lineamientos políticos, las actividades de la praxis y los procedimientos formales e informales, que le son propios a la organización, y que indica una señal ya sea para las metas institucionales.

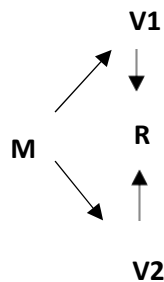
Según Rodríguez (2018) en las dimensiones del clima institucional son: la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y condiciones laborales. La autorrealización, hace referencia al aprecio que tienen el colaborador en relación a las condiciones que brinda la organización para su desarrollo individual y laboral en la tarea que va a desarrollar a futuro, para García (2017) indica que, el involucramiento laboral se refiere al compromiso e identificación del trabajador con la axiología y el desarrollo institucional, lo cual implica un fuerte deseo de formar parte de la misma Rodríguez (2018) la supervisión alude a la percepción que tienen los administrados respecto a cómo funciona y lo que implica el sistema de control por parte de los superiores respecto al trabajo que efectúan los trabajadores García (2017) manifiesta que la comunicación, hace referencia a la manera como se percibe la fluidez de la información y si esta se realiza con celeridad y lo suficientemente clara y coherente en la interna de la institución que conlleve a la mejora de su desempeño para Rodríguez (2017) indica que las condiciones laborales, referidas al reconocimiento que los trabajadores tienen respecto a la provisión de recursos materiales, económicos, necesarios para cumplir las tareas encomendadas y que garantice las condiciones para el desempeño laboral eficiente y un clima agradable dentro de la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo investigativo se desarrolló bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, que según Ñaupas (2018) los estudios cuantitativos se vales de procedimientos estadísticos para procesar y generar datos a lo largo de un proceso investigativo. Asimismo, se asume como tipo de estudio básico y diseño no experimental correlacional que, según Hernández & Mendoza (2018) las investigaciones bajo este tipo se orientan a describir la relación entre 2 o más variables en un lapso de tiempo definido, para lo cual se hicieron mediciones a las variables en estudio, para posteriormente establecer conclusiones valiéndose de la diversidad de herramientas estadísticas.

Asimismo, el diseño de estudio queda esquematizado de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra conformada por docentes de una I. E. pública de Lambayeque.

V1: Variable 1: Gestión del talento humano

V2: Variable 2: Clima institucional

R: Relación entre ambas variables

#### 3.2. Variables y operacionalización.

**Variable 1:** Gestión del talento humano

##### Definición conceptual

La GTH es definida como un conjunto de procesos indispensables para gerenciar a los trabajadores dentro de una organización, desde su convocatoria, proceso de selección, capacitación, estímulos y recompensas, evaluación del desempeño y todo lo necesario que conlleve a mejorar la institución, de sus trabajadores y del entorno (Jaramillo, 2016).

### **Definición operacional.**

La GTH involucra los procesos para seleccionar al personal idónea que conlleve a direccionar y gestionar las organizaciones, la misma que será evaluada mediante un cuestionario de 35 ítems elaborados en función a las dimensiones gestión de competencias, gestión del conocimiento y gestión de personas, con sus respectivos indicadores para cada ítem (ver anexo 02).

### **Variable 2: Clima institucional**

#### **Definición conceptual**

El clima institucional hace referencia a las percepciones compartidas que tienen los integrantes de una institución respecto a los lineamientos políticos y los procesos formales e informales, que le perteneces a la organización, y que expresa un indicativo ya sea para las metas institucionales como para los mecanismos adecuados que conlleven a alcanzarlos (Calsina 2017).

#### **Definición operacional.**

El clima institucional será evaluado mediante un cuestionario de 50 ítems, adecuado del original de Sonia Palma, organizados a partir de las dimensiones involucramiento laboral, supervisión, autorrealización, comunicación y condiciones laborales, con sus respectivos indicadores para cada dimensión (Ver anexo 02)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población según gallardo (2017) se refiere a un grupo de personas con particularidades comunes que conviven en un espacio determinado, en ese sentido, la población objetiva para el presente trabajo investigativo, estuvo conformada por 20 docentes que laboran en una I. E. del estado de un distrito de Lambayeque, cuyas edades fluctúan entre 28 a 54 años y por ser poco integrantes en dicha población, no se seleccionará muestra de estudio.

Criterios de inclusión: docentes con la modalidad de contratados y nombrados, mujeres y hombres, siendo mayores de 28 y menores de 54 años.

Criterios de exclusión: docentes que no pertenecen al centro educativo, menores de 28 y mayores de 54 años.

La unidad de análisis lo conforma el personal directivo y docentes que laboran en una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.**

Considerando el objetivo principal del presente trabajo investigativo, que fue relacionar la GTH y el clima institucional en una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, la técnica de trabajo de campo utilizada fue la encuesta, destinada a recoger información en relación a las cualidades o características de un variable en una población determinada mediante un conjunto de preguntas con respuestas claras y precisas (Gallardo, 2017) dicha técnica se materializó a través de los siguientes instrumentos:

La técnica de la encuesta se hizo efectiva mediante la aplicación de los instrumentos siguientes:

Para evaluar la variable GTH, se utilizó como instrumento el cuestionario, que según Armijo et al. (2021) contiene un listado de ítems sobre una o más variables en estudio respecto al problema investigado, dicho instrumento consta de 35 preguntas, a partir de las dimensiones que son: gestión por competencias, del conocimiento y de personas, de autoría de Karina Esther Torres Torres, cuya ficha técnica es la siguiente:

Nombre: Cuestionario de GTH

Autora: Torres Torres, Karina Esther

Objetivo: Evaluar la variable GTH en las organizaciones

Administración: Personal

Procedencia. Lima

Tiempo de aplicación: 30 minutos aproximadamente

Público objetivo: Docentes de Educación Básica Regular

Corrección: manual

Estructura: 35 ítems distribuidos en tres dimensiones: gestión por competencias, del conocimiento y de personas

Evaluación: escala de respuestas: Nunca (1) casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

Para evaluar el clima institucional, se hizo uso de un cuestionario de 50 ítems, adecuado del original de Sonia Palma, organizados a partir de las dimensiones involucramiento laboral, supervisión, autorrealización, comunicación y condiciones laborales, dicho instrumento utiliza la escala de valoración siempre: 5,

casi siempre: 4, a veces: 3, casi nunca: 2 Nunca: 1 y fueron sometido a valoración utilizando la técnica de criterio de experto y a niveles de confiabilidad a través del procedimiento alfa de Crombach, arrojando como resultado un valor de 0,894, lo que indica que el instrumento resulta altamente confiable. La ficha técnica del instrumento se describe a continuación:

Nombre del instrumento: escala de clima laboral CL - SPC

Autora: Palma Carrillo, Sonia

Objetivo: Evaluar el clima laboral en las organizaciones

Administración: Personal

Procedencia. Lima

Tiempo de aplicación: 35 minutos aproximadamente

Público objetivo: Docentes de Educación Básica Regular

Corrección: manual

Estructura: 50 preguntas distribuidas en sus respectivas dimensiones: involucramiento laboral, autorrealización, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

### **3.5. Procedimientos**

Los procesos investigativos se iniciaron formalizando la solicitud para la autorización a realizar el estudio a la dirección de la Institución Educativa, para posteriormente proceder con la administración de las herramientas de trabajo de campo a la población en estudio que ayudó a recoger los datos necesarios para lograr concretar el objetivo de la investigación y sus posteriores conclusiones y sugerencias.

### **3.6. Métodos de análisis de datos:**

Luego de recolectar los datos producto del trabajo de campo, se procedió a procesar los datos, para ello se utilizó los procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales, iniciando con la recogida de datos producto de la aplicación de los cuestionarios diagnósticos, dichos datos se organizaron en figuras y tablas, para lo cual se tuvo que recurrir al empleo de las herramientas estadísticas que ofrece el software SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos**

Dada la naturaleza del presente trabajo que obliga a la autora a recoger información relevante y de primera mano mediante la aplicación de instrumentos de trabajo de campo a los actores involucrados, se tomó en consideración la discreción para resguardar la identidad de los informantes en el estudio que conlleve a evitar la difusión de la información sin la debida autorización. Asimismo, resulta importante garantizar los criterios de veracidad de la información recopilada, en tal sentido, se debe asegurar que los datos proporcionados por los informantes sean lo más objetivos posibles que conlleven al cumplimiento de lo estipulado en el código de ética y en la normatividad vigente para sustentación de trabajos de investigación en la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

Luego de aplicar el cuestionario de GTH a los profesores de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, se continuó con la organización de la información mediante figuras y tablas, para luego analizar e interpretar los datos tanto de manera general como por dimensiones, según como sigue:

**Tabla 1**

*Resultados del cuestionario de GTH aplicado a los docentes del grupo de estudio*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto (de 129 – 175)	15	75,00 %
Medio (de 82 – 128)	5	25,00 %
Bajo (de 35 – 181)	0	00,00 %
Total	20	100,00 %

*Nota: De acuerdo a la recolección de datos del cuestionario*

En la presente tabla, se evidencian los resultados por categoría respecto a la percepción sobre la GTH que muestran los profesores de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, donde el 25,00 % (5) de los encuestados se ubicaron en la categoría de medio, mientras que, el 75,00% (15) lograron ubicarse en la categoría alto, y ninguno de los involucrados se ubicaron en la categoría de bajo, dichos resultados reflejan una percepción positiva por parte de la mayoría de los involucrados en el estudio, lo cual refleja la una buena percepción respecto a la gestión de los recurso humano dentro de las organizaciones educativas.



**Tabla 2**

*Resultados del cuestionario del clima institucional aplicado a los docentes del grupo de estudio.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable.	3	15,00 %
Favorable.	16	80,00 %
Media.	1	5,00 %
Desfavorable.	0	00,00 %
Muy desfavorable.	0	00,00 %
Total	20	100,00 %

*Nota: De acuerdo a la recolección de datos del cuestionario*

En la tabla adjunta, se presentan los resultados por categoría del clima institucional que muestran los profesores de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, donde el 80,00 % (16) lograron ubicarse en la categoría de clima institucional favorable, mientras que, el 15,00% (3) se ubicaron en la categoría muy favorable, el 5,00 % se ubicó en la categoría medio, y ninguno de los encuestados alcanzaron las categorías de desfavorables o muy desfavorables, resultados que ubican al clima institucional en la categoría de favorable, lo cual refleja la existencia de un espacio óptimo para el cumplimiento de sus labores, según la mayoría de los docentes encuestados que laboran en dicha institución.

**Tabla 3**

*Correlación entre la GTH y la dimensión autorrealización del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio*

		Gestión del talentohumano	Dimensión autorrealizació n
Gestión del talento humano	Grado de correlaciónde Pearson.	1	,242
	Sig. (bil.)		,303
	N	20	20
Dimensión autorrealización	Grado de correlaciónde Pearson.	,242	1
	Sig. (bil.)	,303	
	N	20	20

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Respecto a los datos descritos en la presente tabla, los datos evidencian que no existe una relación entre la variable GTH y la dimensión autorrealización del clima institucional, reflejado con un nivel de significancia de 0,303 donde indica que si existe una relación positiva pero baja.

**Tabla 4**

*Correlación entre la GTH y la dimensión supervisión del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio*

		Gestión del talento humano	Dimensión supervisión
Gestión del talento humano	Grado de correlación de Pearson.	1	,646**
	Sig. (bil.)		,002
	N	20	20
Dimensión supervisión	Grado de correlación de Pearson.	,646**	1
	Sig. (bil.)	,002	
	N	20	20

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

Los datos mostrados en la presente tabla ponen de manifiesto la existencia de una correlación significativa positiva media entre la variable gestión del talento humano con la dimensión supervisión del clima institucional con un índice de correlación de Pearson equivalente a 0,646 donde indica que si existe una relación positiva pero moderada.

**Tabla 5**

*Correlación entre la GTH y la dimensión comunicación del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio*

		Gestión del talento humano	Dimensión comunicación
Gestión del talento humano	Grado de correlación de Pearson.	1	,322
	Sig. (bil.)		,166
	N	20	20
Dimensión comunicación	Grado de correlación de Pearson.	,322	1
	Sig. (bil.)	,166	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En lo concerniente a la correlación entre las variables, los datos reflejados en la presente tabla ponen en evidencia que no existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión comunicación del clima institucional, expresado mediante un nivel de significancia de 0,166, donde indica que si existe una relación positiva pero baja.

**Tabla 6**

*Correlación entre la GTH y la dimensión involucramiento personal del clima institucional de los profesores de la muestra de estudio*

		Gestión del talento humano	Dimensión involucramiento personal
Gestión del talento humano	Grado de correlación de Pearson.	1	,568**
	Sig. (bil.)		,009
	N	20	20
Dimensión involucramiento personal	Grado de correlación de Pearson.	,568**	1
	Sig. (bil.)	,009	
	N	20	20

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

En la tabla precedente se evidencia que existe una correlación significativa positiva media entre la variable gestión del talento humano con la dimensión involucramiento personal del clima institucional con un índice de correlación de Pearson equivalente a 0,568 y  $p = 0,009$  inferior al nivel de significancia de 0,05.

**Tabla 5**

*Correlación entre la GTH y el clima institucional de los profesores de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque*

		Gestión del talento humano	Clima institucional.
Gestión del talento humano	Grado de correlación de Pearson.	1	,523*
	Sig. (bil.)		,018
	N	20	20
Clima Institucional	Grado de correlación de Pearson.	,523*	1
	Sig. (bil.)	,018	
	N	20	20

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Respecto al grado de correlación existente entre la gestión del talento humano y el clima institucional en los profesores de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, a partir de los resultados mostrados, arrojaron un valor de 0,523, lo que explica que existe un grado de relación significativa media, con un nivel de significancia de 0,018 menor a 0,05, indicando que no existe suficientes evidencias estadísticas para rechazar la relación entre ambas variables.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,364	20	0,201
Clima institucional	0,353	20	0,117

a. Correlación de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla 9, que en la mayoría de los casos se obtuvieron valores  $p=0,000$  está por encima de 0.05; ello indica que los datos no tienen relación con la curva de distribución, por ello se probó la hipótesis mediante la correlación de Pearson para verificar como la gestión del talento humano afecta al clima institucional.

## V. DISCUSIÓN

Posterior a la aplicación de los instrumentos, seguido de su respectivo procesamiento estadístico, luego de proceder a analizar e interpretar la información respectiva, se procedió a discutir los resultados, para lo cual se tuvo que utilizar como insumos los trabajos previos y el marco teórico relacionado con las variables en cuestión tomando en consideración los objetivos propuestos en el presente trabajo investigativo, según como sigue:

En un primer momento se analizaron los datos del objetivo específico 1 orientado a diagnosticar las prácticas de GTH en una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, que según los datos recogidos después de aplicar el cuestionario de percepción de la GTH se logró encontrar que el 25,00 % (5) de los involucrados se ubicaron en la categoría de medio, mientras que, el 75,00% (15) lograron ubicarse en la categoría alto, y ninguno de los involucrados se ubicaron en la categoría de bajo, dichos resultados reflejan una percepción positiva por parte de la mayoría de los encuestados, lo cual refleja la una buena imagen relacionada con la gestión del recurso humano en el interior de la I. E. estatal que participa en el estudio.

Los resultados encontrados en el presente estudio, se condicen con los hallazgos de Vargas (2019) quien realizó un estudio sobre GTH y clima organizacional en docentes de la Unidad educativa presidente José Luis Tamayo de Ecuador, obteniendo como resultado que el 59,3% (16) de los profesores involucrados en el estudio ubican a la GTH en el nivel bajo, lo mismo sucede con Flores (2018) quien realizó un estudio sobre gestión del talento humano y clima organizacional en profesores de la Red educativa 05, UGEL 3 Lima, cuyos resultados evidencias que el 62,2 % de docentes involucrados en el estudio presentan un nivel deficiente respecto a la variable GTH, por el contrario, Cáceda (2019) en su estudio sobre la gestión del talento humano y el clima organizacional encontró que el 73,4 % de los encuestados ubican la GTH en la categoría de regular.

Al respecto, Ardila et al. (2019) en su estudio sobre análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral, destaca también la importancia del rol que deben cumplir los responsables de gerenciar las Instituciones Educativas y el

conocimiento que deben tener sobre la GTH, con el propósito de que sus líderes educativos contribuyan a potenciar la capacidad y las condiciones de un ambiente de trabajo sano orientado siempre a promover un clima institucional adecuado entre los diferentes actores que conforman una comunidad educativa. Asimismo, Bravo & Valle (2017) refieren que la GTH, no solo debe limitarse al reclutamiento, selección y capacitación del personal, por el contrario, su labor debe estar orientado a promover el buen trato, las buenas relaciones interpersonales y el crecimiento personal al interior de la organización. Asimismo, Pérez, (2016) puntualiza que una organización, es un sistema que funciona bajo el modelo de gestión de talento humano permitiendo evaluar y organizar el nivel de desempeño del personal a través de capacitaciones permanentes, la retroalimentación de su trabajo y el acompañamiento, que conlleve a fortalecer las competencias que requieren desarrollar o fortalecer para lograr el éxito individual e institucional, lo cual implica invertir tiempo y recursos para el desarrollo integral de los colaboradores. Finalmente, Chiavenato (2017) al referirse a la gestión del talento humano, postula que la gestión del recurso humano tiene implicancia directa tanto en las personas como en la organización misma, por tanto, la forma en que se selecciona al personal, el reclutamiento e integración de los mismos y el entrenamiento para el ejercicio de su labor constituyen factores claves para la gestión, por tanto, la calidad en que se gestione al personal de una institución, constituye un aspecto preponderante para lograr los objetivos organizacionales y mejorar el servicio a los usuarios.

En relación al objetivo específico 2 orientado a identificar el nivel del clima institucional en una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, los resultados del cuestionario diagnóstico nos muestran que el 80,00 % (16) de los encuestados lograron ubicarse en la categoría de clima institucional favorable, mientras que, el 15,00% (3) se ubicaron en la categoría muy favorable, el 5.00 % se ubicó en la categoría medio, y ninguno de los involucrados en el estudio alcanzaron las categorías de desfavorables o muy desfavorables, resultados que ubican al clima institucional en la categoría de favorable, lo cual refleja la existencia de un escenario óptimo para el cumplimiento de su labor, según la mayoría de los docentes encuestados que laboran en dicha institución donde se asimilaron con el trabajo de Vargas (2019) realizó un estudio sobre el talento humano y el clima



institucional en educadores de la Unidad educacional obteniendo como resultado que el 59,3% (16) de los profesores involucrados en el estudio ubican al talento humano en la categoría bajo, lo mismo sucede con el clima organizacional, donde el 59,3% (16) de los docentes lo ubican en el nivel bajo, que luego de someter los resultados a procesamiento estadístico, se concluye que existe un grado de relación positiva alta y directa entre ambas variables en cuestión con un valor sig. de 0.000) < a 0,01 comprobando así la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

De allí la importancia de abordar el tema del clima institucional pues según More & Morey (2021) la gestión del clima institucional constituye un factor clave en el desempeño profesional de los profesores y en la excelencia de su trabajo, repercutiendo en la motivación y aprendizaje de sus estudiantes. Lo mismo refiere Koontz (2017) al afirmar que el clima institucional es el ambiente interno que se da entre los integrantes de una organización, el cual se encuentra estrechamente vinculado a la motivación personal y la motivación entre los integrantes. De igual forma, Rodríguez (2018) al referirse al clima organizacional se manifiesta que la conducta de los colaboradores es ocasionada por el actuar de los directivos y por las situaciones percibidas dentro de la organización, en tal sentido, las relaciones al interior de la institución, estará fuertemente influenciada por la percepción del trabajador, ya que ella expresa el sentir que tiene el mismo en sus labores que realiza a diario.

Respecto al objetivo 3 orientado a identificar el nivel entre la GTH y la dimensión autorrealización 0,303 donde indica que si existe una relación positiva pero baja entre la variable y dimensión. Similares resultados son los encontrados por Cáceda (2019) quien puso en marcha una investigación sobre la GTH y el clima organizacional en una corporación educativo de Trujillo, que luego de aplicar el cuestionario diagnóstico para evaluar el clima organizacional, encontró que el 54,7 % se ubica en la categoría de bueno mientras que el 43,8 % se ubica en la categoría de regular, lo mismo sucede con Flores (2018) quien realizó un estudio sobre GTH y clima organizacional en profesores que laboran en la Red educativa N° 05, de la UGEL 3 de Lima, que luego de aplicar el cuestionario de clima institucional, encontró que la mayoría de encuestados que equivale al 52,4 %, ubicándola en la categoría de regular.

Como objetivo 4, se identificó el nivel entre GTH y la dimensión supervisión, identificar el nivel entre GTH y la dimensión comunicación, con un índice de correlación de Pearson equivalente a 0,646 donde indica que si existe una relación positiva pero moderada, donde se asimiló con el trabajo de Terrones (2019) el autor realizó una investigación sobre el talento humano y clima institucional en directivos y docentes que luego de recoger los datos producto del trabajo de campo y procesados los mismos llega a concluir que existe una correlación significativa entre la variable gestión del talento humano y clima organizacional de los directores y profesores que conforman la muestra de estudio y Cáceda (2019) el autor realizó un trabajo de tesis relacionado con el talento humano y el clima organizacional en una corporación educativa de Trujillo, cuyo tipo de estudio fue descriptivo con diseño correlacional, dirigido a un grupo poblacional de 68 colaboradores, que por ser poco numerosos resultan integrantes de la muestra, utilizando como instrumentos de campo el cuestionario de gestión del talento humano y de clima institucional, cuyos resultados reflejan que el 73,4 % de los encuestados ubican la GTH en la categoría de regular, de igual forma, en relación al clima organizacional, el 54,7 % lo ubica en la categoría de bueno mientras que el 43,8 % lo ubica en la categoría de regular, llegando en una de sus conclusiones a afirmar que la GTH se relaciona de manera positiva con el clima institucional en los trabajadores de una corporación educativa de Trujillo, reflejado en un grado de significancia de 0,01, < a 0,05, lo que permite la aceptación de la hipótesis de investigación.

Como objetivo 5, se identificó el nivel entre la GTH y la dimensión involucramiento personal, con una correlación de 0,166, donde indica que si existe una relación positiva pero baja. Asemajándose con el trabajo de Pastor y Pastor (2018) en su trabajo investigativo sobre GTH y clima organizacional en profesores de colegios públicos de Camaná, estudio desarrollado bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio fue descriptivo con diseño correlacional, trabajado con 190 profesores del nivel secundario quienes formaron parte de la población y una muestra de 150 docentes elegidos mediante muestreo no probabilístico intencional a criterio de los autores del presente estudio, quienes participaron desarrollando los instrumentos de campo como el cuestionario de GTH y el cuestionario de clima institucional, obteniendo como resultado que existe una correlación positiva con un valor  $r=0.314$ , aceptando la

hipótesis de investigación, concluyendo que existe una correlación positiva entre las variables objeto de estudio en las instituciones educativas públicas de Camaná.

Y como objetivo general se estableció la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con el clima institucional en una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, luego de someter los datos a procesamiento estadístico mediante el software SPSS, se logró demostrar que existe correlación entre la gestión del talento humano y el clima institucional en los docentes de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, tal como se refleja en el valor de 0,523, indicando la existencia de una correlación significativa media, con un nivel de significancia de 0,018 menor a 0,05, lo cual revela que no existe suficientes evidencias estadísticas para rechazar la relación entre ambas variables, además se asemeja con el trabajo de Roque (2021) en Lima, el autor realizó un estudio sobre gestión del talento humano y clima institucional en una I. E. particular de Lima, desarrollado bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo, cuyo tipo de estudio fue básico con diseño correlacional, trabajado con una población de 80 docentes, de los cuales 70 profesores forman parte de la muestra de estudio, la misma que fue elegida mediante muestreo no probabilístico intencional a criterio del autor del trabajo, utilizando como instrumentos de trabajo de campo los cuestionarios de GTH y clima organizacional, que luego de procesar la información, confirma en una de sus conclusiones la existencia de una relación significativa entre la variable GTH y el clima organizacional en los profesores de la muestra de estudio, con un grado de significancia bilateral de 0.000.

Se logró demostrar la hipótesis alterna ( $H_a$ ) redactada de la siguiente manera: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque y al mismo tiempo se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque, arrojando un valor de 0.523, lo que nos indica la existencia de una correlación significativa media, con un nivel de significancia de 0,018 menor a 0,05.

Los resultados concuerdan con los hallazgos de Vargas (2019) cuyo estudio estuvo encaminado a determinar la relación entre la GTH y clima organizacional en

profesores de la Unidad educativa presidente José Luis Tamayo de Ecuador, concluyendo que existe una relación positiva alta y directa entre las variables en estudio, con un valor de la significancia (0,000) que al ser  $< 0,01$  se logra comprobar la hipótesis de investigación. Asimismo, Cáceda (2019) en su trabajo investigativo sobre la GTH y el clima organizacional en una corporación educativo de Trujillo, concluye que la GTH tiene relación positiva con el clima organizacional en los trabajadores de una corporación educativa de Trujillo, reflejado en un nivel de significancia de 0,01, menor a 0,05.

Los resultados del presente estudio, coinciden también con lo encontrado por Pastor y Pastor (2018) en su trabajo investigativo sobre GTH y clima organizacional en profesores de I. E. públicas de Camaná, quienes obtuvieron como conclusión la existencia de una correlación positiva con un valor  $r=0,314$ , permitiendo aceptar la Hipótesis de investigación, concluyendo la existencia de una relación positiva entre la variable GTH con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de Camaná, de igual manera con Flores (2018) realizó un estudio sobre gestión del talento humano y clima organizacional en profesores de la Red Educativa 05, UGEL 3 de Lima, investigación cuantitativa, de tipo básica y diseño de estudio correlacional, trabajado con una muestra de 143 docentes, quienes participaron resolviendo el cuestionario de GTH y el cuestionario de clima institucional, ambos sometidos a confiabilidad mediante alfa de Crombach, cuyos resultados evidencian que el 62,2% de docentes involucrados en el estudio presentan un nivel deficiente respecto a la variable GTH, mientras que, a la variable clima organizacional, el 52,4 % logró ubicarse en la categoría regular, cuyos datos fueron procesados logrando determinar la existencia de una relación significativa directa entre las variables en estudio en los docentes participantes, demostrado mediante los estándares de la evaluación Rho de Spearman, donde el  $p\text{-valor} = .000 < .05$ ).

## VI. CONCLUSIONES

1. Luego de aplicar el cuestionario de percepción sobre la gestión del talento humano a los docentes de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, se determinó que el 75,00% (15) lograron ubicarse en la categoría alto, resultados reflejan una percepción positiva que tienen los encuestados respecto a la gestión del recurso humano dentro de las organizaciones educativas.
2. Los datos del cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes que, evidencian que el 80,00% (16) se ubican en la categoría de clima institucional favorable, mientras que, el 15,00% (3) se ubicaron en la categoría muy favorable, resultados que reflejan la existencia de un espacio idóneo para el cumplimiento de sus labores, según la mayoría de los docentes encuestados que laboran en dicha institución.
3. El nivel entre la GTH y la dimensión autorrealización 0,303 donde indica que, si existe una relación positiva pero baja entre la variable y dimensión, donde la gestión del talento humano repercute en la autorrealización.
4. El nivel entre GTH y la dimensión supervisión, identificar el nivel entre GTH y la dimensión comunicación, con un índice de correlación de Pearson equivalente a 0,646 donde indica que, si existe una relación positiva pero moderada, donde existe una problemática.
5. El nivel entre la GTH y la dimensión involucramiento personal, con una correlación de 0,166, donde indica que, si existe una relación positiva pero baja, donde la gestión del talento humano afecta al involucramiento personal.
6. Se logró determinar que existe un grado de correlación entre la gestión del talento humano y el clima institucional en los profesores tal como se refleja en el valor de 0,523, es correlación significativa media, con un nivel de significancia de 0,018 menor a 0,05, lo cual indica que se acepta la hipótesis alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque se recomienda planificar capacitaciones y talleres con temática relacionada con la gestión del talento humano y el buen clima institucional en las organizaciones educativas públicas y privadas.
2. Al director de una I. E. estatal de un distrito de Lambayeque, promover la práctica de proyecto de innovación aplicar los instrumentos de trabajo de campo a fin de diagnosticar la percepción sobre gestión de talento humano y clima institucional con la finalidad de planificar capacitaciones y talleres que conlleven a mejora la práctica docente.
3. A los docentes se recomienda autocapacitarse en temas relacionados con la gestión del talento humano y el clima institucional que conlleve a tener un mejor desempeño laborar en el interior de la organización.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Ardila D. R., Ortega E. A. y Tete L. P. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el cuerpo técnico de investigación seccional magdalena*. [Tesis de grado Universidad Cooperativa de Colombia].  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17698/1/2019\\_an%C3%A1lisis\\_gesti%C3%B3n\\_talento.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17698/1/2019_an%C3%A1lisis_gesti%C3%B3n_talento.pdf)
- Actualidades Investigativas en Educación (2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior, México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032013000300018](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032013000300018).
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Malipillan, R., Sánchez, A. y Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de la investigación. Universidad del Desarrollo, Facultad de Psicología*.  
<https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodologi%CC%81aPsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Azizi R. F. (2020). *Managing Talent in human resource management. Research Gate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/338165717\\_MANAGING\\_TALENT\\_IN\\_HUMAN\\_RESOURCE\\_MANAGEMENT](https://www.researchgate.net/publication/338165717_MANAGING_TALENT_IN_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT)
- Barrios-Hernández K. C, Olivero-Vega E & Figueroa-Saumet B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Revist Informattion tecnológica* 31 (2) 55 - 62  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bravo N. E. y Valle L. A. (2017). *La gestión del talento humano y clima laboral de las organizaciones*. [Tesis de maestría Universidad Espiritu santo de Guayaquil Ecuador].  
[http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO\\_ASPIAZU\\_NATHALY\\_ESTHER\\_MDTH-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHALY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000%20final.pdf)
- Cáceda E. H. (2019). *La gestión del talento humano y el clima organizacional en una corporación educativo de Trujillo* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55597>

- Calsina, B. (2017). Values for living: the practice, the institutional climate and its consequences on the work performance of teachers at the Andean university Néstor Cáceres Velásquez. *Revist Científice Investigation Andina*, 17(1), 60-71. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/356/298>
- Cetzal, R., Mac, C., Ramírez, C. & Osuna, N. (2020). Factors that Affect Teaching Performance in High and Low Effectiveness Schools in Mexico. *Revist REICE*, 18(2), 77-95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. Libro Mc Graw Hill tercera edición.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión Del Talento Humano. El Nuevo Papel De Los Recursos Humanos En Las Organizaciones (Quinta ed.)*. Bogotá: Mc Graw-Hill
- Congreso de la república del Perú (2012). *Ley 29944, ley de reforma magisterial*. *Diario El Peruano*. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29944.pdf>
- Coromoto, H. y Perero, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revist UPSE*, 3(7): 177-189. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Macro.
- DeNisi, A. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*. *Revist American Psychological Association*, 102(3), 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Donoso-Diaz S. y Benavides-Moreno N. (2018) Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. *Revista Brasileira de Educación*. 23(1) <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230013>



- Duche A. B., Gutierrez O. A. & Paredes F. M. (2019) Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. *Revist Conrado*, 15(70), 15-24. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-15.pdf>
- Flores A. y Sargón D. L. (2020) Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista didáctica de las ciencias Naturales*. 2(1) 157-162. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381>
- Flores E. (2018) *Gestión del talento humano y clima organizacional en docentes de la Red educativa 05, UGEL 3 del cercado de Lima*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14468>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo*. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- García, M. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67-74. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>
- García, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una Empresa de Telecomunicaciones de Lima - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1477>
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Trabajo de investigación.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R. y Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Libro Mc Graw Hill quinta edición.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del Talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83) 740-758. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jaramillo, O. L. (2016). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana*

empresa. Colombia.

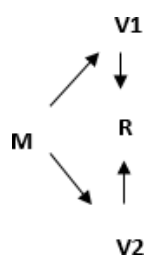
- Justo, I. (2017). *Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06-Ate 2017* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/8509>
- Kahr, M. (2015). *Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía*. Tesis de Posgrado, Universidad abierta interamericana.
- King K.A., & Vaiman V. (2019) Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *Revist BRQ Business Research Quarterly*. 22 (3) 194-206. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005>
- Koontz, C. (2017) *Administración Una participación Global*. Mc. Graw
- Lazo M., y Puñido K. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira Sistem Santiago de Surco* [tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú] <https://hdl.handle.net/20500.13067/1252>
- Llatas E. (2017) *Influencia de gestión por competencias desde el talento humano en el clima Organizacional de la I. E. San Ramón Cajamarca 2017* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11315>
- Marcías E. K. y Vanga M. G. (2021) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia*, 25 (94) 548-567. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>
- Ministerio de Educación, (2014). Marco del buen desempeño directivo. Manual del director. p.41.
- More R. A. y Morey M. O. (2021) Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 8(6), 1-24. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Ñaupas, H, Valdivia, M, Palacios, J y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-HumbertoNaupas-Paitan.pdf>

- Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pastor A. y Pastor R. (2018) *Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20500.12692/35746>
- Bermúdez L. (2015) Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. Inter Sedes: *Revista de las Sedes Regionales*, 16 (33). <http://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Pérez, O. (2016) *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019) Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 24(87), 843-859. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Rodríguez, D. (2018) *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10594>
- Rojas I. (2021) *Gestión del talento humano y clima institucional en las instituciones educativas polidocentes de primaria – Chongoyape*. [Tesis para obtener el grado académico de doctor en educación Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20500.12692/61572>
- Roque C. (2021) *Gestión del talento humano y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima, 2021* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20500.12692/80383>
- Segredo, A. (2018). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública*, 39 (2), 1.
- Terrones M. (2019) *Gestión del talento humano y clima institucional del personal directivo y docente de la institución educativa N° 81623 Simón Bolívar de Rodeopampa - La Libertad – 2019*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/37205>

Vargas G. J. (2019) *Gestión del talento humano y clima organizacional en docentes de la Unidad educativa presidente José Luis Tamayo de Ecuador, 2018.*  
[Tesis de maestría Universidad César Vallejo]  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39442>

**ANEXOS:**

**Anexo 1. matriz de consistencia**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las prácticas de gestión del talento humano en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque</li> <li>2. Identificar el nivel del clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque.</li> <li>3. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque.</li> </ol>	<p>H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque.</p>	<p>V<sub>1</sub> = Gestión del talento humano</p> <p>V<sub>2</sub> = Clima institucional</p>	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b> Docentes de una institución educativa estatal de Lambayeque.</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 20 docentes.</p> <p><b>MUESTRA</b> Los mismos integrantes de la población.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p> 	<p><b>TÉCNICA:</b> La encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario de gestión del talento humano Cuestionario de clima institucional</p>

## Anexo 2. matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Conjunto de procesos indispensables para gerenciar a los colaboradores dentro de una organización, desde su convocatoria, proceso de selección, capacitación, estímulos y recompensas, evaluación del desempeño y todo lo necesario que conlleve a la mejora de la organización, de los trabajadores y del entorno; asimismo Jaramillo, (2016)	La gestión del talento humano será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario de 36 preguntas que serán respondidos mediante las escalas siempre, casi siempre, a veces y nunca	Gestión de competencias (Chiavenato 2018) (Ítem 1 al 12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de recursos (Ítems 1-4)</li> <li>▪ Promoción de capacidades de liderazgo (Ítems 5-8)</li> <li>▪ Evidencia actitudes (Ítems 9-12)</li> </ul>	Bajo (35 - 81)
			Gestión del conocimiento (Chiavenato 2018) (Ítem 13 al 24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evidencia conocimiento (Ítems 13-16)</li> <li>▪ Uso de tecnologías (Ítems 17-21)</li> <li>▪ Promoción de hábitos culturales (Ítems 22-24)</li> </ul>	Medio (82 -128)
			Gestión de personas (Chiavenato 2018) (Ítem 25 al 35)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asumir compromisos (Ítems 25-27)</li> <li>▪ Promoción de estrategias (Ítems 28-31)</li> <li>▪ Autoevaluación y seguimiento (Ítems 32-35)</li> </ul>	Alto (129-175)

Clima Institucional	Percepción favorable o desfavorable que tienen los involucrados respecto a la organización y del ambiente laboral bajo el cual se gestiona la organización García (2019).	Las interacciones que se dan al interior de una organización serán evaluadas a través de una escala tipo Likert, la misma que consta de 50 para ser respondidos mediante las escalas siempre, casi siempre, a veces y nunca.	Autorrealización (Rodríguez 2018) (Ítems 1-10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidades para desarrollarse profesionalmente</li> <li>▪ Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño</li> <li>▪ Innovación del trabajador</li> </ul>	Muy favorable
			Involucramiento laboral (Rodríguez 2018) (Ítems 11-20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compromiso con la institución</li> <li>▪ Cumplimiento de su labor</li> <li>▪ Identificación con la institución</li> <li>▪ Calidad en la educación.</li> </ul>	Favorable
			Supervisión (Rodríguez 2018) (Ítems 21-30)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disposición para trabajar en equipo</li> <li>▪ Asesoramiento y acompañamiento pedagógico</li> <li>▪ Acciones de planificación</li> </ul>	Desfavorable
			Comunicación (Rodríguez 2018) (Ítems 31-40)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación</li> </ul>	Muy desfavorable
			Condiciones laborales (Rodríguez 2018) (Ítems 41-50)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación abierta y flexible</li> <li>▪ Motivación del personal</li> <li>▪ Integración para el trabajo</li> </ul>	

### Anexo 3. Instrumentos

#### Cuestionario sobre gestión del talento humano aplicado a los docentes de una Institución Educativa estatal de un distrito de Lambayeque

##### I. Introducción

Estimado docente de una institución educativa estatal de Lambayeque, solicito su apoyo respondiendo el presente cuestionario relacionado con un trabajo de investigación cuyo título es gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque, la información que usted brinde es anónima y utilizada exclusivamente en el trabajo de investigación indicado

##### II. Datos Generales

Nombre: .....

Sexo: masculino ( )      femenino ( )

Condición: Nombrado ( )      contratado ( )

Tiempo de servicio: de 1 a 5 años ( )      de 6 a 10 años ( )

de 11 a 15 años ( )      de 16 a 20 años ( )      más de 21 años ( )

##### III. Instrucciones

Leer detenidamente los ítems presentados a continuación, luego marcar con un aspa (x) el casillero correspondiente según su apreciación considerando la siguiente escala.

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
GESTIÓN POR COMPETENCIAS						
1	En la I. E. se les proporciona materiales didácticos a los docentes					
2	En la I. E. se les entrega mobiliario en buen testado					
3	Su directivo gestiona material virtual a favor de la institución					
4	En la I. E. se implementan proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente					
5	En la I. E. se fomenta capacidades de liderazgo en los docentes					
6	En la I. E. se les delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes					



7	En la I. E. se gestiona al personal administrativo y docente permitiendo que responda las expectativas de la institución					
8	En la I. E. se selecciona al personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades					
9	En la I. E. se valora la responsabilidad del docente					
10	En la I. E. se aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente					
11	En la I. E. se estimula la dedicación del docente					
12	Su directivo demuestra empatía hacia el docente					
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>						
13	Sus directivos demuestran conocimientos innovadores					
14	En la I. E. se premia los conocimientos pedagógicos de docentes					
15	Sus directivos toman decisiones ante un problema					
16	En la I. E. se fomenta la capacitación docente					
17	En la I. E. se hace uso de la tecnología para enviar comunicados					
18	Sus directivos gestionan la implementación del aula innovadora					
19	En la I. E. se les facilita computadoras a los docentes					
20	En la I. E. se les reparte herramientas pedagógicas a los docentes					
21	En la I. E. se valora el tiempo docente dedicado a la innovación					
22	En la I. E. se promueve hábitos de identidad					
23	En la I. E. se le fomenta hábitos de solidaridad institucional					
24	En la I. E. se planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente					
<b>GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
25	Sus directivos muestran compromiso en las actividades de la institución					
26	Sus directivos evalúan a su personal administrativo y docente					
27	Sus directivos asumen compromisos institucionales con suma responsabilidad					
28	Sus directivos planifican la distribución de recursos					
29	En la I. E. se promueve el trabajo en equipo					
30	En la I. E. se delega funciones a sus docentes					
31	En la I. E. se fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes					
32	Sus directivos identifican aciertos de los docentes para fortalecerlos					
33	Sus directivos monitorean constantemente su personal					
34	Sus directivos orientan a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente					
35	Sus directivos supervisan el acompañamiento pedagógico					

## BAREMACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO

	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	GESTIÓN DE PERSONAS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
<b>BAJO</b>	12 - 28	12 - 28	11 - 25	35 – 81
<b>MEDIO</b>	29 - 45	29 - 45	26 - 41	82 – 128
<b>ALTO</b>	46 - 60	46 - 60	42- 55	129 – 175

**Reflexión final:** Indique algunas sugerencias

--

### **Redirección**

Mi agradecimiento por su apoyo, y tiempo para el desarrollo del cuestionario.

Correo electrónico: .....N° Celular: .....

### **Ficha técnica del Cuestionario de gestión del talento humano.**

**Nombre:** Cuestionario de gestión del talento humano

**Autora:** Karina Esther Torres Torres

**Objetivo:** Evaluar la gestión del talento humano en las organizaciones

**Administración:** Individual

**Procedencia.** Lima

**Tiempo de aplicación:** 30 minutos aproximadamente

**Público objetivo:** Docentes de Educación Básica Regular

**Corrección:** manual

**Estructura:** 35 ítems distribuidos en tres dimensiones: gestión por competencias, gestión del conocimiento y gestión de personas

**Evaluación:** escala de respuestas: Nunca (1) casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

## Cuestionario de clima institucional

### I. Introducción

Estimado docente de una institución educativa estatal de Lambayeque, solicito su apoyo respondiendo el presente cuestionario relacionado con un trabajo de investigación cuyo título es gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque, la información que usted brinde es anónima y utilizada exclusivamente en el trabajo de investigación indicado.

### II. Datos Generales

Nombre: .....

Sexo: masculino ( )      femenino ( )

Condición: Nombrado ( )      contratado ( )

Tiempo de servicio: de 1 a 5 años ( )      de 6 a 10 años ( )

de 11 a 15 años ( )      de 16 a 20 años ( )      más de 21 años ( )

### III. Instrucciones

Leer detenidamente los ítems presentados a continuación, luego marcar con un aspa (x) el casillero correspondiente según su apreciación considerando la siguiente escala.

Siempre: 5    Casi siempre: 4    A veces: 3    Muy pocas veces: 2    Nunca: 1

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN AUTORREALIZACIÓN						
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconoce los logros en el trabajo.					

DIMENSIÓN SUPERVISIÓN					
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
12	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.				
14	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.				
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos en la organización.				
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				
20	Existe un trato justo en la Organización.				
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN					
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.				
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
24	Existen suficientes canales de comunicación.				
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.				
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.				
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.				
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.				
DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES					
31	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				
32	Los objetivos de trabajo son retadores.				
33	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas				
34	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
35	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				
36	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				

37	Existe una buena administración de los recursos.					
38	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
39	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
40	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
<b>DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL</b>						
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					

### **EVALUACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PUNTAJE POR DIMENSIÓN</b>	<b>PUNTAJE TOTAL</b>
Muy favorables	43 - 50	210-250
favorables	35 - 42	170-209
Medio	26 - 34	130-169
Desfavorable	18 - 26	90-129
Muy desfavorable	10-18	50-89

<b>Reflexión final:</b> Indique algunas sugerencias

<b>Redirección</b>
Mi agradecimiento por su apoyo, y tiempo para el desarrollo del cuestionario.
Correo electrónico: .....N° Celular: .....

### Ficha técnica del cuestionario de clima institucional

**Nombre del instrumento:** escala de clima laboral CL - SPC

**Autora:** Sonia Palma Carrillo

**Objetivo:** Evaluar el clima laboral en las organizaciones

**Administración:** Individual

**Procedencia.** Lima – Perú

**Tiempo de aplicación:** 35 minutos aproximadamente

**Público objetivo:** Docentes de Educación Básica Regular

**Corrección:** manual

**Estructura:** 50 ítems distribuidos en tres dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### EXPERTO 1

#### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Gestión por competencias</b>								
1	En la I. E. se les proporciona materiales didácticos a los docentes	x		x		x		
2	En la I. E. se les entrega mobiliario en buen testado	x		x		x		
3	Su directivo gestiona material virtual a favor de la institución	x		x		x		
4	En la I. E. se implementan proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	x		x		x		
5	En la I. E. se fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	x		x		x		
6	En la I. E. se les delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	x		x		x		
7	En la I. E. se gestiona al personal administrativo y docente permitiendo que responda las expectativas de la institución	x		x		x		
8	En la I. E. se selecciona al personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	x		x		x		
9	En la I. E. se valora la responsabilidad del docente	x		x		x		
10	En la I. E. se aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	x		x		x		
11	En la I. E. se estimula la dedicación del docente	x		x		x		
12	Su directivo demuestra empatía hacia el docente	x		x		x		
<b>Gestión del conocimiento</b>								
13	Sus directivos demuestran conocimientos innovadores	x		x		x		
14	En la I. E. se premia los conocimientos pedagógicos de docentes	x		x		x		

15	Sus directivos toman decisiones ante un problema	x		x		x		
16	En la I. E. se fomenta la capacitación docente	x		x		x		
17	En la I. E. se hace uso de la tecnología para enviar comunicados	x		x		x		
18	Sus directivos gestionan la implementación del aula innovadora	x		x		x		
19	En la I. E. se les facilita computadoras a los docentes	x		x		x		
20	En la I. E. se les reparte herramientas pedagógicas a los docentes	x		x		x		
21	En la I. E. se valora el tiempo docente dedicado a la innovación	x		x		x		
22	En la I. E. se promueve hábitos de identidad	x		x		x		
23	En la I. E. se le fomenta hábitos de solidaridad institucional	x		x		x		
24	En la I. E. se planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	x		x		x		
<b>Gestión de personas</b>								
25	Sus directivos muestran compromiso en las actividades de la institución	x		x		x		
26	Sus directivos evalúan a su personal administrativo y docente	x		x		x		
27	Sus directivos asumen compromisos institucionales con suma responsabilidad	x		x		x		
28	Sus directivos planifican la distribución de recursos	x		x		x		
29	En la I. E. se promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
30	En la I. E. se delega funciones a sus docentes	x		x		x		
31	En la I. E. se fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	x		x		x		
32	Sus directivos identifican aciertos de los docentes para fortalecerlos	x		x		x		
33	Sus directivos monitorean constantemente su personal	x		x		x		
34	Sus directivos orientan a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	x		x		x		
35	Sus directivos supervisan el acompañamiento pedagógico	x		x		x		



**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Amado Fernández Cueva

**DNI:** 28110795

**Centro de trabajo:** Universidad César Vallejo

**Lugar:** Chiclayo

**Cargo que ocupa:** Docente a tiempo parcial

**Domicilio:** Calle Wiracocha 1006

**Lugar:** La Victoria - Chiclayo

**Especialidad del validador:** Ciencia y Tecnología

**Grado Académico más alto:** Doctor en educación

**Número de celular:** 979626444

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x) No (   )

<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 18 de julio del 2022.

  
.....  
Firma



## EXPERTO 2

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Gestión por competencias</b>								
1	En la I. E. se les proporciona materiales didácticos a los docentes	x		x		x		
2	En la I. E. se les entrega mobiliario en buen testado	x		x		x		
3	Su directivo gestiona material virtual a favor de la institución	x		x		x		
4	En la I. E. se implementan proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	x		x		x		
5	En la I. E. se fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	x		x		x		
6	En la I. E. se les delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	x		x		x		
7	En la I. E. se gestiona al personal administrativo y docente permitiendo que responda las expectativas de la institución	x		x		x		
8	En la I. E. se selecciona al personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	x		x		x		
9	En la I. E. se valora la responsabilidad del docente	x		x		x		
10	En la I. E. se aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	x		x		x		
11	En la I. E. se estimula la dedicación del docente	x		x		x		
12	Su directivo demuestra empatía hacia el docente	x		x		x		
<b>Gestión del conocimiento</b>								
13	Sus directivos demuestran conocimientos innovadores	x		x		x		
14	En la I. E. se premia los conocimientos pedagógicos de docentes	x		x		x		
15	Sus directivos toman decisiones ante un problema	x		x		x		

16	En la I. E. se fomenta la capacitación docente	x		x		x		
17	En la I. E. se hace uso de la tecnología para enviar comunicados	x		x		x		
18	Sus directivos gestionan la implementación del aula innovadora	x		x		x		
19	En la I. E. se les facilita computadoras a los docentes	x		x		x		
20	En la I. E. se les reparte herramientas pedagógicas a los docentes	x		x		x		
21	En la I. E. se valora el tiempo docente dedicado a la innovación	x		x		x		
22	En la I. E. se promueve hábitos de identidad	x		x		x		
23	En la I. E. se le fomenta hábitos de solidaridad institucional	x		x		x		
24	En la I. E. se planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	x		x		x		
<b>Gestión de personas</b>								
25	Sus directivos muestran compromiso en las actividades de la institución	x		x		x		
26	Sus directivos evalúan a su personal administrativo y docente	x		x		x		
27	Sus directivos asumen compromisos institucionales con suma responsabilidad	x		x		x		
28	Sus directivos planifican la distribución de recursos	x		x		x		
29	En la I. E. se promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
30	En la I. E. se delega funciones a sus docentes	x		x		x		
31	En la I. E. se fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	x		x		x		
32	Sus directivos identifican aciertos de los docentes para fortalecerlos	x		x		x		
33	Sus directivos monitorean constantemente su personal	x		x		x		
34	Sus directivos orientan a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	x		x		x		
35	Sus directivos supervisan el acompañamiento pedagógico	x		x		x		

**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Yolanda Cecilia Medina Regalado

**DNI:** 41188401

**Centro de trabajo:** I. E. José María Arguedas

**Lugar:** Chiclayo

**Cargo que ocupa:** Docente

**Domicilio:** calle Wiracocha 1006 – La Victoria

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** Maestra en Psicología Educativa

**Grado Académico más alto:** Magíster

**Número de celular:** 978192739

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x)    No ( )

<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 13 de julio del 2022.

  
Firma



### EXPERTO 3

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Gestión por competencias</b>								
1	En la I. E. se les proporciona materiales didácticos a los docentes	x		x		x		
2	En la I. E. se les entrega mobiliario en buen estado	x		x		x		
3	Su directivo gestiona material virtual a favor de la institución	x		x		x		
4	En la I. E. se implementan proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	x		x		x		
5	En la I. E. se fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	x		x		x		
6	En la I. E. se les delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	x		x		x		
7	En la I. E. se gestiona al personal administrativo y docente permitiendo que responda las expectativas de la institución	x		x		x		
8	En la I. E. se selecciona al personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	x		x		x		
9	En la I. E. se valora la responsabilidad del docente	x		x		x		
10	En la I. E. se aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	x		x		x		
11	En la I. E. se estimula la dedicación del docente	x		x		x		
12	Su directivo demuestra empatía hacia el docente	x		x		x		
<b>Gestión del conocimiento</b>								
13	Sus directivos demuestran conocimientos innovadores	x		x		x		
14	En la I. E. se premia los conocimientos pedagógicos de docentes	x		x		x		
15	Sus directivos toman decisiones ante un problema	x		x		x		

16	En la I. E. se fomenta la capacitación docente	x		x		x		
17	En la I. E. se hace uso de la tecnología para enviar comunicados	x		x		x		
18	Sus directivos gestionan la implementación del aula innovadora	x		x		x		
19	En la I. E. se les facilita computadoras a los docentes	x		x		x		
20	En la I. E. se les reparte herramientas pedagógicas a los docentes	x		x		x		
21	En la I. E. se valora el tiempo docente dedicado a la innovación	x		x		x		
22	En la I. E. se promueve hábitos de identidad	x		x		x		
23	En la I. E. se le fomenta hábitos de solidaridad institucional	x		x		x		
24	En la I. E. se planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	x		x		x		
<b>Gestión de personas</b>								
25	Sus directivos muestran compromiso en las actividades de la institución	x		x		x		
26	Sus directivos evalúan a su personal administrativo y docente	x		x		x		
27	Sus directivos asumen compromisos institucionales con suma responsabilidad	x		x		x		
28	Sus directivos planifican la distribución de recursos	x		x		x		
29	En la I. E. se promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
30	En la I. E. se delega funciones a sus docentes	x		x		x		
31	En la I. E. se fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	x		x		x		
32	Sus directivos identifican aciertos de los docentes para fortalecerlos	x		x		x		
33	Sus directivos monitorean constantemente su personal	x		x		x		
34	Sus directivos orientan a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	x		x		x		
35	Sus directivos supervisan el acompañamiento pedagógico	x		x		x		

**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Juan Arturo Vásquez Velásquez

**DNI:** 40180341

**Centro de trabajo:** Universidad de San Martín de Porres – Filial Norte

**Lugar:** Pimentel – Chiclayo

**Cargo que ocupa:** Coordinador de matemática Unidad académica Ciclo Cero –  
Facultad de Medicina Humana

**Domicilio:** Av. Fernando Belaunde Terry 686 Urb. La Primavera

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** Matemática y computación

**Grado Académico más alto:** Doctor

**Número de celular:** 979934513

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x)    No ( )

**<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 19 de julio del 2022.



Firma



## EXPERTO 4

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Gestión por competencias</b>								
1	En la I. E. se les proporciona materiales didácticos a los docentes	x		x		x		
2	En la I. E. se les entrega mobiliario en buen estado	x		x		x		
3	Su directivo gestiona material virtual a favor de la institución	x		x		x		
4	En la I. E. se implementan proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	x		x		x		
5	En la I. E. se fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	x		x		x		
6	En la I. E. se les delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	x		x		x		
7	En la I. E. se gestiona al personal administrativo y docente permitiendo que responda las expectativas de la institución	x		x		x		
8	En la I. E. se selecciona al personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	x		x		x		
9	En la I. E. se valora la responsabilidad del docente	x		x		x		
10	En la I. E. se aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	x		x		x		
11	En la I. E. se estimula la dedicación del docente	x		x		x		
12	Su directivo demuestra empatía hacia el docente	x		x		x		
<b>Gestión del conocimiento</b>								
13	Sus directivos demuestran conocimientos innovadores	x		x		x		
14	En la I. E. se premia los conocimientos pedagógicos de docentes	x		x		x		
15	Sus directivos toman decisiones ante un problema	x		x		x		



16	En la I. E. se fomenta la capacitación docente	x		x		x		
17	En la I. E. se hace uso de la tecnología para enviar comunicados	x		x		x		
18	Sus directivos gestionan la implementación del aula innovadora	x		x		x		
19	En la I. E. se les facilita computadoras a los docentes	x		x		x		
20	En la I. E. se les reparte herramientas pedagógicas a los docentes	x		x		x		
21	En la I. E. se valora el tiempo docente dedicado a la innovación	x		x		x		
22	En la I. E. se promueve hábitos de identidad	x		x		x		
23	En la I. E. se le fomenta hábitos de solidaridad institucional	x		x		x		
24	En la I. E. se planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	x		x		x		
<b>Gestión de personas</b>								
25	Sus directivos muestran compromiso en las actividades de la institución	x		x		x		
26	Sus directivos evalúan a su personal administrativo y docente	x		x		x		
27	Sus directivos asumen compromisos institucionales con suma responsabilidad	x		x		x		
28	Sus directivos planifican la distribución de recursos	x		x		x		
29	En la I. E. se promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
30	En la I. E. se delega funciones a sus docentes	x		x		x		
31	En la I. E. se fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	x		x		x		
32	Sus directivos identifican aciertos de los docentes para fortalecerlos	x		x		x		
33	Sus directivos monitorean constantemente su personal	x		x		x		
34	Sus directivos orientan a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	x		x		x		
35	Sus directivos supervisan el acompañamiento pedagógico	x		x		x		

**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Patricia Maribel Becerra palacios

**DNI:** 16688745

**Centro de trabajo:** I. E. Virgen de Fátima

**Lugar:** Motupe

**Cargo que ocupa:** Docente

**Domicilio:** Los quipus 640 La victoria

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** maestría en Psicología Educativa

**Grado Académico más alto:** magister

**Número de celular:** 995037267

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x) No ( )

<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 18 de julio del 2022.

  
Firma



## XPERTO 5

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Gestión por competencias</b>								
1	En la I. E. se les proporciona materiales didácticos a los docentes	x		x		x		
2	En la I. E. se les entrega mobiliario en buen testado	x		x		x		
3	Su directivo gestiona material virtual a favor de la institución	x		x		x		
4	En la I. E. se implementan proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	x		x		x		
5	En la I. E. se fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	x		x		x		
6	En la I. E. se les delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	x		x		x		
7	En la I. E. se gestiona al personal administrativo y docente permitiendo que responda las expectativas de la institución	x		x		x		
8	En la I. E. se selecciona al personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	x		x		x		
9	En la I. E. se valora la responsabilidad del docente	x		x		x		
10	En la I. E. se aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	x		x		x		
11	En la I. E. se estimula la dedicación del docente	x		x		x		
12	Su directivo demuestra empatía hacia el docente	x		x		x		
<b>Gestión del conocimiento</b>								
13	Sus directivos demuestran conocimientos innovadores	x		x		x		
14	En la I. E. se premia los conocimientos pedagógicos de docentes	x		x		x		
15	Sus directivos toman decisiones ante un problema	x		x		x		

16	En la I. E. se fomenta la capacitación docente	x		x		x		
17	En la I. E. se hace uso de la tecnología para enviar comunicados	x		x		x		
18	Sus directivos gestionan la implementación del aula innovadora	x		x		x		
19	En la I. E. se les facilita computadoras a los docentes	x		x		x		
20	En la I. E. se les reparte herramientas pedagógicas a los docentes	x		x		x		
21	En la I. E. se valora el tiempo docente dedicado a la innovación	x		x		x		
22	En la I. E. se promueve hábitos de identidad	x		x		x		
23	En la I. E. se le fomenta hábitos de solidaridad institucional	x		x		x		
24	En la I. E. se planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	x		x		x		
<b>Gestión de personas</b>								
25	Sus directivos muestran compromiso en las actividades de la institución	x		x		x		
26	Sus directivos evalúan a su personal administrativo y docente	x		x		x		
27	Sus directivos asumen compromisos institucionales con suma responsabilidad	x		x		x		
28	Sus directivos planifican la distribución de recursos	x		x		x		
29	En la I. E. se promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
30	En la I. E. se delega funciones a sus docentes	x		x		x		
31	En la I. E. se fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	x		x		x		
32	Sus directivos identifican aciertos de los docentes para fortalecerlos	x		x		x		
33	Sus directivos monitorean constantemente su personal	x		x		x		
34	Sus directivos orientan a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	x		x		x		
35	Sus directivos supervisan el acompañamiento pedagógico	x		x		x		

**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Sonia Elizabeth Bustamante Chávarry

**DNI:** 40344768

**Centro de trabajo:** I. E. 10144 Virgen de Fátima

**Lugar:** Motupe

**Cargo que ocupa:** Profesora

**Domicilio:** Inty Raymi 815 – La Victorias

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** Maestra en Psicología Educativa

**Grado Académico más alto:** Magíster

**Número de celular:** 995119882

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x)    No ( )

<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 18 de julio del 2022.

  
Firma



## EXPERTO 1

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima institucional

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión supervisión</b>								
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
12	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos en la organización.	x		x		x		
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
20	Existe un trato justo en la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión comunicación</b>								
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	x		x		x		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión condiciones laborales</b>								
31	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
32	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
33	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	x		x		x		
34	de su responsabilidad.	x		x		x		
35	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
36	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
37	Existe una buena administración de los recursos.	x		x		x		
38	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
39	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		

40	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		
<b>Dimensión involucramiento personal</b>								
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	x		x		x		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	x		x		x		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	x		x		x		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	x		x		x		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	x		x		x		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	x		x		x		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	x		x		x		



**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Amado Fernández Cueva

**DNI:** 28110795

**Centro de trabajo:** Universidad César Vallejo

**Lugar:** Chiclayo

**Cargo que ocupa:** Docente a tiempo parcial

**Domicilio:** Calle Wiracocha 1006

**Lugar:** La Victoria - Chiclayo

**Especialidad del validador:** Ciencia y Tecnología

**Grado Académico más alto:** Doctor en educación

**Número de celular:** 979626444

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x) No (   )

<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 18 de julio del 2022.

  
.....  
Firma



## EXPERTO 2

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima institucional

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión supervisión</b>								
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
12	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos en la organización.	x		x		x		
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
20	Existe un trato justo en la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión comunicación</b>								
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	x		x		x		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión condiciones laborales</b>								
31	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
32	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
33	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	x		x		x		
34	de su responsabilidad.	x		x		x		
35	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
36	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
37	Existe una buena administración de los recursos.	x		x		x		
38	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
39	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		

40	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		
<b>Dimensión involucramiento personal</b>								
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	x		x		x		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	x		x		x		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	x		x		x		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	x		x		x		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	x		x		x		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	x		x		x		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	x		x		x		

**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Yolanda Cecilia Medina Regalado

**DNI:** 41188401

**Centro de trabajo:** I. E. José María Arguedas

**Lugar:** Chiclayo

**Cargo que ocupa:** Docente

**Domicilio:** calle Wiracocha 1006 – La Victoria

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** Maestra en Psicología Educativa

**Grado Académico más alto:** Magíster

**Número de celular:** 978192739

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x)    No ( )

**<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 13 de julio del 2022.

  
Firma



### EXPERTO 3

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima institucional

### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidela Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión supervisión</b>								
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
12	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos en la organización.	x		x		x		
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
20	Existe un trato justo en la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión comunicación</b>								
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	x		x		x		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión condiciones laborales</b>								
31	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
32	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
33	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	x		x		x		
34	de su responsabilidad.	x		x		x		
35	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
36	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
37	Existe una buena administración de los recursos.	x		x		x		
38	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
39	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		

40	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		
<b>Dimensión involucramiento personal</b>								
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	x		x		x		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	x		x		x		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	x		x		x		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	x		x		x		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	x		x		x		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	x		x		x		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	x		x		x		



**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Juan Arturo Vásquez Velásquez

**DNI:** 40180341

**Centro de trabajo:** Universidad de San Martín de Porres – Filial Norte

**Lugar:** Pimentel – Chiclayo

**Cargo que ocupa:** Coordinador de matemática Unidad académica Ciclo Cero –  
Facultad de Medicina Humana

**Domicilio:** Av. Fernando Belaunde Terry 686 Urb. La Primavera

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** Matemática y computación

**Grado Académico más alto:** Doctor

**Número de celular:** 979934513

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si ( ) No ( )

**<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

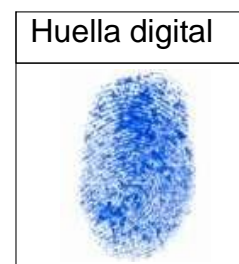
**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 19 de julio del 2022.



Firma



## EXPERTO 4

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima institucional

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión supervisión</b>								
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
12	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos en la organización.	x		x		x		
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
20	Existe un trato justo en la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión comunicación</b>								
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	x		x		x		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión condiciones laborales</b>								
31	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
32	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
33	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	x		x		x		
34	de su responsabilidad.	x		x		x		
35	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
36	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
37	Existe una buena administración de los recursos.	x		x		x		
38	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
39	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		

40	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		
<b>Dimensión involucramiento personal</b>								
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	x		x		x		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	x		x		x		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	x		x		x		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	x		x		x		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	x		x		x		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	x		x		x		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	x		x		x		

**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Patricia Maribel Becerra palacios

**DNI:** 16688745

**Centro de trabajo:** I. E. Virgen de Fátima

**Lugar:** Motupe

**Cargo que ocupa:** Docente

**Domicilio:** Los quipus 640 La victoria

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** maestría en Psicología Educativa

**Grado Académico más alto:** magister

**Número de celular:** 995037267

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x) No ( )

**<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 18 de julio del 2022.

  
Firma



## EXPERTO 5

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima institucional

#### Título de tesis

Gestión del talento humano y clima institucional en una institución educativa estatal de un distrito de Lambayeque

**Autora:** María Fidelia Mio Luzón

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión autorrealización</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión supervisión</b>								
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
12	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
14	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		

17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos en la organización.	x		x		x		
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
20	Existe un trato justo en la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión comunicación</b>								
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	x		x		x		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	x		x		x		
<b>Dimensión condiciones laborales</b>								
31	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
32	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
33	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas	x		x		x		
34	de su responsabilidad.	x		x		x		
35	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
36	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
37	Existe una buena administración de los recursos.	x		x		x		
38	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
39	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		

40	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		
<b>Dimensión involucramiento personal</b>								
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	x		x		x		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	x		x		x		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	x		x		x		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	x		x		x		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	x		x		x		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	x		x		x		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	x		x		x		



**Indicaciones:**

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

**Nombre del juez validador:** Sonia Elizabeth Bustamante Chávarry

**DNI:** 40344768

**Centro de trabajo:** I. E. 10144 Virgen de Fátima

**Lugar:** Motupe

**Cargo que ocupa:** Profesora

**Domicilio:** Inty Raymi 815 – La Victorias

**Lugar:** Chiclayo

**Especialidad del validador:** Maestra en Psicología Educativa

**Grado Académico más alto:** Magíster

**Número de celular:** 995119882

**Verificación en SUNEDU de los Títulos y Grados Académico:** Si (x)    No ( )

<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 del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Chiclayo, 18 de julio del 2022.

  
Firma



## Anexo 4. Confiabilidad del instrumento Cuestionario de gestión del talento humano

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,894	,885	35

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
GTH01	4,25	,452	12
GTH02	4,33	,492	12
GTH03	3,83	,389	12
GTH04	3,50	,522	12
GTH05	4,08	,793	12
GTH06	4,42	,515	12
GTH07	4,33	,492	12
GTH08	4,25	,622	12
GTH09	4,42	,515	12
GTH10	4,25	,622	12
GTH11	4,00	,603	12
GTH12	4,08	,515	12
GTH13	3,83	,389	12
GTH14	4,08	,793	12
GTH15	4,17	,389	12
GTH16	4,00	,739	12
GTH17	4,08	,515	12
GTH18	4,00	,603	12
GTH19	3,33	,492	12
GTH20	4,17	,577	12
GTH21	3,67	,778	12
GTH22	3,92	,289	12
GTH23	4,08	,515	12
GTH24	3,83	,718	12
GTH25	3,83	,389	12
GTH26	3,75	,754	12
GTH27	3,67	,651	12
GTH28	3,75	,452	12
GTH29	4,08	,793	12

GTH30	3,50	,522	12
GTH31	3,92	,289	12
GTH32	3,25	,452	12
GTH33	4,08	,793	12
GTH34	3,67	,492	12
GTH35	3,58	,515	12

## Cuestionario de clima institucional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,773	,773	50

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
DACI1	4,00	,603	12
DACI2	3,92	,669	12
DACI3	4,00	,603	12
DACI4	4,25	,452	12
DACI5	3,67	,492	12
DACI6	3,83	,577	12
DACI7	3,75	,452	12
DACI8	4,17	,389	12
DACI9	4,00	,603	12
DACI10	3,67	,492	12
DSCI11	3,92	,669	12
DSCI12	4,42	,515	12
DSCI13	4,42	,515	12
DSCI14	4,00	,739	12
DSCI15	4,33	,492	12
DSCI16	4,17	,718	12
DSCI17	3,83	,577	12
DSCI18	3,83	,937	12
DSCI19	3,83	,389	12
DSCI20	4,00	,426	12
DCCI21	3,25	1,138	12
DCCI22	3,58	,669	12
DCCI23	3,92	,515	12
DCCI24	3,67	,888	12
DCCI25	4,25	,452	12

DCCI26	4,25	,452	12
DCCI27	3,92	,515	12
DCCI28	4,08	,669	12
DCCI29	3,75	,452	12
DCCI30	4,00	,426	12
DCLCI31	4,25	,452	12
DCLCI32	3,83	,718	12
DCLCI33	3,83	,577	12
DCLCI34	4,25	,452	12
DCLCI35	3,92	,515	12
DCLCI36	4,08	,515	12
DCLCI37	3,83	,577	12
DCLCI38	4,08	,515	12
DCLCI39	4,08	,289	12
DCLCI40	4,25	,452	12
DILCI41	3,67	,492	12
DILCI42	4,33	,492	12
DILCI43	4,08	,515	12
DILCI44	3,92	,289	12
DILCI45	4,17	,389	12
DILCI46	3,83	,577	12
DILCI47	4,08	,793	12
DILCI48	3,75	,452	12
DILCI49	3,83	,577	12
DILCI50	3,67	,651	12