

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADA POR

Bach. TORRES PILCO, Rocío del Pilar

ASESOR

Dr. Adolfo Quispe Arroyo

AYACUCHO - PERÚ

2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rocío del Pilar TORRES PILCO, egresada de la maestría en educación, con mención en Gestión Educacional de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, identificada con DNI N.º 47970033, y con la tesis titulada:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA 2020”

Declaro bajo juramento que:

-) La tesis que se presenta es de mi propia autoría.
-) La tesis no representa un plagio total ni parcial de otros autores, porque se consideró las normas internacionales APA en las citas y referencias bibliográficas realizadas.
-) Esta tesis realizada no ha sido autocopiada ni publicada con anterioridad.
-) Los datos y resultados que se presentan en la tesis son reales, no ha sido falseado, ni duplicado, ni copiado.

“En caso de resultar falsa la información que proporciono, declaro haber incurrido en el Delito de Falsa Declaración – Art: 411º del código Penal y haber cometido el delito de plagio – Art 219 (modificado por el artículo 1 de la ley 28289[1]) del código penal y sometiéndome a la norma vigente de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga”.

Ayacucho, 10 de febrero de 2023

Rocío del Pilar Torres Pilco

DNI: 47970033

DEDICATORIA

A mi madre Marisol, por su apoyo incondicional y por el amor que me brinda; a mi padre Roberto, por sus consejos; a mi hija Blue Alessia, por ser mi motor en la existencia; a mi abuela, a mis hermanos y en especial a aquella persona que la existencia me lo dio como un regalo y que la misma vida me la despojó de la peor forma, mi abuelo, Mauro Pilco Condori

AGRADECIMIENTOS

Al Alma Mater de la educación superior ayacuchana, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, que se ha convertido en mi segunda casa, por permitirme adquirir conocimientos y experiencias a través de mi vida estudiantil.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a los docentes, por su sabia orientación y dedicación en el trabajo académico que hizo gratificante esta experiencia.

Así mismo, al Dr. Adolfo Quispe Arroyo, por su apoyo como consultor, su diligente asesoría, su perseverancia, su experiencia profesional y su predisposición que facilitaron en gran medida la conclusión de este trabajo.

A la plana docente y administrativa de la entidad educativa “Alfonso Ugarte” de Santillana, provincia de Huanta, por su actitud generosa y colaboradora con las ideas y su desarrollo.

A mi círculo familiar, por su comprensión, tolerancia, y apoyo constante; porque día tras día me guiaron en la construcción de este camino arduo, esperando ver los frutos de una experiencia profesional de excelencia.

Por último, de forma muy especial, el Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales, quien al inicio de este camino siempre me ha inculcado esta indagación educativa.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. <i>Problema general</i>	6
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	6
1.3. Formulación de objetivos	7
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	7
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.4.1. <i>Justificación teórica</i>	8
1.4.2. <i>Justificación práctica</i>	9
1.4.3. <i>Justificación metodológica</i>	9
II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.1.1. <i>A nivel internacional:</i>	10
2.1.2. <i>A nivel nacional</i>	13

2.2.	Bases teóricas	18
2.2.1.	<i>Gestión del talento humano</i>	18
2.2.1.1.	Aspectos básicos de la gestión del talento humano.....	20
2.2.1.2.	Objetivos de la gestión del potencial humano.....	22
2.2.1.3.	Administración del Talento humano	23
2.2.1.4.	Objetivos de la administración del talento humano	24
2.2.1.5.	Procesos de la administración de recursos humanos.....	26
2.2.1.6.	Planificación estratégica del talento humano	28
2.2.1.7.	Incorporación del talento humano.....	30
2.2.1.8.	Funciones de Gestión del Talento Humano	32
2.2.1.9.	Gestión del talento humano en el campo educativo.....	34
2.2.2.	<i>Clima organizacional</i>	37
2.2.2.1.	Definición teórica.....	37
2.2.2.2.	Características del clima organizacional	42
2.2.2.3.	Importancia del clima organizacional	45
2.2.2.4.	Niveles del clima organizacional	48
2.2.2.5.	Clima organizacional en la I.E.	49
2.2.2.6.	Elementos del clima organizacional en la I.E.	51
2.3.	Bases conceptuales	53
III. METODOLOGÍA		56
3.1.	Formulación de hipótesis.....	56
3.1.1.	<i>Hipótesis general</i>	56
3.1.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	56
3.2.	Sistema de variables	57
3.2.1.	<i>Variable independiente:</i>	57
3.2.2.	<i>Variable dependiente:</i>	57
3.3.	Operacionalización de variables	57

3.4.	Tipo y nivel de investigación.....	61
3.4.1.	<i>Tipo de investigación</i>	61
3.4.2.	<i>Nivel de investigación</i>	61
3.5.	Método de investigación.....	62
3.6.	Diseño de investigación.....	63
3.7.	Población y muestra	64
3.7.1.	<i>Población</i>	64
3.7.2.	<i>Muestra</i>	64
3.8.	Técnica e instrumento de recolección de datos	65
3.8.1.	<i>Técnica</i>	65
3.8.1.1.	La encuesta.....	66
3.8.2.	<i>Instrumento</i>	66
3.8.2.1.	El cuestionario.....	67
3.9.	Validez y confiabilidad de instrumentos	67
3.9.1.	<i>Prueba de validez de los instrumentos</i>	67
3.9.2.	<i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	70
3.9.3.	<i>Análisis de datos</i>	71
3.10.	Técnicas de procesamiento de datos.....	72
3.11.	Aspectos éticos	72
IV.	RESULTADO Y DISCUSIÓN	74
4.1.	Resultados a nivel descriptivo	74
4.2.	Resultados a nivel inferencial.....	80
4.2.1.	<i>Prueba de normalidad</i>	80
4.2.2.	<i>Prueba de hipótesis general</i>	81
4.2.3.	<i>Prueba de primera hipótesis específica</i>	83
4.2.4.	<i>Prueba de segunda hipótesis específica</i>	84
4.2.5.	<i>Prueba de tercera hipótesis específica</i>	86

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica.....	87
4.3. Discusión de resultados	89
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS	99
ANEXOS	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de la validación del instrumento sobre el cuestionario para evaluar la gestión del talento humano	68
Tabla 2. Resultado de la validación del instrumento sobre el cuestionario para evaluar el clima organizacional	69
Tabla 3. Resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento sobre el cuestionario para evaluar la gestión del talento humano	71
Tabla 4. Resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento sobre el cuestionario para evaluar el clima organizacional	71
Tabla 5. Variable gestión del talento humano	75
Tabla 6. Dimensión interna en la gestión del talento humano.....	75
Tabla 7. Dimensión externa en la gestión del talento humano	76
Tabla 8. Variable clima organizacional	77
Tabla 9. Relaciones de grupo en el clima organizacional	77
Tabla 10. Cohesión de grupo en el clima organizacional.....	78
Tabla 11. Calidad de vida laboral en el clima organizacional.....	79
Tabla 12. Motivación en el clima organizacional.....	79
Tabla 13. Prueba de normalidad para una muestra.....	80
Tabla 14: Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión del talento humano y clima organizacional.....	82
Tabla 15: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión relaciones de grupo	83
Tabla 16: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión cohesión de grupo	85
Tabla 17: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad de vida laboral	86
Tabla 18: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión de motivación.....	88

ÍNDICE DE ANEXOS

Matriz de consistencia de la investigación	100
Cuestionario (escala de Likert) para evaluar la gestión del talento humano	100
Cuestionario (escala de Likert) para evaluar el clima organizacional	100
Interpretación de instrumentos	100
Base de datos de la investigación	100
Fichas validadas por expertos en el tema	100
Constancia de ejecución de investigación	100

RESUMEN

Esta indagación asumió como objetivo general, establecer la correlación entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020. La población estuvo constituida por 30 trabajadores educativos, es así que se han aplicado las siguientes variables: Gestión del talento humano y el clima organizacional. Es una información que corresponde al tipo básico desarrollado dentro del enfoque metodológico cuantitativo que se sostiene en una escala ordinal, con un método sin experimentos, con características descriptivas correlacionales, obteniéndose un elevado grado de confiabilidad y validez gracias a la revisión por expertos en los instrumentos utilizados para el recojo de datos, para el procesamiento e interpretación de los datos se utilizó el programa SPSS-25. En cuanto a la recogida de datos, se realizó mediante la técnica de la encuesta y su herramienta, el cuestionario, consiguiendo un alto grado de validez y fiabilidad. Los resultados obtenidos gracias al estadístico Rho de Spearman nos muestran que hay una positiva correlación muy fuerte entre la gestión de talentos humanos y el clima organizacional del personal docente y administrativo del establecimiento educativo JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020 ($T_c = ,933$;) En conclusión, el resultado muestra que a mayores niveles de la variable gestión del talento humano, aumenta el nivel de interrelación con el clima organizacional.

Palabras clave: Clima, organización, gestión, talento, humano, institución

ABSTRACT

This inquiry assumed as a general objective, to determine the relationship between human talent management and the organizational climate in the teaching and administrative staff of the JEC Alfonso Ugarte Educational Institution, Santillana - Huanta - 2020. The population consisted of 30 educational workers, it is as follows that the following variables have been applied: Management of human talent and the organizational climate. It is an inquiry that corresponds to the basic type developed within the quantitative methodological approach that is held on an ordinal scale, with a method without experiments, with descriptive correlational characteristics, obtaining a high degree of reliability and validity thanks to the review by experts in the instruments. used for the collection of data, for the processing and interpretation of the data the SPSS-25 program was used. Regarding data collection, it was carried out using the survey technique and its tool, the questionnaire, achieving a high degree of validity and reliability. The results obtained thanks to the Spearman's Rho statistic show us that there is a very strong positive correlation between the management of human talents and the organizational climate of the teaching and administrative staff of the educational establishment JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020 ($T_c = , 933$;) In conclusion, the result shows that at higher levels of the human talent management variable, the level of relationship with the organizational climate increases.

Keyword: Climate, organization, management, talent, human, institution.

INTRODUCCIÓN

Mi aproximación sobre esta indagación pedagógica, nace por las inquietudes planteadas en las aulas sancristobalinas, concretamente a partir del curso Métodos y Técnicas de Estudio y Aprendizaje, seguidamente, en la asignatura de Investigación Científica y pedagógica, fue en ese momento que se concretó el acercamiento a esta indagación Educativa, la cual se fortaleció en los ambientes de la sección de Posgrado. En estos últimos años, vivimos en un mundo la cual se denomina la era de la información, donde los conocimientos se han generalizado por medio de sus distintas formas, y están al alcance de casi todos los trabajadores de educación. No obstante, la mayoría de los docentes de la Educación Básica Regular no toman en consideración sobre la importancia que conlleva el clima organizacional bueno, la motivación, y la satisfacción laboral en una institución educativa. A esto se suma la mala gestión del talento humano, que se ve envuelto en la educación ante los efectos del mundo de los negocios, la tecnología, las industrias, la sociedad de los conocimientos y la propia evolución de las sociedades para luchar con las exigencias de un mundo atrapado por la globalización.

En el presente, el clima organizacional en el sistema educativo se ha convertido en una prioridad para el desarrollo humano, con la cual se da énfasis a la calidad educativa, de esta forma, podemos considerar que un clima organizacional bueno es el resultado de un proceso de relaciones interpersonales, ya que cada individuo educativo construye su propio sistema de desenvolvimiento, la cual está relacionado con el ambiente de trabajo en la que se encuentra.

Por otra parte, la insuficiente gestión de talentos humanos en las entidades de educación de nuestro país genera un mal clima organizacional, como los incontables casos que se observan en los medios comunicativos: padres de familia que piden la renuncia del

director, educandos insatisfechos que exigen sus derechos. , docentes sin motivación y las incontables posturas de gestión mal enfocada; Creando un ambiente de malas relaciones interpersonales, creciente división, y desorganización, trayendo como consecuencia el estancamiento de la calidad del servicio que brinda la escuela. En este aspecto, la tesis trata de averiguar la interrelación entre las dos variables y luego implementar la solución. Este trabajo cuantitativo presenta la subsiguiente organización:

CAPÍTULO I, se desarrolla el problema de indagación, a través de su determinación, en el cual se presenta la situación y contexto en el que se encuentra inmerso el actual sistema educativo; también, la formulación del problema, los objetivos, generales y específicos; de igual forma, la justificación, que responde por qué y para qué problema de indagación se eligió.

CAPÍTULO II, presenta el marco teórico. Se expone el contexto del trabajo de indagación; así mismo, los fundamentos teóricos que corresponden al sustento científico del presente trabajo, que contiene la gestión del talento humano y el clima organizacional.

CAPÍTULO III, presenta la formulación de hipótesis y la determinación de sus variables, con su respectiva operacionalización, que se considera como las dimensiones e indicadores a analizar. Posteriormente, se da a conocer la metodología de la indagación. Esta indagación se basa en el paradigma cuantitativo del diseño correlacional. De igual forma expone la población y los espectáculos, también se dan a conocer las técnicas y herramientas que se utilizaron en la elaboración de la obra. Finalmente, se aprecian y detallan los aspectos éticos de dicha indagación en educación.

CAPÍTULO IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados. Se da a conocer la validez y confiabilidad de los resultados; además, la descripción y discusión de los resultados conseguidos por medio del trabajo de campo, con el fin de efectuar un

detallado trabajo estadístico, para la validez y confiabilidad de la información recolectada.

Aparte de esto, se consideran las conclusiones, que son consecuencia de la interpretación de los resultados más notables del análisis en la estadística. También, las sugerencias, que direccionan el proceso de toma de decisiones en la evolución de las prácticas educativas. Además, la bibliografía, con las referencias utilizadas. Las herramientas utilizadas en la encuesta se presentan en el anexo, y finalmente se muestran algunos documentos que respaldan las acciones realizadas.

Finalmente, este estudio debe ser un aporte teórico y metodológico, un antecedente significativo y una fuente de referencia muy importante para quienes decidan continuar con sus investigaciones y profundizar en sus conocimientos; para, a partir de ahí, construir teorías y modelos sobre la gestión de los talentos humanos y sobre el clima organizacional, que apunten a fortalecer las competencias de los operadores educativos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

La educación, parte importante a nivel institucional y social de un país, de este modo, es denominado un principio normativo del potencial humano; también, se considera como uno de los cimientos primordiales que admite el desarrollo social. Bernal (2001), citado por Mendoza y Palomino (2015) declara que la educación consiste en “formar al ser humano para realizar una actividad productiva; para participar activa y conscientemente en el mejoramiento de su entorno familiar, comunitario y social” (p. 1).

En definitiva, la educación es un proceso de enseñanza-aprendizaje que se da a través de toda la existencia, la cual está relacionado con la formación integral y social del ser humano, con el desarrollo del potencial humano, la creación de la cultura humana relacionado con la familia y la sociedad.

Así, hoy y en el mundo, el clima organizacional cobra especial importancia en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, donde los aspectos organizacionales pueden modificarse en factores de diferenciación que permitan a una organización tener más éxito que otras. Por ende, se observa que en los últimos años de la educación se han implementado una serie de estrategias para ocasionar un clima organizacional adecuado, que le permita al trabajador desarrollar adecuadamente todas las habilidades, conocimientos, destrezas y habilidades intelectuales.

Entonces, el clima organizacional se transforma en un aspecto decisivo, ya que el éxito de las entidades en gran medida depende de ella, y todo ello se ve influenciado gracias al talento humano, lo cual implica un logro en los objetivos de las instituciones educativas. Dicho de este modo, el clima organizacional se transforma en un socio estratégico para llegar a una excelencia en la calidad educativa.

Sandoval (2004), citado por Tacuri (2019) plantea que la realidad del mundo nos obliga a hallar un ambiente organizacional apropiado y de acuerdo al lugar donde se labora; ellos aportan y brindan asistencia a los integrantes del campo educativo, especialmente a aquellos dedicados al campo de la educación que están comprometidos con la gestión administrativa y la gestión de la educación de calidad; por ende, puede lograr buenos resultados en la enseñanza y hacer que los maestros se desempeñen bien con un sentido de eficiente responsabilidad. También, un clima organizacional bueno debe poder producir círculos educativos, de aprendizaje y especialmente de autoformación de alta

calidad, sentando las bases para la búsqueda continua de personas con una calidad de vida saludable.

De esta forma, se debe potenciar el clima organizacional propiciando la confianza, libertad y consideración; también, el término de la motivación está regulada por las individuales percepciones, como la comunicación y la toma de decisiones; De forma similar, vemos que los procesos de planificación y control se movilizan y las metas de desempeño y mejora aumentan con la actitud, el desempeño y la realización en la organización.

Esta encuesta se enmarca dentro del campo de la educación, porque un clima organizacional bueno debe ocasionar un trabajo académico de calidad entre los educandos; En el presente, las relaciones intrapersonales entre los docentes y la entidad educativa generan conflictos y por ello algunas instituciones educativas han creado un ambiente de hostilidad y malas relaciones entre ellos. Igualmente, el clima organizacional es fundamental para el funcionamiento y la armonía del centro de trabajo. Por ello, se debe perfeccionar la interrelación entre los compañeros y todo el grupo educativo. No cabe duda, que algunos directores, plana docente y administrativas forman parte de las instituciones educativas, en efecto, se enfrentan a múltiples desafíos desarrollados en las propias. Cabe recalcar, que para ocasionar un clima favorable en las instituciones laborales deben de estar presente la armonía y conviviendo con el trabajo que realizan en un ambiente respetuoso y tolerante a favor de la educación integral de los educandos.

Asimismo, la inapropiada gestión de talentos humanos en las entidades de educación de nuestro país genera un clima laboral malo, como lo demuestran

los incontables casos observados en los medios comunicativos: padres que buscan un cambio de rector, estudiantes insatisfechos exigiendo sus derechos y desmotivados. Docentes e incontables casos de mala gestión centrada en los individuos, lo que genera un ambiente de malas relaciones interpersonales, creciente división, entusiasmo profesional y caos, y consecuentemente estancamiento en la calidad del servicio que brinda la institución educativa.

En nuestra región las instituciones educativas no logran consolidar un trabajo efectivo en la gestión del talento humano por falta de liderazgo y trabajo en equipo, pues la suma de estos dos elementos es fundamental para una gestión eficaz y eficiente basada en la buena administración y por ende en el bien institucional , siendo desde hace muchos años la gestión del talento humano busca personas competentes que puedan ocasionar y salvar personas con talento humano, el cual debe ser aprovechado en la organización institucional.

En el presente, la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte del distrito de Santillana, viene atravesando una serie de dificultades en el ámbito pedagógico, administrativo, humanístico e institucional, de esta forma, se percibe la disconformidad entre los agentes administrativos, el desacierto y rencilla entre docentes, plana administrativa y jerárquica. Además, a esto se suma la disconformidad de los padres de familia repercutiendo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos. En efecto, se observa que los agentes educativos carecen de ciertos valores y sugerencias personales tales como: falta de empatía entre docentes, ausencia de conciencia vocacional y actitudinal, no se observa la coordinación y asesoramiento entre trabajadores educativos y escaso conocimiento organizativo de la Institución Educativa.

Aparte de esto, en la entidad educativa no se observa el trabajo en equipo entre docentes y directivos, sobre todo cuando se busca calidad o excelencia, además se observan docentes con dificultades en el ejercicio profesional, debido a la formación profesional recibida. condiciones de trabajo y formación profesional; y otros de carácter personal tales como las capacidades intelectuales, las características de la personalidad y en particular sus motivaciones y expectativas. Además de los factores sociales del entorno laboral.

Así nació la denominada “comparación laboral”, que refleja la rivalidad y competencia personal, creando un clima que no favorece el surgimiento de la calidad educativa, lo que afecta el aspecto académico y por ende la satisfacción de docentes y educandos. Otro punto de discordia es la interrelación entre directores, docentes y padres de familia, ya que la función del director es orientar inteligentemente, la del docente es orientar el aprendizaje de los educandos y la de los padres es ser guía en el proceso de aprendizaje. desarrollo de sus hijos. En consecuencia, los conflictos muchas veces son alimentados por la falta de comunicación adecuada, entre otros factores, sin demostrar talento humano.

El problema de la gestión del talento humano y clima organizacional es un tema de constante interés y preocupación que se percibe en la institución educativa, el liderazgo de las autoridades no se refleja en la decisión y hacer las cosas bien, nadie consulta, toma decisiones solo a entradas cerradas, desconociendo todos los niveles de organización que existen en el instituto, las relaciones humanas se ven afectadas y generan malestar entre docentes y

administrativos. En el marco de este estudio, se plantea el siguiente problema general, con las respectivas interrogantes específicas:

1.2. Formulación del problema

Después de identificar y describir nuestro problema, se fundamentó las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre gestión del talento humano y las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.
- Determinar la relación entre gestión del talento humano y la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.
- Establecer la relación entre gestión del talento humano y la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.
- Determinar la relación entre gestión del talento humano y la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Esta indagación se sostiene en un grupo y serie de razones, las cuales se enmarcan en la importancia del estudio educativo en un contexto determinado. Dicho de esta forma, se fundamentará en tres tipos de fundamentos: teórica, práctica y metodológica.

1.4.1. Justificación teórica

El desarrollo del marco teórico: el contexto presentado a través de los antecedentes, el sistema de enfoques, el marco conceptual y las conclusiones permitieron crear información sobre el programa de gestión del talento humano y sobre el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución JEC Alfonso Ugarte, del Centro Poblado de Aranhuy, del distrito de Santillana y provincia de Huanta, convirtiéndose en un aporte a la ciencia de la educación.

Además, se confirmó la validez del programa de gestión de talentos humanos en una realidad de trabajadores educativos de la Provincia de Huanta. De esta misma forma, se da como referencia a los líderes educativos para fomentar la modernización metodológica de los agentes incluidos en la educación.

Por último, la presente indagación profundizó y sistematizó el conocimiento relacionado con los planes de gestión del talento y clima organizacional. De esta forma, es un aporte teórico fundamental para futuras investigaciones

1.4.2. *Justificación práctica*

La trascendencia de esta indagación radicó en la búsqueda de cambios nuevos en el proceso de educación, para formar educandos con sentido creativo, asertivo, reflexivo, y propositivo; por eso el cambio está en los agentes educativos.

Los resultados son válidos como fuente de información para docentes y futuros investigadores, pues permitirán tener referencias precisas sobre la interrelación entre el programa de gestión del talento humano y el clima organizacional entre los trabajadores de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte.

1.4.3. *Justificación metodológica*

Las herramientas utilizadas en esta indagación han establecido una contribución instrumental para futuras indagaciones en el área temática abordada en el estudio, ya que demuestran su confiabilidad y validez.

Así dicho, el resultado de esta encuesta permitió explicar mediante su aplicación la validez de un método: Establecer la interrelación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional del personal docente y administrativo del Establecimiento Educativo JEC. Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Las líneas de indagación que abordan el tema de la gestión de talento humano y el clima organizacional son muy variadas, No obstante, el material bibliográfico hallado ofrece los estudios más interesantes a niveles internacionales y nacionales. El mismo que se detalla en seguida:

2.1.1. A nivel internacional:

Luengo (2013) elaboró el trabajo de indagación titulado, “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación, elaborado en la Universidad del Zulia de la República Bolivariana de Venezuela”, tuvo como objetivo fundamental analizar la interrelación entre el clima en la organización y el desempeño profesional de los docentes de los centros de formación inicial del municipio Mara, Estado Zula - Venezuela. La metodología usada fue descriptiva - correlacional enmarcada

en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo conformada por 5 directivos y 44 docentes, los cuales en su totalidad constituyeron la muestra, la técnica usada fue la encuesta y para la obtención de la información se usó como herramienta el cuestionario, para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman y se obtuvo un resultado de 0,73, lo que indica una alta correlación y significación estadística entre las variables. Los resultados mostraron que en las instituciones educativas prevalece un clima de características autoritarias donde el director no es considerado un líder, lo que refleja un ambiente laboral que no motiva a los docentes que no se sienten plenamente vinculados a la organización, lo que afecta el desempeño de su trabajo. lo que los ubica fuera del ámbito de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de mostrar flaquezas en las destrezas de tipo gerencial, conceptual y técnico, así como también en estrategias vinculadas con la participación grupal y socialización, por último, se pudo hallar la presencia de una correlación entre el clima en la organización y el rendimiento laboral siendo esta estadísticamente significativa.

Racines (2016) en su tesis titulado, “Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional, investigado en la universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador”, Su finalidad u objetivo fundamental fue establecer el efecto del clima organizacional en la satisfacción en las labores y desarrollar una propuesta de mejora para los funcionarios de la Defensoría Nacional del Pueblo con el fin de obtener un incremento en el desempeño laboral de los asociados y

disminuir el índice de rotación de los mismos, la encuesta realizada destaca el tipo descriptivo de correlación y que la población estuvo conformada por 461 personas con una muestra de 211 personas, y su herramienta fue el cuestionario, lo que llevó a las subsiguientes conclusiones:

-) El diagnóstico llevado a cabo en la Defensoría del Pueblo fue viable gracias a la aplicación del cuestionario estándar que consta de 13 dimensiones y 22 subdimensiones. Su elaboración consideró 88 preguntas clasificadas en distintas áreas las cuales fueron aplicadas a 211 empleados, entre hombres y mujeres, seleccionados del total de la plantilla de la institución.
-) El clima en las organizaciones afecta el desempeño en las labores de los que trabajan puesto que según los datos recolectados con la encuesta un contexto de trabajo placentero y agradable en el que haya condiciones físicas buenas, reconocimiento, compromiso con la organización, liderazgo y demás el empleado sentirá satisfecha gran parte de sus necesidades laborales.

Rodríguez (2016) en su tesis titulado, “Modelo de gestión estratégica del talento humano que admite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”, sustentado en una universidad colombiana, el objetivo general fue utilizar un modelo de gestión estratégica del talento humano que potencie la remuneración emocional para perfeccionar el clima organizacional en el Jardín Infantil Alcalá Muzu., la metodología usada es la de tipo descriptivo cuantitativo, cuyas técnicas de indagación fueron la observación indirecta y la encuesta de medición, en

este caso las herramientas fueron la entrevista y una serie de documentos bibliográficos. Así formulado, el autor llegó a las siguientes conclusiones:

-) El modelo estratégico para la gestión del talento humano ha sido implementado con éxito dentro de la comunidad administrativa y educativa, donde indicaron las formalidades del estudio y descartaron la posibilidad de aplicar los talleres, ya que se interactuó con las ventajas con las que se observó al gerente ético. dentro de la consolidación de dinámicas y gratos momentos vividos por los distintos grupos con los que trabajó.
-) Es posible que el modelo estratégico de gestión del talento humano pueda implementarse localmente para perfeccionar la calidad de la prestación del servicio en 15 viveros existentes, el cual incluirá diversos aspectos relacionados con lo humano y administrativo, punto de interés tanto de la institución como de los trabajadores y por ende para los niños y familias con los que trabajan en la guardería Alcalá Muzú.
-) La recompensa compasiva es un enfoque crítico en la mejora del clima organizacional, ya que permite que el empleado mejore el sentido de pertenencia a la entidad y no requiere inversiones financieras por parte de los gerentes.

2.1.2. A nivel nacional

Caperturara (2019) elaboró el trabajo de indagación: “Propuesta de programa de estrategias de gestión del talento humano para desarrollar las competencias profesionales de los educandos del V y VI ciclo de la Escuela

de Ciencias de la Comunicación Facultad de Humanidades de la Universidad Privada Señor de Sipán Chiclayo región Lambayeque 2017”, Realizado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, con el objetivo fundamental de diseñar, apoyar y brindar un programa de estrategias de gestión del talento humano para desarrollar las competencias profesionales de los educandos del V y VI ciclo de la Facultad indicada anteriormente . La metodología usada es de tipo sociocrítica y proactiva, ya que analiza la realidad y pretende cambiarla en beneficio de una mejor formación, la cual fue analizada sobre una muestra de 30 educandos, cuyo instrumento fue una ficha de observación, llegando a las siguientes conclusiones:

-) La mayoría de los, no desarrollan las competencias profesionales que les permitan desarrollar el talento humano.
-) Se ha propuesto un programa de estrategias de gestión del talento humano para educandos de 5° y 6° ciclo de la Facultad en la que se hizo el trabajo de indagación.

Casildo (2017) construyó el trabajo de indagación, “Clima organizacional y gestión educativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Huancayo”, sustentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú, estableció como objetivo general establecer la interrelación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica de los trabajadores de los Institutos Superiores de Formación Tecnológica públicos de Huancayo. La metodología que se empleó es de tipo básico con un diseño correlacional, el método de indagación es el inductivo y el analítico y sintético, lo cual fue analizado a una población de Institutos de Educación

Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Huancayo (4), con 335 trabajadores en total. Dicho de esta manera se tomó como muestra a 50 trabajadores de cada una de las instituciones públicas de educación superior tecnológica más representativas de la provincia de Huancayo, para este trabajo de indagación se usó como herramienta el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

-) Se evidencia que hay una significativa correlación entre el clima de características organizacionales y la gestión pedagógica en las instituciones huancayinas evaluadas. La falta de gestión educativa está determinada en gran medida (43,7%) por los inconvenientes que aparecen en los pleitos y la ausencia de cooperación. Las tres dimensiones del clima organizacional: motivaciones del trabajador, comunicaciones del trabajador y gestión de conflictos-cooperación, dan una explicación del 90,2% de las brechas en la gestión pedagógica grupal. Por ende, la falta de gestión pedagógica está determinada por el clima organizacional que prevalece en las instituciones investigadas.
-) Hay una significativa correlación entre la motivación del trabajador y las gestiones educativas; la falta de gestión educativa está determinada por la baja motivación que predomina entre los trabajadores de las instituciones estudiadas.
-) Hay una significativa correlación entre la comunicación de los trabajadores y la gestión pedagógica de las instituciones examinadas; la deficiencia en la gestión pedagógica está determinada por una

débil comunicación de los trabajadores en las instituciones de interés.

Gutiérrez (2017) ejecutó el trabajo de indagación, “Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada”, realizado en la “Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, tuvo como objetivo fundamental establecer la interrelación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la entidad educativa pública Fe y Alegría N° 17, en el barrio de Villa el Salvador y en la entidad educativa privada de Salamanca en el barrio de Villa María del Triunfo, para ello la metodología de esta indagación corresponde a un enfoque cuantitativo y correlacional, el diseño utilizado es el de descripción correlacional, las herramientas que se han manejado son los cuestionarios, los cuales se han aplicado a una población de 100 educandos de la entidad educativa pública y 50 educandos de la entidad educativa privada, de esta manera la muestra de esta encuesta está compuesta por 73 educandos de los 100 aprendices del establecimiento educativo público y 36 aprendices del establecimiento educativo privado. Así con estos datos, el autor llegó a las siguientes conclusiones:

-) El clima organizacional tiene una significativa asociación con el desempeño de la docencia (con $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,859 correlación positiva fuerte)
-) La estructura del clima organizacional se correlaciona de forma significativa con el desempeño docente (con $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.789 positiva correlación considerable).

J) La recompensa por el clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño de la docencia (con $p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.841 positiva correlación considerable).

Muñoz (2018) en la tesis titulada, “Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018”, sustentado en la Universidad César Vallejo, Tuvo como objetivo fundamental establecer la interrelación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en dicha Facultad, la metodología presentada se enfocó en un paradigma positivista, utilizando la indagación básica, con un diseño correlacional, las herramientas utilizadas fue la encuesta, la cual se aplicó a una muestra de 106 docentes de la Facultad de Educación de la UNFV, luego de aplicar las herramientas de aplicación y poder establecer la asociación entre las variables se concluye que existe una asociación directa entre las dos variables, con un nivel de significancia calculado es $p < .01$ y el Coef. de relación Rho de Spearman tiene un resultado de .879.

Salas (2017) en el trabajo de indagación titulado, “Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior- Nuevo Chimbote, 2016”, realizado en la Universidad San Pedro de Chimbote, donde se eligió como objetivo general detallar la percepción del clima organizacional entre los docentes de una institución de educación superior de Nuevo Chimbote, 2016, la metodología presentada fue un estudio básico, de nivel descriptivo y de corte transversal simple. Se aplicó una encuesta voluntaria a una población de 102 docentes, para lo cual se

utilizó el cuestionario “Escala de Clima Organizacional CL-SPC” (Palma, 2004), con un nivel de confianza de 0.97. Los resultados muestran una percepción general de un clima organizacional favorable para el 65% del personal docente. En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, la mayoría de los docentes tiene una percepción favorable en todas las dimensiones: desarrollo personal y/o realización personal (64,7%), condiciones de trabajo (61%), comunicación (57%), supervisión (54 %) y participación (42%). De igual forma, se encontró una percepción favorable del clima organizacional entre los docentes varones (39,3%), con edad entre 25 y 35 años (31,2%), con experiencia entre 1 y 10 años (47,5%) y los contratados (37,5%). Se concluye que los docentes perciben como favorable el clima organizacional de la institución de educación superior.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Gestión del talento humano*

El término talento, según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), refiere a la capacidad para realizar algo y, describe a una persona que es perspicaz o capaz de ejercer una profesión, siendo aquella que entiende y es comprendida, que tiene capacidad para resolver inconvenientes, utilizar habilidades, destreza, y experiencia.

De esta forma, Jericó (2001, citado en Prieto 2013) define el talento como la persona cuyas habilidades se comprometen a hacer cosas que mejoren los resultados organizacionales. De esta forma, define al profesional talentoso como un profesional dedicado que utiliza sus habilidades para lograr la excelencia en su entorno y organización.

De esta forma, se entiende por talento a la capacidad que tiene un individuo para poder resolver efectivamente un problema presentado, la cual la persona debe aplicar inteligentemente todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, con un fin y orientado al bien común de la comunidad donde ejerce su labor.

De esta forma, la gestión de talentos humanos es el proceso gerencial aplicado para incrementar y mantener el esfuerzo humano, la experiencia, las habilidades, los conocimientos, y todas las características que tiene un individuo como integrante de una empresa u organización en la que labora. De esta forma, la empresa debe administrar eficientemente a sus trabajadores, quienes deben utilizar técnicas de buena conducta y relaciones humanas, promover un clima favorable y brindar bienestar social y laboral a los trabajadores, lo cual los trabajadores deben sentirse satisfechos, orgullosos y conformes en laborar en la institución, Es así, que lo trabajadores se identifiquen y ofrezcan su mayor esfuerzo y potencial humano para logras metas y objetivos planteados.

Prieto (2013), citado por Fernández y Pérez (2018) argumentan que la gestión del talento humano “Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental”. (p. 29)

Como expresa Coronel (2010), citado por Namó (2018) que gestionar los talentos optimizará las capacidades humanas y se desarrollaran a medida que la globalización impulsa y añade encuentros con las personas

para hacer que los que tienen la tarea de dirigir al personal tengan un ambiente en que los sus subordinados se adapten rápidamente a las órdenes para conseguir de esa forma un ambiente repleto de productividad y viabilidad

En esa línea, las capacidades humanas son las facultades de los individuos que con inteligencia entienden y ven cómo abordar las dificultades de las responsabilidades que se les entregaron, recurriendo a sus habilidades y aptitudes para así tener beneficios personales y empresariales.

Como conclusión, Lozano (2007) reitera que conversar de talento humano en estos días requiere de enorme conocimiento de parte de los individuos y entidades deben realizar aportaciones en el proyecto de la empresa de valores añadidos y valores para diferenciarse en contextos competitivos como empresa que innova , busca posicionamiento y sostenibilidad en una era donde la globalización impera en todas partes por lo que las exigencias son mucho mayores, no solo en cuanto a fuerzas externas, sino por el contrario, en la búsqueda, formación, promoción y potenciación de talentos en beneficio de sus intereses empresariales..

2.2.1.1. Aspectos básicos de la gestión del talento humano

Ibáñez (2015) plantea que, para el logro de sus objetivos, toda organización social, en particular, la empresa necesita un conjunto de recursos disponibles y de calidad, además de realizar la consulta a los tres aspectos básicos para la toma de una decisión, y aplicarlos adecuadamente y en tiempo y forma, que permitan o facilitar la consecución de objetivos con la máxima

eficacia y el mínimo esfuerzo, por lo que el autor lo presenta de la siguiente manera:

a) Aspecto legal

Estos contienen, entre otros, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Trabajo, la ley general del trabajo, el reglamento de trabajos de la empresa, el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, el manual de personal y el manual de procedimientos del personal, a quienes se debe consultar antes de decidir en el área de personal.

b) Aspecto técnico

Funciones específicas de recursos humanos (reclutamiento y selección de personal, administración de honorarios y sueldos, desarrollo de recursos humanos, salud y seguridad ocupacional, relaciones laborales, higiene y seguridad, etc. sus métodos, técnicas, teorías, principios, organizacionales, esquemas, procedimientos de gestión en su papel específico en la gestión del potencial Humano en la empresa.

c) Aspecto humano

No sólo se contempla en este aspecto el esfuerzo o actividad humana, sino también la terapia humana en otros factores relacionados con las distintas actitudes emocionales del trabajador, conocimientos, experiencia, motivación, intereses ocupacionales, habilidades, actitudes, capacidades, oportunidades, salud, etc. Reconocer y comprender estos factores permite tener buenas relaciones interpersonales en la comunicación entre empresas y empleados, lo que lleva al logro de los objetivos de la empresa.

Por ende, el talento humano de la empresa no puede ser considerado menos importante porque paga. Estos requieren un enfoque más social y comprensión humana. A veces se dice que el talento humano es el activo más importante de una empresa, por lo que debe ser abordado de manera comunicativa y armónica.

2.2.1.2. Objetivos de la gestión del potencial humano

La gestión del potencial humano siempre tuvo como como misión la creación de buenas condiciones laborales en las cuales los trabajadores de la empresa puedan desarrollar su máximo potencial de desempeño, dicho de este modo, pueden perfeccionar sus cualidades humanas, como resultado de la motivación, remuneración y capacitación permanente.

También, Ibáñez (2015) enfatiza que la gestión del potencial humano es considerada como un sistema cuyo funcionamiento es la responsabilidad de todas las jefaturas de la empresa, empezando por el gerente y cada uno de los jefes, en todos sus niveles jerárquicos (p. 33). Del mismo modo, el autor toma como punto, dos fundamentales objetivos, las cuales son las siguientes:

El autor manifiesta, como primer punto se debe tener en consideración los objetivos para el empresario, en efecto, está relacionado en que el empleador busca al potencial humano, los cuales deben de responder a las políticas de la empresa, tener un objetivo con la empresa; determinando las tareas correspondientes, de este modo, el empresario busca personas capaces, inteligentes y activos, los cuales deben de poseer habilidades, cualidades y capacidades para ocupar el puesto ofrecido.

Por otro lado, se tienen en consideración las metas para el empleado de esta manera, la importancia de las metas inmediatas que persigue la empresa en la gestión del potencial humano es innegable que no las perseguiría de ninguna manera si no todos los empleados tienen de la empresa que obtienen lo que buscan, lo que les hace trabajar para ellos: incentivos económicos.

Por ende, el fundamental objetivo del trabajador es buscar una buena gestión del potencial humano, que no es otro que la satisfacción de sus necesidades básicas. El empleador busca personas capaces de tener éxito en un mundo competitivo.

2.2.1.3. Administración del Talento humano

Vallejo (2016) resalta que la gestión de talentos humanos es la disciplina que busca las metas de la organización, por lo que es importantísimo una estructura en la organización y la colaboración del esfuerzo de la gente de forma coordinada. Las empresas buscan metas tales como el ser competitivos, crecer, buscar la productividad entre otros, además de que los individuos poseen buenos salarios y una mejor calidad de vida sin ver sus objetivos individuales afectados.

Por esta razón, es importante que las organizaciones elijan personas que satisfagan las necesidades que las organizaciones buscan satisfacer, al mismo tiempo que satisfagan las expectativas que los individuos tienen cuando ingresan a las organizaciones.

El talento de la gente se gestiona por medio de procedimientos de tipo gerencial como la planificación, la gestión, la coordinación, la organización, el control y la ejecución. Por eso la gestión del talento de la gente evalúa muchos elementos como la forma de liderar y otros factores que pueden traer beneficios a la organización.

Para lograr sus objetivos, la organización necesita un conjunto de recursos que, si se gestionan adecuadamente, le permitirán alcanzar sus objetivos. Por ende, el autor destaca tres puntos importantes, que se explican con más detalle a continuación:

-) *Recursos físicos*: capital de trabajo, estructuras físicas, maquinaria, mobiliario, materias primas, etc.
-) *Recursos técnicos*: normativa, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.
-) *Talentos humanos*: actividad humana, conocimientos, experiencias, motivos, intereses, actitudes, habilidades, potencialidades, etc.

2.2.1.4. Objetivos de la administración del talento humano

Vallejo (2016) describe que los objetivos de la gestión de talentos humanos deben contribuir al empuje de la organización; los cuales son:

1. *Ayudar a la organización a alcanzar sus metas y cumplir su misión*: tanto la empresa, así como el talento humano deben de trabajar activamente con el fin de obtener mejores resultados.

2. *Hacer competitiva la organización:* es decir, crear, saber, desarrollar y aplicar las competencias y habilidades de los empleados; se Productivo.
3. *Dotar a la organización de empleados idóneos y motivados:* hallar, reclutar y seleccionar a los empleados más idóneos para retenerlos dentro de la organización y mantenerlos motivados.
4. *Aumentar la satisfacción laboral:* Los individuos felices son más productivas, pero los individuos infelices se retiran de la empresa, suelen estar ausentes, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los empleados internos felices son el éxito de la empresa.
5. *Desarrollar y mantener la calidad de vida en el lugar de trabajo:* para desarrollar y mantener la calidad de vida en el lugar de trabajo son importantes los siguientes aspectos: estilo de liderazgo, libertad, autonomía en la toma de decisiones, ambiente de trabajo agradable, familiaridad, seguridad en el lugar de trabajo, horario de trabajo apropiado y tareas agradables y significativas. De esta forma, la organización debe convertirse en un lugar deseable y atractivo para retener el talento.
6. *Gestionar e implementar el cambio:* adaptarse a los cambios tecnológicos, políticos, económicos, culturales y sociales. Los cambios deberán ser flexibles buscando la excelencia en la empresa.
7. *Cumplimiento de lineamientos de ética y transparencia:* Responsabilidad que demuestra una transparencia justa, confiable y ética.

8. *Sinergia*: Todos trabajan para el mismo propósito, la misma meta, organizacional o personalmente.
9. *Planificación del trabajo individual y grupal*: El trabajo debe ser significativo, agradable y motivador, además de ofrecer buenas condiciones de trabajo y perfeccionar el contexto de vida dentro de la organización.
10. *Premiar el Talento*: Es importante distinguir el logro de las metas de los empleados y premiar las buenas acciones de cada empleado a través de la estimulación.
11. *Evaluar su desempeño*: Consiste en optimizar frecuentemente aspectos del capital humano e intelectual de la gente de la organización. (págs. 19-21)

2.2.1.5. Procesos de la administración de recursos humanos

Chiavenato (2009) considera que la administración de los recursos humanos es un grupo integrado de procesos interactivos y dinámicos. Los seis procesos básicos son:

1. Procesos para integrar personas

Involucrar a nuevas personas en la empresa. Se les puede llamar procesos de provisión o cuidado de personas relativas al reclutamiento y selección de personal.

2. Procesos para organizar a los individuos

Consiste en la descripción de las actividades que realizarán los empleados en la empresa para controlar y monitorear su desempeño. Esto

contiene el diseño organizacional y del lugar de trabajo, la descripción y el análisis del trabajo, la ubicación del personal y la evaluación de los desempeños.

3. Procesos para recompensar a los individuos

Empodera a los individuos y satisface sus necesidades individuales más elevadas. Contienen bonos, honorarios, beneficios y servicios.

4. Procesos para desarrollar a los individuos

Formar y potenciar su desarrollo profesional y personal. Contienen programas de formación y desarrollo, gestión de conocimientos y habilidades, formación profesional, cambio y desarrollo profesional, así como programas de comunicación y cumplimiento.

5. Procesos para retener a los individuos

Crear condiciones con características psicológicas y ambientales que satisfacen a los individuos. Esto involucra a la gestión de la cultura de organización, la higiene, la seguridad, la disciplina la calidad en la vida y las relaciones de tipo sindical.

6. Procesos para auditar a los individuos

Rastree y controle las actividades de la gente y revise los resultados. Esto contiene bases de datos y sistemas de información de gestión. (pp. 15-16)

Después de todo, todos estos procesos están conectados entre sí de tal manera que uno se entiende y se influye mutuamente. Cada proceso tiende a beneficiar o afectar a otros ya sea que se utilicen bien o mal. La gestión de

recursos humanos también trata de ayudar al administrador en el cumplimiento de todas estas funciones, ya que no ejecuta su trabajo solo, sino a través de los individuos que integran su equipo y visualizan las metas y objetivos.

2.2.1.6. Planificación estratégica del talento humano

Acle (1992) plantea que la planeación estratégica es un conjunto de acciones que se deben desarrollar para alcanzar los objetivos estratégicos, lo que contiene definir y priorizar los inconvenientes a resolver, proponer soluciones, designar a los responsables de su implementación, la asignación de recursos para alcanzarlos y su establecimiento implica la forma y *Nº personas* de medir el progreso.

Por ende, cuando hablamos de planificación, nos referimos a un procedimiento formal para realizar articulados resultados que tenga la característica de un sistema integrado para la toma de decisiones, en otras palabras, es descomponer un procedimiento en instrucciones claras y articuladas vinculado con un proceso que siempre es racional. Esta planificación que debe de ser estratégica contiene elementos como el conocimiento, el liderazgo, la estructura empresarial, la competencia, la elaboración estrategia bien planificadas, básicas en su aplicación, así de esta forma los de encargados de dirigir podrán estar en capacidad de hallar coincidencias con los recursos de la institución y las oportunidades en el mercado en un periodo de largo plazo.

Mendoza, López y Salas (2016) enfatizan que la planificación de la fuerza laboral tiene en cuenta la utilización de básicos procesos planeados a

los requerimientos de la energía labora de una empresa u organización. Cuales quiera que fuera el plan de fuerza de trabajo, para tener efectividad, tiene que tener su fundamento en los planes de operación con proyección de largo tiempo. Su existo estará condicionado por las capacidades de los recursos humanos para ser parte de la planificación eficiente de la energía laboral en el procedimiento general de los planes de la organización. Incorporará el recurso de tipo humano en los planes estratégicos necesita de:

- J *Realizar un análisis DAFO de los recursos humanos:* los continuos cambios en el entorno están modificando la situación de la organización y se requiere conocer el entorno social, demográfico y sindical ya que afectan de forma directa al medio interno como la organización del trabajo y los empleados.
- J Asegúrese de que los inconvenientes de dotación de personal se consideren en cada una de las cuatro etapas del proceso de toma de decisiones: objetivos, tácticas, evaluación y selección.
- J Alinear las prácticas de gestión de personas en base a tácticas y hacerlas consistentes. (páginas 68-69))

Finalmente, Caldera (2005) argumenta que la planificación de los recursos humanos es el proceso encaminado a asegurar la óptima utilización del personal de la empresa ya la asignación de los recursos humanos en interrelación con las necesidades futuras de la organización. Para lograr plenamente su objetivo, la planificación estratégica de la fuerza laboral debe tener en consideración los factores ambientales, es decir, la definición del macroentorno de la organización, teniendo en consideración las características de la actividad económica a la que pertenece la empresa, las

medidas de gobierno adoptadas en este sector, los avances tecnológicos, la problemática social y, sobre todo, las características y penetración en el mercado de competidores.

2.2.1.7. Incorporación del talento humano

Chiavenato (2009) destaca que la incorporación de la gente es el camino que lleva a su incorporación a la organización. Es la entrada que se apertura sólo a aspirantes que tengan las cualidades y habilidades personales a la altura de quienes la controlan. Las organizaciones tienen métodos de selección que codifican los rasgos que son deseables y trascendentales para lograr sus objetivos y cultura interna, y de ahí eligen a los individuos que más les satisfacen. El proceso de selección consiste en conocer lo que ofrece la gente y compararlo con lo que busca la organización.

La integración de la gente tiene como objetivo la adquisición de competencias y habilidades nuevas que consientan a la organización cumplir su misión y conseguir sus objetivos generales en un mundo cambiante. Ante tantos desafíos, todo el proceso de incorporación es responsabilidad de los line managers y sus equipos respectivos, quienes abordan íntegramente el proceso con la ayuda de las consultorías y asesoramientos internos del departamento de Recursos Humanos (RRHH), que lleva a cabo el papel como personal.

A) Reclutamiento de personal

Los individuos y la organización no aparecen juntos. Las organizaciones escogen a los individuos que desean contratar como

trabajadores o empleados, y los individuos seleccionan las organizaciones el que desean laborar y poner en prácticas sus habilidades y esfuerzos. Es una decisión de ambos que está condicionado por múltiples elementos y circunstancias. No obstante, para que esta interacción se dé en la empresa, se debe de comunicar y hacer publica sus ofertas de trabajo para que la gente pueda ubicarlas y así poder darse esta interrelación

En definitiva, la selección del personal es un procedimiento donde la entidad hace que vengan candidatos a las oficinas de selección de personal para poner en marcha el proceso de selección. Por ende, reclutar es un procedimiento en el que se comunica, y la organización hace un anuncio y ofrecimientos de oportunidades laborales, para así elegir a los candidatos más capacitados y calificados que ocupen un cargo o puesto en el interior de la entidad u organización

B) Selección de personal

La selección de empleados actúa como un filtro, permitiendo que solo unas pocas personas con las características deseadas ingresen a la organización. Hay un viejo concepto popular que establece que la selección es la selección cuidadosa de la persona adecuada para el trabajo adecuado en el momento adecuado. En general, la selección entre varios candidatos busca al más adecuado para los puestos actuales en la organización o para las habilidades requeridas, por lo que el proceso de selección tiene como objetivo mantener o incrementar la eficiencia del desempeño humano, así como la eficacia organizacional.

Esta última entidad, es el centro intelectual que debe de perfeccionar y mantener en buenas condiciones. Un elemento fundamental de la elección del personal es la determinación de las variables individuales por anticipado. En cuanto se termina el procedimiento de elección, los resultados no son solo diagnósticos actuales, sino procesos de diagnóstico futuro de las variables, no es solo una idea reciente sino algo que se anticipa a lo que se verá en el largo plazo.

Finalmente, la selección es el proceso mediante el cual una organización selecciona de una lista de aspirantes a una persona que cuenta con los criterios de selección para un puesto vacante, teniendo en cuenta las condiciones recientes del mercado.

2.2.1.8. Funciones de Gestión del Talento Humano

Vinueza (2017) menciona y afirma que el departamento de talento humano es ante todo un departamento de servicios. Sus funciones varían según el tipo de organización a la que pertenezca, y ésta a su vez asesora, no dirige a sus gerentes y tiene capacidad para dirigir los asuntos departamentales. Entre sus fundamentales funciones podemos destacar:

- Asistencia y prestación de servicios a la organización y a sus funcionarios, directores y empleados.
- Describa con certeza las responsabilidades que conlleva cada carga y las cualidades que debe poseer la persona que la ocupe.
- Evaluar el desempeño de los empleados y fomentar el desarrollo del liderazgo.

- Contratar a los individuos adecuadas para cada puesto.
- Capacitación y desarrollo de programas, cursos y todas las actividades basadas en la mejora del conocimiento de los empleados.
- Brindar asistencia psicológica a sus empleados para mantener la armonía entre ellos y buscar soluciones a los inconvenientes que surjan entre ellos.
- Gestión de beneficios para empleados.
- Divulgar nuevos o revisados procesos y políticas de recursos humanos a todos trabajadores por medio de afiches, notificaciones, reuniones y contactos personales.
- Hacer una supervisión de cómo se administra el programa de evaluación
- Permitir el desarrollo de un marco que tiene sus bases en la competencia personal
- Hacer que se garantice la diversidad en la zona laboral, puesto que permite que la empresa mejore y prospere en los mercados nacionales y se posible en mercados internacionales. (págs. 28-29)

Por ende, se puede decir que gestionar el talento humano equivale a gestionar y dirigir a los individuos en su contexto, teniendo en cuenta sus habilidades, destrezas y competencias, lo que significa tener una importante capacidad permanente para negociar, coordinar y promover el desarrollo de múltiples actividades que suelen ser distintas y asíncronos. De igual forma, Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento es un campo intelectual altamente sensible que domina la organización. Esto depende de las contingencias y condiciones de varios aspectos tales como: la cultura presente en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del entorno ambiental, el trabajo de la organización, la

tecnología usada, el proceso interno y la gestión. El método utilizado y muchas otras variables importantes.

2.2.1.9. Gestión del talento humano en el campo educativo

En el contexto actual, el papel destacado que ha adquirido el conocimiento como fundamental determinante de la productividad, la competitividad y el desarrollo de los países ha obligado a los responsables de la educación a replantearse sus objetivos, los fundamentos teóricos de los currículos, las estructuras y modalidades con que se trata de redefinir la encomienda que generalmente otorga su administración.

Díaz (2004), citado por Majad (2016), argumenta que el papel del ser humano en la sociedad del conocimiento es fundamental porque es inmerso, transmitido, creado y utilizado por los humanos; De esta forma se puede decir que la gente es valorada por lo que sabe, por sus aportaciones intelectuales y talentos en el logro de los objetivos de la organización. Por ende, no se consideran válidos utilizar el término recursos humanos para hacer referencia a sus integrantes, ya que se cataloga al individuo como una herramienta sin considerar que es el componente fundamental con capacidades y peculiaridades. Denominar recursos a gente significa robarles su existencia humana como fines en sí mismos y convertirlos en medios en favor de las metas de las organizaciones.

Cerna (2007) también menciona que cuando se habla del talento humano de una organización, particularmente en educación, se refiere al número total de personas o participantes en todos los niveles y subsistemas

existentes. Cuando se trata de personas, para llevar a cabo una gestión eficaz y exitosa, deben ser analizadas no solo como recursos con las habilidades, destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar la tarea organizacional, sino también como sujetos con características propias de su propia personalidad, idiosincrasias individuales, pretensiones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos.

En este sentido, la reforma de la gestión educativa implica la introducción de la gestión del conocimiento para afrontar con éxito el fundamental desafío de la educación básica regular en el presente: la participación en la creación y transmisión del conocimiento para solucionar los inconvenientes de la sociedad y formar profesionales éticos donde el factor personal es el recurso más valioso que tiene una organización.

La UNESCO (2005) afirma que uno de los elementos esenciales de la nueva forma de gestión es el desarrollo de la capacidad de identificar, producir, procesar, modificar, difundir y usar la información para crear los conocimientos y prácticas necesarias que favorezcan el desarrollo humano para evadir los malos efectos de la nueva cultura de sobrecargas de información que se presenta de manera inesperada y continua (p. 21)

Posteriormente, Cuentas (2018) en la publicación del artículo La Gestión del Capital Humano en una Unidad Académica de Educación Superior plantea que la gestión óptima del capital humano es un aspecto valioso que las universidades que quieren ser competitivas deben superar de manera efectiva con éxito, sobre todo, ser socialmente relevante. Esto significa implementar mecanismos y procedimientos que certifiquen que el

conocimiento de la gente se convierta en una ventaja comercial y competitiva la cual es la ventaja cognitiva, que es la única ventaja comparativa sostenible.

Génesis y Suárez (2010) plantearon que se puede inferir que la gestión de la calidad del talento humano utilizado en las entidades educativas debe ser una herramienta práctica para la puesta en marcha y la acción, pasando de la retórica a la práctica para monitorear de cerca lo que sucede en el ambiente aplicando enfoques que hagan fácil la comprensión de las noticias. y la necesidad de cambios en general.

La gestión de calidad de talentos humanos aplicada a las operaciones de las organizaciones debe apuntar a perfeccionar las prácticas de gestión, hallar soluciones a los inconvenientes que se presenten y crear espacios de calidad para atender los diversos aspectos que deben caracterizar el desarrollo organizacional.

En este sentido, Majad (2016) destaca que la gestión de talentos humanos para potenciar el trabajo institucional pretende formarlo como un proceso administrativo para integrar el elemento humano, a partir de las capacidades individuales de cada persona, para el logro de metas, organizar y respetar las etapas en la que se planifica, se ejecuta y controla de acuerdo con los principios de identidad, cultura y filosofía del colectivo. En este punto, las entidades educativas no están separadas por esta categorización, sino determinadas por ella.

Por ende, las instituciones educativas necesitan adoptar una gestión de calidad para los talentos humanos productivos, es decir, tener clara su misión, visión, metas y planes para que puedan respetar una gestión exitosa, que debe

ser estratégica y organizacional con liderazgo, integración y control. con calidad de servicio y residente en procesos administrativos, entre otras cosas.

Montelva (2009), citado por Magad (2016), muestra que la gestión en la enseñanza no es muy diferente del enfoque del gobierno corporativo. La gestión educativa es el proceso de coordinar una organización mediante el ejercicio de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar. El gestor educativo utiliza el proceso de planificación, que se trata de definir objetivos de gestión y estrategias para alcanzarlos; organización, lo que significa diseñar estructuras y definir tareas y procedimientos; gestión, que contiene motivación, dirección de actividades, establecimiento de canales de comunicación; control, que consiste en monitorear el desempeño.

En consecuencia, los desafíos que enfrentan las empresas requieren empleados humanos o talentos que sean imaginativos y creativos. Por ello, los empleados son el eje central de las organizaciones como parte integral de las dinámicas que se desarrollan en el marco organizacional.

2.2.2. *Clima organizacional*

2.2.2.1. Definición teórica

El clima organizacional se entiende como la suma de los atributos o características de una determinada organización y puede derivarse de la forma en que la empresa (institución educativa) trata a sus empleados y demás miembros del entorno. En la definición del clima organizacional existen diversos inconvenientes ocultos, por ejemplo, la respuesta percibida, el grado

de inconsistencia de los elementos, objeto de análisis son los atributos del sistema u organización (no del individuo) y la percepción asociada del comportamiento.

De esta manera, Pérez y Rivera (2015) establecen y argumentan que las bases para la formación del clima se encuentran dentro de la persona, reconociendo que estos responden a las variables situacionales de manera significativa para ellos desde una perspectiva psicológica. El clima organizacional es una descripción individual de las características y estados en una empresa o institución.

Brunet (2011) afirma que el clima organizacional es el conjunto de las características de la organización, así como las características personales de un individuo los cuales se pueden moldear. También se puede afirmar que el clima organizacional afecta el comportamiento del individuo en el trabajo, así como el clima ambiental puede influir en su comportamiento.

El clima organizacional incide en el comportamiento de los integrantes de una organización ya que es la base misma de la definición que éstos hacen sobre su entorno y su trabajo. Brunet (2011) indica que “el clima actúa como un marco de análisis a partir del cual los empleados interpretan las exigencias de su empresa y los comportamientos que deben adoptar” (p. 82).

Litwin y Stringer (1968), citado por Acosta y Venegas (2010), intentan explicar aspectos importantes del comportamiento de la gente que laboran en una organización manejando términos como motivación y clima de tipo organizacional. Los autores intentan detallar los determinantes

ambientales y situacionales que influyen de manera más significativa en el comportamiento y las percepciones de un individuo...

Por ende, Litwin y Stringer postulan que existen nueve dimensiones que explicarían el clima actual en una empresa en particular. Cada una de estas dimensiones está asociada a ciertas características de la organización, por ejemplo:

-) *Estructura.* Se relaciona con las reglas de la organización, formalidades, compromisos, lineamientos, jerarquía y reglamentos. En otros términos, hace referencia a los canales oficiales en el interior de la organización.
-) *Responsabilidad.* Es lo que percibe de la persona de ser su propio líder, mostrando un alto nivel de compromiso en las labores, tomando su propia decisión y creando sus propias necesidades.
-) *Galardón.* Pertenece a los estímulos aceptados por el buen trabajo. Es la medida en que la entidad maneja recompensas más que castigos.
-) *Riesgo.* Coincide con el sentimiento que tienen los integrantes de la organización sobre los retos que trae la labor diaria. Es la medida en que la organización fomenta desafíos medidos para alcanzar los objetivos propuestos.
-) *Calor.* Es la percepción de los integrantes de la empresa que existe un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales entre compañeros y entre superiores y subordinados.

- J) *Soporte*. Es el sentimiento de ayuda de los gerentes y otros trabajadores del grupo.
- J) *Estándares de desempeño*. Es el enfoque de la organización en los estándares de desempeño. Indica la importancia de anotar objetivos implícitos y explícitos y estándares de desempeño.
- J) *Conflicto*. Es el grado en que los integrantes de la organización, ya sean colegas o supervisores, admiten las opiniones discordantes y no temen hablar y resolver los inconvenientes a medida que aparecen.
- J) *Identidad*. Un sentido de ser parte de la organización es un componente fundamental y valioso en el interior de un grupo laboral. En general, es un sentimiento de compartir metas individuales con las metas de la organización. (pp. 166-167)

Según Palma (2004) Toma como referente lo que postula Litwing quien creo la llamada Escala de Clima Laboral CL-SPC, en el que se establecen 5 factores o dimensiones, los cuales de detallan en seguida:

- **Dimensión I. Autorrealización:** apreciación de los empleados sobre las oportunidades que ofrece el ambiente de trabajo para el desarrollo personal y profesional, según la misión y las perspectivas futuras.
- **Dimensión II. Involucramiento laboral:** Reconocimiento de los valores organizacionales y compromiso con el logro y desarrollo de la organización.

- **Dimensión III. Supervisión:** Reconocer la función e importancia de los supervisores en la supervisión dentro de las actividades laborales como interrelación de apoyo y guía para las tareas que son parte de su rendimiento diario.

- **Dimensión IV. Comunicación:** darse cuenta del nivel de fluidez, rapidez, claridad y exactitud de las informaciones relacionadas con las operaciones internas de la empresa y su afiliación, así como el interés de sus usuarios y/o clientes.

- **Dimensión V. Condiciones laborales:** Condiciones de trabajo: Reconocer que la institución proporciona los elementos materiales, económicos y/o psicosociales obligatorios para llevar a cabo las labores que le son asignadas. (pp.4-5)

El CL-SPC fue diseñado y desarrollado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de su trabajo como docente investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma. Es una herramienta desarrollada con alternativas de tipo Likert y, en su versión final, contiene un total de 50 ítems que examinan la variable ergonomía, que se define como la percepción que tiene un empleado de su entorno de trabajo y aspectos relacionados con las posibilidades de desarrollo y compromiso del empleado. En el encargo del contribuyente obtuvo supervisión y acceso a la información concerniente con su trabajo en coordinaciones con otros amigos de trabajo y condiciones de trabajo que hacen fácil su labor.

De esta manera, el clima organizacional se usa más comúnmente para denotar un conjunto de características que definen a una organización, o parte

de ella, según lo observado y experimentado por sus agencias. Además, se refiere a las intenciones de un individuo hacia la organización, lo que tiene un impacto significativo en el comportamiento de la gente y mejora el desempeño de la organización, tanto en las instituciones educativas como en otras organizaciones.

El clima organizacional se define como una característica del ambiente laboral educativo, percibida directa e indirectamente, que influye en los comportamientos de los docentes, directivos, personal administrativo, padres de familia y estudiantes en sus logros personales y profesionales, en sus relaciones con superiores, pares y también con sus familias que necesitan funcionar eficazmente en un mundo competitivo e inclusivo.

De esta forma, Eslava (2004) afirma que el clima organizacional es el ambiente de carácter psicológico que involucra las labores, es el grupo de imágenes que tienen los servidores públicos en relación a su centro de trabajo, resultado de aspectos emocionales, sentimentales y actitudinales que aparecen en las comunicaciones e intercomunicaciones de los miembros de la institución.

2.2.2.2. Características del clima organizacional

Hall (1996) afirma que el clima organizacional es un conjunto de características del ambiente de trabajo que los empleados perciben directa o indirectamente y debe ser una fuerza que influya tanto en el comportamiento positivo como en el negativo de los empleados. Aparte de eso, se refiere al clima organizacional como la creación de un ambiente organizacional que

ejerce una influencia directa en el comportamiento y conducta de sus integrantes. En este sentido, se puede decir que el clima organizacional refleja la cultura más profunda de la organización. Por último, se puede aseverar que el clima organizacional está formado por la totalidad de las valoraciones que cada individuo se forma en interrelación a la realidad observada en la entidad. Esta apreciación está determinada por creencias, valores, cualidades, conductas, pensamientos, infraestructuras, tecnologías y comunicación. Pueden ser positivas o negativas y afectar o influir en las interrelaciones entre los individuos de una empresa o institución.

Litwing y Stinger (1968) afirman que las características del clima organizacional producen ciertos comportamientos que juegan un papel trascendente en la motivación de los integrantes de la organización, estos comportamientos tienen una variedad de consecuencias positivas o negativas, tales como productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. Así se tiene:

- El clima organizacional es el grupo propietario que tiene un espacio en el que se desempeñan los integrantes de la organización, ya sean externos o internos.
- El clima organizacional genera un cambio de actitud en los sujetos que forman parte del sistema, el cual puede estar determinado por diversas razones, tales como:
- Hay una correlación directa con la motivación de la gente que trabajan en la organización.

- Las peculiaridades que exhibe una organización generalmente persisten en el tiempo, por lo que se puede ver la diferencia entre una entidad y otra.
- El clima organizacional conforma un sistema interdependiente, en continua evolución y con gran diligencia.

Brunet (2011), citado por Pérez (2019), argumenta en cambio que el clima organizacional está conformado por un grupo de características individuales que preocupan a una institución u organización, por lo que se advierte que el comportamiento de la persona es de gran importancia, el clima de la organización es un elemento multidimensional de varios elementos de gran relevancia. El clima interno de la institución también puede influir en una estructura organizacional, el tamaño de la organización, los canales de comunicación, el estilo de gestión. Por ende, enunciamos lo siguiente:

- El clima es una organización particular de factores situacionales.
- Los elementos que lo componen pueden cambiar, pero el clima puede permanecer igual.
- El entorno de trabajo es sostenible, pero puede no ser permanente, ya que puede modificarse mediante intervenciones.
- El clima laboral está constituido fundamentalmente por sus características, comportamientos y actitudes, así como por la realidad cultural y sociológica de quienes desarrollan su trabajo en la empresa.

- El ambiente de trabajo es una variable externa del individuo que contribuye a su naturaleza.
- El clima se fundamenta en las particularidades de la realidad exterior tal como la observa el espectador o actor.
- Este factor puede ser difícil de expresar con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Influir en el comportamiento.
- Es un determinante del comportamiento, ya que influye en las actitudes y expectativas que impulsan el comportamiento. (P. 31)

2.2.2.3. Importancia del clima organizacional

Chiavenato (2001) afirma que las organizaciones son sistemas de actividades realizadas en forma conjunta por dos o más personas para lograr las metas propuestas por la institución, ya que los esfuerzos individuales limitan el éxito. De esta forma, se puede observar cómo las unidades sociales se vinculan y definen para lograr ciertas metas como la autosuficiencia y el aumento de la capacidad de la organización.

Aguillo (1999), citado por Silvera (2016) señala que las organizaciones son sistemas abiertos que interactúan frecuentemente en el mundo que rápidamente cambia, que a su vez se componen de subsistemas que funcionan correlativamente para que la organización sea justa y favorable en sus procesos técnicos de trabajo.

En este caso, las organizaciones son sistemas abiertos que están en constante intercambio en un mundo rápidamente cambiante y en desarrollo, que a su vez consisten en subsistemas que trabajan en conjunto de manera sinérgica para que la organización funcione adecuadamente en sus procesos técnicos, económicos, psicológicos y organizacionalmente.

Fiallo, Alvarado y Soto (2015), citados por Silvera (2016), argumentan que el clima organizacional es un ambiente en el que los individuos realizan su trabajo y actividades profesionales a diario, este ambiente contiene el trato de los supervisores hacia los trabajadores y las relaciones entre grupos laborales, proveedores, clientes externos e internos y está especialmente ligada al nivel de motivación y complacencia de las necesidades de tipo psicológico, social, personal y el logro de las metas de la organización.

Sin duda es el entorno en el que los individuos pasan gran parte de su trabajo diario para su desarrollo personal y profesional a través de la mano de obra. Por ello, este espacio debe ofrecer un entorno que garantice su satisfacción y bienestar, lo que se traduce en una respuesta. De esto se puede deducir que la promoción y reconocimiento de cada miembro y empleado individual de la organización dentro del clima organizacional genera un alto nivel de motivación y tiene un efecto positivo en la productividad de la organización.

- **Relaciones:** Son las percepciones de los integrantes de la organización con relación a la interrelación entre gerentes, subordinados y el contexto organizacional general. Como afirma el autor, las relaciones son todos

aquellos comportamientos que adoptamos para mantener un ambiente confortable entre todos los individuos que forman parte de una institución.

- **Cooperación:** Es el trabajo colaborativo entre los niveles superiores y colaboradores con interrelación a las actividades desarrolladas por la organización. Cabe resaltar que, la cooperación es la percepción de apoyo que se tiene de cada área e integrante de la misma con la condición de obtener mejores resultados
- **Estándares:** Son los procesos normativos bajo los cuales se establecen las estrategias de trabajo y la forma equitativa de equilibrar las cargas, así como los incentivos. Se entiende que es la visión que tiene la estructura acerca del rendimiento que brinda cada individuo en pro de crear estrategias que hagan fácil el fácil desarrollo de las acciones implantadas por la organización.
- **Conflicto:** es la percepción discrepante frente a determinadas situaciones presentadas dentro de una organización. Es decir, es la forma de observar de cada miembro acerca de los juicios que se emiten dentro de la organización desde distintos puntos de vista y así ocasionando que presenten disputas al interior de la institución.
- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización, es un componente importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, hay un sentimiento de compartir objetivos personales con otros miembros de la organización. (pp. 108 – 109)

De esta forma, el clima organizacional es la conducta del personal, y su percepción influye en los procedimientos de toma de decisiones y la resolución de problemas que aparecen en su interior. Por ende, conocer el clima organizacional nos deja tomar acciones y medidas relevantes a nivel organizacional dentro de sus estructuras para perfeccionar el clima organizacional.

Es trascendental que los elementos que son parte del clima organizacional sean los más convenientes para tener una apropiada interrelación en la institución. Para ello se deben tomar en consideración los siguientes factores: el clima laboral de los trabajadores, el trato a los trabajadores, la plena convivencia de los empleados en la organización y la adecuada interrelación con proveedores y clientes.

2.2.2.4. Niveles del clima organizacional

Rodríguez (2012) manifiesta que el clima organizacional, está comprendido por tres niveles, las cuales son:

- **El nivel como canal externo:** La entidad educativa vista desde afuera; Por ende, el clima organizacional tiene elementos estructurales, personales y funcionales que le confieren un estilo particular y dependen de las consecuencias que se promueva en la institución.
- **Nivel de comunidad educativa:** Definido por todos los integrantes de la entidad educativa, padres de familia, asistentes, estudiantes, director, personal docente jerárquico y administrativo.

- **Nivel como calidad de vida:** Resultado de las condiciones laborales configuradas dentro de la institución, que conducen al logro de los objetivos planteados y en particular al desarrollo de estudiantes y docentes, que generan competitividad en su desempeño como educador.

Por ende, el clima organizacional juega un papel vital en el establecimiento de la interrelación interpersonal e interpersonal entre maestros, educandos y las reglas establecidas dentro de la escuela que conducen al normal funcionamiento de la clase. Por ello, al crear un clima organizacional bueno en el aula, se aboga por brindar la posibilidad de aprendizaje integrado, relaciones entre instituciones educativas y un buen diálogo

2.2.2.5. Clima organizacional en la I.E.

Pulido (2003) menciona que la escuela es una institución educativa formal organizada por el gobierno y la comunidad, con el objetivo de brindar recursos humanos con conocimiento, trabajo calificado, alto comportamiento ético y calidad para construir sociedad, nación y nación. Al formular e implementar varios planes, con el fin de realizar el propósito y las funciones de la escuela, se involucran muchos aspectos. Por ejemplo, el director, los maestros, los administradores y los aprendices son personas con distintas antecedentes, y luego se reúnen en una escuela. llamada la organización escolar. Contenedor

Por ende, cada sujeto de la organización escolar interactúa entre sí y establece relaciones interpersonales entre sí para crear un ambiente de trabajo

agradable y hacer que cada miembro u organización se sienta cómodo y feliz a la hora de perfeccionar el desempeño organizacional

Por otro lado, el clima organizacional en el aula admite que tanto los profesores como los educandos pertenezcan a la atmósfera de aprendizaje de la clase. Por ello, es muy importante crear un ambiente de aprendizaje cómodo e interesante en el aula, porque un ambiente saludable puede permitir que los maestros trabajen plenamente y los educandos pueden estimular la motivación para lograr logros en las actividades de aprendizaje y enseñanza.

Crear un entorno laboral de armonía el cual sea agradable mejorara y optimizara el rendimiento de la organización de la institución, para evitar ambientes laborales que obstaculizan la mejora del rendimiento de la organización de la institución.

Castellanos (2012) manifiesta que el apoyo en la finalización de una tarea o de alguien en la escuela que no es bueno, “interrumpirá las relaciones humanas dentro de la organización escolar y, en última instancia, debilitará el espíritu y el rendimiento de la organización escolar, lo que afectará los resultados de aprendizaje de los educandos” (p.23).

El clima de la organización escolar es básicamente el entorno en el que existe o se desarrolla la escuela. La atmósfera organizacional de la escuela tendrá un impacto profundo en los maestros y educandos involucrados en las actividades de enseñanza y aprendizaje en la escuela. Por esta razón, el supervisor debe prestar atención y crear un ambiente de trabajo agradable en la escuela bajo su liderazgo al desempeñar sus funciones de liderazgo. Teniendo en consideración que el tamaño del clima escolar afectará el

comportamiento de los maestros, educandos, profesores y personal y todos los factores relacionados con las actividades de enseñanza escolar, esto es muy necesario.

2.2.2.6. Elementos del clima organizacional en la I.E.

En el mundo educativo en particular, Marchesi (2010) citado por Rodríguez (2010) señala varios elementos que intervienen en la evaluación de las condiciones de trabajo de un docente, tales como: Estos contienen incentivos económicos y profesionales, formación y promoción profesional, y reconocimiento docente. Organización que, junto con la motivación y la vocación de docente, tienen un impacto significativo en su desarrollo experiencial y profesional en el interior de una determinada organización y por ende en la calidad de las enseñanzas. En seguida se detallan algunos elementos que influyen en el clima en la organización educativa:

- Las relaciones humanas entre los integrantes de la entidad educativa.
- El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la I.E.
- Priorización del liderazgo democrático.
- Condiciones de trabajo saludables (ambientes adecuados).
- Sistemas de reconocimientos en desempeños laborales.
- Empoderar a todos, (Igual trato al personal).
- Buscar el talento de la gente y darle valía.
- Evadir los rumores y tener comunicación clara.

Por otra parte, Goncalvez (2006), citado por Muñoz (2018) menciona que los elementos del clima organizacional, dan lugar a una determinada conducta, que se relacionan con las percepciones de los integrantes, y esto incita a ciertos comportamientos de las personas, mencionamos los siguientes elementos:

➤ **Motivación**

La motivación es vista como una herramienta que permite a los gerentes alinear las interrelaciones de trabajo dentro de la organización.

➤ **Condiciones de Trabajo**

Las condiciones laborales tienen que ver con todos los elementos ambientales que hace fácil o no el rendimiento de los trabajadores en sus distintas funciones.

➤ **Comunicación**

La comunicación es vista como un proceso personal e importante ya que involucra la transmisión de información de comportamiento y es esencial para cualquier actividad dentro de la organización y por ende en su totalidad tiene que ver con las interrelaciones entre los individuos.

➤ **Conflicto**

Es inherente a todas las actividades en las que se relacionan los individuos; Como premisa, los conflictos existen y siempre existirán, por lo que la obligación como líder es aprender a convivir con ellos,

tratar de no manifestarlos y manejarlos eficientemente cuando se presenten.

Por ejemplo, Chiavenato (2008) Que los conflictos se pueden definir como las oposiciones entre las fuerzas que claramente son opuestas e incompatibles. Podría haber un conflicto psicológico en el interior a causa de impulsos instintivos (agresividad) u otros como el ego y el inconsciente (pp. 25 – 26).

2.3. Bases conceptuales

Ambiente

Actitud favorable o desfavorable de un grupo de personas hacia alguien o algo. Es decir, el ambiente indica las circunstancias o condiciones de un espacio determinado, por lo que podemos hablar de “buen ambiente”, “ambiente favorable” o “mal ambiente”. Un ambiente lleno hostilidad se relaciona con un ambiente social, psicológico o físico que perjudica el bienestar de un ser vivo y lo hace frágil.

Clima

Refiere a una percepción o reacción común de los individuos ante una situación. Para ello debe existir un ambiente de complacencia, firmeza o colaboración. Sin embargo, son estas relaciones comerciales y personales las que se desarrollan en todos los lugares de trabajo.

Comunicación

Acción y efecto de comunicar o comunicarse. En consecuencia, la comunicación es el proceso que los seres humanos comparten información entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la existencia en la sociedad.

Cultura

El término cultura también se usa en un sentido restringido, ya sea para referirse a valores y hábitos o para dominar a ciertos grupos o referirse a áreas especializadas de conocimiento o actividad.

Gestión

Es la acción y efecto de la gestión y administración, más específicamente, una gestión es un cuidado entendido como un trámite necesario para obtener algo o solucionar un problema, generalmente de carácter administrativo o con documentación.

Humano

Ser Que tiene naturaleza de hombre (ser racional). Aparte de eso, el hombre es considerado una especie animal perteneciente a la especie "homo sapiens", caracterizada por su capacidad de razonar, el desarrollo de distintos niveles de intelecto que le permiten adquirir distintos tipos de conocimiento.

Organización

Se refiere a la forma en que se organiza un sistema para conseguir los resultados que se desea. Es un acuerdo ordenado entre individuos para conseguir una meta específica. También, la organización sólo existe cuando hay individuos

que están en capacidad de comunicarse y que están dispuestas a actuar colectivamente para obtener un objetivo común.

Talento

Persona inteligente o apta para una profesión específica. Por ende, la aptitud está relacionada con la aptitud o inteligencia, que se refiere a la capacidad para realizar un trabajo o trabajo en particular. El talento suele asociarse a habilidades y creatividad innatas, aunque también puede desarrollarse a través de la práctica y la formación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

Tamayo (1994) afirmó que la hipótesis es una “proposición que nos admite establecer relaciones entre los hechos. Su valor reside en la capacidad para establecer más relaciones entre los hechos y explicar el por qué se producen” (p. 67). Por consiguiente, las hipótesis establecidas fueron las siguientes:

3.1.1. Hipótesis general

Hay una significativa relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el personal docente y administrativo de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

- La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y

administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

- La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.
- La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.
- La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variable independiente:

Gestión del talento humano

3.2.2. Variable dependiente:

Clima organizacional

3.3. Operacionalización de variables

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA / VALORACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Variable I)	<p>Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad imperante en las organizaciones. Depende de las contingencias y situaciones por varios aspectos como: B. la cultura existente en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto que la rodea, las operaciones de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos y el estilo gestión e incontables variables importantes.</p>	<p>La variable I (Gestión del talento humano), será valorada y aplicada a trabajadores de la I.E. JEC Alfonso Ugarte, mediante la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario.</p>	Dimensión externa	<p>) Conocimiento</p> <p>) Habilidad</p> <p>) Motivación</p> <p>) Actitud</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p>
			Dimensión interna	<p>) Clima laboral.</p> <p>) Trabajo en equipo.</p> <p>) Desarrollo profesional.</p> <p>) Reconocimiento del trabajo</p>	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA / VALORACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL (Variable II)	Brunet (2011) afirma que el clima organizacional es una configuración de las peculiaridades de una organización, así como las particularidades personales de una persona pueden moldear su personalidad. De esta manera, el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en el trabajo, al igual que el clima ambiental	La variable II (Clima organizacional), será valorada y aplicada a trabajadores de la	Relaciones de grupo	J Compañerismo. J Comunicación. J Empatía. J Confianza.	Ordinal Nunca (1)
			Cohesión de grupo	J Trabajo en equipo. J Productividad. J Bienestar físico. J Colaboración participativa.	Casi nunca (2) A veces (3)

	puede desempeñar algún papel en su comportamiento.	I.E. JEC Alfonso Ugarte, mediante el cuestionario.	Calidad de vida laboral	<input type="checkbox"/> Involucramiento laboral. <input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo. <input type="checkbox"/> Ambiente laboral. <input type="checkbox"/> Diálogo empático.	Casi siempre (4)
			Motivación	<input type="checkbox"/> Satisfacción laboral. <input type="checkbox"/> Reconocimiento de trabajadores. <input type="checkbox"/> Manejo de conflicto. <input type="checkbox"/> Trabajo cooperativo.	Siempre (5)

3.4. Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

Esta indagación fue de tipo descriptivo, ya que diagnostica la gestión del talento humano y el clima organizacional, tal y como se puede exhibir en el contexto.

En palabras de McMillan y Schumacher (2005) que indican que esta indagación descriptiva trata sobre la situación actual o pasada de algo. Este tipo de indagación simplemente describe el desempeño, las actitudes, los comportamientos u otras características de un grupo de sujetos u elementos. Un estudio descriptivo pregunta qué es o qué fue; Representa las cosas como son o fueron, no implica el tratamiento de variables independientes, proporciona datos valiosos, especialmente cuando se explora un área por primera vez. (p. 268)

3.4.2. Nivel de investigación

El presente estudio se encuentra en un nivel de correlación, ya que el propósito de esta indagación es conocer la interrelación entre las variables, por lo que este nivel pretende conocer la interrelación o grado de correlación entre las variables gestión del talento humano y clima organizacional.

Cabanillas (2011) afirma que una indagación correlativa es una actividad científica encaminada a descubrir, establecer y medir las correlaciones (grado, magnitud positivas o negativas) que existen entre las variables de un fenómeno o problema de indagación en situaciones real y

natural cuyos resultados muestran tendencias que ayudan a hacer predicciones grupales (p. 96).

Dicho de esta manera, este estudio de correlación admite revelar las relaciones entre las dos variables cuyo objetivo fundamental de los estudios de correlación es saber cómo se comporta una variable con respecto a otras variables relacionadas.

3.5. Método de investigación

Hipotético – deductivo

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o forma del investigador de convertir su actividad en una práctica científica.

De acuerdo con Quispe (2012) “menciona que el método hipotético deductivo parte de unas premisas en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 102). La correspondencia de las premisas y conclusiones concluidas con los hechos científicos demuestra indirectamente la corrección de la hipótesis.

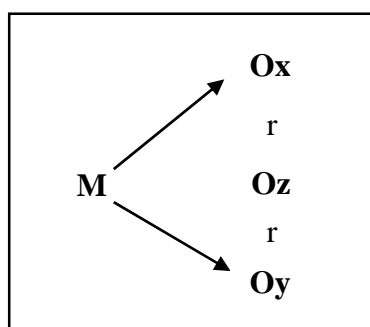
Es decir, Este es un proceso metodológico, responsable de formular hipótesis, establecer hipótesis, verificar hipótesis y luego sacar conclusiones respectivas sobre los hechos. Cualquier investigador que utilice este método debe seguir el camino de la resolución de inconvenientes. Es por esto que se propone y verifica una hipótesis para obtener conclusiones experimentales.

3.6. Diseño de investigación

En el siguiente estudio se tuvo en consideración el tipo de diseño no experimental, lo cual es denominado el transversal correlacional, porque el estudio se limitó a observar los fenómenos en su contexto natural para examinarlos; Quispe (2012) manifiesta “que esta indagación correlacional tiene la particularidad de realizar una indagación en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables, con cuyo propósito de establecer el grado de interrelación existente entre ellos” (p. 105).

Tal como lo expresa Rodríguez (2012), afirma que los estudios de correlación son aquellos que actúan en tiempo presente y sobre un par variables dependientes (V.D. \longleftrightarrow V.D.). Miden y valoran con exactitud el grado de correlación que hay entre dos concepciones o variables en un conjunto de personas durante las encuestas. Estas correlaciones pueden ser negativas o positivas. Requieren el planteamiento de hipótesis, probadas o no. Su ventaja reside en saber cómo se puede desempeñar una variable y conocer la conducta de otra variable relacionada (p. 3).

Presenta el siguiente esquema:



Donde:

M: Representa a la muestra del estudio.

O: Representa a las observaciones.

x, y, z: Representa a los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r: Representa el grado de interrelación que existe entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Teniendo en consideración a Hernández (2014) la “población o universo es un grupo de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

De acuerdo con López y Fachelli (2015) mencionan que el universo o población “son expresiones equivalentes para referirse al grupo total de elementos que constituyen el ámbito de interés analítico y sobre el que queremos inferir las conclusiones de nuestro análisis, conclusiones de naturaleza estadística y también sustantiva o teórica” (p. 7).

Por consiguiente, para esta indagación se tomó en consideración a los trabajadores administrativos y docentes de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, lo cual está constituido por 30 participantes.

3.7.2. Muestra

La muestra se considera censal porque se seleccionó el 100% de la población como número controlable de sujetos. En este sentido, Ramírez (1997), citado por Ramírez (2018), afirma que la muestra censal es aquella donde se consideran como muestra todas las unidades de indagación, donde se tomaron 30 participantes.

Director	01
Docentes	21
Coordinador de tutoría	01
Coordinador pedagógico	01
Trabajadora social	01
Vigilantes	02
Secretaria	01
Contador	01
Jefe de sistemas	01

3.8. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.8.1. Técnica

Son el conjunto de procedimientos o recursos utilizados en una determinada actividad. Así Quispe (2012) menciona “que la técnica, en Esta indagación educacional, se entiende el grupo de procedimientos operativos que permiten recoger de forma de forma eficiente esta indagación necesaria en una muestra determinada” (p. 174).

En efecto, las técnicas constituyen los procedimientos concretos que un investigador utiliza para lograr una información verídica, lo cual vienen a ser un grupo de herramienta que emplea el investigador con la finalidad de obtener y procesar los datos, para así contrastar las verdad o falsedad de la hipótesis planteada.

3.8.1.1. La encuesta

La técnica investigativa capta con veracidad el problema existente, ya que los propios agentes dan a conocer la información que posteriormente se lleva a cabo, lo que permite además la validación de la hipótesis.

Además, es una técnica que permite obtener datos e información proporcionada por un grupo de personas sobre sí mismas o relacionadas con un tema o problema específico. La encuesta puede ser de forma oral y escrita, la oral consiste en el interrogatorio “cara a cara” o por medio de una llamada telefónica, en la cual el encuestador realiza la pregunta y el encuestado responde rápidamente; y la forma escrita de la encuesta se materializa a través de cuestionarios, pruebas, test y escala.

3.8.2. Instrumento

Curcio (2002) en su libro titulado: *Indagación cuantitativa. Una perspectiva epistemológica y metodológica*, afirma que los instrumentos son “mecanismos que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios, las pruebas objetivas, las escalas de opinión y de actitudes, lista de cotejo, etc.” (p. 115)

Es decir, las herramientas son los medios o recursos creados o seleccionados por el investigador y utilizados para recoger la información de la muestra. También, los instrumentos son herramientas que se utilizan para recolectar información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de indagación.

3.8.2.1. El cuestionario

Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables fueron los cuestionarios sobre las variables en estudio

Quispe (2012) afirma que los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas destinadas a recopilar, procesar y analizar información y fenómenos estudiados en poblaciones específicas o en un subconjunto de ellas.

Por ende, la encuesta se realiza por escrito mediante un formulario con preguntas o ítems. Es autoadministrable ya que debe ser cumplimentado por el encuestado sin la intervención de un investigador en el presente, el cuestionario se puede enviar de forma electrónica.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

La prueba de confiabilidad se realizó mediante el coeficiente alfa de CRONBACH (coeficiente para medir la confiabilidad de una escala de medición), es decir, la estabilidad del instrumento, y la validación de los instrumentos se realizó por opinión de expertos.

Se usó el coeficiente de Holsti (c) para establecer el índice de validez, resultando un resultado de grupo r de 1,00, lo que indica que las herramientas propuestas son válidas y, por ende, confiables.

3.9.1. Prueba de validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos se determinó con base en juicios de expertos, para lo cual se obtuvo la opinión de cinco expertos: Dr. Óscar

Gutiérrez Huamaní, Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes, Dr. Adolfo Quispe Arroyo, Dra. Delia Ayala Esquivel y el Dr. Guido Alfonso Pérez Sáenz; todos ellos adscritos a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. En este sentido, se presenta la validación de la herramienta denominada cuestionario en una escala de 1/100. donde se tiene la siguiente calificación:

-) Deficiente: (0 a 20 %)
-) Baja: (21 a 40 %)
-) Regular: (41 a 60 %)
-) Bueno: (61 a 80 %)
-) Muy bueno: (81 a 100 %)

Tabla 1. Resultado de la validación del instrumento sobre el cuestionario para evaluar la gestión del talento humano

INDICADORES EXPERTOS	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	PERTINENCIA	TOTAL, PARCIAL
	Dr. Óscar Gutiérrez Huamaní	85	85	80	85	80	85	80	80	80	85
Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Dr. Adolfo Quispe Arroyo	80	75	85	85	80	85	85	85	80	80	82
Dra. Delia Ayala Esquivel	80	80	80	80	80	85	80	80	80	85	81
Dr. Guido Alfonso Pérez Sáenz	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
TOTAL											85.2

Fuente: cuestionario validado por los expertos

En la Tabla 1 vemos que los expertos en la materia están de acuerdo en que las voces instrumentales varían de buenas a muy buenas. Ello es corroborado por la ficha de validación; indicando que la validez alcanza a un 85.2% (equivalente a 0,85) muy bueno; por consiguiente, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la indagación.

Tabla 2. Resultado de la validación del instrumento sobre el cuestionario para evaluar el clima organizacional

INDICADORES EXPERTOS	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	PERTINENCIA	TOTAL, PARCIAL
	Dr. Óscar Gutiérrez Huamaní	85	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Dr. Adolfo Quispe Arroyo	80	80	75	85	85	80	85	85	85	80	80
Dra. Delia Ayala Esquivel	80	80	80	80	80	80	80	80	80	85	81
Dr. Guido Alfonso Pérez Sáenz	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
TOTAL											84.2

Fuente: cuestionario validado por los expertos

De la tabla 2, igualmente logramos aseverar que los expertos en el tema coincidieron que los ítems del instrumento se encuentran entre el indicador de bueno y muy bueno. Lo cual es reconocido por la ficha de validación; indicando que la validez alcanza a un 84.2% (equivalente a 0,85); por consiguiente,

también se afirma que el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la indagación.

3.9.2. *Confiabilidad de los instrumentos*

Para establecer la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto en una muestra de 10 docentes fuera de la muestra de estudio; cuyo resultado, encontrado por el estadístico alfa de Cronbach, nos muestra un nivel de confianza de 0.987 y 0.916 respectivamente, mostrando un alto nivel de confianza en las variables de indagación.

Por ende, la prueba de confiabilidad de los instrumentos se estableció mediante el coeficiente alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

-) S_i^2 : Varianza del ítem i .
-) S_t^2 : Varianza de los valores totales observados.
-) K : Número de ítems.
-) α : Coeficiente de Alpha de Cronbach

En seguida, se presentan las valoraciones del coeficiente Alpha de Cronbach, las cuales son universales:

-) Confiabilidades nulas: 0,53 a menos
-) Confiabilidades bajas: 0,54 a 0,59
-) Confiables: 0,60 a 0,65
-) Muy confiables: 0,66 a 0,71
-) Excelentes confiabilidades: 0,72 a 0,99
-) Confiabilidades perfectas: 1.0

Tabla 3. Resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento sobre el cuestionario para evaluar la gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	10

Fuente: prueba de confiabilidad (SPSS versión 25)

De la Tabla 3 se concluye que la herramienta de evaluación de la gestión del talento humano denominada cuestionario tiene una excelente confiabilidad.

Tabla 4. Resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento sobre el cuestionario para evaluar el clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	10

Fuente: prueba de confiabilidad (SPSS versión 25)

La tabla 4, nos muestra que el instrumento llamado cuestionario para evaluar el clima organizacional tiene una excelente confiabilidad, cuyos resultados permiten establecer que hay una alta y excelente confiabilidad.

3.9.3. Análisis de datos

Para esta prueba se usó el estadístico rho de Spearman, basado en la siguiente hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (Ha)

Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

Hipótesis nula (H0)

No existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

SIGNIFICACIÓN	HIPÓTESIS ALTERNA (HA)	HIPÓTESIS NULA (H0)
$p < 0.05$	Se aprueba	Se descarta
$p \geq 0.05$	Se descarta	Se aprueba

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos obtenidos en esta investigación educativa se procesarán mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, y los resultados se presentarán en gráfico y/o cuadros.

Para sistematizar la información con base en la definición del problema y el logro de los objetivos, los datos se procesan con el paquete estadístico SPSS, versión 25 y el programa Microsoft EXCEL.

3.11. Aspectos éticos

De acuerdo a las características de esta pesquisa, se colaboró con docentes y personal pedagógico de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, se tomaron en consideración los aspectos éticos básicos; por ende, esta

investigación contó con la autorización correspondiente de la entidad educativa y la participación voluntaria de cada usuario. Además, en este estudio se presta atención al anonimato de los participantes para garantizar la objetividad de los resultados, así como la obligación de presentar los resultados a los que colaboraron con el trabajo.

El siguiente trabajo de indagación está en cumplimiento con los criterios dados por el diseño de indagación de tipo cuantitativo, recomendado por la guía emitida por la unidad de posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en el que se establece el camino a seguir hacia la elaboración de la tesis. Además, se ha tenido el cuidado de respetar en todo momento la autoría de la información extruidos de diferentes documentos disponibles en internet

IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Se presenta los resultados de la tesis titulado “Gestión de talento humano y clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020”, la cual son determinados por medio de sus dimensiones y variables, en la variable primera llamada Gestión de talento humano se establecen también los resultados de la dimensión interna y dimensión externa; del mismo modo, la variable segunda, clima organizacional, con sus dimensiones correspondientes, relaciones de grupo, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación. Los resultados de las dimensiones y variables consideradas se han tenido en cuenta en las tablas que permiten conocer el nivel, N° *personas* y *porcentajes* de cada una de ellas, así como su adecuada interpretación. Por último, se presenta la prueba de la hipótesis, permitiendo establecer la interrelación entre las dos variables.

Tabla 5. Variable gestión del talento humano

CATEGORÍAS	N° PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	3	10,0%
Regular	12	40,0%
Adecuado	15	50,0%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 5, se determinó a partir de la información obtenida, que el 50% (15) de la gestión del talento humano se da adecuadamente, también, el 40% (12) demostró un nivel regular y el 10% (3) lo desarrolla de forma inapropiada. Es decir, que la mayoría de colaboradores de la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte realiza sus actividades adecuadamente según su puesto laboral.

Tabla 6. Dimensión interna en la gestión del talento humano

CATEGORÍAS	N° PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	1	3,3%
Regular	13	43,3%
Adecuado	16	53,3%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 6, se estableció a partir de la información obtenida, que el 53.3% (16) de colaboradores demostraron tener un adecuado conocimiento de sus habilidades y actitudes personales para cumplir los objetivos de la institución, mientras que el 43% (13) demostró un nivel regular y el 3.3% (1) de forma inadecuado.

Tabla 7. Dimensión externa en la gestión del talento humano

CATEGORÍAS	N° PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	1	3,3%
Regular	13	43,3%
Adecuado	16	53,3%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 7, se decretó que el 50 % (16) de colaboradores demostraron tener un adecuado manejo y desenvolvimiento dentro de la institución mejorando el trabajo en equipo y clima laboral, también la institución apoya estos factores al reconocer el trabajo y desarrollo profesional de los colaboradores, aunque el 46.7% (13) expresaron que se da regularmente y el 3.3% (1) mencionó que es inadecuado.

Tabla 8. Variable clima organizacional

CATEGORÍAS	N° PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	2	6,7%
Regular	14	46,7%
Adecuado	14	46,7%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 8, se determinó a partir de la información obtenida, que el 46.7% (14) de colaboradores mencionaron que el clima organizacional es adecuado y regular, ya que la relaciones y cohesión de grupo pueden ser alteradas de forma positiva o negativa según la calidad laboral de los compañeros de trabajo afectando la motivación en los grupos; mientras que el 6.7% (2) mencionó que el clima organizacional es inadecuado.

Tabla 9. Relaciones de grupo en el clima organizacional

CATEGORÍAS	N° PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	2	6,7%
Regular	11	36,7%
Adecuado	17	56,7%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 9, se comprobó que el 56.7% (17) de colaboradores expresaron que las relaciones de grupo se dan adecuadamente ya que existe compañerismo, comunicación, empatía y confianza, mientras que el 36.7% (11) mencionaron que se da de forma regular y el 6.7% (2) de forma inapropiada.

Tabla 10. Cohesión de grupo en el clima organizacional

CATEGORÍAS	Nº PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	2	6,7%
Regular	11	36,7%
Adecuado	17	56,7%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 10, Se determinó a partir de la información obtenida, que el 56.7% (17) de colaboradores expresaron que la cohesión de grupo es adecuada ya que se trabaja de forma grupal demostrando la productividad y colaboración en equipo, también, el 36.7% (11) mencionaron una cohesión de grupo regular debido al desempeño laboral de los compañeros de grupo, mientras que el 6.7% (2) expresaron que es inadecuado.

Tabla 11. Calidad de vida laboral en el clima organizacional

CATEGORÍAS	Nº PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	2	6,7%
Regular	12	40,0%
Adecuado	16	53,3%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 11, se estableció que el 53.3% (16) de colaboradores expresaron que existe un involucramiento y empatía en la institución, mejorando las condiciones laborales y ambiente laboral, además, el 40% (12) expresó que se da de forma regular por el propio ambiente laboral de la institución, por otra parte, el 6.7% (2) mencionaron que se da de forma inapropiada.

Tabla 12. Motivación en el clima organizacional

CATEGORÍAS	Nº PERSONAS	PORCENTAJES
Inadecuado	1	3,3%
Regular	13	43,3%
Adecuado	16	53,3%
TOTAL	30	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la siguiente tabla 12, se determinó el 53.3% (16) de colaboradores expresaron que la motivación brindada por la institución es adecuada ya que brinda reconocimientos a los participantes e incentiva el trabajo cooperativo brindando una satisfacción laboral, también, el 43.3% (13) expresaron que la motivación que sienten al trabajar para la institución es regular, por otra parte, el 3.3% (1) indicó que la motivación que brinda la institución es inapropiada.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 13. Prueba de normalidad para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,313	30	,000	,754	30	,000
Dimensión externa	,342	30	,000	,710	30	,000
Dimensión interna	,325	30	,000	,717	30	,000
Clima organizacional	,300	30	,000	,749	30	,000
Relaciones de grupo	,353	30	,000	,718	30	,000
Cohesión de grupo	,353	30	,000	,718	30	,000
Calidad de vida laboral	,335	30	,000	,732	30	,000
Motivación	,342	30	,000	,710	30	,000

Fuente: base de datos

Conforme a los resultados en la tabla 13, al revisar la tabla de prueba de kolmogorov - Smirnov y *Shapiro-Wilk* para una muestra, se comprueba que el nivel de significancia, si es $< 0,05$ por lo que la distribución es anormal.

De esta forma, la significancia de las variables y sus respectivas dimensiones fueron menor a 0.05, las variables que se emplearon fueron cualitativas; por ello, se determinó que los datos obtenidos de ambas variables, no tienen distribución normal; también, estos resultados de la prueba de hipótesis del estudio se realizaron mediante el uso de la estadística no paramétrica, para ello se calcula la Coef. de relación Rho Spearman (valores ordinales) con el fin de establecer si las variables se relacionan.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Hernández (2006) de acuerdo al nivel de significancia, propone lo siguiente:

INDICADORES	VALORACIÓN
Correlaciones negativas perfectas	-1
Correlaciones negativas muy fuertes	-0,90 a -0,99
Correlaciones negativas fuertes	-0,75 a -0,89
Correlaciones negativas medias	-0,50 a -0,74
Correlaciones negativas débiles	-0,25 a -0,49
Correlaciones negativas muy débiles	-0,10 a -0,24
No existen correlaciones	-0,09 a +0,09
Correlaciones positivas muy débiles	+0,10 a +0,24
Correlaciones positivas débiles	+0,25 a +0,49
Correlaciones positivas medias	+0,50 a +0,74
Correlaciones positivas fuertes	+0,75 a +0,89
Correlaciones positivas muy fuertes	+0,90 a +0,99
Correlaciones positivas perfectas	+1

a) Sistema de hipótesis

Ho: No hay una significativa interrelación entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

Ha: Hay una significativa interrelación entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

b) **Nivel de significancia:** = 0.05, es decir el 5%

c) **Cálculo estadístico**

Tabla 14: Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión del talento humano y clima organizacional

		Gestión del talento humano y clima organizacional		
			Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coef. de interrelación	1,000	,933**
		Sig. (dos colas)	.	,000
		N	30	30
	Clima organizacional	Coef. de interrelación	,933**	1,000
		Sig. (dos colas)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación presenta significancia a un nivel de 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación:

Según la tabla 14, muestra que hay una positiva correlación muy fuerte entre las variables de gestión del talento humano y el clima organizacional con

un resultado $r=0.933$, y con un resultado $p<0.01$. Por ello, se admite la hipótesis de esta indagación afirmando que, hay una significativa interrelación entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de forma significativa con las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana-Huanta – 2020.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana-Huanta – 2020.

b) Nivel de significancia: = 0,05 o 5%

c) Cálculo estadístico

Tabla 15: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión relaciones de grupo

	Gestión del talento humano	Relaciones de grupo
Coef. de interrelación	1,000	,785**

	Gestión del	Sig. (dos colas)	.	,000
Rho de	talento	N	30	30
Spearman	humano			
	Relaciones de	Coef. de	,785**	1,000
	grupo	interrelación		
		Sig. (dos colas)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación presenta significancia a un nivel de 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación:

Según la tabla 15, muestra que hay una positiva correlación fuerte entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión relaciones del grupo del clima organizacional con un resultado $r=0.785$, y con un resultado $p<0.01$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna; determinando que la gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de forma significativa con la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y

administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

b) Nivel de significancia: = 0.05, es decir el 5%

c) Cálculo estadístico

Tabla 16: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión cohesión de grupo

		Gestión del talento humano		
			Cohesión de grupo	
	Gestión del talento humano	Coef. de interrelación	1,000	,891**
		Sig. (dos colas)	.	,000
Rho de Spearman		N	30	30
	Cohesión de grupo	Coef. de interrelación	,891**	1,000
		Sig. (dos colas)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación presenta significancia a un nivel de 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación:

Según la tabla 16, muestra que hay una positiva correlación fuerte entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión cohesión de grupo del clima organizacional con un resultado $r=0.891$, y con un resultado $p<0.01$. De esta forma, se rechaza la hipótesis nula y se admite hipótesis alterna; determinando que la gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana

docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de forma significativa con la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020

b) Nivel de significancia: = 0.05, es decir el 5%

c) Cálculo estadístico

Tabla 17: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad de vida laboral

		Gestión del talento humano		
			Calidad de vida laboral	
	Gestión del talento humano	Coef. de interrelación	1,000	,937**
		Sig. (dos colas)	.	,000
Rho de Spearman		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coef. de interrelación	,937**	1,000

Sig. (dos colas)	,000	.
N	30	30

** . La correlación presenta significancia a un nivel de 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación:

Según la tabla 17, muestra que hay una positiva correlación muy fuerte entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de calidad de vida laboral del clima organizacional con un resultado $r=0.937$, y con un resultado $p<0.01$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna; determinando que la gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona de forma significativa con la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

b) Nivel de significancia: = 0.05, es decir el 5%

c) Cálculo estadístico

Tabla 18: Prueba de correlación e hipótesis de la variable gestión del talento humano y la dimensión de motivación

		Gestión del talento humano		
			Motivación	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coef. de interrelación	1,000	,924**
		Sig. (dos colas)	.	,000
		N	30	30
	Motivación	Coef. de interrelación	,924**	1,000
		Sig. (dos colas)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación presenta significancia a un nivel de 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación:

Según la tabla 18, muestra que hay una positiva correlación muy fuerte entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de calidad de vida laboral del clima organizacional con un resultado $r=0.924$, y con un resultado $p<0.01$. Es así, se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna; determinando que la gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

4.3. Discusión de resultados

El objetivo primordial del estudio fue establecer la asociación entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana de docentes y administrativos de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020. Y cuyas metas específicas estuvieron en la interrelación entre la variable gestión de talentos humanos y las dimensiones (relaciones de grupo, conexión de grupo, calidad de vida laboral y motivación) de la variable clima organizacional.

Para lograr estos objetivos, las herramientas fueron validadas con cinco especialistas de la industria, quienes las calificaron con muy buena puntuación. La prueba de confiabilidad se obtuvo en cambio mediante el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando una confiabilidad de 0,987 para el cuestionario de gestión del talento humano y de 0,916 para el cuestionario de clima organizacional; por ende, ambos tienen un alto nivel de confiabilidad. Con base en estos datos, se puede enfatizar que las encuestas tienen validez interna; Por ende, las herramientas utilizadas en esta encuesta dejan obtener datos exactos y relevantes sobre las variables y sus correspondientes dimensiones. Todo ello nos permite tener confianza en los resultados y conclusiones obtenidos. No obstante, hubo algunas restricciones en el proceso de indagación; Por ende, se sugiere que las herramientas se apliquen en futuras investigaciones en una muestra a nivel regional en función de la naturaleza de la muestra probabilística para generalizar los resultados a una mayor escala.

Para contrastar esta indagación con las teorías que sustentan las variables de estudio, es necesario medir por dimensiones y realizar un análisis en base a los resultados porcentuales obtenidos en esta indagación.

Para dicho efecto, la variable gestión del talento humano, en la dimensión interna representa que el 53.3% (16) de colaboradores demostraron tener un adecuado conocimiento de sus habilidades y actitudes personales para cumplir los objetivos de la institución, mientras que el 43% (13) demostró un nivel regular y el 3.3% (1) de forma inadecuado. En efecto, los trabajadores educativos consideran que el aspecto laboral, trabajo en equipo, desarrollo personal y reconocimiento del trabajo es adecuado ya que hay una tendencia adecuada. En la dimensión externa apreciamos que el 50 % (16) de colaboradores demostraron tener un adecuado manejo y desenvolvimiento dentro de la institución mejorando el trabajo en equipo y clima laboral, también la institución apoya estos factores al reconocer el trabajo y desarrollo profesional de los colaboradores, aunque el 46.7% (13) expresaron que se da regularmente y el 3.3% (1) mencionó que es inadecuado. De esta forma, los colaboradores manifiestan que el aspecto externo como el conocimiento, habilidad, motivación y actitud son valores muy adecuados dentro del trabajo de indagación.

En efecto, se deduce que los colaboradores educativos mantienen un adecuado ambiente social, afirmando que el talento humano se encuentra en un término adecuado en la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte; de esta forma, se afirma y contrasta que la gestión del talento humano es la facultad de comprender de forma eficiente a los trabajadores, usando buena conducta y una asertiva interrelación personal. Lozano (2007) afirma que comentar de talento humano, en el presente, demanda de un gran conocimiento de parte de la gente y

organizaciones que poseen en su proyecto empresarial para entregar un resultado global y diferencial en un marco competitivo como empresas transformadoras que buscan su prestigio y sostenibilidad en esta era de globalización; quienes son cada vez más rigurosos, no solo en fuerzas externas, sino también en la búsqueda, formación, promoción y potenciación de talentos en aras de sus intereses empresariales. De hecho, la gestión del talento humano está relacionada con el clima organizacional. De esta forma, cuando se combinan las dos dimensiones de la primera variable, el porcentaje y el resultado aplicado se llevan a un nivel adecuado, y cuando hablamos de un clima laboral adecuado nos guiamos por la idea de Brunet (2011) quien sostiene que el Clima Organizacional representa una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo que conforman su personalidad. Por ende, los actores educativos perciben adecuadamente las dimensiones mencionadas en la literatura.

Por ello, Caperturara (2019) desarrolló un trabajo de indagación en el ámbito humano denominado “Propuesta de un programa de estrategias de gestión del talento humano para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes del V y VI ciclo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Artes y Filosofía de la Universidad Particular Señor de Sipán Región Chiclayo Lambayeque 2017”, cuyo objetivo fundamental fue diseñar, establecer y proponer un programa de estrategias de gestión del talento humano para desarrollar las competencias profesionales de los educandos del V y VI ciclo de la Facultad investigada. La metodología usada es de carácter proactivo sociocrítico y planificador, pues analiza la realidad y propone modificarla en favor de una mejor educación, analizada sobre una muestra de 30 alumnos de

quinto y sexto ciclo de la mencionada universidad, cuya herramienta fue una hoja de observación.

En interrelación al clima en la organización, específicamente sus cuatro dimensiones: interrelación de grupo, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación; se afirma que los valores porcentuales más elevados se tienen en el nivel adecuado, en seguida está el nivel regular finalmente el nivel inadecuado datos obtenidos gracias a la muestra indagada. Sin embargo, se dejan abiertas las vías de indagación para futuras investigaciones con mayor sustento científico. Las dimensiones del clima organizacional en este estudio se alimentan de distintas teorías mencionadas en el marco teórico, de hecho, Eslava (2004) destaca que el clima organizacional es el ambiente psicológico que rodea el ambiente laboral, es el conjunto de opiniones que los trabajadores tienen de su lugar de trabajo, resultado de las emociones, sentimientos y actitudes que aparecen en la comunicación e interacción de los integrantes de la institución. En cuanto al clima en la organización el 47% es decir 14 de ellos indicaron que el clima organización es adecuado y regular, puesto que la cohesión y la interrelación de grupo pueden ser cambiadas de forma negativa o positiva de acuerdo a la calidad laboral de los colaboradores de trabajo incidiendo en la motivación en los grupos, en tanto que el 7% es decir 2 de ellos afirman que el clima organización no es adecuado.

Dentro del marco metodológico, Hall (1996) afirma que el clima organizacional es un conjunto de particularidades del ambiente de trabajo que son percibidas de forma directa o no directa por los empleados y se dice que es una fuerza que influye en el comportamiento de los empleados, ya sea positivo o negativo. aparte de ello, se refiere al clima organizacional como la creación de

un ambiente propio de la organización, lo cual, el ambiente ejerce influencia directa en la conducta de sus integrantes, por ende, analizando los resultados y contrastando con la literatura conceptual, las variables ejercen una fuerte interrelación dentro de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte.

En tal caso, hay indagaciones que concuerdan en ciertas partes con el resultados alcanzados en la presente tesis, como el de Casildo (2017) construyó el trabajo de indagación: “*Clima organizacional y gestión educativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Huancayo*”, el cual tuvo como objetivo general establecer la interrelación entre el clima organizacional y la gestión del aspecto educativo de los empleados de los Institutos en los que se trabajó y realizó la indagación, en el cual se encontró que existe una interrelación significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa La falta de gestión educativa está determinada en gran medida (43,7%) por los inconvenientes derivados de los problemas y la carencia de actitudes cooperativas. Los tres subdimensiones del clima organizacional: motivación de los empleados, comunicaciones de los empleados y cooperación en la gestión de conflictos revelan el 90,2% de las insuficiencias en la gestión de la formación de grupos. Por ende, la carencia en las gestiones educativas estás determinadas por el clima organizacional que predomina en las instituciones de educación superior tecnológica pública de Huancayo.

Con base en la posición de Hinojosa (2010), destaca que el clima organizacional cumple un papel transcendental para lograr una mayor eficacia en las organizaciones y la satisfacción laboral. En este caso, el clima organizacional del Instituto Superior Pedagógico Público Azángaro es un reflejo de las buenas relaciones humanas. Como afirma Molocho (2010), muestra que

el clima organizacional expresado en potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional incide en la gestión institucional, es decir, el clima organizacional y las buenas relaciones humanas tendrán resultados satisfactorios. El buen desempeño de la organización, en este caso la organización y gestión educativa, muestra resultados satisfactorios en beneficio de la organización y la sociedad.

Por último, Rivera (2019) en su trabajo de indagación titulado: “*Clima organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la I.E. P Lumbreras Puente Piedra – 2018*”, se pudo comprobar que en la unidad educativa del total de docentes 100% (80 docentes) del total de encuestados en la hipótesis general se plantea que el resultado 0.472** muestra una correlación moderada positiva entre dos variables con un valor p de 0,000, que es menor que el valor $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis general. Por ende, se concluye que el clima organizacional se correlaciona directa y de forma significativa con la satisfacción en las labores de los profesores de la I.E.P Lumbreras Puente Piedra – 2018, por otra parte, en relación al Clima organizacional que observan los profesores según ellos este se encuentra en un nivel medio para el 90% y en un nivel alto para el 10%, así mismo en cuanto a satisfacción laboral 86% se encuentra en un mediano nivel y el 14% en un alto nivel.

Teniendo en cuenta a Díaz (2004), citado por Majad (2016), estos autores indican que el papel de la gente en la sociedad del conocimiento es esencial, ya que este es transmitido, creado y utilizado por los individuos; De esta forma se puede afirmar que los individuos son valorados por el conjunto de sus conocimientos, aportes en el campo intelectual y talento en el logro de las metas

de la entidad. Desde este enfoque, esta indagación radicó plenamente en las relaciones muestrales, lo cual significa que las variables se relacionan entre sí.

De hecho, esta encuesta es un aporte significativo para comprender la interrelación entre las dos variables analizadas, esperando que sea un aporte importante para impulsar estudios más profundos sobre la gestión del talento humano y el clima organizacional en las instituciones educativas de Ayacucho.

CONCLUSIONES

1. En base a los resultados obtenidos se logró establecer un coeficiente de asociación de Rho de Spearman de $r=0,933$ y el significado bilateral obtenido es $0,000$ valor que es inferior a la región crítica $= 0,05$ indica que hay una correlación muy fuerte entre las variables de gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020. Es decir que a una buena gestión del talento humano le corresponde un clima organizacional bueno, y viceversa.
2. De acuerdo a los resultados obtenidos se logró establecer un coeficiente de asociación de Rho de Spearman de $r=0,785$ y el significado bilateral obtenido es $0,000$ valor que es inferior a la región crítica $= 0,05$, de esta forma, se concluye que la gestión del talento humano tiene una positiva correlación fuerte con las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.
3. En base a los resultados obtenidos se logró establecer un coeficiente de asociación de Rho de Spearman de $r=0,891$ y el significado bilateral obtenido es $0,000$ valor que es inferior a la región crítica $= 0,05$. Por ende, se concluye que la gestión del talento humano tiene una positiva correlación fuerte con la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.
4. En base a los resultados obtenidos se logró establecer un coeficiente de asociación de Rho de Spearman de $r=0,937$ y el significado bilateral obtenido es $0,000$ valor que es inferior a la región crítica $= 0,05$. Por esta razón, se concluye que la

gestión del talento humano tiene una positiva correlación muy fuerte con la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.

5. Por último, en base a los resultados obtenidos se logró establecer un coeficiente de asociación de Rho de Spearman de $r=0,924$ y el significado bilateral obtenido es $0,000$ valor que es inferior a la región crítica $= 0,05$. Por consiguiente, se concluye que la gestión del talento humano tiene una positiva correlación muy fuerte con la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.

En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna. Determinando que la gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la entidad educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.

RECOMENDACIONES

Al director de la Dirección Regional de Educación Ayacucho en diálogo con la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta, desarrollar talleres de fortalecimiento sobre el clima organizacional, con el objetivo de perfeccionar la convivencia institucional y por ende la mejora de la calidad educativa.

A los directores de las Instituciones Educativas estatales de la provincia de Huanta, implementar modelos de gestión de talento humano las cuales ayudarán a perfeccionar el clima organizacional en la entidad educativa, a fin de perfeccionar las relaciones interpersonales entre los docentes y trabajadores administrativos de la institución educativa.

Se recomienda a los profesores de los centros educativos deben de insertarse al lineamiento de la visión y misión de la entidad educativa por medio de jornadas inductivas de socialización y capacitación de los maestros con la finalidad de optimizar el ambiente laboral el cual resulta ser un elemento importante y esencial para así poder brindar un servicio de educación con calidad. Trabajar en un ambiente de trabajo correcto y adecuado puede tener efectos favorables en la calidad educativa que recibe el educando de los distintos niveles de educación

A los investigadores de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, realizar una indagación teniendo como base los resultados obtenidos, en muestras probabilísticas con la finalidad de generalizar sus resultados.

REFERENCIAS

- Acle, A. (1992). *Planeación estratégica y control total de la calidad*. Grijalbo.
- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. Revista IIPSI. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Arias, J. (2020). *Métodos de indagación online. Herramientas digitales para recolectar datos* [resumen vía online]. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de esta indagación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Cabanillas, G. (2011). *Metodología de esta indagación pedagógica*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Caperturara, C. (2019). *Propuesta de programa de estrategias de gestión del talento humano para desarrollar las competencias profesionales de los educandos del V y VI ciclo de la Escuela de Ciencias de la Comunicación Facultad de Humanidades de la Universidad Privada Señor de Sipán Chiclayo región Lambayeque 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3583>
- Caldera, R. (2005). *Planificación estratégica de recursos humanos: Conceptos y teorías*. Editorial eumed.net <https://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/219/index.htm>
- Casildo, G. (2017). *Clima organizacional y gestión educativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4266> el 28/12/2019.
- Cerna (2007), *Gestión del talento humano en el campo educativo*. <http://gestiondeltalentohumanosanare.blogspot.com/2015/06/gestion-del-talento-humano-las.html>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Cuentas, S. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior*. Revista académico Scielo http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032018000200004&Ing=es&nrm=iso
- Curcio, C. (2002). *Indagación cuantitativa. Una perspectiva epistemológica y metodológica*. Editorial Kinesis.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. <https://es.scribd.com/document/114171987/Gestion-Talento-Humano-Organizaciones-Libro> el 14/02/2020.
- Fremont, K. y Rosenzweig, J. (1993). *Administración de las organizaciones*. Fuentes impresores.
- Fernández y Pérez (2018). *Planificación estratégica en gestión pública y gestión del talento humano en el programa de desarrollo agrario - agro rural, Chachapoyas*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24983/fernandez_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1266>
- Genesí, M. y Suarez, F. (2010). *Gestión de calidad de talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Revista científica Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70916424006>.

- Guedez, V. (2005). *Gerencia, cultura y educación*. Fondo Editorial Tropykos. Clacdee.
- Hinojosa, C. (2010) *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Universidad de Playa Ancha.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de esta indagación (6ta edición)*. MC Graw Hill.
- Ibáñez, M. (2015). *Gestión del talento humano en la empresa*. San Marcos
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en CETPROS de educación inicial*. [Tesis de maestría, Universidad del Zulia de la República Bolivariana de Venezuela]. <https://es.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeo-laboral-del-docente>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de esta indagación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lozano, L. (2007). *El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Revista EAN. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista académico Scielo. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). *Indagación científica*. PEARSON EDUCACIÓN, S. A.: https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/McMillan_J.H_Schumacher_S.2005_Investigacion_educativa_5_ed..pdf
- Mendoza, Y. y Palomino, L. (2015). *Aplicación de las estrategias metacognitivas para el desarrollo de la comprensión lectora de textos continuos y discontinuos en educandos de 2do grado de Educación Secundaria de la le Villa San Cristóbal ayacucho-2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1103/Tesis%20ES60_Men.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). *Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5794127>
- Molochó, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N.º 01-Lima Sur-2009*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3230?show=full>
- Muñoz, E. (2018). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26701?show=full>
- Namó, J. (2018). *Programa de gestión del talento humano para elevar la calidad de servicio en la entidad educativa San José. Pacasmayo- 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11863/namo_rj.pdf?sequence=1
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC (1ra edición)*. Perú. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pérez, C. (2019). *Desempeño del director y clima organizacional desde la perspectiva de los docentes de la entidad educativa Francisco Irazola, del distrito de Satipo, 2018*, [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35625/perez_zc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Indagación de la Amazonía Peruana, periodo 2013. Lodesaffío*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. <https://1library.co/document/zwvpmrlq-organizacional-satisfaccion-laboral-trabajadores-instituto-investigaciones-amazonia-peruana.html>
- Quispe, R. (2012). *Metodología e esta indagación pedagógica*. UNSCH.

- Racines, V. (2016). *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10597/TESIS%20FINAL%20SIN%20ANEXOS%20VALERIA%20RACINES..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, A. (2018). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los educandos de la Especialidad Contabilidad – Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari – Cusco, 2017*, [tesis de maestría, Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2465/TM%20CEDu%204069%20R1%20%20Ramirez%20Valdez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, M. (2019), *Clima organizacional y Satisfacción laboral en los docentes de la I.E.P Lumbreras Puente Piedra – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28360>
- Rodríguez, F. (2012). *Tipos y niveles de indagación científica*. <https://es.scribd.com/doc/97318021/Tipos-y-Niveles-de-Investigacion-Cientifica>
- Rodríguez, L. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que admite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. [Tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, V. (2017). *El clima organizacional en las Instituciones Educativas y su interrelación con el Liderazgo Transformacional de los directores de la UGEL 07*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1466>
- Salas, L. (2017). *Percepción del clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior-Nuevo Chimote, 2016*, [Tesis de licenciatura, Universidad

San Pedro de Chimbote].

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5363>

Silvera, A. (2016). *PYMES: Gestión y clima organizacional*. Sello editorial coruniamericana.

Tacuri, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la entidad educativa Técnico Agropecuario Layo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36275/tacuri_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo, M. (1994). *El proceso de esta indagación científica. (3a edición)*. Limusa.

UNESCO (2005), *Hacia las Sociedades del Conocimiento. París: Organización Mundial de las Naciones Unidad para la Educación la Ciencia y la Cultura*.

<http://www.unesco.org/publications>.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano (1ra edición)*. Aval ESPOCH.

Vinueza, A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*, [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6557>

Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>) ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta - 2020?</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>) Establecer la relación entre gestión del talento humano y las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICAS</p> <p>) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las relaciones de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana- Huanta – 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none">) Dimensión externa) Dimensión interna <p>Variable 2:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none">) Relaciones de grupo) Cohesión de grupo) Calidad de vida laboral) motivación 	<p>Enfoque de investigación cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación teórico – básica (descriptivo)</p> <p>Nivel de investigación correlacional</p> <p>Método de investigación</p> <ul style="list-style-type: none">) Hipotético deductivo) Descriptivo) Estadístico <p>Diseño de investigación No experimental Descriptivo-correlacional</p> <p>Población Conformada por trabajadores de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte del distrito de Santillana – Huanta</p>

<p>) ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?</p>	<p>) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p>	<p>) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cohesión de grupo del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p>		<p>Muestra censal</p>
<p>) ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?</p>	<p>) Establecer la relación entre gestión del talento humano y la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p>	<p>) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p>		<p>Técnicas La encuesta</p>
<p>) ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta - 2020?</p>	<p>) Determinar la relación entre gestión del talento humano y la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p>	<p>) La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación del clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana - Huanta – 2020.</p>		<p>Instrumentos El cuestionario (tipo Likert)</p> <p>Procesamiento de datos Se procesará los datos con la ayuda de Microsoft office Excel y el SPSS versión 25.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MENCIÓN: GESTIÓN EDUCACIONAL

**CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR LA
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El presente instrumento pretende medir la variable de gestión del talento humano en la Institución Educativa de Jornada escolar Completa “Alfonso Ugarte”, del centro poblado de Aranhuy, del distrito de Santillana y provincia de Huanta.

INSTRUCCIONES:

-) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
-) Responda cada ítem utilizando una “X”, en una de las opciones de respuestas.

LEYENDA:

ÍNDICE	CÓDIGO	CATEGORÍA
1	N	Nunca
2	CN	Casi nunca
3	AV	Algunas veces
4	CS	Casi siempre
5	S	Siempre

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN INTERNA						
01	Se siente satisfecho con su equipo de trabajo.					
02	Demuestra capacidad para resolver situaciones críticas.					
03	Posee habilidades para adaptarse al cambio que se presenta.					
04	Se siente motivado al desempeñar sus funciones.					
05	Realiza una autocrítica de su desempeño en la Institución Educativa.					

06	Es eficiente en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa.					
07	Cumple sus funciones en el plazo establecido.					
08	Asume con mucha responsabilidad el trabajo designado.					
09	Demuestra aptitudes pertinentes para el ejercicio de sus funciones.					
10	Participa activamente en las actividades realizadas.					
11	Pone en práctica el positivismo antes que el negativismo frente a problemas presentados con los demás agentes educativos.					
DIMENSIÓN EXTERNA						
12	Se siente seguro con las condiciones ambientales que presenta la I.E.					
13	Sociabiliza con sus colegas promoviendo lazos de amistad.					
14	Incentiva el trabajo en equipo en la Institución Educativa.					
15	Se involucra en la creatividad e innovación.					
16	Valora el trabajo de sus colegas.					
17	Utiliza adecuadamente los recursos materiales brindados.					
18	Planifica de una manera organizada sus actividades laborales.					
19	Se involucra fácilmente con la comunidad educativa.					
20	Conoce y reconoce los valores institucionales.					
21	Ofrece una perspectiva exitosa en la organización educativa dando una autoayuda para la mejora de ella.					
22	El personal directivo de la I.E. emite resolución directoral estimulando el buen trabajo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MENCIÓN: GESTIÓN EDUCACIONAL

CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento pretende medir la variable del clima organizacional en la Institución Educativa de Jornada escolar Completa "Alfonso Ugarte", del centro poblado de Aranhuy, del distrito de Santillana y provincia de Huanta.

INSTRUCCIONES:

-) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
-) Responda cada ítem utilizando una "X", en una de las opciones de respuestas.

LEYENDA:

ÍNDICE	CÓDIGO	CATEGORÍA
1	N	Nunca
2	CN	Casi nunca
3	AV	Algunas veces
4	CS	Casi siempre
5	S	Siempre

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
RELACIONES DE GRUPO						
01	En la I.E. cuento con el apoyo de mis colegas para empezar proyectos académicos en bien de la comunidad educativa.					
02	Cuando requiero atención necesaria de la plana jerárquica lo recibo sin condicionamiento.					
03	La relación interpersonal entre los trabajadores educativos se da de manera cordial y respetuosa.					
04	Considero que tengo buena relación de trabajo con el personal directivo y plana docente.					
05	La comunidad educativa se relaciona con las autoridades locales, con el fin de ejercer la calidad educativa.					
06	Percibo que la comunicación entre el personal que labora en la I.E. es efectiva.					
07	Recibo información con regularidad (manera virtual y/o impresa) que me permite conocer acontecimientos relevantes que ocurre en la I.E.					
08	Los trabajadores educativos demuestran capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa.					
09	En la I.E. se estimulan las relaciones interpersonales.					
10	Expreso lo que pienso, sin tener miedo a lo que dirán mis compañeros de trabajo.					

11	El director demuestra capacidad de dialogo con los miembros de la comunidad educativa.					
12	El director y los docentes participan en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.					
13	Los coordinadores académicos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.					
14	Se intercambian expresiones de automotivación entre trabajadores.					
15	Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de la otra parte.					
COHESIÓN DE GRUPO						
16	Los trabajadores participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
17	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
18	Los trabajos en equipo fortalecen la satisfacción laboral en la comunidad educativa.					
19	Los docentes demuestran actitudes de líderes en espacios sociales y académicos.					
20	En la I.E. el personal educativo desarrolla acciones de participación solidaria.					
21	En la I.E. existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo.					
22	Se percibe un trato amable entre los colegas.					
23	Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales.					
24	En la I.E. se fomentan acciones basados en principios de solidaridad.					
25	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas.					
26	Las actividades extracurriculares realizadas en la I.E. no afectan la estabilidad socioemocional y económico de mi familia.					
27	Las actividades realizadas en la I.E. reconfortan la unión entre los agentes educativos.					
28	El trabajo que realizo en la institución educativa me hace sentir un ser útil y altamente productivo.					
29	En la I.E. donde laboro los resultados son el fruto del trabajo de todo el personal que labora.					
30	La institución está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.					
CALIDAD DE VIDA LABORAL						
31	Considero que las condiciones laborales son adecuadas para el fortalecimiento de la educación integral.					
32	Me siento satisfecho con la labor que desempeño en la I.E.					
33	Existen mecanismos de reconocimiento a los docentes que realizan acciones importantes.					
34	Se permiten acciones de reconocimiento en trabajos de equipo.					
35	Se emiten documentos de reconocimiento a las acciones valiosas,					
36	Los directivos contribuyen en crear condiciones adecuadas para el progreso de la I.E.					

37	Los coordinadores se preocupan por crear un ambiente laboral agradable y amical.					
38	La I.E. presenta un buen clima institucional por parte de los directivos y docentes.					
39	Práctica de valores institucionales, como la solidaridad y la colaboración mutua entre la comunidad educativa.					
40	el director desarrolla y promueve las relaciones humanas adecuadas con los docentes.					
41	La I.E. cuenta con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo una educación de calidad.					
42	Las aulas educativas están equipadas con artículos necesarios para el desarrollo adecuado de las actividades educativas.					
43	El espacio laboral es adecuado para trabajar cómodamente.					
44	La infraestructura de la I.E. son adecuadas y están de acuerdo a las condiciones educativas que se requiere.					
45	El director demuestra empatía con los docentes y los trabajadores administrativos.					
MOTIVACIÓN						
46	Las condiciones laborales en la I.E. son adecuadas.					
47	Me siento satisfecho con la labor que ejerzo en la I.E.					
48	Se observa un ambiente de armonía durante la jornada laboral.					
49	Me siento orgulloso de pertenecer a la comunidad educativa donde actualmente laboro.					
50	Participo frecuentemente en actividades extracurriculares, fortaleciendo la identidad institucional.					
51	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.					
52	Se respetan las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con ellas.					
53	Me siento partícipe de los éxitos de mi I.E.					
54	Estoy de acuerdo con la misión y visión que persigue la I.E.					
55	El director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.					
56	El director otorga estímulos laborales a los trabajadores educativos que cumplen sus funciones de manera eficiente.					
57	Asumen actitudes conciliadoras frente a un problema.					
58	Se valoran las relaciones interpersonales.					
59	Se emplean estrategias para brindar soluciones a los problemas que traen los PP.FF.					
60	Existen mecanismos de reconocimiento a los docentes que realizan acciones importantes.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INTERPRETACIÓN DE INSTRUMENTOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	V1	V1D1	V1D2
PUNTAJE MÁXIMO	110	55	55
PUNTAJE MÍNIMO	22	11	11
RANGO	(88) 88/3	(44) 44/3	(44) 44/3
NIVELES	Adecuado (81 – 110)	Adecuado (40 – 55)	Adecuado (40 – 55)
	Regular (51 – 80)	Regular (24 – 39)	Regular (24 – 39)
	Inadecuado (21 - 50)	Inadecuado (8 - 23)	Inadecuado (8 - 23)

CLIMA ORGANIZACIONAL

	V2	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4
PUNTAJE MÁXIMO	300	75	75	75	75
PUNTAJE MÍNIMO	60	15	15	15	15
RANGO	(240) 240/3	(60) 60/3	(60) 60/3	(60) 60/3	(60) 60/3
NIVELES	Adecuado (221 – 300)	Adecuado (55 – 75)	Adecuado (55 – 75)	Adecuado (55 – 75)	Adecuado (55 – 75)
	Regular (141 – 220)	Regular (34 – 54)	Regular (34 – 54)	Regular (34 – 54)	Regular (34 – 54)
	Inadecuado (60 – 140)	Inadecuado (13 – 33)	Inadecuado (13 – 33)	Inadecuado (13 – 33)	Inadecuado (13 – 33)

BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																							
		DIMENSIÓN INTERNA										DIMENSIÓN EXTERNA											
ENCUESTADOS	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2
	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2
	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
	4	2	2	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	5	4	5	5	2	2	2	
	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1
	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3
	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	15	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	19	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
	20	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
	21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
	22	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2
	23	2	5	5	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	3	2	2
	24	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3
	25	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
	26	4	2	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	2	5	4	2	5	4	4	4
	27	5	2	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	5	2	4	5	4	5
	28	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4
	29	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4
	30	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4

		CLIMA																														
		RELACIONES DE GRUPO															COHESIÓN DE GRUPO															
ENCUESTADOS	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	1	4	3	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
	2	3	4	5	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	
	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	4	4	5	4	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	
	5	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	8	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	10	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	12	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	19	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4

21	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
22	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4
23	4	3	3	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	2	2	5
24	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5
26	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2
27	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	2
28	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	
29	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3
30	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	

ORGANICACIONAL																													
CALIDAD DE VIDA LABORAL															MOTIVACIÓN														
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	5
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	4
1	1	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4

2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4		
3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4		
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4
5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	3
5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
5	2	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4
4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	3	4
5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4
5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombre de la investigadora: Rocío del Pilar Torres Pilco
- 1.2. Título de la Investigación: Gestión del talento humano y clima organizacional en la plana docente y administrativa de la institución educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana – Huanta, 2020
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario de gestión talento humano/ clima organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables														X						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Adolfo Quispe Arroyo	DNI	28306518
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Filosofía-Psicología		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 01 de octubre de 2020

Celular: 964410926



Dr. Adolfo QUISPE ARROYO
Dipl. N° A960749



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA, 2020"
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO (ESCALA DE LIBERT) PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD Está formulada con lenguaje propio.																			X		
2. OBJETIVIDAD Está expresado en conductas observadas																			X		
3. ACTUALIDAD Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica																			X		
5. SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD Adecuado para valorar los Indicadores																			X		
7. CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos científicos																			X		
8. COHERENCIA Entre los items e Indicadores																			X		
9. METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
10. PERTINENCIA Es útil y adecuado para la investigación																			X		

PROMEDIO DE EVALUACIÓN

85

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Bajo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y apellidos	Marcelino Pomasoncco Illanes	DNI:	28266584
Título profesional	Licenciado		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		

Ayacucho, 08 de enero de 2021



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA, 2020"
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO							
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD Está formulada con lenguaje propio.																				X					
2. OBJETIVIDAD Está expresado en conductas observadas																					X				
3. ACTUALIDAD Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X				
4. ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica																					X				
5. SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X				
6. INTENCIONALIDAD Adecuado para valorar los Indicadores																					X				
7. CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos científicos																					X				
8. COHERENCIA Entre los items e Indicadores																					X				
9. METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación																					X				
10. PERTINENCIA Es útil y adecuado para la investigación																					X				

PROMEDIO DE EVALUACIÓN

85

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Bajo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y apellidos	Marcelino Pomasoncco Illanes	DNI:	28.266584
Título profesional	Licenciado		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		

Ayacucho, 08 de enero de 2021



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA, 2020"
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD Está formulada con lenguaje propio.																	X			
2. OBJETIVIDAD Está expresado en conductas observadas																		X		
3. ACTUALIDAD Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD Adecuado para valorar los Indicadores																		X		
7. CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA Entre los ítems e Indicadores																X				
9. METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 82.5

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Bajo c) Regular d) Bueno e) **Muy bueno**

Nombres y apellidos	Oscar Gutiérrez Huamani	DNI:	28274743
Título profesional	Licenciado en Educación Física		
Especialidad	Educación Física		
Grado académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad		
Mención	Actividad Física y Salud		

Lugar y fecha: Ayacucho, 21 de enero de 2021 



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA, 2020"
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. CLARIDAD Está formulada con lenguaje propio.																X				
12. OBJETIVIDAD Está expresado en conductas observadas																X				
13. ACTUALIDAD Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
14. ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica																X				
15. SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
16. INTENCIONALIDAD Adecuado para valorar los Indicadores																X				
17. CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos científicos																X				
18. COHERENCIA Entre los ítems e Indicadores																X				
19. METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
20. PERTINENCIA Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 80

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Bajo c) Regular **d) Bueno** e) Muy bueno

Nombres y apellidos	Oscar Gutiérrez Huamani	DNI:	28274743
Título profesional	Licenciado en Educación Física		
Especialidad	Educación Física		
Grado académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad		
Mención	Actividad Física y Salud		

Lugar y fecha: Ayacucho, 21 de enero de 2021



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA, 2020"
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENO			MUY BUENO			
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD Está formulada con lenguaje propio.																X				
2. OBJETIVIDAD Está expresado en conductas observadas																X				
3. ACTUALIDAD Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD Adecuado para valorar los Indicadores																	X			
7. CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA Entre los ítems e Indicadores																X				
9. METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE EVALUACIÓN

81%

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Bajo c) Regular d) Bueno e) **Muy bueno**

Nombres y apellidos	Delia Ayala Esquivel	DNI:	28443918
Título profesional	Licenciada en educación inicial		
Especialidad	Pedagogía Infantil y Psicología		
Grado académico	Doctora en Ciencias de la Educación		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y fecha: Ayacucho, 08 de marzo del 2021

Dra. Delia Ayala Esquivel
 DIRECTORA



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA, 2020"
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD Está formulada con lenguaje propio.																				95/
2. OBJETIVIDAD Está expresado en conductas observadas																				95/
3. ACTUALIDAD Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95/
4. ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica																				95/
5. SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95/
6. INTENCIONALIDAD Adecuado para valorar los Indicadores																				95/
7. CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos científicos																				95/
8. COHERENCIA Entre los ítems e Indicadores																				95/
9. METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación																				95/
10. PERTINENCIA Es útil y adecuado para la investigación																				95/

PROMEDIO DE EVALUACIÓN

95%. MUY BUENO

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Bajo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y apellidos	Guido Alfonso Pérez Sáez	DNI:	28203501
Título profesional	Licenciado en Educación Secundaria: Historia y Geografía.		
Especialidad	Historia y Geografía.		
Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación		
Mención	Ciencias de la Educación.		

Ayacucho, 08 de Marzo de 2021
Lugar y fecha
Cel. No. 939727277



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

- **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA, 2020"
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO					
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD Está formulada con lenguaje propio.																				95		
2. OBJETIVIDAD Está expresado en conductas observadas																					95	
3. ACTUALIDAD Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					95	
4. ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica																					95	
5. SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					95	
6. INTENCIONALIDAD Adecuado para valorar los Indicadores																					95	
7. CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos científicos																					95	
8. COHERENCIA Entre los ítems e Indicadores																					95	
9. METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación																					95	
10. PERTINENCIA Es útil y adecuado para la investigación																					95	

PROMEDIO DE EVALUACIÓN 95% - MUY BUENO

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Bajo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y apellidos	Guido Alfonso Pérez Sáez	DNI:	28203501
Título profesional	Licenciado en Educación Secundaria: Historia y Geografía.		
Especialidad	Historia y Geografía.		
Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación.		
Mención	Ciencias de la Educación.		

Agencia, 08 de Marzo de 2021
Lugar y fecha
Cel. No. 939727277.

Guido Sáez



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"ALFONSO UGARTE" ARANHUAY
IDENTIDAD-INNOVACIÓN-CALIDAD
C.M. N° 0572487



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. "ALFONSO UGARTE" DE ARANHUAY, CON CODIGO MODULAR N° 0572487, DISTRITO DE SANTILLANA, PROVINCIA DE HUANTA Y DE LA REGIÓN AYACUCHO, MEDIANTE LA PRESENTE, OTORGA LA:

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Que, la Profesora **TORRES PILCO, Rocio del Pilar**, identificado con **DNI N° 47970033**, docente de la especialidad del área de Comunicación de la mencionada sede educativa, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Huanta, realizó el trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y clima organizacional en la plana docente y administrativa de la Institución Educativa JEC Alfonso Ugarte, Santillana – Huanta, 2020", realizado en el año 2020.

Por lo tanto, se expide la presente constancia en fe al honor y para los fines y tramites que estime por conveniente.

Aranhuay, 12 de enero de 2021.

Atentamente,



**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 037-2023-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:


CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. TORRES PILCO, ROCÍO DEL PILAR
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	22% de similitud
N° DE TRABAJO:	2011176162
FECHA:	10-feb.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 10 de febrero del 2023.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Ayo Peña
Responsable Área Académica

GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA
PLANA DOCENTE Y
ADMINISTRATIVA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC
ALFONSO UGARTE,
SANTILLANA – HUANTA 2020

Fecha de entrega: 10-feb-2023 04:07 p.m. (UTC-0500)
por Rocio Del Pilar Torres Pilco

Identificador de la entrega: 2011176162

Nombre del archivo: TORRES_PILCO_100223.docx (6.95M)

Total de palabras: 27872

Total de caracteres: 145281

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC ALFONSO UGARTE, SANTILLANA – HUANTA 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	vsip.info Fuente de Internet	1%

8	Fuente de Internet	1 %
9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.udaff.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	pdfcookie.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	documentop.com Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
22	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
26	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo