

Clima Institucional y su Relación con el Desarrollo de la Autoestima de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas

Yanet Salinas Quispe¹

ysalinas.amor@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-8846-4625>

Facultad de Educación
Universidad Nacional del Altiplano
de Puno – Perú

Marco Félix Romani Alejo

mromani@unap.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2751-3925>

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Universidad Nacional del Altiplano
de Puno – Perú

Wenceslao Quispe Borda

qwenceslao@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4842-3286>

Facultad de Ciencias Sociales
Universidad Nacional del Altiplano
de Puno – Perú

Yony Millart Fura Vizcarra

yonymillartuna@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7464-5256>

Facultad de Educación
Universidad Nacional del Altiplano
de Puno – Perú

Cristhian Giovanni Cora Machaca

cristhian.cora@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1587-5446>

Facultad de Ingeniería Estadística e Informática
Universidad Nacional del Altiplano
de Puno – Perú

RESUMEN

El trabajo de investigación se titula clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria de Juliaca en el año 2014, se realiza debido a que en la mayoría de las instituciones existen serios problemas de conflictos la cual nos permite conllevar un adecuado clima institucional, así mismo estas acciones repercuten en los docentes de las instituciones ya que se encuentran con un bajo autoestima y esto influye en su desempeño laboral como también interfiere en el logro de aprendizaje de los niños y niñas de las diversas instituciones. El recojo de la información se realizó durante los meses de octubre y noviembre del año 2015, después de realizarse las gestiones respectivas ante las autoridades correspondientes. Los instrumentos utilizados fueron la lista de cotejos y la encuesta donde los indicadores fueron sobre el liderazgo y el auto estima de los docentes. Para comprobar la hipótesis central planteada se utilizó el modelo estadístico correlacional de spearman y kendail. La conclusión principal a la que arriba es la siguiente: el grado de relación existente entre dos variables es moderado y de tipo directo. Se arriba a esta conclusión por que el coeficiente de correlación es de $p= 0,65$ lo que significa, que existe un grado moderado y directo.

Palabras clave: *coordinación; clima institucional; motivación, planificación y toma de decisiones.*

¹ Autor principal

Correspondencia: ysalinas.amor@gmail.com

Institutional Climate and its Relationship with the Development of Self-Esteem of Teachers of Public Educational Institutions

ABSTRACT

The present research work is titled institutional climate and its relation with the development of the self-esteem of the teachers of the public educational institutions of primary level of Juliaca in the year 2014, is realized because in the majority of the institutions because in the majority of the institutions there are serious problems Of conflicts, which allows us to lead to an adequate institutional climate, and these actions have an impact on the teachers of the institutions since they are under a low self-esteem and this influences their work performance as well as interfere in the learning achievement of the children and Girls from the various institutions. The collection of the information was carried out during the months of October and November of the year 2015, after carrying out the respective managements before the corresponding authorities. The instruments used were the checklist and the survey where the indicators were about the leadership and the self-esteem of the teachers. To verify the central hypothesis, we used the correlational statistical model of spearman and kendail. The main conclusion is the following: the degree of relationship between two variables is moderate and direct. This conclusion is reached because the correlation coefficient is $p = 0.65$ which means that there is a moderate and direct degree.

Keywords: *coordination; institutional climate; motivation; planning and decision making.*

Artículo recibido 17 agosto 2023

Aceptado para publicación: 23 setiembre 2023

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es el conjunto de pautas y prácticas necesarias para abordar aspectos de los roles de liderazgo en un individuo o recurso, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación del desempeño (Chiavenato 2014); además es un conjunto de acciones, como involucrar a los empleados de la empresa (Vásquez 2009), También dice que el talento desaparece cuando rotan demasiados buenos profesionales. Por lo tanto, la identificación, el reclutamiento, el desarrollo y la retención del talento es una necesidad (Jerico 2008); Teniendo esto en cuenta, la calidad general es un enfoque de gestión de personas que hace imperativo permanecer constante en el proceso de cambio y mejora continua e involucrar a todas las personas (Chiavenato 2014). En los mercados globalizados, las empresas deben cumplir cinco condiciones básicas para ser consideradas organizaciones competitivas (Cacsire 2019). Por otro lado, si existe una brecha entre las habilidades requeridas para el puesto y las características de la persona, su idoneidad se verá comprometida (Vásquez 2009); se considera una herramienta estratégica esencial para abordar los nuevos desafíos ambientales (Chiavenato 2009); a su vez las empresas deben operar en un entorno competitivo y contar con sus recursos humanos (Peñafiel 2015).

Para preservar el perfil de competencias de los puestos y personas, se requiere una fuente de información para la organización que mejore el encaje entre ellos (Becerra & Campos 2012); además la creación de un proceso de mejora continua de la calidad y asignación de recursos humanos (Obando 2008). Así mismo los rasgos que distinguía los diferentes niveles de desempeño de los empleados de diferentes artistas y observaciones al describir los factores que influyen en los rasgos y áreas que ocupan los trabajos en las descripciones y rasgos tradicionales de los puestos (Angryris 1998); cabe destacar que la evaluación del desempeño es una herramienta para comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos a nivel individual (Alava & Gómez 2016). También para poder evaluar el desempeño, necesitamos establecer un conjunto de indicadores para analizar y medir factores como el desempeño, la productividad o las habilidades (Bobadilla 2017); de ahí que la experiencia adquirida sea única y original en el sentido de que las percepciones de los hechos que rodean a un individuo son diferentes para cada uno de ellos por la sencilla razón de que cada individuo es único y auténtico (Mejía & Montoya 2010). Esto tiene en cuenta la historia personal y la experiencia basada en estímulos externos e internos

(Rojas & Vilchez 2018). Sin embargo, esto no significa que la investigación en esta área esté completa ya que, debido a su complejidad, aún quedan muchas incógnitas sobre este problema por resolver (Pedraza et al. 2010).

Un factor importante para saber que las necesidades no se están satisfaciendo plenamente, y saber que quien llega a un nivel deja de motivar, cuando está bastante satisfecho, el siguiente se vuelve dominante (Maximo & Sánchez 2018); esto supone que el trabajador es pesimista, rígido y con una aversión innata al trabajo, y lo evita siempre que sea posible (Robbins 2004). También se conoce como la teoría de la motivación y la higiene (Davis 1991); sin embargo el desempeño de los empleados en función de la forma en que comparan los resultados obtenidos con el desempeño de los comportamientos deseados en una organización y el desempeño vinculando metas (Newstrom 1991); aado que esto conduce a diferentes patrones de comportamiento, que sin embargo difieren, el diferente comportamiento motivacional es básicamente el mismo para todas las personas (Santos 2010). Finalmente las funciones gerenciales, organizacionales y de personal incluyen la formación de un equipo de trabajo en el que se establecen estándares de desempeño, se evalúa el desempeño, se asesora, capacita y desarrolla a los empleados para compensar y lograr los mejores resultados (Dessler & Varela 2011). El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014.

METODOLOGÍA

Ámbito o Lugar de Estudio

El ámbito de estudio se circunscribe en el distrito de Juliaca, provincia y región de Puno país del Perú. Las instituciones educativas consideradas para el estudio corresponden al nivel de Educación primaria del referido distrito; el cual se ubica a 3 825 msnm, aproximadamente, en la región altiplánica (sureste) de la República del Perú.

Descripción de Métodos

El estudio corresponde al enfoque de investigación cuantitativo; según el propósito el estudio es de tipo básico; y por el nivel de conocimientos a resolverse es de carácter descriptivo. La investigación básica, en este caso permite buscar nuevos conocimientos y campos de estudio sin fines prácticos, por lo que

recoge la información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico de la gestión educativa. Además el diseño del estudio es correlacional. Es decir el diseño correlacional tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica de observación.: A través de esta conducta se recoge los datos de la investigación, la cual nos permite conocerlos en forma directa durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje significativo, mediante las fichas de observación.

Cuestionario: El término cuestionario presenta dos usos muy difundidos, por un lado, es una lista de preguntas o cuestiones y también es aquel programa de temas de una oposición, clase, entre otros.

Plan de Tratamiento de Datos

El trabajo de investigación se experimentó siguiendo el siguiente procedimiento:

Se presentó una solicitud al director de la institución educativa publica seleccionada aleatoriamente, con el fin de obtener permiso para realizar la investigación propuesta.

Luego de contar con el permiso requerido, se coordinará con los docentes con el fin de fijar las horas y los días para aplicar la investigación.

Se aplicó la investigación durante el tiempo que está planteada.

Una vez terminada la investigación, se aplicó las técnicas estadísticas de recolección de datos.

Diseño Estadístico para la prueba de Hipótesis

Coefficiente de correlación de Pearson

El Coeficiente Correlación, fórmula por suma de cuadrados que mide el grado de asociación y relación de dos variables

$$r = \frac{\left[\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n} \right]}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right) \right]}}$$

Teniendo en cuenta los resultados logrados podemos realizar la siguiente prueba de correlación considerando para ello los valores obtenidos de -1 a +1.

$r_s = -1$	Correlación negativa perfecta
$r_s = -0.9$	Correlación negativa muy fuerte
$r_s = -0.75$	Correlación negativa considerable
$r_s = -0.5$	Correlación negativa media
$r_s = -0.3$	Correlación negativa débil
$r_s = 0$	No existe correlación entre las variables
$r_s = 0.1$	Correlación débil
$r_s = 0.3$	Correlación media
$r_s = 0.5$	Correlación considerable
$r_s = 0.75$	Correlación muy fuerte
$r_s = 0.9$	Correlación perfecta

Coefficiente de determinación

Que da conocer una medida más exacta de la correlación, dado en términos de proporción o porcentaje.

$$R^2 = r^2 * 100\%$$

Diseño estadístico para probar la hipótesis

Se utilizó la t de student, puesto que los datos recolectados son de tipo ordinal, estableciéndose intervalos de los puntajes objetivos por cada docente.

Planteamiento de la Hipótesis:

Ho: No existe relación entre el clima institucional y la autoestima en los docentes las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca $r_s = 0$

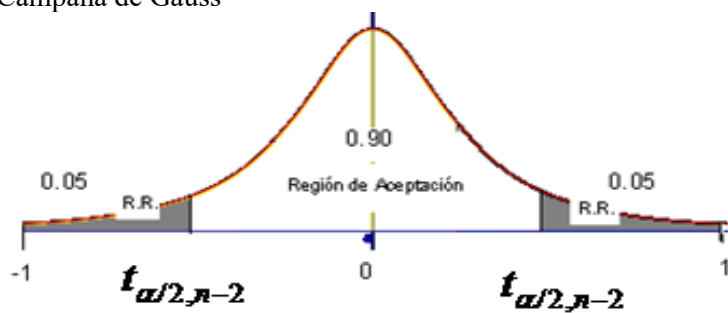
Ha: Existe relación entre el clima institucional y la autoestima en los docentes las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca $r_s \neq 0$

Estadístico de Prueba de la hipótesis

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

La región crítica se tiene en el siguiente diagrama

Figura 1.
Campana de Gauss



a) Cálculo y toma de decisión

$$"t_{\text{calculado}}" = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Esta prueba se hace con n-2 grados de libertad.

Dónde:

r : coeficiente de correlación n : es el número de observaciones en pares

Decisión

Si T calculado (t_c) es mayor o igual al t tabla se rechaza la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alterna.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación dan conocer el grado de correlación que existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes, en base a la encuesta aplicada a las docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Juliaca; en cual está organizado de la siguiente manera, como resultado de ambas variables se da conocer el grado de relación de las dos variables a través del coeficiente de correlación de Pearson (r) asimismo se toma en cuenta la prueba de hipótesis estadística para a contrastación de hipótesis para la aceptación de las hipótesis estadísticas (Tabla 1).

Tabla 1.

Codificación de las categorías para la evaluación de las variables

Variables			
Clima institucional		Autoestima de los docentes	
Descriptiva	Puntaje	Descriptiva	Puntaje
Muy favorable	[43 - 50]	Muy bueno	[43 - 50]
Favorable	[35 - 42]	Bueno	[35 - 42]
Medios	[27 - 34]	Regular	[27 - 34]
Desfavorable	[19 - 25]	Malo	[19 - 25]
Muy desfavorable	[10 - 18]	Muy malo	[10 - 18]

Fuente: Sistema de variables – Escala de valoración.

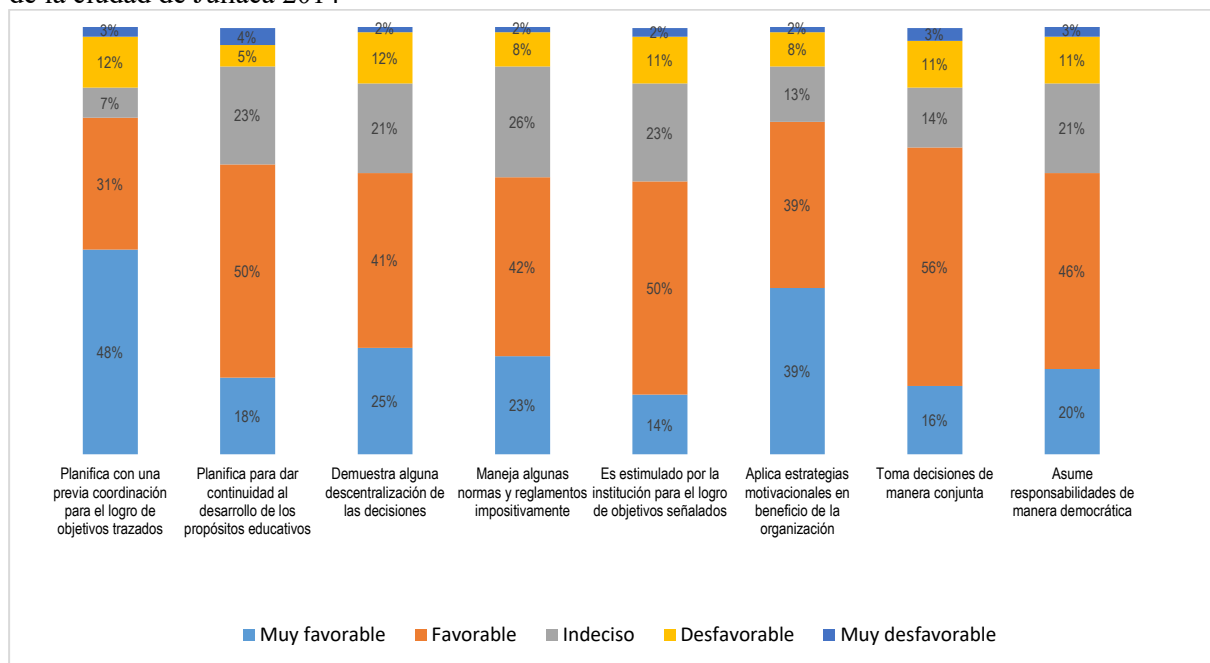
También se dice que el talento desaparece cuando rotan demasiados buenos profesionales. Por lo tanto, la identificación, el reclutamiento, el desarrollo y la retención del talento es una necesidad (Jerico 2008); Teniendo esto en cuenta, la calidad general es un enfoque de gestión de personas que hace imperativo permanecer constante en el proceso de cambio y mejora continua e involucrar a todas las personas (Chiavenato 2014). En los mercados globalizados, las empresas deben cumplir cinco condiciones básicas para ser consideradas organizaciones competitivas (Cacsire 2019). Por otro lado, si existe una brecha entre las habilidades requeridas para el puesto y las características de la persona, su idoneidad se verá comprometida (Vásquez 2009); se considera una herramienta estratégica esencial para abordar los nuevos desafíos ambientales (Chiavenato 2009); a su vez las empresas deben operar en un entorno competitivo y contar con sus recursos humanos (Peñafiel 2015).

De la dimensión de Planificación en la tabla 4 y figura 1, nos muestra que los indicadores de planificación laboral se aprecian que los docentes entre muy favorable y favorable se sienten comprometidos con la institución, asegurando sus niveles de logro en el trabajo previa coordinación para los objetivos trazados, empleando factores clave para el éxito de la organización de los propósitos educativos, se sienten comprometidos con la institución, permiten el desarrollo de los demás, los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal, fomentando valores para alcanzar los objetivos de la institución; De la dimensión de Liderazgo en la tabla 4 y figura 1, observa en los resultados de los indicadores afirman que muy favorable y favorable el liderazgo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan mejorando continuamente los métodos de trabajo, demostrando la descentralización de las decisiones institucionales la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a

mejorar la tarea, disponiéndose a un sistema para el seguimiento y control de las actividades en vías de lograr los objetivos del trabajo claramente definidos en función a métodos o planes establecidos cumpliendo las normas y reglamentos. De la dimensión de Motivación en la tabla 4 y figura 1, nos muestra que los docentes están en proceso de desarrollar los indicadores de la motivación laboral, es decir los docentes se sienten motivados muy favorable y favorablemente, existiendo una relación armoniosa con adecuados canales de comunicación, es posible la interacción con personas de mayor jerarquía fomentando y promoviendo estrategias motivacionales en beneficio de la organización, para el logro de objetivos de la institución. De la dimensión de Toma de decisiones en la tabla 4 y figura 1, nos muestra que la mayoría de los docentes están en la escala de valoración en favorable y muy favorable; los resultados muestran que los docentes están en proceso exigen oportunidades de progresar en la Institución, la toma de decisiones de manera conjunta y las acciones para lograrlo, promoviendo capacitación y la generación de ideas creativas o innovadoras asumiendo responsabilidades de manera democrática en logro de objetivos de la institución (Figura 1).

Figura 1.

Porcentaje de resultado del Clima institucional según los indicadores de los docentes de las IEP públicas de la ciudad de Juliaca 2014



Además la creación de un proceso de mejora continua de la calidad y asignación de recursos humanos (Obando 2008). Así mismo los rasgos que distinguía los diferentes niveles de desempeño de los empleados de diferentes artistas y observaciones al describir los factores que influyen en los rasgos y

áreas que ocupan los trabajos en las descripciones y rasgos tradicionales de los puestos (Angryris 1998); cabe destacar que la evaluación del desempeño es una herramienta para comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos a nivel individual (Alava & Gómez 2016). También para poder evaluar el desempeño, necesitamos establecer un conjunto de indicadores para analizar y medir factores como el desempeño, la productividad o las habilidades (Bobadilla 2017); de ahí que la experiencia adquirida sea única y original en el sentido de que las percepciones de los hechos que rodean a un individuo son diferentes para cada uno de ellos por la sencilla razón de que cada individuo es único y auténtico (Mejía & Montoya 2010). Esto tiene en cuenta la historia personal y la experiencia basada en estímulos externos e internos (Rojas & Vilchez 2018).

De 120 docentes encuestados de diferentes instituciones de educación primaria en la ciudad de Juliaca 2014 sobre el clima institucional que se vive en sus instituciones ya que el 21 % está en la escala muy favorable, 51 % en favorable, el 23 % indeciso, el 3% desfavorable y por último el 2 % muy desfavorable; lo que nos permite concluir que la mayoría de docentes manifiestan estar “en favorable” con el clima institucional, que es un sentimiento de complacencia, bienestar o placer que sucede por efecto de algún agente externo o interno, de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Juliaca 2014 (Tabla 2).

Tabla 2.
Promedio general de resultados del clima institucional

Literal	Escala de calificación	fi	%
Clima institucional muy favorable	[43 - 50]	25	21 %
Clima institucional favorable	[35 - 42]	61	51 %
Clima institucional Indeciso	[27 - 34]	28	23 %
Clima institucional desfavorable	[19 - 25]	4	3 %
Clima institucional muy desfavorable	[10 - 18]	2	2 %
Total		120	100 %

Fuente: Resultados del cuestionario clima institucional.

Esto supone que el trabajador es pesimista, rígido y con una aversión innata al trabajo, y lo evita siempre que sea posible (Robbins 2004). También se conoce se conoce como la teoría de la motivación y la higiene (Davis 1991); sin embargo el desempeño de los empleados en función de la forma en que comparan los resultados obtenidos con el desempeño de los comportamientos deseados en una

organización y el desempeño vinculando metas (Newstrom 1991); esto conduce a diferentes patrones de comportamiento, que sin embargo difieren, el diferente comportamiento motivacional es básicamente el mismo para todas las personas (Santos 2010). Finalmente las funciones gerenciales, organizacionales y de personal incluyen la formación de un equipo de trabajo en el que se establecen estándares de desempeño, se evalúa el desempeño, se asesora, capacita y desarrolla a los empleados para compensar y lograr los mejores resultados (Dessler & Varela 2011).

Según el coeficiente de correlación de Pearson 0,64 existe una correlación muy fuerte entre el clima institucional y el autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Juliaca, lo que denota que mientras que mejor sea el clima institucional de las docentes mayor será el autoestima de los docentes (Tabla 3).

Tabla 3.
Datos de las variables

N°	Docente	Clima	Autoestima	X*Y	X ²	Y ²
		institucional				
		X	Y			
1		32	29	928	1024	841
2		42	39	1638	1764	1521
3		41	39	1599	1681	1521
4		33	43	1419	1089	1849
5		39	38	1482	1521	1444
6		32	40	1280	1024	1600
7		34	36	1224	1156	1296
8		32	42	1344	1024	1764
9		40	42	1680	1600	1764
10		38	37	1406	1444	1369
11		25	28	700	625	784
12		27	32	864	729	1024
13		47	47	2209	2209	2209
14		35	41	1435	1225	1681
15		37	39	1443	1369	1521
16		36	26	936	1296	676
17		44	43	1892	1936	1849
18		46	38	1748	2116	1444

19	35	33	1155	1225	1089
20	44	47	2068	1936	2209
21	36	30	1080	1296	900
22	29	29	841	841	841
23	36	35	1260	1296	1225
24	45	47	2115	2025	2209
25	38	41	1558	1444	1681
26	42	36	1512	1764	1296
27	34	35	1190	1156	1225
28	33	29	957	1089	841
29	28	28	784	784	784
30	27	32	864	729	1024
31	34	38	1292	1156	1444
32	37	37	1369	1369	1369
33	45	36	1620	2025	1296
34	39	42	1638	1521	1764
35	48	45	2160	2304	2025
36	34	41	1394	1156	1681
37	34	33	1122	1156	1089
38	25	25	625	625	625
39	46	44	2024	2116	1936
40	27	29	783	729	841
41	42	38	1596	1764	1444
42	34	35	1190	1156	1225
43	32	27	864	1024	729
44	40	35	1400	1600	1225
45	39	39	1521	1521	1521
46	47	37	1739	2209	1369
47	24	37	888	576	1369
48	40	37	1480	1600	1369
49	41	42	1722	1681	1764
50	39	35	1365	1521	1225
51	40	39	1560	1600	1521
52	37	38	1406	1369	1444
53	29	31	899	841	961

54	30	30	900	900	900
55	47	39	1833	2209	1521
56	46	37	1702	2116	1369
57	33	32	1056	1089	1024
58	32	38	1216	1024	1444
59	35	38	1330	1225	1444
60	33	30	990	1089	900
61	38	40	1520	1444	1600
62	41	41	1681	1681	1681
63	42	50	2100	1764	2500
64	41	42	1722	1681	1764
65	37	36	1332	1369	1296
66	46	37	1702	2116	1369
67	18	18	324	324	324
68	39	47	1833	1521	2209
69	18	13	234	324	169
70	36	38	1368	1296	1444
71	38	36	1368	1444	1296
72	32	35	1120	1024	1225
73	45	38	1710	2025	1444
74	41	35	1435	1681	1225
75	45	32	1440	2025	1024
76	38	35	1330	1444	1225
77	37	37	1369	1369	1369
78	37	35	1295	1369	1225
79	47	39	1833	2209	1521
80	39	37	1443	1521	1369
81	41	37	1517	1681	1369
82	40	32	1280	1600	1024
83	44	38	1672	1936	1444
84	42	38	1596	1764	1444
85	43	40	1720	1849	1600
86	40	40	1600	1600	1600
87	40	37	1480	1600	1369
88	40	47	1880	1600	2209

89	45	42	1890	2025	1764
90	42	36	1512	1764	1296
91	45	49	2205	2025	2401
92	35	39	1365	1225	1521
93	40	26	1040	1600	676
94	45	37	1665	2025	1369
95	40	38	1520	1600	1444
96	44	33	1452	1936	1089
97	46	47	2162	2116	2209
98	40	38	1520	1600	1444
99	37	39	1443	1369	1521
100	38	35	1330	1444	1225
101	41	35	1435	1681	1225
102	36	34	1224	1296	1156
103	39	38	1482	1521	1444
104	36	40	1440	1296	1600
105	38	36	1368	1444	1296
106	38	38	1444	1444	1444
107	42	42	1764	1764	1764
108	33	31	1023	1089	961
109	33	28	924	1089	784
110	27	32	864	729	1024
111	25	36	900	625	1296
112	34	49	1666	1156	2401
113	37	39	1443	1369	1521
114	36	26	936	1296	676
115	39	31	1209	1521	961
116	48	46	2208	2304	2116
117	34	33	1122	1156	1089
118	47	47	2209	2209	2209
119	39	38	1482	1521	1444
120	46	45	2070	2116	2025
TOTAL	4526	4418	169516	175304	167052
Correlación de PEARSON				0.64	

Fuente: Datos del cuestionario de clima institucional y auestima de docentes.

El desempeño de los empleados en función de la forma en que comparan los resultados obtenidos con el desempeño de los comportamientos deseados en una organización y el desempeño vinculando metas (Newstrom 1991); aado que esto conduce a diferentes patrones de comportamiento, que sin embargo difieren, el diferente comportamiento motivacional es básicamente el mismo para todas las personas (Santos 2010). Finalmente las funciones gerenciales, organizacionales y de personal incluyen la formación de un equipo de trabajo en el que se establecen estándares de desempeño, se evalúa el desempeño, se asesora, capacita y desarrolla a los empleados para compensar y lograr los mejores resultados (Dessler & Varela 2011).

CONCLUSIONES

Existe una relación entre el clima institucional y el desarrollo de la auto estima ya que en los resultados las figuras estadísticas se pueden visualizar luego de realizar el análisis correspondiente; Los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson demuestran que el clima institucional de los docentes tienen una relación directa y muy fuerte $r = 0,64$ con la autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Juliaca, asimismo la prueba de hipótesis de la t calculada = 9,0474 es mayor al t tabulada = 1,9802 confirmando lo establecido a un nivel de significancia del 5 %. Además en el clima institucional la mayoría de las docentes se ubican en la escala de valoración de favorable con el 51 % y en Indecisos con el 23 % denotándose en los docentes un clima institucional para el desarrollo de la planificación, liderazgo, motivación y toma de decisiones que se dan dentro de las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca, haciendo posible un buen clima institucional.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alava, M., & Gómez, K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. 131. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Angryris, F. (1998). Clima organizacional y desarrollo del desempeño laboral.
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de Recursos Humanos. Universidad de Chile, 1, 40. Recuperado de:

- <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/MemoriaMBecerraFCampos.pdf?sequence=1>
- Bobadilla Merlo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Universidad Nacional Del Centro Del Perú, 1–162. Recuperado de:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/BobadillaMerlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cacsire, G. (2019). La Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Oficina De Recursos Humanos De Las Universidades Públicas De La Región Puno. 1–83. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Carrasco, M. C. (2016). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015. Universidad Jose Maria Arguedas.
- Chiavenato, I. (2014). Gestion Del Talento Humano. 600.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión de RRHH en América Latina.
<http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Condori, M. N. C. (2018). Gestión con el desempeño laboral del personal de Direccion Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017. Perú, 80 Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cummings, L y Schwab, D. (1985). Desempeño y Evaluación. (Trillas (ed.)). Recuperado de:
www.eumed.net/libros/2007b/
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano. In Pearson Education. Recuperado de:
<https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- Gonzáles, N., Mendoza, P., & Opazo, M. (2015). Analisis de la gestion de competencias y su integracion a un nuevo modelo de gestión del desempeño Recuperado de:
http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/gonzalez_n2/sources/gonzalez_n2.pdf

- Laruta Aroquipa, J. C. (2017). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad provincial de Caylloma 2017. 118. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5887/RlIaarjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez Vitor, P. D. (2019). Gestión del talento humano por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo 2018. 2018, 128: Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5451/T010_20080863_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Maximo, B., & Sánchez, W. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la corte superior de justicia de Tacna, 2017. Universidad Privada de Tacna.
- Mejía, A., & Montoya, A. (2010). Capacitación Integral del Talento Humano por Competencias Recuperado de: <http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3744/1/TalentoHumano.pdf>
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). Administración de recursos humanos Recuperado de: <https://doi.org/10.2788/99475>
- Moza, D., & Rojas, R. (2019). La Oficina De Seguros Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018 Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GestiónDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeñoLaboralDeLosColaboradores.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, D. (2018). Gestión De Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Supervisión De La Empresa Quicksa – 2017. Universidad Nacional Del Altiplano, 1–254 Recuperado de: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2383/Oblitas_Huayllapuma_Elizabeth_Quinto_Apaza_Deyse.pdf?sequence=1
- Nathaly, B. A. (2017). “Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una empresa industrial de la

- ciudad de Manta.” 0–31. Recueperado de:
[http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHALY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000 final.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2262/1/BRAVO_ASPIAZU_NATHALY_ESTHER_MDTH-OL-2014-B-2017-000_final.pdf)
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Porcela Quispe, Y. M. (2018). Gestión de talento humano y desempeño laboral en agencias de viajes y turismo de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo. Universidad Nacional Del Altiplano Recueperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8863>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*, 10a. ed. In Pearson Educación de México, S.A.
- Robbins, S. p. (San D. S. U. y C. M. (Southwest M. S. U. (2005). *Administración* Octava edición. <https://doi.org/ISBN:970-26-0555-5>
- Rodriguez, D. (2016). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa promas S.R.L. del distrito de trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego, 111, 111 Recueperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2369/1/Re_Maest_Adm_Dina.Rodriguez_Modelo.De.Gestion.Por.Competencias.Para.Mejorar.El.Desempeño.Laboral_Datos.Pdf
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazon de Jesus-Lima ,enero 2018. Universidad Norbr Wiener, 94 Recueperado de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/>
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (1996). Metodología de la investigación. In Edición McGraw-Hill. Recueperado de: http://www.academia.edu/download/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Tuni, V. V. (2018). Gestión de Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A. Ayaviri-2018. 86. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10262>

- Valentín Rodríguez, H. A. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Universidad Inca Garcilaso De La Vega, 128 Recueperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108>
- Vásquez, A. Lara, J. (2009). Gestión de Talento Humano. Recueperado de: <http://google.overblog.es/article-28524229.html>
- Yana, A. y, & Quispe, P. (2018). Universidad Nacional Del Altiplano Monografias : Tesis, 105 Recueperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/>