



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

AUTORES:

**Br. CALUMANI BLANCO, Herbert Dante
Br. MURIANO BUSTINZA, Rosario Tiburcio**

ASESOR:

Dr. GUTIÉRREZ ULLOA, Cristian Raymound

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

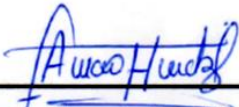
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Página del jurado



Dra. Silva Aguilar, Agueda
Presidente



Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica
Secretaria



Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound
Vocal

DEDICATORIA

Dedicamos la presente tesis al todo poderoso, por permitirnos disfrutar de la vida y convertirnos en personas de bien. A nuestros padres por todo su apoyo y amor incondicional en todo aspecto. A los docentes de esta casa superior de estudios, por tantas experiencias y permitirnos avanzar un peldaño más en conocimientos de nuestra carrera en educación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado, de la Filial de Ica y a su plana docente por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría.

A nuestro asesor el Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound por la orientación y las sugerencias, quien me motivó a realizar esta investigación sobre una problemática educativa que se está manifestando a nivel local, regional y nacional.

A nuestros compañeros de estudio con quienes compartimos todas nuestras experiencias enriqueciendo nuestros conocimientos.

A la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica por brindarnos las facilidades para realizar con éxito el presente trabajo de investigación.

Los autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Herbert Dante Calumani Blanco identificado con D.N.I. N° 21407845, y Rosario Tiburcio Muriano Bustinza identificado con D.N.I. N° 21508376 estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: “Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018



Herbert Dante Calumani Blanco
D.N.I. N° 21407845



Rosario Tiburcio Muriano Bustinza
D.N.I. N° 21508376

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018”, con la finalidad de determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela , espero que la investigación se adecue a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



Herbert Dante Calumani Blanco
Autor



Rosario Tiburcio Muriano Bustinza
Autor

ÍNDICE

	Pág
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii y viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas con el tema	18
1.4 Formulación del problema.....	28
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	34
II. MÉTODO	36
2.1 Diseño de investigación.....	36
2.2 Variables, operacionalización	37
2.3 Población, muestra y muestreo	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad y validación.....	41
2.5 Métodos de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos.....	46
III. RESULTADOS.....	47
IV. DISCUSIÓN	58

V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS	67
Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.....	67
Anexo 1.1 Cuestionario sobre cultura organizacional	67
Anexo 1.2 Cuestionario de gestión del talento humano	73
Anexo 2. Constancias de aplicación de instrumentos	77
Anexo 3. Registro de datos	79
Anexo 3.1. Registro de datos de cultura organizacional	79
Anexo 3.2. Registro de datos de gestión del talento humano	81
Anexo 4. Artículo científico	83
Anexo 5. Matriz de consistencia.....	93
Anexo 6. Matriz de operacionalización.....	94

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág
<i>Tabla 1 y figura 1: Nivel de cultura organizacional del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	49
<i>Tabla 2 y figura 2: Nivel de gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	50
<i>Tabla 3: Estadígrafos de las variables cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	51
<i>Tabla 4: Prueba de normalidad</i>	52
<i>Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano</i>	53
<i>Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable cultura organizacional y las dimensiones de la variable gestión del talento humano</i>	53
<i>Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la variable cultura organizacional</i>	55

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 83 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de cultura organizacional” y un “Cuestionario de gestión del talento humano” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la cultura organizacional y gestión del talento humano, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que la cultura organizacional y gestión del talento humano son variables que afectan el ambiente laboral y forzosamente a las personas que lo integran.

Palabras claves: Cultura organizacional, innovación y aceptación de riesgos, atención a los detalles, orientación hacia los resultados, gestión del talento humano, admisión de personas, monitoreo de personas.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the management of the human talent of the teaching staff of the San Luis Gonzaga Educational Institution in the district of Ica during the 2018 school year.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 83 teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Organizational Culture Questionnaire" and a "Human Talent Management Questionnaire" duly validated and submitted to reliability criteria were used as data collection instruments. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the research shows that there is a significant relationship between the organizational culture and human talent management, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that the organizational culture and human talent management are variables that affect the work environment and necessarily to the people who comprise it.

Keywords: Organizational culture, innovation and acceptance of risks, attention to detail, orientation towards results, human talent management, admission of people, monitoring of people.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática.

En la actualidad, la globalización está generando en las organizaciones una nueva forma de entender los conceptos de “cultura organizacional” y “gestión del talento humano” lo cual incide directamente en el comportamiento y productividad de los trabajadores.

Los sistemas educativos no son ajenos a estos cambios y reproducen, de alguna manera, la estructura y funcionalidad de la sociedad en que se encuentran adheridos, ya que en ambas organizaciones se retroalimentan, aunque disten de ser recíprocos, yendo casi siempre la educación por detrás.

Para Valenzuela y Rosas (2007) en respuesta a las demandas de los tiempos actuales caracterizados por el intenso cambio y competencia, las organizaciones educativas están obligadas a aumentar su eficacia, eficiencia, desarrollar la plenitud de las capacidades y agregar valor a sus estudiantes y demás grupos de interés.

En nuestro país, el Ministerio de Educación y diversos organismos multilaterales viene discutiendo temáticas relacionadas con la calidad, democratización y competitividad laboral en las Instituciones Educativas lo cual ha dado origen al desarrollo de diversos programas como son: El Programa Nacional de Formación y Capacitación para directores y subdirectores y el Programa de Alta Gerencia para directores de UGEL y directores de Gestión Pedagógica.

Para Imelda (2013), con respecto a los criterios de la calidad de gestión educativa en el contexto organizacional, es necesario una buena práctica de procesos gerenciales para que exista una gestión razonable en la institución educativa, que a su vez moviliza una buena gestión administrativa, académica y de desempeño docente a fin de mejorar dos aspectos propios de la calidad: la eficacia y la

eficiencia, indicadores indispensables para lograr algunos propósitos de la educación.

Ante lo expuesto se hace necesario analizar los factores que hacen que una institución pueda ser productiva, mejorándose la calidad de enseñanza de los docentes, siendo un tema de interés la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los docentes, el cual sirve para llevar una adecuada organización dentro de la institución educativa, permitiendo conocer las necesidades, las expectativas y las habilidades de cada una de los docentes.

En la Institución Educativa “San Luís Gonzaga” del distrito de Ica encontramos que actualmente no se cuenta en primer lugar con una buena calidad de enseñanza, así como también en lo que respecta a una adecuada gestión administrativa, del mismo modo se puede apreciar que las instituciones educativas privadas, avanzan más allá de lo que plantea las actuales políticas educativas, siendo así que se puede mejorar la calidad de enseñanza del docente y tratar de que ésta sea reconocida.

Para ello se investigó en las variables de clima organizacional y gestión del talento humano, para que de esta manera el modo de gestionar la administración y el conocimiento de modo más eficiente y eficaz.

1.2 Trabajos previos.

Entre los estudios previos que se han podido ubicar en el ámbito internacional, nacional y regional-local, tenemos:

En el ámbito internacional: Se han encontrado las siguientes investigaciones:

Ángulo (2013) en su tesis doctoral para la Universidad de Valladolid titulada: “Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones educativas”. El enfoque que utilizó fue cuantitativo y el tipo de estudio no experimental de diseño correlacional (ex post facto).

La población estuvo constituida por los centros españoles de educación secundaria públicos y concertados, en el caso de la muestra lo constituyó la Comunidad Autónoma de Castilla y León, su profesorado y el alumnado de 3º de Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso de un cuestionario de liderazgo en instituciones educativas, un Cuestionario de Liderazgo para el análisis del comportamiento del líder, un cuestionario de clima laboral, un cuestionario de satisfacción laboral, un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE), un cuestionario de clima social escolar (CESCE) y para rendimiento académico el reporte de calificación final del conjunto de estudiantes del 3º del ESO.

Las conclusiones a las que llegó el estudio fueron las siguientes:

El profesorado percibe la “cultura”, el “clima”, el “liderazgo” y la “satisfacción laboral” de sus centros, de manera satisfactoria, en términos generales y de manera bastante homogénea. Se siente poco presionado y controlado, con buenas relaciones con los compañeros, apoyado por su director, comprometido con su función, quejoso del salario, reconocedor de la falta de innovación y satisfecho con su trabajo.

Las dimensiones de “cultura” que más diferencian a los centros públicos y privados son compromiso, equidad y reconocimiento del esfuerzo, a favor de los privados.

La “cultura”, el “clima” y el “liderazgo” mantienen una tendencia parecida y unas correlaciones (significativas) medias-bajas con la “satisfacción laboral”.

Castañeda y Zuluaga (2014) con su estudio para la Universidad Católica de Manizales denominado: Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. El enfoque utilizado fue cuantitativo. La investigación fue de tipo

descriptivo y de diseño no experimental. El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

El talento es el elemento primordial, que al ser sometido a un desarrollo permanente; permite que una persona potencie sus capacidades y sea destacada en el ejercicio de las funciones para las que el individuo tiene talento.

La gestión del talento humano es una de las principales herramientas que el gerente educativo debe utilizar, para poder acceder a mejorar los niveles de formación académica y personal; de los individuos que hacen parte del talento humano encargado de labores educativas al interior del plantel estudiantil, o cualquier tipo de empresa u organización.

La gestión del talento humano es la que permite que las personas que hacen parte de la institución educativa u organización, puedan acceder al desarrollo de las competencias necesarias para desempeñarse óptimamente, en las responsabilidades que le competen dependiendo del rol que ejerza en la institución u organización.

En el ámbito nacional: Se cuenta con los siguientes estudios:

Turpo (2014) desarrolló su tesis para la Universidad Unión titulada: Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, pares, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión. El estudio siguió el enfoque cuantitativo y fue de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional-transaccional.

La muestra se obtuvo a través del muestreo aleatorio y estuvo conformada por 221 alumnos, 135 padres de familia, 63 docentes universitarios, 158 público externo haciendo un total de 578 individuos.

Como instrumentos de recolección de datos se usó un cuestionario de imagen institucional, cultura organizacional y calidad de servicios educativos. La investigación concluyó en lo siguiente:

existe una valoración positiva de la imagen institucional en relación con la cultura organizacional y la calidad de los servicios educativos percibidos por los estudiantes, padres, docentes y público externo de la UPeU, filial Tarapoto, año 2013.

Reyes (2015) con su estudio para la Universidad César Vallejo de Trujillo, titulada: Relación entre la gestión del talento y el desempeño en los docentes de las instituciones educativas públicas de primaria de Paiján, 2015. Utilizó el método cuantitativo, el tipo de estudio no experimental y diseño descriptivo-correlacional.

La muestra estuvo conformada por 50 docentes y como instrumentos de recolección se utilizó lo siguiente: Un cuestionario para evaluar la gestión del talento y una ficha de Evaluación del desempeño docente, ambas propuestas por el Ministerio de Educación del Perú.

El autor llega a las siguientes conclusiones: Los docentes, obtuvieron en promedio un nivel suficiente (28.94) en la gestión del talento, en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: Interna: conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes (15.22) y Externa: clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estímulos (13.72) se encuentran en el nivel sobresaliente.

Los docentes, obtuvieron en promedio un nivel sobresaliente (22.12) en el Desempeño docente, siendo el 62 % de los docentes que presentan este nivel en cuanto a las dimensiones de esta variable, el promedio de las dimensiones: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (8.84) y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (4.92) se encuentran en el nivel sobresaliente; mientras que la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (4.44), y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (3.92) se encuentra en el nivel Suficiente.

Existe una correlación significativa entre la gestión del talento y el nivel de desempeño docente, habiéndose obtenido $p - \text{valúe} = 0,551 > 0,01$.

Existe una correlación significativa entre la gestión del talento y cada una de las dimensiones del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, habiéndose obtenido $p - \text{valúe} = 0,292; 0,292; 0,320; 0,328 > 0,01$.

En el ámbito regional-local: Se cuenta con las siguientes investigaciones:

Jáuregui, L. (2017) con su tesis para la Universidad César Vallejo titulada: Cultura organizacional y calidad de servicio de una Institución Educativa, Ica-2017. El enfoque utilizado fue cuantitativo. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental.

La muestra de estudio estuvo constituida por 109 docentes seleccionados a partir del muestro probabilístico. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron una escala de cultura organizacional y una escala de servicio educativo.

El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Existe una relación altamente significativa entre la cultura organizacional y la calidad de servicio educativo, con un coeficiente estadístico de prueba Tau-b de kendall $r = 0.385$ y un valor $p < 0.01$, según los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica, 2017.

Coello, Z. (2017) con su tesis para la Universidad César Vallejo titulada: Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2017. El enfoque utilizado fue cuantitativo. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental.

La muestra de estudio estuvo constituida por 117 docentes seleccionados a partir del muestro probabilístico. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron un cuestionario de gestión del talento humano y un cuestionario de competencias profesionales.

El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

Se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las competencias profesionales del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

Se concluye que existe relación significativa entre las competencias profesionales con la admisión y aplicación de personas del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

Se concluye que existe relación significativa entre las competencias profesionales con la compensación y desarrollo de personas del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

Se concluye que existe relación significativa entre las competencias profesionales con el mantenimiento y evaluación de personas del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Cultura organizacional.

A) Enfoques de la cultura organizacional.

Dentro de los enfoques que respaldan la cultura organizacional en el ámbito educativo, tenemos los apartados sostenidos por la Organización Escolar, la Psicología Social y la Sociología.

Desde el campo de la Organización Escolar, tenemos a Gairín (1998) quien habla de los estadios del desarrollo organizacional estableciendo los niveles de “marco”, “contexto” y “organización que aprende”, podrían superponerse, si no totalmente, con los “elementos de la cultura organizacional”

También se encuentran Sánchez, García, Rosales, Sixte y Castellano (2008) quienes sugieren realizar el

análisis de las relaciones profesor / estudiante, no de manera global sino matizada, utilizando diferentes dimensiones (ciclos, episodios, actividades típicas de aula, sesiones y unidades curriculares) y focos de análisis (qué, cómo y quién) con objeto de implementar las propuestas de cambio de manera más acertada.

Para Pérez-Gomar (2002) la cultura organizacional en el contexto educativo muestra la vinculación de cultura, poder y organización escolar en los procesos de cambio, a través de la percepción de los profesores, contemplando la dimensión cultural y la político-organizacional, opinando que ambas dimensiones deben quedar afectadas por los cambios.

Desde el campo de la Psicología Social, la cultura organizacional se orienta a analizar las mejores fórmulas para conseguir cambios, en este caso innovaciones, en el sistema educativo que propicien mejores resultados de la educación institucional en todos sus objetivos, y también a la implantación de una moralidad cívica expresada a través de una ética de la justicia, de la profesionalidad y del funcionamiento democrático (Escudero, 2006).

Desde del campo de la Sociología, Fernández (2008), cree que nos encontramos en la “sociedad transformacional”, una fase en la evolución social caracterizada porque el cambio pasa a ser constitutivo de la misma y omnipresente en ella y en la vida de las personas, de tal manera que la profesión docente se encuentra inmune, impune e inane ante la necesidad de los cambios en el sistema educativo.

Feito (2008), también desde la Sociología, aprecia algunos problemas en el mundo educativo para que se produzcan los cambios pertinentes, por un lado, el

profesorado lee poco los textos de los analistas de la educación como elemento formativo, por otro, la investigación no se hace en función de la demanda o de la realidad escolar sino de los intereses promocionales del profesorado universitario; sin embargo también es cierto, en buena medida, que parte del profesorado no universitario, una vez consigue el destino anhelado se acomoda y deja de estar motivado para la mejora, la innovación y la formación.

B) Definición de cultura organizacional.

Existen diferentes definiciones que nos describen la cultura organizacional. Entre las más importantes tenemos:

López (2005) entiende la cultura organizativa como:

...la estructura social, históricamente construida de creencias, valores, normas y modos de ver el mundo y de actuar en él, que identifica a los miembros de la organización o a una parte de ellos. La cultura se refiere a los significados sociales, por lo tanto, compartidos, consensuados en alguna medida que subyacen a las acciones de los individuos, como una especie de telón de fondo de éstas. Este consenso se establece sobre bases no explícitas y es adquirido la mayor parte de las veces de manera acrítica, como si lo establecido en la cultura institucional no tuviera alternativa posible y sólo existiera ese modo adecuado o correcto de hacer las cosas. De ahí procede su fuerza y su resistencia al cambio. Sin embargo, al mismo tiempo, la cultura de un colectivo está abierta al conflicto y a la diversidad.

Peiró (1996), define la cultura organizacional como “el sistema de creencias y asunciones de una organización que son compartidas por sus miembros y fundamentan

las interpretaciones de lo que ocurre en ellas y de otros fenómenos relevantes”

Chiavenato (1989) presenta la cultura organizacional como “...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.

Guedez (1998) la cultura organización es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización.

Según Koontz (1994) la cultura organizacional es: El padrón de comportamiento social, creencias compartidas y valores comunes de los miembros. Implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos y patrones de comportamiento a lo largo de cierto periodo, lo que significa que la cultura de una Organización es bastante estable y no cambia con rapidez.

C) Características de la cultura organizacional.

Según Peiró (1990), las características de una organización, de acuerdo con Porter, Lawler y Hackman (1975) serían las siguientes:

1. Las organizaciones están compuestas por individuos y grupos de individuos, aunque estos estando parcialmente implicados, pueden pertenecer, por tanto, a varias de ellas (concepto de inclusión de F. Allport).
2. Las organizaciones se constituyen en vistas a conseguir ciertos fines específicos.
3. Utilizan para ello la diferenciación de funciones y la división del trabajo.
4. Las organizaciones tienden a estar coordinadas y dirigidas racionalmente.
5. Las organizaciones presentan cierta permanencia a través del tiempo y cierta delimitación espacial, tecnológica e instrumental.

D) Dimensiones de la cultura organizacional.

Según la propuesta O'Reilly, Chatman y D.F. Caldwell (1991), se tiene siete dimensiones que guardan relación con la cultura organizacional.

Dimensión 1. Innovación y aceptación de riesgos. Mide el grado con el cual a los empleados se alienta para que demuestren ser innovadores y asuman riesgos.

Dimensión 2. Atención a los detalles. Mide el grado con el que se espera que los colaboradores demuestren precisión, análisis y atención a los detalles.

Dimensión 3. Orientación hacia los resultados. Está enfocado a la función de los gerentes a en buscar resultados y sus efectos, y no solo en las técnicas y procesos mediante los cuales se logró obtener ese resultado.

Dimensión 4. Orientación hacia las personas. Busca conocer la toma de decisión administrativa teniendo en cuenta el resultante efecto en las personas que están incluidas en la organización.

Dimensión 5. Orientación hacia el equipo. Se busca conocer el grado con que se realizan las actividades laborales organizadas en equipos y no de individuos.

Dimensión 6. Agresividad. Busca conocer la agresividad y competitividad de las personas que forman la organización, en lugar de mostrarse accesibles y serviciales.

Dimensión 7. Estabilidad. Busca mostrar el énfasis que plantea la organización en mantener el statu quo (estado del momento actual).

E) Evaluación de la cultura organizacional.

La escala de cultura organizacional evalúa siete dimensiones: innovación y aceptación de riesgos, atención a los detalles, orientación hacia los resultados, orientación hacia las personas, orientación hacia el equipo, agresividad y estabilidad.

A la dimensión de Innovación y aceptación de riesgo, le corresponde los indicadores: demuestra diversas habilidades, se muestra creativo en las tareas asignadas.

A la dimensión atención a los detalles, le corresponde los indicadores: demuestra un trato afectuoso y cálido ante los demás, tiene dominio administrativo y toma decisiones oportunas y pertinentes.

A la dimensión orientación hacia los resultados, le corresponde los indicadores: muestra iniciativa en diversas situaciones, muestra disposición a los cambios y demuestra autoridad compartida.

A la dimensión orientación hacia las personas, le corresponde los indicadores: toma decisiones pertinentes y dirige y asigna funciones.

A la dimensión orientación hacia el equipo, le corresponde los indicadores: es participativo y toma decisiones consensuadas.

A la dimensión agresividad, le corresponde los indicadores: demuestra desagrado ante situaciones adversas y finalmente; la dimensión estabilidad, le corresponde los indicadores de se adapta ante diversas condiciones laborales y muestra cumplimiento ante los objetivos planteados.

F) Importancia de la cultura organizacional.

Es importante considerar que la cultura organizacional cumple un papel activo en las instituciones educativas reflejadas en sus estrategias, como en su estructura. El éxito de los proyectos de transformación depende de la capacidad gerencial teniendo presente las necesidades y exigencias del contexto.

Deal y Kennedy (1985) sostienen que la cultura organizacional es como una “conducta convencional” de una organización y se desarrolla en función a los valores, creencias aprendidas y compartidas; evolucionadas por la experiencia, y en esa dinámica puede ser modificada entendiéndose como un proceso de aprendizaje.

Cultivar una cultura organizacional sustentada por sus valores, garantiza que cada uno de los miembros se identifiquen con los objetivos estratégicos de la institución y cuyas conductas desplegadas deben direccionarse a ser autocontroladas (Schein, 1985).

1.3.2 Gestión del talento humano.

A) Enfoque de gestión de talento humano.

Los enfoques que respaldan la gestión del talento humano se ubica en el enfoque humanista y el enfoque por competencias.

Enfoque humanista de la gestión del talento humano: Para Martínez (2013), asumiendo el modelo humanista de la Organización de Peiró (1986), el individuo es un ente “natural” y que posee potencial para desarrollar cualquier actividad, lo que anteriormente era limitado por las políticas de las organizaciones.

Siendo así; se enfatiza la temática del desarrollo de las personas, en las organizaciones y como emplear

estrategias para su logro, aspectos que sirven de cimiento para las políticas que se implementan en el área de recursos humanos.

Enfoque por competencias de la gestión del talento humano: Según Alles (citado en Castañeda y Zuluaga, 2014) considera que el talento humano se conceptualiza o entiende como los distintos dotes intelectuales, se constituye por la unión de dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; ambas cumplirán el rol de determinante sobre el desempeño superior.

La relación entre ambos subconjuntos mencionados influye mucho en el posicionamiento del individuo en algún puesto o área de una empresa. Las personas se caracterizan por tener distintas capacidades, conocimientos e incluso competencias; por lo que solo un grupo de ambos se pone en operación cuando se hace algo, ya sea al desarrollar las labores de trabajo, actividad física o llevar a cabo una tarea doméstica.

B) Definición de gestión del talento humano.

Prieto (2013), indica que el talento humano es el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que poseen los trabajadores de la institución, cuyo empleo en el desarrollo de determinadas actividades laborales permite obtener la máxima creación de valor para la institución, valor necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Guerrero (2012) lo define como “La gestión del talento humano es un proceso socializado y de autocompromiso, para lograr mantener, motivar, alinear y hacer que toda organización esté entonada con la visión, la cultura y la misión. La visión que se tiene del talento humano es hacerlo depender de la toma de decisiones, solución de conflictos y liderazgo como sus principales componentes para su gestión”

Para efectos de la investigación se define la gestión del talento como un proceso continuo de análisis, desarrollo que permite utilizar con eficiencia el talento, sus valiosos conocimientos, habilidades y competencias para satisfacer las necesidades Institucionales. (Chiavenato, 2002)

C) Características de la gestión del talento humano.

Según Almonte (2015) las características de un personal con talento humano son.

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministra a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Ayuda a desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Permite administrar el cambio.
- Permite establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

D) Dimensiones de la gestión del talento humano.

Según Chiavenato (citado en Ramos, 2014) las dimensiones de la gestión del talento humano son:

Admisión de Personas; es utilizado para incorporar nuevos profesionales en la institución. Abarca el reclutamiento y selección de personas; en esta dimensión da a entender que las personas pasan primero por un examen de conocimiento y una entrevista personal, para luego pertenecer a una institución donde laborará por un tiempo permanente.

Aplicación de Personas; es el proceso de manejar las acciones que el personal desarrollarán en la institución, dando pautas y acompañando permanentemente en su desempeño.

Incorpora el diseño organizacional, cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.

Compensación de Personas; se refiere a motivar al personal seleccionado y complacer sus necesidades peculiares. Se inserta (recompensas, remuneración, beneficios y servicios sociales).

Desarrollo de personas; se refiere a las etapas manejadas para capacitar y acrecentar la formación profesional y personal. Esta dimensión da a entender que al personal se le capacita permanentemente en su área como también se les da cursos académicos pagados como una especialidad o diplomados con la finalidad de crecer personalmente y también a la institución.

Mantenimiento de personas; se refiere a la creación de condiciones ambientales y psicológicas favorables para la realización de las actividades del personal. Incorpora (disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida).

Evaluación de personas; se refiere al acompañamiento y control de las actividades del personal, verificando así los resultados de ellos. Incorpora (bases de datos y sistemas de información).

E) Evaluación.

La gestión del talento humano se evalúa a través de un cuestionario de 20 ítems. El cuestionario consta de 6 dimensiones, 20 indicadores y 20 ítems. Así se tiene que para la dimensión admisión de personas, se cuenta con 2 indicadores y 2 ítems. Para la dimensión aplicación de personas, se cuenta con 4 indicadores y 4 ítems. Para la dimensión compensación de personas, se cuenta con 5 indicadores y 5 ítems. Para la dimensión desarrollo de personas, se cuenta con 3 indicadores y 3 ítems. Para la dimensión mantenimiento de personas, 4 indicadores y 4 ítems y para la dimensión monitoreo de personas, 3 indicadores y 3 ítems.

F) Importancia de la gestión de talento humano.

Chiavenato (2009) propone que la importancia del talento humano radica en la concreción de los distintos procesos en la gestión del desarrollo del talento humano la administración tiene que saber manejar los recursos humanos, asimismo debe saber que existen distintos tipos de talentos humanos tiene que saber estar dotados de una forma adecuada para que se incremente la productividad.

Esto se tiene que manifestar integrando actividades con un solo propósito del cual es unificar los beneficios dentro de las organizaciones así como unificar el personal que labora en la empresa.

Los distintos procesos dinámicos interactivos son i) Proceso para la integración de las personas. ii) Procesos para la organización de las personas. iii) Procesos para desarrollar la capacidad propia de las personas. iv) Evitar que el capital humano se vaya para ello se tiene que utilizar la persuasión y la retención de los individuos. v) Procesos para contratar las personas.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la innovación y aceptación de riesgos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

1.5 Justificación del estudio.

La investigación es conveniente llevarla a cabo debido a que hace contribuciones y difiere de los estudios previos. La investigación no se limita a determinar sólo la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano, también ofrece información sobre las dimensiones de la cultura organizacional y la gestión del talento humano como base fundamental para entender los procesos de productividad del personal docente en la administración educativa.

La relevancia social del estudio, se encuentra en que todos sus miembros de la institución educativa deben tomar consciencia de la trascendencia de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el éxito o fracaso de la Institución Educativa “San Luís Gonzaga”, y luego de esto se establezcan las estrategias necesarias para adecuarla a las exigencias de la sociedad para resolver los problemas del mundo real.

El estudio se justifica teóricamente porque ayuda a entender la problemática que actualmente se presenta en la cultura organizacional y la gestión del talento humano; con información vigente y actual, lo que contribuye a enriquecer el conocimiento de la administración educativa en el personal docente y no docente.

El valor práctico de la investigación se encuentra en la plasmación de medidas y/o acciones para mejorar la cultura organizacional y la gestión del talento humano en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ica, teniendo en cuenta que es un factor importante para el área de recursos humanos.

Metodológicamente el estudio hará uso de instrumentos de recolección de datos, los que serán sometidos a criterios de validación y confiabilidad, constituyéndose posteriormente en herramientas científicas para futuros trabajos de investigación.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

H_1 = La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H_0 = La cultura organizacional no se relaciona con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

H_1 =La cultura organizacional se relaciona significativamente con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_0 =La cultura organizacional no se relaciona con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_2 = La cultura organizacional se relaciona significativamente con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_0 = La cultura organizacional no se relaciona con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_3 = La cultura organizacional se relaciona significativamente con la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_0 = La cultura organizacional no se relaciona con la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₄= La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La cultura organizacional no se relaciona con el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₅= La cultura organizacional se relaciona significativamente con el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La cultura organizacional no se relaciona con el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₆= La cultura organizacional se relaciona significativamente con el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La cultura organizacional no se relaciona con el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₇= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la innovación y aceptación de riesgos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La gestión del talento humano no se relaciona con la innovación y aceptación de riesgos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₈= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La gestión del talento humano no se relaciona con la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₉= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La gestión del talento humano no se relaciona con la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₁₀= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La gestión del talento humano no se relaciona con la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₁₁= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La gestión del talento humano no se relaciona con la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₁₂= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La gestión del talento humano no se relaciona con la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₁₃= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_0 = La gestión del talento humano no se relaciona con la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Establecer la relación de la cultura organizacional con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la cultura organizacional con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la cultura organizacional con la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la cultura organizacional con el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la cultura organizacional con el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la cultura organizacional con el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con la innovación y aceptación de riesgo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

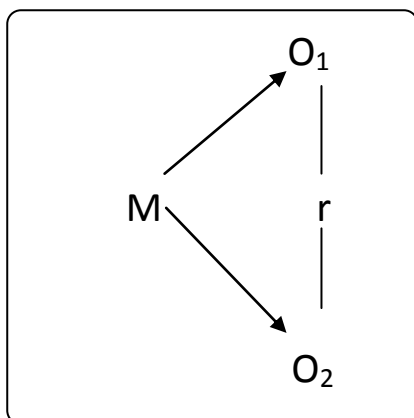
Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

II. MÉTODO.

El presente trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo. Para Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) “ el método cuantitativo utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

2.1 Diseño de investigación.

El diseño es correlacional. Según Sánchez y Reyes (2002) “La investigación correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra probabilista del personal docente y no docente.

O₁ = Medición de la cultura organizacional.

O₂ = Medición de la gestión del talento humano.

r = Relación.

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Variables.

Variable de estudio 1. Cultura organizacional.

Dimensiones de la cultura organizacional. Según O'Reilly, Chatman y D.F. Caldwell (1991), la cultura organizacional presenta las siguientes dimensiones:

- Innovación y aceptación de riesgos
- Atención a los detalles
- Orientación hacia los resultados
- Orientación hacia las personas
- Orientación hacia el equipo
- Agresividad
- Estabilidad

Variable de estudio 2. Gestión del talento humano.

Dimensiones de la gestión del talento humano. Para Chiavenato (citado en Ramos, 2014) las dimensiones de la gestión del talento humano son:

- Admisión de personas
- Aplicación de personas
- Compensación de personas
- Desarrollo de personas
- Mantenimiento de personas
- Monitoreo de personas

2.2.2 Operacionalización de variables.

Cuadro 1. Operacionalización de la variable 1. Cultura organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Peiró (1996), define la cultura organizacional como “el sistema de creencias y asunciones de una organización que son compartidas por sus miembros y fundamentan las interpretaciones de lo que ocurre en ellas y de otros fenómenos relevantes”	Entendido como un conjunto de valores y creencias que utiliza una Institución Educativa la que será evaluada en las dimensiones de: innovación y aceptación de riesgo, Atención a los detalles, orientación hacia los resultados, orientación hacia las personas, orientación hacia el equipo, agresividad y estabilidad a través de una escala de cultura organizacional. O'Reilly III, J Chatman y D.F. Caldwell (1991)	Innovación y aceptación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra diversas habilidades. - Se muestra creativo en las tareas asignadas. 	Ordinal
			Atención a los detalles	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra un trato afectuoso y cálido ante los demás. - Tiene dominio administrativo. - Toma decisiones oportunas y pertinentes. 	
			Orientación hacia los resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra iniciativa en diversas situaciones - Muestra disposición a los cambios. - Demuestra autoridad compartida. 	
			Orientación hacia las personas	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones pertinentes. - Dirige y asigna funciones. 	
			Orientación hacia el equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Es participativo. - Toma decisiones consensuadas. 	
			Agresividad	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra desagrado ante situaciones adversas; 	
			Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Se adapta ante diversas condiciones laborales. - Muestra cumplimiento ante los objetivos planteados 	

Fuente: O'Reilly III, J Chatman y D.F. Caldwell (1991) *Gente y cultura organizacional: un enfoque de comparación de perfiles para evaluar a la persona-organización.*

Diario de gestión. California

Cuadro 2. Operacionalización de la variable 2. Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Prieto (2013) El talento humano es el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que poseen los trabajadores de la institución, cuyo empleo en el desarrollo de determinadas actividades laborales permite obtener la máxima creación de valor para la institución, valor necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.	Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal respecto a la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas. Chiavenato (citado en Ramos, 2014)	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Sabe reclutar nuevas personas - Sabe seleccionar nuevas personas 	Ordinal
			Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña actividades de trabajo - Orienta adecuadamente las actividades de trabajo - Acompaña el desempeño de las personas - Evalúa el desempeño de las personas. 	
			Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva constantemente a las personas - Otorga recompensas o beneficios sociales a las personas 	
			Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacita a las personas - Promueve programas de desarrollo profesional - Promueve programas de comunicación e integración 	
			Mantenimiento de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Crea condiciones ambientales - Crea condiciones psicológicas. - Sabe administrar disciplina y seguridad - Promueve relaciones sindicales 	
			Evaluación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Acompaña y controla actividades - Verifica constantemente los resultados. - Promueve el desarrollo de sistemas de información gerencial 	

Fuente. Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. México: McGraw Hill.

2.3 Población muestra y muestreo.

2.3.1 Población.

La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo (Fracica, 1988, citado en Bernal, 2010)

La población estuvo constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 83 de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, perteneciente al distrito de Ica, provincia y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica de alta, media y baja y viven en el mismo distrito de Ica o proceden de distritos alejados.

Cuadro 3: Distribución de los docentes nombrados y contratados.

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Nombrado	38	30	68	82%
Contratado	5	10	15	18%
Total	43	40	83	100%

Fuente: Nómina del personal docente nombrado y contratado de la I.E. “San Luis Gonzaga”

2.3.2 Muestra.

Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (Bernal, 2010).

Por ser la población pequeña se asumió como muestra el total de la población.

2.3.3 Muestreo.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado. Según Zarcovich (2005) el muestro censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad y validación.

El instrumento a utilizar será el cuestionario. Para Carrasco (2009) este instrumento es una forma o modalidad de la encuesta en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio (unidad de análisis o personas encuestadas), consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo.

2.4.1 Técnicas.

Las técnicas de recolección de datos pueden considerarse como la forma o procedimiento que utiliza el investigador para recolectar la información necesaria en el diseño de la investigación.

Así mismo se puede considerar que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. (Arias, 2006)

Encuesta.

Es una técnica que consiste en recoger información a través de un instrumento compuesto por preguntas y alternativas de respuesta.

2.4.2 Instrumentos.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Para Carrasco (2009) este instrumento es una forma o modalidad de la encuesta

en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio (unidad de análisis o personas encuestadas), consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo.

A. Cuestionario sobre cultura organizacional.

El cuestionario sobre cultura organizacional fue elaborado por Roca (2015) como parte de su investigación titulada: Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii

El instrumento consta de 35 ítems y evalúa la variable cultura organizacional. Tiene como dimensiones: Innovación y aceptación de riesgo, atención a los detalles, orientación hacia los resultados, orientación hacia las personas, orientación hacia el equipo, agresividad, estabilidad.

Este instrumento se califica de acuerdo a la puntuación que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 5 puntos, dando un total de 140 puntos como máximo y 28 como mínimo.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están fundamentadas en las puntuaciones directas. Las categorías diagnósticas a utilizar son: Muy favorable de 113 a 140, favorable de 85 a 112, media de 57 a 84, desfavorable de 29 a 56 y muy desfavorable de 00 a 08, para la evaluación general de la escala.

Mientras que para la evaluación de cada dimensión se consideró las categorías diagnósticas:

Innovación y aceptación de riesgo: Muy favorable de 17 a 20, favorable de 13 a 16, media de 9 a 12, desfavorable de 5 a 8 y muy desfavorable de 00 a 04.

Atención a los detalles: Muy favorable de 17 a 20, favorable de 13 a 16, media de 9 a 12, desfavorable de 5 a 8 y muy desfavorable de 00 a 04. Compensación de personas muy buena de 16 a 20, buena de 11 a 15, regular de 6 a 10, deficiente 5.

Orientación hacia los resultados: Muy favorable de 17 a 20, favorable de 13 a 16, media de 9 a 12, desfavorable de 5 a 8 y muy desfavorable de 00 a 04.

Orientación hacia las personas: Muy favorable de 17 a 20, favorable de 13 a 16, media de 9 a 12, desfavorable de 5 a 8 y muy desfavorable de 00 a 04.

Orientación hacia el equipo: Muy favorable de 17 a 20, favorable de 13 a 16, media de 9 a 12, desfavorable de 5 a 8 y muy desfavorable de 00 a 04.

Agresividad: Muy favorable de 17 a 20, favorable de 13 a 16, media de 9 a 12, desfavorable de 5 a 8 y muy desfavorable de 00 a 04.

Estabilidad: Muy favorable de 17 a 20, favorable de 13 a 16, media de 9 a 12, desfavorable de 5 a 8 y muy desfavorable de 00 a 04.

B. Cuestionario sobre gestión del talento humano.

El cuestionario sobre gestión del talento humano fue elaborado por Almonte (2015) como parte de su investigación titulada: Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Caravaya, 2015.

El instrumento consta de 20 ítems y evalúa la variable gestión del talento humano. Tiene como dimensiones: Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas, monitoreo de personas.

Este instrumento se califica de acuerdo a la puntuación que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 5 puntos, dando un total de 100 puntos como máximo y 20 como mínimo.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están fundamentadas en las puntuaciones directas. Las categorías diagnósticas a utilizar son: Muy bueno de 76 a 100, bueno de 51 a 75, regular de 26 a 50 y deficiente de 05 a 25, para la evaluación general de la escala.

Mientras que para la evaluación de cada dimensión se consideró las categorías diagnósticas:

Admisión de personas muy buena de 9 a 10, buena de 6 a 8, regular de 3 a 5, deficiente 2.

Aplicación de personas muy buena de 16 a 20, buena de 11 a 15, regular de 6 a 10, deficiente 5.

Compensación de personas muy buena de 16 a 20, buena de 11 a 15, regular de 6 a 10, deficiente 5.

Desarrollo de personas muy buena de 12 a 15, buena de 8 a 11, regular de 4 a 7, deficiente 3.

Mantenimiento de personas muy buena de 16 a 20, buena de 11 a 15, regular de 6 a 10, deficiente 5.

Monitoreo de personas muy buena de 12 a 15, buena de 8 a 11, regular de 4 a 7, deficiente 3.

2.4.3 Confiabilidad.

La confiabilidad es una prueba estadística para establecer la exactitud y consistencia de los instrumentos de recolección de datos.

Para el cuestionario de cultura organizacional por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Crombach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.815 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características

parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

Respecto cuestionario de gestión del talento humano por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de crombrach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.847 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

2.4.4 Validación.

En el caso del estudio los instrumentos ya han sido validados por expertos.

Con respecto al cuestionario de cultura organizacional fue validado por Roca (2015) como parte de su investigación titulada: Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii

Con respecto al cuestionario sobre gestión del talento humano fue validado por Almonte (2015) como parte de su tesis titulada: Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en la instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Caravaya, 2015.

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 Análisis descriptivo.

El análisis descriptivo o análisis de datos se realiza con el concurso de la ciencia estadística descriptiva, cuyo objeto fundamental es determinar un conjunto de medidas estadísticas o estadígrafos como de tendencia central y las medidas de dispersión (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez , 2011)

- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.

- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se calculó frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.
- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

2.5.2 Análisis inferencial.

El análisis inferencial emplea la estadística inferencial, cuyo propósito es inferir, generalizar las cualidades observadas en una muestra a toda una población, mediante modelos matemáticos estadísticos.

Sirve para estimar parámetros y probar hipótesis en base a la distribución muestral. La prueba de hipótesis se efectúa mediante análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez , 2011)

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

2.6 Aspectos éticos.

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta:

- Preservar en reserva a los sujetos muestrales consultados.
- Se colocó en las referencias bibliográficas a todos los autores consultados para dar crédito a su proceso investigador.
- No se manipuló los datos de manera deliberada.

III. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario para evaluar la cultura organizacional y el cuestionario para evaluar la gestión del talento humano.

Los mencionados instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre cultura organizacional.

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Innovación y aceptación de riesgos	5	Muy en desacuerdo (1 punto)
Atención a los detalles	5	En desacuerdo (2 puntos)
Orientación hacia los resultados	5	Ni de acuerdo ni en
Orientación hacia las personas	5	desacuerdo (3 puntos)
Orientación hacia el equipo	5	De acuerdo (4 puntos)
Agresividad	5	Muy de acuerdo (5 puntos)
Estabilidad	5	

Categorías y rangos	
Para la variable	Para las dimensiones
Desfavorable [35-81]	Desfavorable [5-11]
Medio [82-128]	Medio [12-18]
Favorable [129-175]	Favorable [19-25]

Cuestionario sobre gestión del talento humano.

Categorías y rangos			
<i>Para la variable</i>			
Deficiente [20-46]			
Regular [47-73]			
Bueno [74-100]			
<i>Para las dimensiones</i>			
Admisión de personas	Deficiente [2-4]	Desarrollo de personas	Deficiente [3-7]
	Regular [5-7]		Regular [8-11]
	Bueno [8-10]		Bueno [12-15]
Aplicación de personas	Deficiente [4-9]	Mantenimiento de personas	Deficiente [4-9]
	Regular [10-15]		Regular [10-15]
	Bueno [16-20]		Bueno [16-20]
Compensación de personas	Deficiente [4-9]	Monitoreo de personas	Deficiente [3-7]
	Regular [10-15]		Regular [8-11]
	Bueno [16-20]		Bueno [12-15]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1: Nivel de cultura organizacional del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio [82 - 128]	7	8,4	8,4	8,4
	Favorable [129 - 175]	76	91,6	91,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos.

Interpretación: En la tabla se muestra que el 8.4% (7) de los docentes perciben un nivel medio de cultura organizacional, y el 91.6% (76), perciben un nivel Favorable de esta variable; esto quiere decir que la mayoría de los docentes de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, perciben que en su institución existe una cultura organizacional favorable.

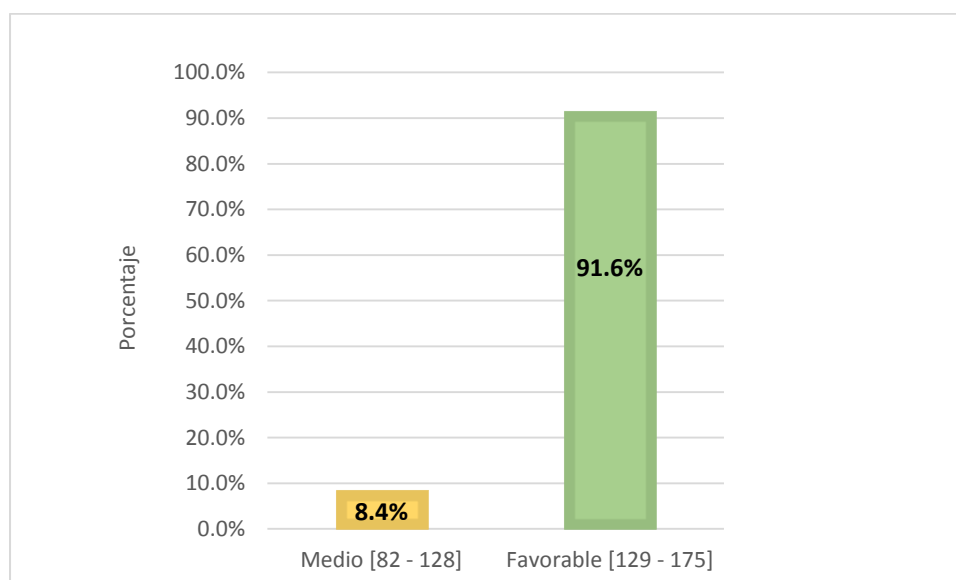


Figura 1: Nivel de cultura organizacional del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018

Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Nivel de gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [20-46]	1	1,2	1,2	1,2
	Regular [47-73]	19	22,9	22,9	24,1
	Bueno [74-100]	63	75,9	75,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos.

Interpretación: En la tabla anterior se muestra que el 1.2% (1) de los docentes, concluyeron en que el nivel de gestión del talento humano es deficiente, el 22.9% (19) señalaron que existe un nivel regular y la mayoría de los entrevistados, el 75.9% (63), sostiene que en la Institución Educativa San Luís Gonzaga existe un nivel Bueno de gestión del talento humano del personal docente.

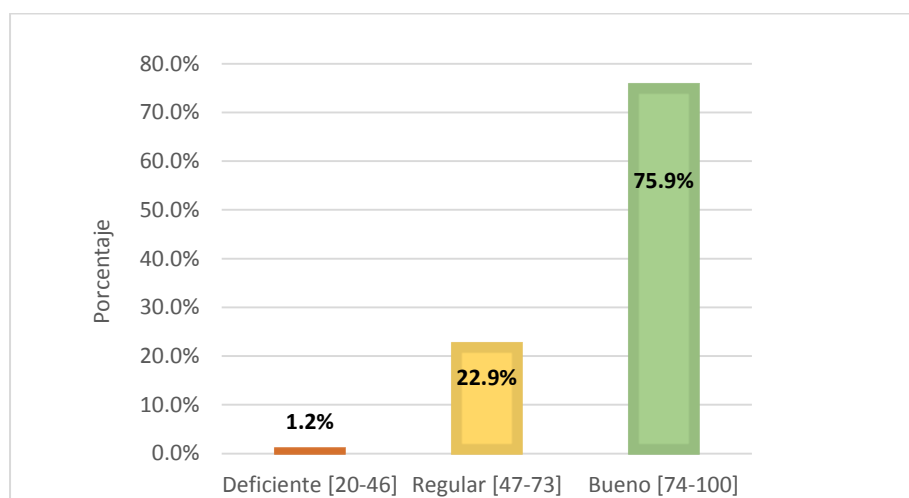


Figura 2: Nivel de gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Estadígrafos de las variables cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

	Innovación y aceptación de riesgos	Atención a los detalles	Orientación hacia los resultados	Orientación hacia las personas	Orientación hacia el equipo	Agresividad	Estabilidad	CULTURA ORGANIZACIONAL	Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Media	21.58	19.93	21.02	21.11	19.72	20.28	19.60	143.24	7.07	15.33	15.27	11.23	14.60	12.64	76.13
Mediana	23.00	19.00	21.00	21.00	20.00	21.00	19.00	145.00	7.00	16.00	16.00	12.00	15.00	13.00	77.00
Varianza	11.61	13.63	13.44	13.17	8.32	13.62	13.29	184.92	3.97	7.73	11.44	5.03	9.32	5.40	90.21
Desviación estándar	3.41	3.69	3.67	3.63	2.89	3.69	3.65	13.60	1.99	2.78	3.38	2.24	3.05	2.32	9.50
Mínimo	11.00	12.00	11.00	9.00	11.00	12.00	11.00	88.00	4.00	8.00	7.00	5.00	8.00	6.00	46.00
Máximo	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	169.00	10.00	20.00	20.00	15.00	20.00	15.00	94.00

Fuente: Registro de datos.

Interpretación: En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, varianza, desviación estándar, mínimo y máximo de las variables cultura organizacional y la Gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, de igual manera de sus dimensiones.

Tabla 4: Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Innovación y aceptación de riesgos	.168	83	.000	.873	83	.000
Atención a los detalles	.153	83	.000	.930	83	.000
Orientación hacia los resultados	.187	83	.000	.890	83	.000
Orientación hacia las personas	.157	83	.000	.893	83	.000
Orientación hacia el equipo	.165	83	.000	.939	83	.001
Agresividad	.155	83	.000	.928	83	.000
Estabilidad	.144	83	.000	.933	83	.000
CULTURA ORGANIZACIONAL	.165	83	.000	.834	83	.000
Admisión de personas	.171	83	.000	.898	83	.000
Aplicación de personas	.128	83	.002	.962	83	.014
Compensación de personas	.152	83	.000	.927	83	.000
Desarrollo de personas	.237	83	.000	.875	83	.000
Mantenimiento de personas	.134	83	.001	.950	83	.003
Monitoreo de personas	.203	83	.000	.842	83	.000
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	.199	83	.000	.843	83	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Registro de datos.

Interpretación: En la tabla anterior se muestra la prueba de normalidad de los datos, debido a que el tamaño de muestra es mayor a 50, utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que todas las sig. Bilateral son menores de 0,05, por lo que concluimos en que las variables no siguen una distribución normal; debido a estos resultados usaremos la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano.

		Gestión del Talento Humano	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,454**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable cultura organizacional y la variable gestión del talento humano, el cual es 0.454 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable cultura organizacional y las dimensiones de la variable gestión del talento humano.

		Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	.136	.129	,284**	,219*	.162	.124
		Sig. (bilateral)	.222	.244	.009	.047	.144	.263
		N	83	83	83	83	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Registro de datos.

Interpretación: En la presente tabla se muestra las correlaciones entre la variable cultura organizacional y cada una de las dimensiones de la variable gestión del talento humano, encontramos que sólo en los casos de las dimensiones compensación de personas y desarrollo de personas, existe relación con la variable cultura organizacional, con un nivel de significancia menor a 0.05. Las hipótesis específicas son:

H1=La cultura organizacional se relaciona significativamente con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0=La cultura organizacional no se relaciona con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.136 con un nivel de significancia 0.222, el cual es mayor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula H0.

H2= La cultura organizacional se relaciona significativamente con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La cultura organizacional no se relaciona con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.129 con un nivel de significancia 0.244, el cual es mayor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula H0.

H3= La cultura organizacional se relaciona significativamente con la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La cultura organizacional no se relaciona con la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.284 con un nivel de significancia 0.009, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H3.

H4= La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La cultura organizacional no se relaciona con el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.219 con un nivel de significancia 0.047, el cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H4.

H5= La cultura organizacional se relaciona significativamente con el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La cultura organizacional no se relaciona con el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.162 con un nivel de significancia 0.144, el cual es mayor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula H0.

H6= La cultura organizacional se relaciona significativamente con el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La cultura organizacional no se relaciona con el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.124 con un nivel de significancia 0.263, el cual es mayor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula H0.

Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la variable cultura organizacional.

		Innovación y aceptación de riesgos	Atención a los detalles	Orientación hacia los resultados	Orientación hacia las personas	Orientación hacia el equipo	Agresividad	Estabilidad	
Rho de Spearman	Gestión del Talento	.039	.098	.129	.221*	.218*	-.080	.375**	
		Sig. (bilateral)	.730	.376	.245	.045	.048	.475	.000
		N	83	83	83	83	83	83	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Registro de datos.

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y cada una de las dimensiones de la variable cultura organizacional, sólo existe relación entre la variable Gestión del talento humano y las dimensiones Orientación hacia las personas, Orientación hacia el equipo y la Estabilidad, debido a que los coeficientes de correlación tienen un nivel de significancia menor a 0.05. A continuación, se presentan las hipótesis específicas:

H7= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la innovación y aceptación de riesgos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con la innovación y aceptación de riesgos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.039 con un nivel de significancia 0.730, el cual es mayor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H7.

H8= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.098 con un nivel de significancia 0.376, el cual es mayor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula H0.

H9= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.129 con un nivel de significancia 0.245, el cual es mayor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula H0.

H10= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.221 con un nivel de significancia 0.045, el cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H10.

H11= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.218 con un nivel de significancia 0.048, el cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H11.

H12= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es -0.080 con un nivel de significancia 0.475, el cual es mayor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula H0.

H13= La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La gestión del talento humano no se relaciona con la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.375 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

IV. DISCUSIÓN.

De los resultados obtenidos en la presente tesis, se acepta la hipótesis propuesta para la investigación, afirmando que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, este análisis se realiza a partir de la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de spearman con un valor de 0.454, y nivel de significancia 0.000, altamente significativo.

Se realizó un análisis de las variables y sus dimensiones, a partir de la información recabada utilizando instrumentos de medición contruidos para cada variable; así tenemos que luego de la aplicación del Cuestionario sobre cultura organizacional que consta de 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones, los resultados de la tabulación presentes en la tabla 1, denotan que el 91.6% de los entrevistados presenta un nivel favorable de cultura organizacional. En cuanto a la variable gestión del talento humano, se construyó un cuestionario para la recolección de los datos en la institución; en consecuencia, se obtuvo que el 75.9% de los docentes indica que existe un nivel bueno de Gestión del talento humano.

A continuación, se analiza el coeficiente de correlación de spearman, el cual fue el más adecuado para los datos, ya que estos no presentan una distribución normal; la relación entre ambas variables de estudio resultó ser altamente significativa, tal como se observa en la tabla 5. En la tabla 6 se muestran las correlaciones entre la variable Cultura organizacional y las dimensiones de la Gestión del talento humano, encontramos que sólo existe una relación significativa en los casos de las dimensiones Compensación de personas y Desarrollo de personas; y en la tabla 7 se presentan las correlaciones entre la variable Gestión del talento humano y las dimensiones de la Cultura

organizacional, en este análisis resalta la relación significativa con las dimensiones Orientación hacia las personas, Orientación hacia el equipo y la Estabilidad, el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.05

Existen resultados similares a los del presente estudio, que son considerados como respaldo, así se tiene la investigación realizada por Turpo (2014) titulada Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, pares, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión. Utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, luego de su aplicación y procesamiento concluyó en que existe una valoración positiva de la imagen institucional en relación con la cultura organizacional y la calidad de los servicios educativos percibidos por los estudiantes, padres, docentes y público externo de la UPeU, filial Tarapoto, año 2013. También se tiene el estudio Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación, de Castañeda y Zuluaga (2014), concluyó en que la gestión del talento humano es una de las principales herramientas que el gerente educativo debe utilizar, para poder acceder a mejorar los niveles de formación académica y personal; de los individuos que hacen parte del talento humano encargado de labores educativas al interior del plantel estudiantil, o cualquier tipo de empresa u organización.

Estos resultados son similares si vemos al análisis de la relación de la variable Cultura organizacional y las dimensiones de la Gestión del talento humano, donde se obtiene que existe una relación significativa entre la variable Cultura organizacional y las dimensiones Compensación de personas y Desarrollo de personas de la Gestión del talento humano. Además, teniendo en cuenta la teoría, según Pérez-Gomar (2002) la cultura organizacional en el contexto educativo muestra la vinculación de cultura, poder y organización escolar en los procesos de cambio, mediante la percepción de los profesores, contemplando la dimensión cultural y la organizacional, opinando que ambas dimensiones deben quedar afectadas por los cambios.

Concluyendo con el análisis de la información recabada, se puede afirmar que existe una relación altamente significativa entre la variable cultura organizacional y la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la cultura organizacional y la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión del talento humano y la innovación y aceptación de riesgo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la gestión del talento humano y la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

- Se estableció que no existe relación entre la gestión del talento humano y la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la gestión del talento humano y la orientación hacia la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la orientación hacia la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

VI. RECOMENDACIONES.

- A los directores promover y ejecutar capacitaciones sobre las dimensiones: aplicación del personal, admisión del personal, compensación del personal y mantenimiento del personal y monitoreo del personal de la gestión del talento humano, ya que a partir de los resultados encontrados estas dimensiones no se correlacionan con la cultura organizacional y ello podría generar futuros problemas en la administración educativa, como por ejemplo incorporar personal inadecuado y con el perfil no requerido para desempeñar funciones en las que no se encuentran capacitados.
- Debido a que no existe una correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional: atención a los detalles del personal, habilidades para comunicarse, orientación hacia los resultados y orientación hacia la agresividad con la gestión del talento humano, los directivos de la Institución Educativa, deben realizar un taller de comunicación emocional, invitando a especialistas en psicología organizacional y psicología clínica.
- Al director de la Gerencia Regional de Educación de Ica realizar talleres de sensibilización a los docentes sobre temas de cultura organizacional y gestión del talento humano; con la finalidad de mejorar los procesos de selección, reconocimiento, evaluación y desempeño del personal docente y administrativo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Almonte, D. (2015) Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya, 2015. Tesis para optar el grado de magíster en administración y gerencia educativa. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno.
- Ángulo, J. (2013). Cultura organizacional, clima y liderazgo en organizaciones Educativas (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Valladolid: España.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Quinta edición. Caracas: Episteme.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. México: Pearson.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Primera edición. Lima: Editorial San Marcos.
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). Gestión del talento humano en las Instituciones Educativas y calidad de la educación. (Tesis de especialización en gerencia educativa). Universidad Católica de Manizales: Colombia. Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (1989) Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión de talento humano. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Colombia. McGraw Hill.
- Coello, Z. (2017). Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación) Universidad César Vallejo: Ica.
- Deal, T.A. y Kennedy, A. (1985) Cultura corporativa. Fondo Educativo Interamericano. México.
- Escudero, J. M. (2006). Compartir propósitos y responsabilidades para una mejora democrática de la educación. Revista de Educación, nº. 339.

- Feito, R. (2008). Buenos profesores. Un análisis sociológico de práctica educativa excelente. En M. Fernández, y E. Terrén (Coords.), Repensando la organización escolar. Crisis de legitimidad y nuevos desarrollos. Universidad Internacional de Andalucía/Akal.
- Fernández, M. (2008). Centros, redes y proyectos. En M. Fernández, y E. Terrén (Coords.), Repensando la organización escolar. Crisis de legitimidad y nuevos desarrollos. Universidad Internacional de Andalucía/Akal.
- Gairín, J. (1988). Los estadios del desarrollo organizacional. Revista "Contextos Educativos", nº. 1
- Guédez, V. (1998) Gerencia, Cultura y Educación. Tropykos/CLACDEC. Caracas.
- Guerrero, G. (2012) Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria. (Tesis para optar el grado de magíster en gerencia educativa). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Imelda, S. (2013) La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Tesis de maestría. UNMSM. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf;jsessionid=7AB87B330280CC2F2E9A15D342D4E1E0?sequence=1
- Jáuregui, L. (2017). Cultura organizacional y calidad de servicio de una Institución Educativa, Ica - 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación) Universidad César Vallejo: Ica.
- Koontz, H. (1994) Administración, una perspectiva global/ Harold Koontz, Heinz Weihrich. – México: Ed. Mc Graw – Hill.
- López, J. (2005). El análisis de las organizaciones educativas desde una perspectiva compleja. En M. A. Santos Guerra (Coord.), Escuelas para la democracia. Cultura, organización y dirección de instituciones educativas. Santander: Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.
- Martínez, C. (2013). Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas. Universidad Autónoma de Barcelona. España.

- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Segunda Edición. Lima. Editorial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- O'Reilly III, J Chatman y D.F. Caldwell (1991) Gente y cultura organizacional: un enfoque de comparación de perfiles para evaluar a la persona-organización. Diario de gestión. California
- Peiró, J. M. (1990): Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas. Barcelona: PPU.
- Peiró, J. M. (1996): Psicología social de las organizaciones. En J. L. Álvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (coord.). Psicología social aplicada. Madrid: McGraw- Hill.
- Pérez-Gomar y Brescia, G. J. (2002). Cambio educativo, cultura y poder en las organizaciones escolares. (Tesis) Universidad de Valencia: España.
- Porter, L, Lawler, E. E. y Hackman, J. R. (1975). Behavior in organization. New York: McGraw Hill Book Co.
- Prieto, M. (2013). Programa de relación docente–alumno para el desarrollo de las competencias profesionales en los profesores universitarios del núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba: España.
- Ramos, P. (2016). Gestión del talento humano y competencia docente en una institución educativa de Ica. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo: Ica.
- Reyes, M. (2015). Relación entre la gestión del talento y el desempeño en los docentes de las instituciones educativas públicas de primaria de Paiján, 2015 (Tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación) Universidad César Vallejo: Trujillo.
- Roca, S. (2012). Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii. (Tesis para optar el grado de magíster en gestión educativa) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

- Sánchez, E., García, J. R., Rosales, J., Sixte, R. y Castellano, N. (2008). Elementos para analizar la interacción entre estudiantes y profesores: ¿qué ocurre cuando se consideran diferentes dimensiones y diferentes unidades de análisis? *Revista de Educación*, nº. 346.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Tercera edición. Universidad Ricardo Palma. Lima: Editorial Universitaria.
- Schein, E.H. (1992). *Cultura organizacional y liderazgo* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Turpo, J. (2014). *Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, pares, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión* (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Peruana Unión: Lima.
- Valenzuela, L. y Rosas, J. (2007). Los criterios Baldrige aplicados a la gestión por calidad total y a la excelencia en el desempeño de la educación universitaria. *Horizontes Empresariales*, 6(1).
- Zarcovich (2005) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL.
- Universia. (2013). Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm>
- Yabar, I. (2013) *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Callao*. (Tesis para optar el grado de magíster en educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarcovich (2005) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Anexos.

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.

1.1 Cuestionario sobre cultura organizacional.

Introducción.

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a describir la cultura organizacional de la Institución Educativa donde labora, cuyos resultados contribuirán a mejorar las condiciones de nuestro desempeño como equipo de docentes. Le agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo.

Instructivo.

Lea detenidamente el listado de preguntas y declaraciones, marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente y llene los espacios en blanco.

Nº	Declaraciones	MA	DA	I	ED	ME
	Innovación y aceptación de riesgo					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.					
3	En mi Escuela de Formación Profesional, se toleran errores creativos ocasionales.					
4	En mi departamento, el trabajo está bien organizado.					
5	Usualmente me siento presionado para cumplir las metas y objetivos Institucionales.					
6	Tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional.					
	Atención a los detalles					
7	Existe calidez en la comunicación entre las autoridades de la institución educativa y los docentes.					
8	Las autoridades de la institución educativa demuestran dominio administrativo y conocimientos de sus funciones.					
9	Existe calidez en la comunicación entre docentes.					

10	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros.					
Orientación hacia los resultados						
11	Las autoridades de la institución educativa permiten a los docentes un alto nivel de iniciativa.					
12	Las autoridades de la institución educativa obligan a los docentes a seguir normas y reglamentos preestablecidos.					
13	Las autoridades de la institución educativa se rehúsan explicar sus acciones.					
14	Las autoridades de la institución educativa están dispuestas a hacer cambios.					
15	Las autoridades de la institución educativa permiten trabajar con autonomía					
Orientación hacia las personas						
16	Las autoridades de la institución educativa toman decisiones unilaterales.					
17	Las autoridades de la institución educativa defienden los derechos de un					
18	Las autoridades de la institución educativa promueven la división del gremio docente.					
19	Las autoridades de la institución educativa toman decisiones arbitrarias.					
20	Las autoridades de la institución educativa trabajan aisladamente de los					
Orientación hacia el equipo						
21	Las autoridades de la institución educativa defienden los derechos de los					
22	Las autoridades de la institución educativa defienden los derechos de los					
23	Las autoridades de la institución educativa promueven la participación de los docentes en el gobierno de la institución.					

24	Las autoridades de la institución educativa promueven la participación de los estudiantes en el gobierno de la institución					
25	Las autoridades de la institución educativa toman decisiones consensuadas.					
Agresividad						
26	Exijo mis derechos sin agresividad pero con total seguridad de que mi petición es correcta.					
27	Si expresan agresividad, desagrado, decepción u otro sentimiento negativo hacia mí, respondo con descontrol diciendo o haciendo lo que no deseo o debo hacer.					
28	Trato de mantener la cordura por más que otros me agredan.					
29	Respondo con agresividad cuando alguien me agrede.					
30	Controlo mis emociones para no agredir a nadie.					
Estabilidad						
31	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
32	Los docentes son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
33	Los docentes son tratados bien, independientemente de su condición laboral.					
34	El personal nombrado se cree dueño de la institución.					
35	Al personal contratado se el exige más para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.					
Total						

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre cultura organizacional
Autora:	Sheila Vilma Roca González
Año de edición:	2015
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Innovación y aceptación de riesgo – D2: Atención a los detalles – D3: Orientación hacia los resultados – D4: Orientación hacia las personas – D5: Orientación hacia el equipo – D6: Agresividad – D7: Estabilidad
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable cultura organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 5 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.815$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Innovación y aceptación de riesgo (5 ítems) D2: Atención a los detalles (5 ítems) D3: Orientación hacia los resultados (5 ítems) D4: Orientación hacia las personas (5 ítems) D5: Orientación hacia el equipo (5 ítems) D6: Agresividad (5 ítems) D7: Estabilidad (5 ítems)
Calificación:	Muy de acuerdo (4 puntos) De acuerdo (3 puntos) Inadecuado (2 puntos) En desacuerdo (1 puntos) Muy en desacuerdo (0 puntos)
Categorías :	Muy favorable [113-140] Favorable [85-112> Media [57-84> Desfavorable [29-56> Muy desfavorable [08-28>

Subcategorías	<p>Innovación y aceptación de riesgo Muy favorable [17-20] Favorable [13-16> Media [09-12> Desfavorable [05-08> Muy desfavorable [00-04></p> <p>Atención a los detalles Muy favorable [17-20] Favorable [13-16> Media [09-12> Desfavorable [05-08> Muy desfavorable [00-04></p> <p>Orientación hacia los resultados Muy favorable [17-20] Favorable [13-16> Media [09-12> Desfavorable [05-08> Muy desfavorable [00-04></p> <p>Orientación hacia las personas Muy favorable [17-20] Favorable [13-16> Media [09-12> Desfavorable [05-08> Muy desfavorable [00-04></p> <p>Orientación hacia el equipo Muy favorable [17-20] Favorable [13-16> Media [09-12> Desfavorable [05-08> Muy desfavorable [00-04></p> <p>Agresividad Muy favorable [17-20] Favorable [13-16> Media [09-12> Desfavorable [05-08> Muy desfavorable [00-04></p> <p>Estabilidad Muy favorable [17-20] Favorable [13-16> Media [09-12> Desfavorable [05-08> Muy desfavorable [00-04></p>
----------------------	--

Análisis de fiabilidad.

Prueba de fiabilidad de alpha de cronbach para el cuestionario sobre cultura organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	35

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.815, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

1.2 Cuestionario de gestión del talento humano.

Estimado colega, el presente cuestionario tiene el propósito recolectar datos respecto a la gestión de talento humano de su Institución.

INDICACIONES. Marque con una aspa (x) las preguntas que se les presenta, el cuestionario es anónimo.

1. Muy Deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Óptimo 5. Excelente						
N°	Indicadores	1	2	3	4	5
	Admisión de personas					
01	El proceso de selección para la adjudicación fue el adecuado.					
02	El proceso de inclusión a su institución fue.					
	Aplicación de personas					
03	El diseño de las actividades extra curriculares fueron					
04	La orientación de la calendarización fue por especialidad					
05	El análisis y descripción de documentos técnicos pedagógicos es.					
06	Se dio la orientación y evaluación de desempeño.					
	Compensación de personas					
07	El incentivo que ha recibido para satisfacer sus necesidades es.					
08	La remuneración que recibe por su labor es.					
09	Los beneficios que recibe por su labor es.					
10	La asistencia y servicios sociales es.					
	Desarrollo de personas					
11	La capacitación para el desarrollo profesional y personal es.					
12	La incrementación para el desarrollo profesional es.					
13	Los programas de comunicación e integración son.					
	Mantenimiento de personas					
14	Las condiciones ambientales y psicológicas en su institución					
15	La administración de la disciplina, higiene y seguridad es.					
16	La calidad de vida en el contexto institucional es.					
17	Mantenimiento de las relaciones sindicales es.					
	Monitoreo de personas					
18	El directivo acompaña los proceso pedagógicos					
19	El directivo controla las actividades pedagógicas					
20	El directivo verifica los resultados del proceso pedagógico					
	Sub total					
	Total					

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre gestión del talento humano
Autora:	Darcy Almonte Machaca
Año de edición:	2015
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Admisión de personas – D2: Aplicación de personas – D3: Compensación de personas – D4: Desarrollo de personas – D5: Mantenimiento de personas – D6: Monitoreo de personas
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable gestión del talento humano en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 5 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.847$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en 6 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Admisión de personas (2 ítems) D2: Aplicación de personas (4 ítems) D3: Compensación de personas (4 ítems) D4: Desarrollo de personas (3 ítems) D5: Mantenimiento de personas (4 ítems) D6: Monitoreo de personas (3 ítems)
Calificación:	Excelente (5 puntos) Optimo (4 puntos) Regular (3 puntos) Deficiente (2 puntos) Muy deficiente (1 puntos)
Categorías :	Muy bueno [76-100] Bueno [51-75> Regular [26-50> Deficiente [05-25>

Subcategorías	<p>Admisión de personas Muy bueno [09-10] Bueno [06-08> Regular [03-05> Deficiente [02></p> <p>Aplicación de personas Muy bueno [16-20] Bueno [11-15> Regular [06-10> Deficiente [05></p> <p>Compensación de personas Muy bueno [16-20] Bueno [11-15> Regular [06-10> Deficiente [05></p> <p>Desarrollo de personas Muy bueno [12-15] Bueno [8-11> Regular [04-07> Deficiente [03></p> <p>Mantenimiento de personas Muy bueno [16-20] Bueno [11-15> Regular [06-10> Deficiente [05></p> <p>Monitoreo de personas Muy bueno [12-15] Bueno [8-11> Regular [04-07> Deficiente [03></p>
----------------------	---

Análisis de fiabilidad

Prueba de fiabilidad de alpha de cronbach para el cuestionario de gestión del talento humano.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.847, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Anexo 2. Constancias de aplicación de instrumentos.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Bicentenario Colegio Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica



El Director de la Institución Educativa Secundaria "SAN LUIS GONZAGA" de Ica, que suscribe:

HACE CONSTAR

Que el **Lic. HERBERT DANTE CALUMANI BLANCO** con DNI N°21407845 estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "CESAR VALLEJO", ha realizado la Aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los Docentes de nuestra Institución, correspondiente a la tesis de investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL y GESTION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, ICA -2018".

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

Ica, 12 de junio de 2018.



Dr. Pedro Eduardo Falcón Guerra
DIRECTOR





GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Bicentenario Colegio Nacional
"San Luis Gonzaga" de Ica



El Director de la Institución Educativa Secundaria "SAN LUIS GONZAGA" de Ica, que suscribe:

HACE CONSTAR

Que el **Lic. ROSARIO TIBURCIO MURIANO BUSTINZA** con DNI N°21508376 estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "CESAR VALLEJO", ha realizado la Aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los Docentes de nuestra Institución, correspondiente a la tesis de investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL y GESTION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, ICA -2018".

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

Ica, 12 de junio de 2018.



Dr. Pedro Eduardo Falcon Guerra
DIRECTOR

**Anexo 3. Registro de datos.
Anexo 3.1 Registro de datos de cultura organizacional.**

Innovación y aceptación de riesgos	Valoración	Atención a los detalles	Valoración	Orientación hacia los resultados	Valoración	Orientación hacia las personas	Valoración	Orientación hacia el equipo	Valoración	Agresividad	Valoración	Estabilidad	Valoración	Cultura organizacional	Valoración
20	3	24	3	24	3	23	3	24	3	23	3	19	3	157	3
24	3	19	3	25	3	25	3	15	2	23	3	24	3	155	3
25	3	23	3	15	2	19	3	23	3	17	2	25	3	147	3
25	3	17	2	24	3	25	3	21	3	25	3	24	3	161	3
25	3	19	3	23	3	21	3	21	3	19	3	23	3	151	3
25	3	25	3	15	2	25	3	19	3	23	3	21	3	153	3
25	3	17	2	25	3	21	3	17	2	23	3	15	2	143	3
25	3	23	3	23	3	25	3	23	3	17	2	17	2	153	3
19	3	21	3	25	3	19	3	19	3	18	2	25	3	146	3
23	3	13	2	15	2	19	3	16	2	21	3	17	2	124	2
21	3	25	3	19	3	23	3	19	3	19	3	18	2	144	3
21	3	18	2	25	3	21	3	19	3	25	3	24	3	153	3
19	3	25	3	19	3	21	3	16	2	21	3	19	3	140	3
21	3	19	3	21	3	19	3	17	2	24	3	24	3	145	3
17	2	13	2	21	3	21	3	18	2	19	3	23	3	132	3
25	3	17	2	17	2	17	2	17	2	24	3	21	3	138	3
24	3	15	2	21	3	25	3	21	3	16	2	15	2	137	3
20	3	23	3	23	3	24	3	17	2	17	2	24	3	148	3
25	3	23	3	21	3	20	3	23	3	16	2	19	3	147	3
25	3	17	2	23	3	25	3	19	3	19	3	23	3	151	3
21	3	18	2	23	3	25	3	22	3	24	3	18	2	151	3
21	3	21	3	23	3	21	3	20	3	23	3	15	2	144	3
25	3	19	3	21	3	21	3	20	3	24	3	16	2	146	3
21	3	25	3	25	3	25	3	21	3	18	2	17	2	152	3
25	3	21	3	25	3	21	3	22	3	15	2	23	3	152	3
21	3	24	3	25	3	25	3	16	2	24	3	22	3	157	3
21	3	19	3	17	2	21	3	22	3	19	3	17	2	136	3
23	3	24	3	25	3	21	3	21	3	25	3	18	2	157	3
17	2	16	2	14	2	17	2	13	2	16	2	14	2	107	2
25	3	17	2	19	3	17	2	22	3	25	3	17	2	142	3
23	3	16	2	23	3	25	3	15	2	21	3	25	3	148	3
25	3	19	3	17	2	23	3	22	3	21	3	19	3	146	3
25	3	24	3	25	3	25	3	20	3	23	3	25	3	167	3
21	3	23	3	23	3	25	3	17	2	21	3	19	3	149	3
21	3	23	3	25	3	21	3	21	3	25	3	23	3	159	3
23	3	23	3	19	3	21	3	15	2	19	3	15	2	135	3
21	3	25	3	25	3	23	3	22	3	23	3	17	2	156	3
25	3	25	3	21	3	21	3	17	2	24	3	18	2	151	3

19	3	19	3	25	3	25	3	22	3	15	2	20	3	145	3
23	3	15	2	21	3	19	3	22	3	13	2	25	3	138	3
24	3	25	3	25	3	23	3	23	3	25	3	24	3	169	3
15	2	21	3	19	3	24	3	20	3	18	2	19	3	136	3
17	2	15	2	25	3	15	2	19	3	25	3	22	3	138	3
17	2	21	3	21	3	13	2	21	3	23	3	23	3	139	3
25	3	15	2	25	3	25	3	17	2	19	3	21	3	147	3
21	3	25	3	19	3	18	2	21	3	17	2	16	2	137	3
17	2	17	2	25	3	25	3	23	3	15	2	17	2	139	3
17	2	19	3	19	3	23	3	21	3	23	3	25	3	147	3
21	3	19	3	17	2	19	3	19	3	23	3	21	3	139	3
23	3	19	3	15	2	17	2	23	3	17	2	15	2	129	3
12	2	12	2	14	2	12	2	11	1	12	2	15	2	88	2
25	3	19	3	17	2	23	3	19	3	22	3	17	2	142	3
23	3	17	2	21	3	23	3	15	2	19	3	25	3	143	3
25	3	21	3	19	3	17	2	24	3	22	3	18	2	146	3
16	2	15	2	11	1	9	1	13	2	13	2	13	2	90	2
23	3	18	2	19	3	21	3	19	3	17	2	19	3	136	3
17	2	19	3	15	2	19	3	22	3	17	2	21	3	130	3
25	3	19	3	23	3	25	3	19	3	18	2	16	2	145	3
19	3	25	3	25	3	21	3	18	2	21	3	18	2	147	3
25	3	20	3	15	2	24	3	23	3	23	3	16	2	146	3
11	1	19	3	21	3	19	3	20	3	25	3	19	3	134	3
21	3	25	3	25	3	24	3	22	3	20	3	15	2	152	3
19	3	19	3	17	2	16	2	22	3	19	3	16	2	128	2
19	3	19	3	18	2	17	2	19	3	25	3	19	3	136	3
17	2	24	3	24	3	16	2	21	3	19	3	16	2	137	3
25	3	19	3	19	3	19	3	19	3	19	3	25	3	145	3
17	2	25	3	24	3	24	3	23	3	24	3	17	2	154	3
19	3	19	3	25	3	23	3	22	3	19	3	19	3	146	3
21	3	25	3	24	3	24	3	21	3	25	3	24	3	164	3
22	3	17	2	23	3	18	2	21	3	19	3	16	2	136	3
25	3	21	3	21	3	15	2	17	2	25	3	16	2	140	3
23	3	13	2	15	2	24	3	22	3	17	2	24	3	138	3
25	3	25	3	17	2	19	3	22	3	21	3	19	3	148	3
23	3	18	2	25	3	25	3	22	3	13	2	25	3	151	3
23	3	25	3	17	2	19	3	19	3	25	3	16	2	144	3
17	2	19	3	18	2	24	3	22	3	18	2	24	3	142	3
25	3	13	2	24	3	16	2	19	3	25	3	16	2	138	3
15	2	15	2	15	2	12	2	12	2	14	2	11	1	94	2
25	3	15	2	24	3	21	3	17	2	13	2	13	2	128	2
25	3	25	3	19	3	22	3	18	2	17	2	23	3	149	3
25	3	17	2	23	3	25	3	21	3	15	2	19	3	145	3
19	3	23	3	17	2	23	3	23	3	25	3	25	3	155	3
23	3	21	3	25	3	25	3	25	3	22	3	19	3	160	3

Anexo 3.2 Registro de datos de gestión del talento humano.

Admisión de personas	Valoración	Aplicación de personas	Valoración	Compensación de personas	Valoración	Desarrollo de personas	Valoración	Mantenimiento de personas	Valoración	Monitoreo de personas	Valoración	Gestión del talento humano	Valoración
4	1	18	3	14	2	12	2	15	2	14	3	77	3
9	3	18	3	20	3	13	3	19	3	13	3	92	3
10	3	16	3	14	2	12	2	11	2	14	3	77	3
10	3	18	3	20	3	14	3	17	3	15	3	94	3
7	2	17	3	14	2	12	2	15	2	13	3	78	3
9	3	15	2	20	3	11	2	13	2	15	3	83	3
6	2	20	3	14	2	11	2	13	2	14	3	78	3
6	2	16	3	16	3	11	2	16	3	15	3	80	3
7	2	15	2	17	3	15	3	12	2	14	3	80	3
4	1	15	2	14	2	12	2	12	2	15	3	72	2
9	3	20	3	19	3	12	2	15	2	15	3	90	3
7	2	19	3	12	2	12	2	17	3	14	3	81	3
10	3	14	2	19	3	14	3	8	1	12	2	77	3
7	2	11	2	16	3	12	2	17	3	12	2	75	3
10	3	11	2	13	2	12	2	17	3	14	3	77	3
9	3	14	2	16	3	14	3	14	2	15	3	82	3
7	2	13	2	17	3	12	2	15	2	15	3	79	3
9	3	13	2	14	2	12	2	17	3	12	2	77	3
7	2	18	3	17	3	12	2	16	3	13	3	83	3
5	2	12	2	8	1	6	1	8	1	8	2	47	2
9	3	8	1	15	2	10	2	19	3	11	2	72	2
7	2	20	3	11	2	9	2	12	2	15	3	74	3
9	3	8	1	14	2	12	2	17	3	14	3	74	3
6	2	16	3	16	3	11	2	11	2	14	3	74	3
10	3	17	3	16	3	10	2	19	3	14	3	86	3
4	1	10	2	17	3	12	2	19	3	14	3	76	3
4	1	11	2	15	2	9	2	10	2	6	1	55	2
4	1	13	2	19	3	6	1	11	2	11	2	64	2
7	2	11	2	9	1	5	1	8	1	6	1	46	1
6	2	19	3	19	3	12	2	18	3	12	2	86	3
7	2	14	2	16	3	12	2	17	3	13	3	79	3
7	2	11	2	7	1	6	1	11	2	6	1	48	2
4	1	17	3	20	3	11	2	18	3	8	2	78	3
4	1	17	3	13	2	12	2	14	2	12	2	72	2
10	3	15	2	20	3	11	2	20	3	11	2	87	3
4	1	11	2	8	1	6	1	8	1	13	3	50	2
5	2	19	3	20	3	11	2	14	2	12	2	81	3
4	1	16	3	16	3	11	2	14	2	11	2	72	2

4	1	14	2	17	3	15	3	16	3	11	2	77	3
7	2	17	3	19	3	9	2	13	2	12	2	77	3
7	2	16	3	13	2	14	3	9	1	14	3	73	2
10	3	16	3	14	2	13	3	10	2	15	3	78	3
9	3	18	3	16	3	14	3	17	3	15	3	89	3
7	2	16	3	17	3	12	2	11	2	15	3	78	3
9	3	16	3	19	3	9	2	17	3	12	2	82	3
7	2	15	2	11	2	14	3	12	2	13	3	72	2
7	2	16	3	15	2	10	2	18	3	14	3	80	3
6	2	17	3	18	3	12	2	13	2	11	2	77	3
9	3	14	2	17	3	13	3	14	2	15	3	82	3
6	2	16	3	16	3	12	2	14	2	14	3	78	3
7	2	16	3	16	3	13	3	16	3	14	3	82	3
10	3	15	2	18	3	10	2	19	3	14	3	86	3
4	1	18	3	16	3	12	2	14	2	14	3	78	3
8	3	17	3	17	3	9	2	12	2	12	2	75	3
7	2	19	3	10	2	5	1	17	3	10	2	68	2
6	2	15	2	16	3	11	2	17	3	11	2	76	3
7	2	16	3	19	3	13	3	12	2	12	2	79	3
4	1	12	2	19	3	10	2	17	3	13	3	75	3
10	3	15	2	7	1	13	3	16	3	11	2	72	2
6	2	14	2	17	3	10	2	17	3	14	3	78	3
7	2	15	2	18	3	12	2	16	3	14	3	82	3
9	3	18	3	11	2	8	2	14	2	14	3	74	3
9	3	15	2	13	2	8	2	14	2	11	2	70	2
4	1	17	3	15	2	12	2	14	2	12	2	74	3
7	2	19	3	10	2	9	2	17	3	10	2	72	2
7	2	16	3	13	2	13	3	18	3	10	2	77	3
4	1	16	3	19	3	12	2	19	3	13	3	83	3
10	3	13	2	7	1	12	2	16	3	6	1	64	2
9	3	18	3	14	2	12	2	19	3	14	3	86	3
6	2	14	2	17	3	12	2	12	2	9	2	70	2
7	2	17	3	14	2	12	2	15	2	13	3	78	3
9	3	15	2	20	3	11	2	13	2	15	3	83	3
6	2	20	3	14	2	11	2	13	2	14	3	78	3
6	2	16	3	16	3	11	2	16	3	15	3	80	3
7	2	15	2	17	3	15	3	12	2	14	3	80	3
9	3	20	3	19	3	12	2	15	2	15	3	90	3
7	2	11	2	16	3	12	2	17	3	12	2	75	3
4	1	15	2	14	2	12	2	12	2	15	3	72	2
5	2	12	2	8	1	6	1	8	1	8	2	47	2
10	3	11	2	13	2	12	2	17	3	14	3	77	3
9	3	14	2	16	3	14	3	14	2	15	3	82	3
9	3	13	2	14	2	12	2	17	3	12	2	77	3
7	2	18	3	17	3	12	2	16	3	13	3	83	3

Anexo 4. Artículo científico.

Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018.

Br. CALUMANI BLANCO, Herbert Dante

dante.calumani@gmail.com

Br. MURIANO BUSTINZA, Rosario Tiburcio

migente_4@hotmail.com

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 83 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de cultura organizacional” y un “Cuestionario de gestión del talento humano” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la cultura organizacional y gestión del talento humano, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que la cultura organizacional y gestión del talento humano son variables que afectan el ambiente laboral y forzosamente a las personas que lo integran.

Palabras claves: Cultura organizacional, innovación y aceptación de riesgos, atención a los detalles, orientación hacia los resultados, gestión del talento humano, admisión de personas, monitoreo de personas.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the management of the human talent of the teaching staff of the San Luis Gonzaga Educational Institution in the district of Ica during the 2018 school year.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 83 teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Organizational Culture

Questionnaire" and a "Human Talent Management Questionnaire" duly validated and submitted to reliability criteria were used as data collection instruments. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the research shows that there is a significant relationship between the organizational culture and human talent management, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that the organizational culture and human talent management are variables that affect the work environment and necessarily to the people who comprise it.

Keywords: Organizational culture, innovation and acceptance of risks, attention to detail, orientation towards results, human talent management, admission of people, monitoring of people.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la globalización está generando en las organizaciones una nueva forma de entender los conceptos de “cultura organizacional” y “gestión del talento humano” lo cual incide directamente en el comportamiento y productividad de los trabajadores.

Los sistemas educativos no son ajenos a estos cambios y reproducen, de alguna manera, la estructura y funcionalidad de la sociedad en que se encuentran adheridos, ya que en ambas organizaciones se retroalimentan, aunque disten de ser recíprocos, yendo casi siempre la educación por detrás.

Para Valenzuela y Rosas (2007) en respuesta a las demandas de los tiempos actuales caracterizados por el intenso cambio y competencia, las organizaciones educativas están obligadas a aumentar su eficacia, eficiencia, desarrollar la plenitud de las capacidades y agregar valor a sus estudiantes y demás grupos de interés.

En la Institución Educativa “San Luís Gonzaga” del distrito de Ica encontramos que actualmente no se cuenta en primer lugar con una buena calidad de enseñanza, así como también en lo que respecta a una adecuada gestión administrativa, del mismo modo se puede apreciar que las instituciones educativas privadas, avanzan más allá de lo que plantea las actuales políticas educativas, siendo así que se puede mejorar la calidad de enseñanza del docente y tratar de que ésta sea reconocida.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que, en el ámbito internacional y nacional, sí existen investigaciones directa e indirectamente relacionadas con las variables en estudio:

Castañeda y Zuluaga (2014) con su estudio para la Universidad Católica de Manizales denominado: Gestión de talento humano en instituciones educativas y calidad educativa. El enfoque

utilizado fue cuantitativo. La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental. El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

El talento es el principal elemento que puede ser sometido a un desarrollo permanente para que una persona pueda potenciar sus habilidades, capacidades y destaque en el ejercicio de las funciones para el desarrollo de sus propios talentos.

La gestión del talento humano es una herramienta que el director debe utilizar para poder mejorar los niveles personales y académicos de los colaboradores dentro de la institución educativa o en cualquier organización o empresa.

La gestión del talento humano garantiza que los trabajadores realicen sus acciones de forma competente para conseguir un desempeño satisfactorio en relación a las responsabilidades que tienen que ejercer dentro de la institución.

Jáuregui, L. (2017) con su tesis para la Universidad César Vallejo titulada: Cultura organizacional y calidad de servicio de una Institución Educativa, Ica-2017. El enfoque utilizado fue cuantitativo. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental.

La muestra de estudio estuvo constituida por 109 docentes seleccionados a partir del muestro probabilístico. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron una escala de servicio educativo y otra de cultura organizacional.

El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Existe una relación altamente significativa entre la cultura organizacional y la calidad de servicio educativo, con un coeficiente estadístico de prueba Tau-b de kendall $r = 0.385$ y un valor $p < 0.01$, según los docentes en la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica, 2017.

Coello, Z. (2017) con su tesis para la Universidad César Vallejo titulada: Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2017. El enfoque utilizado fue cuantitativo. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental.

La muestra de estudio estuvo constituida por 117 docentes seleccionados a partir del muestro probabilístico. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron un cuestionario de gestión del talento humano y un cuestionario de competencias profesionales.

El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

Se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano con las competencias profesionales del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

Se concluye que existe relación significativa entre las competencias profesionales con la admisión y aplicación de personas del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

Se concluye que existe relación significativa entre las competencias profesionales con la compensación y desarrollo de personas del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

Se concluye que existe relación significativa entre las competencias profesionales con el mantenimiento y evaluación de personas del personal docente de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, 2017.

En cuanto a las bases teóricas se ha desarrollado la siguiente información sobre cultura organizacional y gestión del talento humano la que se organiza de la siguiente forma:

En relación a la cultura organizacional que para Pérez-Gomar (2002) la cultura organizacional en el contexto educativo se muestra la relación entre la cultura y la organización de los procesos de cambio, a través de las percepciones de los docente, donde se analiza la dimensión organizacional, político y cultural las cuales pueden verse influenciadas por los cambios.

Peiró (1996), define la cultura organizacional como “el sistema de creencias y asunciones de una organización que son compartidas por sus miembros y fundamentan las interpretaciones de lo que ocurre en ellas y de otros fenómenos relevantes”

Chiavenato (1989) presenta la cultura organizacional como un sistema de creencias, valores y modo de vivir que determina la forma de interactuar y de relacionarse de determinadas organizaciones.

Según la propuesta O'Reilly, Chatman y D.F. Caldwell (1991), se tiene siete dimensiones que guardan relación con la cultura organizacional.

Dimensión 1. Innovación y aceptación de riesgos. Mide el grado con el cual a los empleados se alienta para que demuestren ser innovadores y asuman riesgos.

Dimensión 2. Atención a los detalles. Mide el grado con el que se espera que los colaboradores demuestren precisión, análisis y atención a los detalles.

Dimensión 3. Orientación hacia los resultados que se encuentran enfocadas a buscar efectos, resultados, técnicas y procedimientos que logren obtener resultados eficaces.

Dimensión 4. Orientación hacia las personas. Busca conocer la toma de decisión administrativa teniendo en cuenta el resultante efecto en las personas que están incluidas en la organización.

Dimensión 5. Orientación hacia el equipo. Se busca conocer el grado con que se realizan las actividades laborales organizadas en equipos y no de individuos.

Dimensión 6. Agresividad. Busca conocer la agresividad y competitividad de las personas que forman la organización, en lugar de mostrarse accesibles y serviciales.

Dimensión 7. Estabilidad. Busca mostrar el énfasis que plantea la organización en mantener el statu quo (estado del momento actual).

En relación a la gestión del talento humano Prieto (2013), indica que el talento humano es el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que poseen los trabajadores de la institución, cuyo empleo

en el desarrollo de determinadas actividades laborales permite obtener la máxima creación de valor para la institución, valor necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Guerrero (2012) lo define como “La gestión del talento humano es un proceso socializado y de autocompromiso, para lograr mantener, motivar, alinear y hacer que toda organización esté entonada con la visión, la cultura y la misión. La visión que se tiene del talento humano es hacerlo depender de la toma de decisiones, solución de conflictos y liderazgo como sus principales componentes para su gestión”

Según Chiavenato (citado en Ramos, 2014) las dimensiones de la gestión del talento humano son:

Admisión de Personas; es utilizado para incorporar nuevos profesionales en la institución. Abarca el reclutamiento y selección de personas; en esta dimensión da a entender que las personas pasan primero por un examen de conocimiento y una entrevista personal, para luego pertenecer a una institución donde laborará por un tiempo permanente.

Aplicación de Personas; es el proceso de manejar las acciones que el personal desarrollarán en la institución, dando pautas y acompañando permanentemente en su desempeño. Incorpora el diseño organizacional, orientación del personal, puestos y forma de evaluar el desempeño.

Compensación de Personas; se refiere a motivar al personal seleccionado y complacer sus necesidades peculiares. Se inserta (recompensas, servicios sociales y beneficios propios).

Desarrollo de personas; se refiere a las etapas manejadas para capacitar y acrecentar la formación profesional y personal. Esta dimensión da a entender que al personal se le capacita permanentemente en su área como también se les da cursos académicos pagados como una especialidad o diplomados con la finalidad de crecer personalmente y también a la institución.

Mantenimiento de personas; se refiere a la creación de condiciones ambientales y psicológicas favorables para la realización de las actividades del personal. Incorpora (calidad de vida, disciplina e higiene).

Evaluación de personas; se refiere al acompañamiento y control de las actividades del personal, verificando así los resultados de ellos. Incorpora (bases de datos y sistemas de información).

MATERIAL Y MÉTODO

El diseño que presenta es de corte correlacional. Según Carrasco (2009, p. 73), “estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. Las variables son: variable 1: cultura organizacional

Variable 2: gestión del talento humano. La población estuvo constituida por los docentes nombrados y contratados de la institución San Luis Gonzaga, los cuales hacen un total de 83. Se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de cultura organizacional y cuestionario de gestión del talento humano. Se utilizó la prueba de bondad de Shapiro-Wilk para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

RESULTADOS

Figura 1. Nivel de cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En la fig. 1 se muestra que el 8.4% (7) de los docentes perciben un nivel medio de cultura organizacional, y el 91.6% (76), perciben un nivel Favorable de esta variable; esto quiere decir que la mayoría de los docentes de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, perciben que en su institución existe una cultura organizacional favorable.

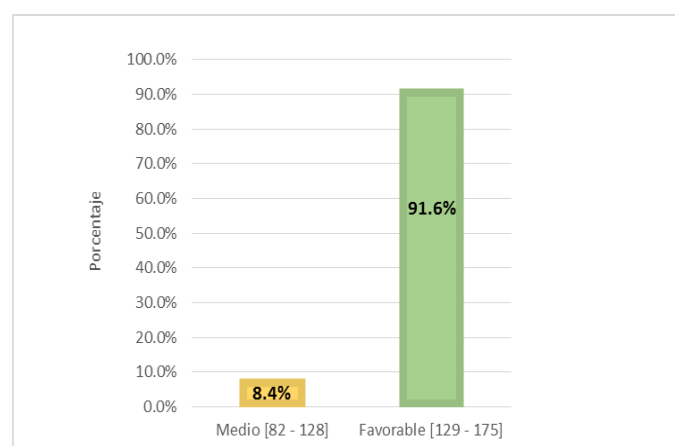
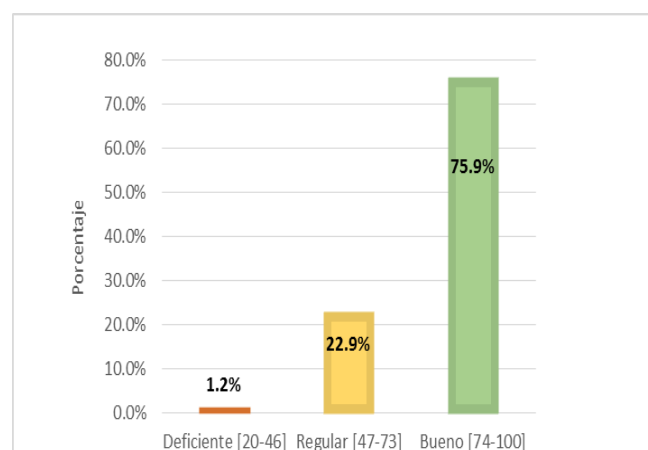


Figura 2: Nivel de gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En la fig. 2 se muestra que el 1.2% (1) de los docentes, concluyeron en que el nivel de gestión del talento humano es deficiente, el 22.9% (19) señalaron que existe un nivel regular y la mayoría de los entrevistados, el 75.9% (63), sostiene que en la Institución Educativa San Luís Gonzaga existe un nivel Bueno de gestión del talento humano del personal docente.



Correlación de Rho de Spearman entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano.

		Gestión del Talento Humano	
		Coefficiente de correlación	,454**
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Sig. (bilateral)	.000
		N	83

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable cultura organizacional y la variable gestión del talento humano, el cual es 0.454 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en la presente tesis, se acepta la hipótesis propuesta para la investigación, afirmando que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, se muestra el coeficiente de correlación de spearman con un valor de 0.454, y nivel de significancia 0.000, altamente significativo.

Se realizó un análisis de las variables y sus dimensiones, a partir de la información recabada utilizando instrumentos de medición contruidos para cada variable; así tenemos que luego de la aplicación del Cuestionario sobre cultura organizacional que consta de 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones, los resultados de la tabulación presentes en la tabla 1, denotan que el 91.6% de los entrevistados presenta un nivel favorable de cultura organizacional. En cuanto a la variable gestión del talento humano, se construyó un cuestionario para la recolección de los datos en la institución; en consecuencia, se obtuvo que el 75.9% de los docentes indica que existe un nivel bueno de Gestión del talento humano.

A continuación, se analiza el coeficiente de correlación de spearman, el cual fue el mas adecuado para los datos, ya que estos no presentan una distribución normal; la relación entre ambas variables de estudio resultó ser altamente significativa. Se muestran las correlaciones entre la variable Cultura

organizacional y las dimensiones de la Gestión del talento humano, encontramos que sólo existe una relación significativa en los casos de las dimensiones Compensación de personas y Desarrollo de personas; y en la tabla 7 se presentan las correlaciones entre la variable Gestión del talento humano y las dimensiones de la Cultura organizacional, en este análisis resalta la relación significativa con las dimensiones Orientación hacia las personas, Orientación hacia el equipo y la Estabilidad, el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.05

Existen resultados similares a los del presente estudio, que son considerados como respaldo, así se tiene la investigación realizada por Turpo (2014) titulada Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, pares, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión. Utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, luego de su aplicación y procesamiento concluyó en que existe una valoración positiva de la imagen institucional en relación con la cultura organizacional y la calidad de los servicios educativos percibidos por los estudiantes, padres, docentes y público externo de la UPeU, filial Tarapoto, año 2013. También se tiene el estudio Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación, de Castañeda y Zuluaga (2014), concluyó en que la gestión del talento humano es una de las principales herramientas que el gerente educativo debe utilizar, para poder acceder a mejorar los niveles de formación académica y personal; de los individuos que hacen parte del talento humano encargado de labores educativas al interior del plantel estudiantil, o cualquier tipo de empresa u organización.

Estos resultados son similares si vemos al análisis de la relación de la variable Cultura organizacional y las dimensiones de la Gestión del talento humano, donde se obtiene que existe una relación significativa entre la variable Cultura organizacional y las dimensiones Compensación de personas y Desarrollo de personas de la Gestión del talento humano. Además teniendo en cuenta la teoría, según Pérez-Gomar (2002) la cultura organizacional en el contexto educativo muestra la vinculación de cultura, poder y organización escolar en los procesos de cambio, mediante la percepción de los profesores, contemplando la dimensión cultural y la organizacional, opinando que ambas dimensiones deben quedar afectadas por los cambios.

Concluyendo con el análisis de la información recabada, se puede afirmar que existe una relación altamente significativa entre la variable cultura organizacional y la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

- Se estableció que existe relación entre la cultura organizacional y la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión del talento humano y la innovación y aceptación de riesgo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la gestión del talento humano y la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la gestión del talento humano y la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión del talento humano y la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión del talento humano y la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que no existe relación entre la gestión del talento humano y la orientación hacia la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión del talento humano y la orientación hacia la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). Gestión del talento humano en las Instituciones Educativas y calidad de la educación. (Tesis de especialización en gerencia educativa). Universidad Católica de Manizales: Colombia. Disponible en:
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (1989) Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión de talento humano. México: McGraw Hill.
- Coello, Z. (2017). Gestión del talento humano y competencias profesionales del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación) Universidad César Vallejo: Ica.
- Guerrero, G. (2012) Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria. (Tesis para optar el grado de magíster en gerencia educativa). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.

- Jáuregui, L. (2017). Cultura organizacional y calidad de servicio de una Institución Educativa, Ica - 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación) Universidad César Vallejo: Ica.
- Peiró, J. M. (1996): Psicología social de las organizaciones. En J. L. Álvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (coord.). Psicología social aplicada. Madrid: McGraw- Hill.
- Pérez-Gomar y Brescia, G. J. (2002). Cambio educativo, cultura y poder en las organizaciones escolares. (Tesis) Universidad de Valencia: España.
- Ramos, P. (2016). Gestión del talento humano y competencia docente en una institución educativa de Ica. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo: Ica.
- Valenzuela, L. y Rosas, J. (2007). Los criterios Baldrige aplicados a la gestión por calidad total y a la excelencia en el desempeño de la educación universitaria. Horizontes Empresariales, 6(1).

Anexo 5. Matriz de consistencia.

Título: Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018.

Autor(es):

Br. CALUMANI BLANCO, Herbert Dante

Br. MURIANO BUSTINZA, Rosario Tiburcio

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de Investigación
<p>¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018?</p>	<p>General: Determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p> <p>Específicos: Establecer la relación de la cultura organizacional con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la cultura organizacional con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la cultura organizacional con la compensación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la cultura organizacional con el desarrollo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la cultura organizacional con el mantenimiento del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la cultura organizacional con el monitoreo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la atención a los detalles del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión del talento humano con las habilidades para comunicarse del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia los resultados del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia las personas del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia el equipo del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia la agresividad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la orientación hacia la estabilidad del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.</p>	<p>$H_1=$ La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p> <p>$H_0=$ La cultura organizacional no se relaciona con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p>	<p>Variable 1. Cultura organizacional</p> <p>Variable 2. Gestión del talento humano</p>	<p>V1 Cultura organizacional. Entendido como un conjunto de valores y creencias que utiliza una Institución Educativa la que será evaluada en las dimensiones de: Atención a los detalles, orientación hacia los resultados, orientación hacia las personas, orientación hacia el equipo, agresividad y estabilidad a través de una escala de cultura organizacional. O'Reilly III, J Chatman y D.F. Caldwell (1991)</p> <p>V2 Gestión del talento humano. Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal respecto a la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas. Chiavenato (citado en Ramos, 2014)</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Descriptiva/ Correlacional</p> <p>Por el alcance: transversal</p>

Anexo 6. Matriz de operacionalización.

Título: Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018.

Autor(es):

Br. CALUMANI BLANCO, Herbert Dante

Br. MURIANO BUSTINZA, Rosario Tiburcio

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Cultura organizacional	Innovación y aceptación de riesgos	- Demuestra diversas habilidades. - Se muestra creativo en las tareas asignadas.	5 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Atención a los detalles	- Demuestra un trato afectuoso y cálido ante los demás. - Tiene dominio administrativo. - Toma decisiones oportunas y pertinentes.	5 ítems	Ordinal	Docentes	
	Orientación hacia los resultados	- Muestra iniciativa en diversas situaciones - Muestra disposición a los cambios. - Demuestra autoridad compartida.	5 ítems	Ordinal	Docentes	
	Orientación hacia las personas	- Toma decisiones pertinentes. - Dirige y asigna funciones.	5 ítems	Ordinal	Docentes	
	Orientación hacia el equipo	- Es participativo. - Toma decisiones consensuadas.	5 ítems	Ordinal	Docentes	
	Agresividad	- Demuestra desagrado ante situaciones adversas;	5 ítems	Ordinal	Docentes	
	Estabilidad	- Se adapta ante diversas condiciones laborales. - Muestra cumplimiento ante los objetivos planteados.	5 ítems	Ordinal	Docentes	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Gestión del talento humano	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Sabe reclutar nuevas personas. - Sabe seleccionar nuevas personas. 	2 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña actividades de trabajo. - Orienta adecuadamente las actividades de trabajo. - Acompaña el desempeño de las personas. - Evalúa el desempeño de las personas. 	4 ítems	Ordinal	Docentes	
	Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva constantemente a las personas. - Otorga recompensas o beneficios sociales a las personas. 	4 ítems	Ordinal	Docentes	
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacita a las personas. - Promueve programas de desarrollo profesional. - Promueve programas de comunicación e integración. 	3 ítems	Ordinal	Docentes	
	Mantenimiento de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Crea condiciones ambientales - Crea condiciones psicológicas. - Sabe administrar disciplina y seguridad - Promueve relaciones sindicales 	4 ítems	Ordinal	Docentes	
	Evaluación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Acompaña y controla actividades - Verifica constantemente los resultados. - Promueve el desarrollo de sistemas de información gerencia 	3 ítems	Ordinal	Docentes	