



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR**

Br. Christian Eusebio Salvador Flores

**ASESOR**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**PERÚ – 2018**

**Página del jurado**

.....  
Dr. Arturo Melgar Begazo  
**Presidente del jurado**

.....  
Dr. Edwin Alberto Martínez López  
**Secretario del jurado**

.....  
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva  
**Vocal del jurado**

**Dedicatoria:**

A mi mamá, quien me motivó a terminar la tesis  
y obtener el grado de maestro

**Agradecimiento:**

Gracias Señor todopoderoso por la sabiduría que me has dado para enfrentar los problemas que la vida nos pone.

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Christian Eusebio Salvador Flores, identificado con DNI N° 41888758, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad de César Vallejo, sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés de los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017", en 3 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de abril de 2018

---

Firma

DNI: 41888758

## Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés de los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo. El capítulo uno: Introducción, contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo: Método, contiene el diseño, variables y operacionalización, población muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, aquí se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Br. Christian Eusebio Salvador Flores

## Índice

	<b>Pag.</b>
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	13
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	40
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos	43
<b>II. Métodos</b>	
2.1. Diseño	46
2.2. Variables y operacionalización	47
2.3. Población, muestra y muestreo	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	56
<b>III. Resultados</b>	57
<b>IV. Discusión</b>	74
<b>V. Conclusiones</b>	78

<b>VI. Recomendaciones</b>	81
<b>VII. Referencias</b>	84
<b>Anexos</b>	
Anexo A: Artículo científico	90
Anexo B: Matriz de consistencia	106
Anexo C: Instrumentos de recolección de datos	109
Anexo D: Certificados de validación de instrumentos	114
Anexo E: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	134
Anexo F: Base de datos	135
Anexo G: Prueba de índice de fiabilidad	137
Anexo H: Prueba de hipótesis	139



## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1: Matriz de operacionalización de gestión del talento humano	48
Tabla 2: Matriz de operacionalización del comportamiento organizacional	49
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión del talento humano	51
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la variable comportamiento organizacional	51
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable gestión del talento humano.	52
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable comportamiento organizacional	52
Tabla 7: Niveles de confiabilidad	53
Tabla 8: Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la variable gestión del talento humano	53
Tabla 9: Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la variable comportamiento organizacional	54
Tabla 10: Niveles de percepción de la gestión del talento humano	58
Tabla 11: Niveles de percepción de la dimensión integrar personas	58
Tabla 12 Niveles de percepción de la dimensión organizar personas	59
Tabla 13: Niveles de percepción de la dimensión recompensar personas	60
Tabla 14: Niveles de percepción de la dimensión desarrollar personas	60
Tabla 15: Niveles de percepción de la dimensión retener personas	61
Tabla 16: Niveles de percepción de la dimensión auditar a las personas	62
Tabla 17: Niveles de percepción del comportamiento organizacional	62
Tabla 18: Niveles de percepción de la dimensión desempeño	63
Tabla 19: Niveles de percepción de la dimensión absentismo	64

Tabla 20: Niveles de percepción de la dimensión rotación de personal	64
Tabla 21: Niveles de percepción de la dimensión satisfacción en el trabajo	65
Tabla 22: Niveles de percepción de la dimensión ciudadanía organizacional	66
Tabla 23: Grado de correlación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional	67
Tabla 24: Grado de correlación entre la dimensión integrar personas y el comportamiento organizacional	68
Tabla 25: Grado de correlación entre la dimensión organizar a las personas y el comportamiento organizacional	69
Tabla 26: Grado de correlación entre la dimensión recompensar a las personas y el comportamiento organizacional	70
Tabla 27: Grado de correlación entre la dimensión desarrollar a las personas y el comportamiento organizacional	71
Tabla 28: Grado de correlación entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional	72
Tabla 29: Grado de correlación entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional	73

## Índice de figuras

	<b>Página</b>
Figura 1: Gestión del talento humano	24
Figura 2: Dimensiones e indicadores del comportamiento organizacional	34
Figura 3: Tabla de correlación	55
Figura 4: Niveles de percepción de la gestión del talento humano	58
Figura 5: Niveles de percepción de la dimensión integrar personas	59
Figura 6: Niveles de percepción de la dimensión organizar personas	59
Figura 7: Niveles de percepción de la dimensión recompensar personas	60
Figura 8: Niveles de percepción de la dimensión desarrollar personas	61
Figura 9: Niveles de percepción de la dimensión retener personas	61
Figura 10: Niveles de percepción de la dimensión auditar personas	62
Figura 11: Niveles de percepción del comportamiento organizacional	63
Figura 12: Niveles de percepción de la dimensión desempeño	63
Figura 13: Niveles de percepción de la dimensión absentismo	64
Figura 14: Niveles de percepción de la dimensión rotación de personal	65
Figura 15: Niveles de percepción de la dimensión satisfacción en el trabajo	65
Figura 16: Niveles de percepción de la dimensión ciudadanía organizacional	66

## Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés de los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés de los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 100 docentes, la muestra por 80 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico intencional. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. El cuestionario para medir la gestión del talento humano obtuvo un Alfa de Cronbach= 0.853 y el cuestionario para medir el comportamiento organizacional obtuvo un Alfa de Cronbach=0.858

Se llegó a las siguiente conclusión: existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano presenta una correlación positiva media ( $Rho=0.408$ ) y significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional.

*Palabras claves: gestión del talento humano y comportamiento organizacional.*

### **Abstract**

This research entitled: the human talent management and the organizational behavior in the Andrés de los Reyes high school of Huaral, Lima Provincias 2017 had as general objective: determine the relationship between the human talent management and the organizational behavior in the Andrés de los Reyes high school of Huaral, Lima Provincias 2017.

The research by purpose was basic, correlational level, quantitative approach; no experimental design: transverse. The population consisted of 100 teachers, The sample was 80 teachers and sampling was of non-probability type. The technique was used to collect data was survey and the data collection instruments were questionnaires which were duly validated through expert judgment and determined their reliability through statistic Cronbach's alpha. The questionnaire to measure the management of human talent obtained  $\alpha=0.853$  and the questionnaire to measure the organizational behavior obtained  $\alpha=0.858$

They reached the following conclusion: there is sufficient evidence to affirm that the management of human talent presents a positive correlation ( $Rho = 0.408$ ) and significant ( $p$  value = 0.000 less than 0.05) with organizational behavior.

*Keywords:* the human talent management and the organizational behavior.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

En la actualidad las organizaciones están cambiando el enfoque que tenían de la administración de personas, antes de la década de 1950, en la mayoría de las organizaciones se referían a la oficina que se encargaba de las personas como departamento de relaciones industriales, en las organizaciones públicas se les denominaba departamento de administración de recursos humanos, esta visión predominó hasta 1990. Actualmente la tendencia va hacia administrar con las personas, ya no se considera a los trabajadores como recursos, sino como colaboradores, agentes del cambio que agregan valor a las organizaciones.

En estos tiempos a nivel internacional se valora mucho la innovación y la creatividad en las empresas privadas, en el sector público también en muchas partes del mundo se están generando cambios en dirección hacia el cambio, la imaginación y la inventiva. En el Perú, el Estado está tomando conciencia sobre la importancia de mejorar la gestión pública en base a la mejora y optimización de los servicios de atención al ciudadano, un avance de ello es el MAC (Módulo de Atención al Ciudadano) creado durante el gobierno aprista. MAC es una plataforma donde muchas entidades del Estado ofrecen servicios públicos al ciudadano con rapidez, confianza, transparencia y comodidad en un solo lugar. La asociación CAD (ciudadanos al día) en asociación con la Defensoría del Pueblo, la Universidad del Pacífico y del grupo El Comercio presenta cada año el concurso “Premio a las Buenas Prácticas en Gestión Pública”, todo ello es muestra que hay un interés de la comunidad peruana en mejorar la gestión estatal, si bien es cierto el enfoque es el de gestión por resultados (satisfacción del usuario), hay otro enfoque que es necesario estudiar la satisfacción del trabajador, la motivación del empleado, el compromiso, la relación entre la gestión del capital humano y el comportamiento del colaborador dentro de la entidad y como su comportamiento afecta a la entidad pública y viceversa, tema que no está siendo abordado desde el Estado, y tampoco por la sociedad porque esto implica observar el interior de cada organización estatal sus virtudes, defectos, falencias, debilidades y vicios, atributos que podrían sonrojarse a cualquier director de una entidad pública. Partiendo de la premisa que el clima organizacional influye en la motivación del trabajador, en su satisfacción en el trabajo y por ende en su desempeño individual, entonces creemos que

generando un entorno agradable en la organización redundará en la satisfacción del trabajador y del usuario. El responsable de generar un entorno laboral agradable en una Institución Educativa es el director, a través de la forma como gestiona el capital humano dentro de su organización. Para lograr que una institución logre resultados óptimos es necesario que el director del colegio la administre, la gestione a través de un conjunto de políticas y prácticas a fin de crear un entorno agradable que permita el incremento del capital humano e intelectual de los docentes del colegio. Este conjunto de planes y estrategias se resume en seis procesos como: integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a los docentes para lograr los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2009)

En la institución educativa Andrés de los Reyes se ha observado últimamente una disminución en la recepción de estudiantes, y creemos es en razón a la forma como se está gestionando el capital humano en la Institución Educativa, hay cierto descontento en la percepción de los docentes sobre cómo se está gerenciando la organización. Existen problemas en la integración de los nuevos docentes a la institución muchos no son elegidos por sus capacidades y competencias sino por la amistad que les une al director, a lo que se llama propuesta directa del Director, además en la organización del capital humano en la institución educativa “Andrés de los Reyes”, también hay dificultades, cuando llegan los nuevos docentes nombrados o contratados no tienen en claro cuáles son los objetivos y las metas de la institución debido a que el colegio no cuenta con un PEI, por otra parte no hay una buena gestión en los procesos de recompensar a las personas, no hay reconocimientos a las acciones que los profesores desarrollan de manera destacada, generando una alta rotación voluntaria, perdiéndose capital humano valioso, por otro lado la evaluación al desempeño docente es deficiente muchas veces no se hace el monitoreo durante un año y mucho menos se brinda el acompañamiento para solucionar las falencias que pueda presentar el docente en su práctica diaria.

Por otro lado en esta investigación se tomó como planteamiento teórico la teoría de la gestión del talento humano planteado por Idalberto Chiavenato en la que sostuvo que existen seis procesos que los directores de las instituciones educativas deben tomar en cuenta: (a) integrar, (b) organizar, (c) recompensar, (d)



desarrollar, (e) retener y (f) evaluar a las personas el cual en nuestra institución se cumple a medias no en el sentido completo como se plantea en la teoría y no es por falta de presupuesto sino por falta de motivación para lograr metas institucionales

## **1.2 Trabajos previos**

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

### **Trabajos previos internacionales.**

Sarmiento (2017) en su investigación sobre la *relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central*. Obtenido en la escuela Politécnica Nacional, Ecuador. Planteó como objetivo general: identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central. Empleó el tipo de investigación de nivel correlacional, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 602 servidores públicos, la muestra por 235. La técnica que empleó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados por el método Moriyama y el Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: la relación entre la forma de gestión del talento humano y los resultados obtenidos en el diagnóstico de desempeño, muestra que la gestión de talento humano establecido, tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores, pues al sentirse amenazados ante una evaluación, muestran reticencia en sus actividades desempeñadas y en su actuar dentro de la institución.

López (2016) en su investigación sobre *los derechos laborales y su influencia en el comportamiento organizacional de los empleados de los departamentos administrativos financieros de las direcciones departamentales de educación de Chiquimula, Zacapa y El Progreso, Guatemala*. Obtenido en la universidad de San Carlos de Guatemala, Chiquimula, Guatemala. Planteó como objetivo general: evaluar el nivel de influencia que tienen los derechos laborales en el comportamiento organizacional de los empleados de los departamentos

administrativos financieros de las direcciones departamentales de educación de Chiquimula, Zacapa y El Progreso, Guatemala. Empleó el tipo de investigación de nivel correlacional, de enfoque mixto; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 98 trabajadores así como también la muestra. El muestreo fue de tipo no probabilístico. Las técnicas que se emplearon fueron: la entrevista, la encuesta y la investigación documental. Los instrumentos de recolección de datos fueron: cuestionarios y guías de observación. Esta investigación llegó a la siguiente conclusión: El comportamiento organizacional es influenciado por los derechos laborales otorgados a los empleados de los departamentos administrativos financieros de las direcciones departamentales de educación de Chiquimula, Zacapa y El Progreso de Guatemala.

Vasquez (2015) en su investigación sobre *la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital iess de la ciudad de milagro, provincia del guayas*. Para optar el grado de maestro por la universidad técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador, planteó como objetivo general: analizar la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería del área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas. Empleó el tipo de investigación de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 171 personas así como también la muestra. La técnica que empleó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios. Ambos instrumentos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) De acuerdo al criterio del personal médico y pacientes encuestados existe una alta satisfacción de manera total y parcial sobre la dirección del departamento de talento humano y (b) además existe satisfacción del personal médico, al manifestar en su gran mayoría que el entorno laboral donde desenvuelven sus tareas profesionales es excelente, y que cumplen con las tareas asignadas.

Sánchez (2014) en su investigación sobre *la gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas*. Para optar el grado de maestro por la universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, planteó como objetivo

general: determinar la relación entre la gerencia estratégica del director y su incidencia en la gestión del talento humano en las organizaciones educativas. Empleó el tipo de investigación de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 85 personas así como también la muestra. La técnica que empleó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios. Ambos instrumentos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llego a la siguiente conclusión: a medida que aumentan los valores de la variable gerencia estratégica aumenta de forma alta positiva los valores de la variable gestión del talento humano.

#### **Trabajos previos nacionales.**

Soto (2016) en su investigación sobre *manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla del distrito El Tambo, Huancayo, 2014*. Obtenido en la universidad nacional mayor de San Marcos, Lima, Perú. Planteó como objetivo general: determinar la relación entre el manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla del distrito del Tambo, provincia de Huancayo, año 2014. Empleó el tipo de investigación básica de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 90 docentes de ambas instituciones, la muestra por 79 docentes y el muestreo fue de tipo intencional no probabilística. La técnica que empleó para la variable manejo del talento humano y clima laboral fue la encuesta y el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario. Ambos instrumentos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y muestran fiabilidad en el orden de 0,897 y de 0,936, respectivamente, con el alfa de Cronbach. Este estudio llegó a la siguiente conclusión: los resultados de la investigación demuestra la inexistencia de relación estadísticamente significativa entre la variable manejo del talento humano y la variable clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla de la provincia de Huancayo, departamento de Junín.

Almonte (2015) en su investigación sobre *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya.2015* para optar el grado de magister en educación por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Puno, Perú, planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-Carabaya, 2015. Empleó el tipo de investigación no experimental descriptivo de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 66 profesores como también la muestra. La técnica que empleó fue encuesta para la variable gestión del talento humano y para la variable buen desempeño docente fue la ficha de registro documental, y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario para la variable gestión del talento humano y la ficha de observación documental para la variable buen desempeño docente, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. El estudio llegó a la siguiente conclusión: la relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya.

Orrego (2013) en su investigación sobre *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín* para optar el grado de magister en ingeniería de sistemas por la Universidad Nacional del Centro Huancayo, Perú, planteó como objetivo general determinar la influencia de los factores de la evaluación del desempeño laboral en la gestión del talento humano y la propuesta metodológica del plan de desarrollo de las personas al servicio del estado para el gobierno regional Junín. Empleó el tipo de investigación no experimental descriptivo de nivel correlacional, de diseño no experimental: transversal. La población se divide en dos grupos: el primero conformado por 120 trabajadores nombrados y el segundo por los usuarios del servicio conformado por 2909 usuarios, la muestra por 327 personas. La técnica que empleó fue la encuesta, la entrevista, y el análisis documental. Los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario, la entrevista y la ficha de registro de datos. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) los factores de la gestión del talento humano que influyen en el grado de satisfacción del usuario externo del Gobierno Regional Junín

son el tiempo de respuesta, el tiempo de demora en los procesos y el volumen de operaciones administrativas, (b) El grado de satisfacción del usuario está en relación directa al tiempo de los días de demora en los trámites, es decir, cuanto menos son los días de atención se incrementa la satisfacción del usuario y (c) el incremento de las capacidades y destrezas de los trabajadores a través de capacitaciones mejora el desempeño laboral.

Vásquez (2013) en su investigación sobre *factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico-H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. Obtenido en la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Planteó como objetivo general: identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud que labora en el centro quirúrgico del hospital regional Docente Las Mercedes de Chiclayo. Empleó el tipo de investigación de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada 42 profesionales de la salud como también la muestra. El muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue la observación y el instrumento de recolección de datos fue la Escala de Likert. El criterio de confiabilidad se determinó a través del estadístico Alfa de Cronbach. Este estudio llegó a la siguiente conclusión: (a) la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital perjudica el comportamiento organizacional en la institución el cual se refleja en el bajo desempeño de los trabajadores y (b) el crear un ambiente laboral agradable influye positivamente en el desempeño de los trabajadores.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Teoría de las relaciones humanas.**

Esta teoría fue desarrollada por Elton Mayo en la fábrica de Hawthorne en Chicago, en un inicio Elton Mayo y su grupo de investigadores pretendieron establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la productividad, pero durante la recolección de información obtuvieron informaciones distintas a lo esperado. Posteriormente Elton Mayo volvió a realizar sus estudios en la fábrica y volvió a obtener resultados contradictorios de donde concluyó que existían factores distintos

a las condiciones de trabajo en la fábrica que influenciaban en la productividad. Debemos señalar que la teoría de las relaciones humanas surgió a inicios de 1920 como resultado de investigaciones sobre como elevar la productividad en las fábricas en aquellos tiempos predominaba la teoría de la administración científica de Taylor y la teoría clásica de Henry Fayol estas teorías ponía énfasis en el homo economicus, de acuerdo a estas teorías el trabajador solo se motivaba si se les aumentaba el sueldo o se les daba incentivos económicos. La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo echó por tierra algunos postulados de la teoría de la administración científica de Taylor. La teoría de las relaciones humanas llegó a las siguientes conclusiones: (a) el trabajador es más productivo cuando tiene buenas relaciones con sus compañeros, es reconocido por la gerencia y recibe un buen trato, que cuando actúa aisladamente, es decir el trabajo en una organización es una actividad grupal y social; (b) Las organizaciones no solo deben preocuparse por los objetivos organizacionales sino también en los objetivos individuales de los trabajadores (Chiavenato, 2015).

Esta teoría puso énfasis en el trabajador como colaborador del éxito de la organización más adelante Idalberto Chiavenato desarrollaría su propuesta de gestión del talento humano.

### **Gestión del talento humano.**

Según Chiavenato (2009) Es el conjunto de planes y estrategias que desarrolla el director de una institución necesarias para gerenciar al talento humano y por ende aumentar el capital humano y el capital intelectual necesarios para el éxito de la organización. Estas políticas de gestión está conformado por 6 procesos: (a) integrar, (b) organizar, (c) recompensar, (d) desarrollar, (e) retener y (f) evaluar a las personas. Todos ellos le dan competitividad a la organización.

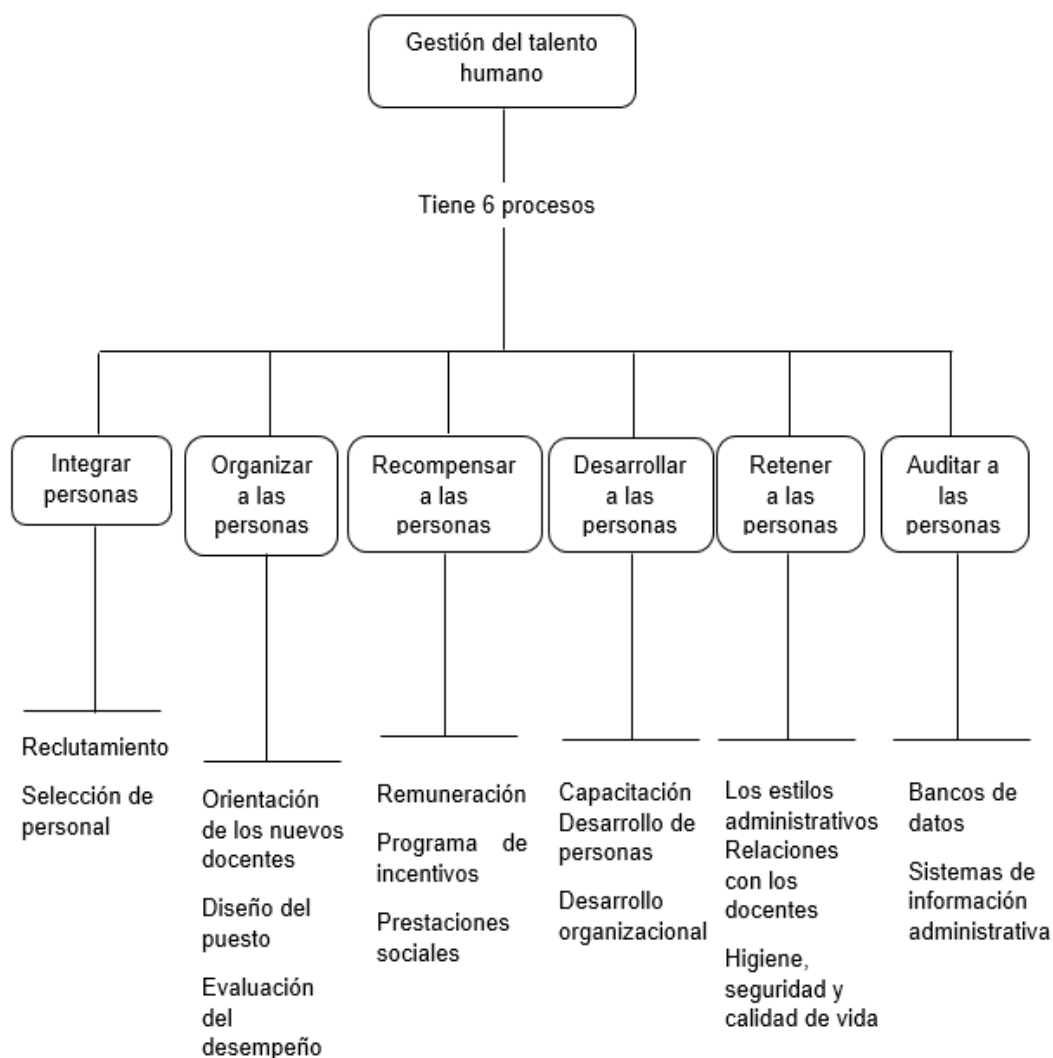
De acuerdo con Chiavenato una buena gestión del talento humano va a generar competitividad organizacional, es decir la manera como se convoca, se selecciona al nuevo personal, se organiza, se remunera, se desarrolla, retiene y evalúa incidirá en el buen desempeño de la institución.

El enfoque de la gestión del talento humano no considera a las personas como recursos, sino como colaboradores. Dessler y Varela (2012) sostuvieron que la gestión del talento humano se refiere a los procedimientos que tiene la

organización para dirigir los asuntos relacionados a las relaciones personales, es decir se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un buen clima organizacional a los trabajadores.

Desde 1900 la gestión del personal pasaron por tres etapas: área de las relaciones industriales, área de recursos humanos y la gestión del talento humano. Para Vallejo (2016) la gestión del talento humano tiene como objetivo lograr los objetivos planteados por la organización. Para ello la organización debe buscar un consenso entre sus aspiraciones y las aspiraciones de los trabajadores.

Por su parte Madrigal (2009) agregó actualmente en un mundo tan competitivo la gestión del talento humano demanda que el director de una escuela conozca las habilidades de su equipo de trabajo a fin de desarrollar ventajas competitivas.



*Figura 1. Gestión del talento humano.*

Tomado de Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.



### ***Procesos de la gestión del talento humano.***

La gestión del talento humano tiene 6 procesos: integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y auditar a las personas.

#### ***Procesos para integrar personas.***

Según Chiavenato (2009) a través de este proceso la organización se abastece del capital humano necesario para el logro de sus objetivos. Esto incluye el reclutamiento y la selección de personal.

En esta etapa el MINEDU convoca a nombramiento público a nivel nacional. El gobierno regional es el encargado de ejecutar el examen de nombramiento a nivel regional, solamente pasan a la etapa de nombramiento en las instituciones educativas aquellos docentes que aprueban con puntaje mínimos: 30 puntos en comprensión de textos, 30 puntos en comprensión lógico matemática y 60 puntos en conocimientos pedagógicos generales. Luego de la etapa nacional, regional viene la etapa local a nivel de instituciones educativas donde cada colegio recluta y selecciona al nuevo profesional de acuerdo a criterios dados por el MINEDU para ello cada colegio nombra un comité de evaluación integrada por el director, el subdirector y un padre de familia miembro del CONEI

#### ***Indicadores de los procesos incorporar personas.***

##### ***El reclutamiento.***

Al respecto, Schermerhorn citado en Chiavenato (2009, p. 117) agregó es el conjunto de acciones que la organización realiza para captar a los mejores talentos.

Luego Chiavenato citado en Chiavenato (2009, p. 117) mencionó es el conjunto de procedimientos que la organización realiza para obtener el mejor capital humano, para ello propone las oportunidades de empleo al mercado de capital humano afín de persuadirlos a que formen parte de su organización.

Más aún Gomez, Balkin y Candy citado en Chiavenato (2009, p. 117) agregaron son procesos utilizados por la organización para atraer los mejores

cuadros para un puesto. El mercado de recursos humanos a donde puede recurrir la organización no solo es el exterior también es a nivel interno.

En pocas palabras Chiavenato (2009) agregó son acciones que la organización efectúa para conseguir los mejores talentos con el objetivo de lograr los objetivos organizacionales.

#### *Selección del personal.*

Según Robbins y Cenzo citado en Chiavenato (2009, p. 137) es la técnica que utiliza la organización para seleccionar al mejor postulante para un puesto de trabajo.

Para Ivancevich citado en Chiavenato (2009, p. 137) es el procedimiento que desarrolla una organización para elegir al mejor candidato de una lista de postulantes para un puesto de trabajo.

También Milkovich y Boudreau citado en Chiavenato (2009, p. 137) agregaron es el uso de la información sobre los aspirantes aceptados para decidir a cuál de ellos es el adecuado para el puesto de trabajo ofertado.

En suma Chiavenato (2009) agregó es la forma como la organización en base a la información obtenida del solicitante escoge al mejor que cumpla con los requerimientos de la organización.

#### ***Procesos para organizar a las personas.***

Según Chiavenato (2009) son los procedimientos que la organización realiza para familiarizar a los nuevos trabajadores con la organización. Esto implica la orientación de los nuevos miembros, el diseño del puesto que desempeñarán y la evaluación de su desempeño en el puesto.

Esta etapa empieza una vez culminada el proceso de nombramiento al siguiente año. Por ejemplo los profesores nombrados en el año 2015 recién entraron a sus nuevas instituciones en marzo del 2016 y los profesores nombrados en el 2017 entraron a sus nuevas instituciones en marzo de este año. Durante esta etapa en la primera semana el director da a conocer a los nuevos docentes nombrados la misión y visión así como los objetivos y las metas de la Institución Educativa con el fin de persuadir a los nuevos colaboradores. También se le enseña la

infraestructura de la organización, la tecnología con la que cuenta la institución, el capital humano y los servicios que la organización brinda a los docentes.

### ***Indicadores de los procesos para organizar a las personas.***

#### *Orientación de los nuevos miembros.*

Según Chiavenato (2009) agregó es la manera como la organización intenta influir en la manera de actuar y pensar del nuevo trabajador de acuerdo con la cultura organizacional de la organización.

Para Alfaro (2012) es dar al nuevo trabajador toda la información necesaria para su socialización con sus nuevos compañeros de trabajo y su identificación con la organización.

#### *Diseño del puesto.*

Según Gómez, Balkin y Cardy citado en Chiavenato (2009, p. 205) es el procedimiento de distribuir el trabajo de acuerdo a las necesidades de la organización.

Para Ivancevich citado en Chiavenato (2009, p. 205) es la información utilizada por la organización para señalar los deberes y responsabilidades de determinados puestos de trabajo.

También Milkovich y Boudreau citado en Chiavenato (2009, p. 205) agregaron es establecer los requerimientos del puesto, las competencias del postulante y los premios para cada puesto.

En síntesis Chiavenato (2009) es la distribución de las tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo y la idoneidad que necesita el ocupante.

#### *Evaluación del desempeño.*

Según Gómez, Balkin y Cardy citado en Chiavenato (2009, p.245) es registrar, cuantificar y gestionar la ejecución del trabajo en las organizaciones.

Para Milkovich y Boudreau citado en Chiavenato (2009, p.245) es la medida entendida como cuanto cumple el trabajador con los requisitos de su trabajo.

En pocas palabras Certo citado en Chiavenato (2009, p.245) agregó es el proceso de analizar el trabajo realizado anteriormente con el objetivo de medir qué tanto contribuyeron los trabajadores a que se logren los objetivos organizacionales.

### ***Procesos para recompensar a las personas.***

Según Chiavenato (2009) es la manera como las organizaciones motivan a sus empleados y para atender las necesidades de sus trabajadores, incluyen recompensas, remuneración, prestaciones y servicios sociales.

Durante la primera semana de marzo el director de la Institución Educativa da a conocer a los nuevos docentes, sobre los incentivos que la institución brinda a los docentes. Estos incentivos son reconocimientos a las acciones que los docentes desarrollan y representa el compromiso con la comunidad del aprendizaje (Director, subdirector, docentes, padre de familias y estudiantes) estos incentivos son premios a la puntualidad, a la mayor cantidad de estudiantes en el nivel destacado, responsabilidad en la entrega de registros auxiliares y llenado a tiempo del SIAGIE

### ***Indicadores de los procesos para recompensar a las personas.***

#### ***Remuneración***

Según Dessler citado en Chiavenato (2009, p.286) son todas las formas de premios que se entrega a los empleados producto de su esfuerzo y dedicación.

Al respecto Ivancevich citado en Chiavenato (2009, p.286) agregó es la retribución que reciben los empleados a cambio de desempeñar eficientemente sus tareas.

Así mismo Gómez, Balkin y Cardy citado en Chiavenato (2009, p. 286) señalaron es el combo de retribuciones que un empleado recibe por su trabajo.

Por otro lado Milkovich y Boudreau citado en Chiavenato (2009, p. 286) agregaron la remuneración no solo es el pago por el trabajo realizado sino también incluye las prestaciones de los trabajadores.

De ahí que Chiavenato (2009, p. 286) definió la remuneración como “un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo y, por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo”.

### *Programa de incentivos.*

Al respecto Vallejo (2015) señaló es necesario motivar al personal para que superen su desempeño y logren los objetivos de la organización. Pensando en ello los programas de incentivos son un buen aliciente.

### *Prestaciones sociales.*

Al respecto Dessler citado en Chiavenato (2009, p. 344) agregó son desembolsos económicos indirectos que se dan a los empleados como la salud, las vacaciones y las becas para educación, pero hay también las que son pagos económicos directos como los aguinaldos y las pensiones de jubilación.

### ***Procesos para desarrollar a las personas.***

Al respecto Chiavenato (2009) agregó hay tres indicadores que miden esta dimensión la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional.

Durante los siete primeros días del mes de marzo a través de reuniones el director planifica junto con los docentes las capacitaciones que se van a desarrollar durante el año y lo incluye en plan anual de trabajo, estas capacitaciones son financiadas con recursos propios de la Institución Educativa.

### ***Indicadores de los procesos para desarrollar a las personas.***

#### *Capacitación.*

Al respecto Certo citado en Chiavenato (2009, p. 371) agregó son las acciones que la organización emplea para incrementar las habilidades del capital humano para que contribuyan al éxito de la organización.

#### *Desarrollo de las personas.*

Según Vallejo (2015) es dar información a los trabajadores para que asimilen nuevos conceptos, técnicas y procedimientos que mejoren su productividad y desde luego contribuyan al éxito de la organización.

### *Desarrollo organizacional.*

Al respecto Nadler, R y Nadler, Z citado en Chiavenato (2009, p. 415) agregaron son acciones promovidas por la organización con el objetivo de brindar oportunidades para el mejoramiento de la productividad a través del aprendizaje vivencial de experiencias pasadas y actuales desarrollados en la organización.

### ***Procesos para retener a las personas.***

Con respecto a retener a las personas Chiavenato (2009) agregó hay tres indicadores que miden esta dimensión los estilos administrativos, relaciones con los docentes e higiene, seguridad y calidad de vida.

En toda Institución Educativa siempre hay docentes que destacan por su desempeño individual, ese capital humano es necesario preservarlo en la organización para continuar elevando la productividad y lograr los objetivos organizacionales, para ello el director debe brindar un entorno agradable a los docentes donde el estilo administrativo del director sea democrático, las relaciones con los docentes sean cordiales y donde los recursos para mantenimiento de del colegio sean usados adecuadamente para brindar un lugar donde no se ponga en riesgo la salud mental y física de los colaboradores.

### ***Indicadores de los procesos para retener a las personas.***

#### *Los estilos administrativos.*

Según Chiavenato (2009) cada organización tiene su propio estilo de administración y esto depende de la estructura organizacional y la cultura organizacional.

#### *Relaciones con los docentes.*

Según Chiavenato (2009) es la forma como la organización trata a sus docentes y la forma como utiliza los medios para satisfacer las necesidades personales y familiares de los trabajadores.

#### *Higiene seguridad y calidad de vida.*

Al respecto Chiavenato (2009) agregó los trabajadores pasan buena cantidad de tiempo en sus centros de trabajo por ello es importante que las organizaciones

brinden a sus colaboradores un entorno laboral que garantice su integridad física así como su salud mental y su integridad moral.

En pocas palabras la gestión del talento humano implica que el director garantice que la institución educativa sea un entorno agradable y no genere trastornos psicológicos a los docentes. Para ello es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

#### *Higiene laboral.*

Para Chiavenato (2009) la organización debe ofrecer al trabajador un ambiente de trabajo que posea buenas condiciones ambientales físicas y condiciones psicológicas y sociológicas saludables que protejan al colaborador.

#### *Seguridad en el trabajo*

Según Chiavenato (2009) cuando un trabajador recibe un ambiente de trabajo en condiciones seguras y saludables estamos hablando de seguridad en el trabajo.

Para Thelan, Ledgerwood y Walters citado en Chiavenato (2009, p. 482) es un conjunto de disposiciones que la organización brinda a sus trabajadores para prevenir accidentes, evitar el estrés y proteger la salud mental.

#### ***Procesos para auditar a las personas.***

Según Chiavenato (2009) son acciones desarrollados por la organización para monitorear el trabajo de los colaboradores. Esto implica el banco de datos y los sistemas de información administrativa.

Este proceso se desarrolla durante todo el año escolar, el director monitorea a los docentes en el aula, posteriormente el director brinda acompañamiento para reforzar las falencias que los docentes puedan presentar en su práctica docente.

#### ***Indicadores de los procesos para auditar a las personas.***

##### *Bancos de datos.*

Según Chiavenato (2009) son sistemas de almacenamiento de información de cada uno de los trabajadores desde donde vive hasta las últimas capacitaciones desarrolladas por el trabajador.

La dirección de una institución educativa para tomar mejores decisiones necesita de una base de datos llamado escalafón. El escalafón brinda al director de una escuela información sobre las nuevas competencias adquiridas, experiencias, capacitaciones, actualizaciones, diplomados, maestría, doctorado, cursos externos, estado civil, cambio de dirección, participación en eventos sociales de cada uno de los docentes. Por ello es responsabilidad de los docentes mantener actualizado el escalafón.

#### *Sistemas de información administrativa.*

Según Chiavenato (2009) estos sistemas sirven para que los directores de las organizaciones analicen y tomen buenas decisiones en beneficio de la entidad.

Para Drucker citado en Chiavenato (2009, p. 514) las organizaciones utilizan estos sistemas para almacenar, codificar, examinar y renovar datos sobre los trabajadores de la entidad.

Por otra parte Walker citado en Chiavenato (2009, p. 514) agregó muchas entidades usan estos sistemas no solo para, almacenar, registrar y analizar información, sino también para combinar y validar información que la organización requiere sobre su personal.

#### **Teoría de las expectativas.**

Esta teoría plantea lo siguiente si una organización o institución educativa desea tener éxito es necesario que satisfaga las necesidades de los trabajadores y que desarrolle un entorno favorable. La teoría de las expectativas señala que los trabajadores se sienten motivados cuando perciben que su esfuerzo individual llevará a un desempeño individual y a una recompensa deseada que satisfará sus objetivos personales. Esta teoría fue desarrollada por Víctor Vroom. Vroom el padre de esta teoría sostiene que para obtener buenos resultados organizacionales es necesario que las metas organizacionales coincidan con los objetivos personales de los colaboradores, además Vroom agrega que este enfoque se basa en tres ideas: (a) valencia, es la importancia que le da un trabajador a las recompensas que propone la organización; (b) expectativa, es la convicción que tiene un trabajador que su esfuerzo llevará a un desempeño eficiente y (c) instrumentalidad,



es la convicción que tiene el trabajador que su desempeño eficiente está vinculado con las retribuciones anheladas (Chiavenato, 2015).

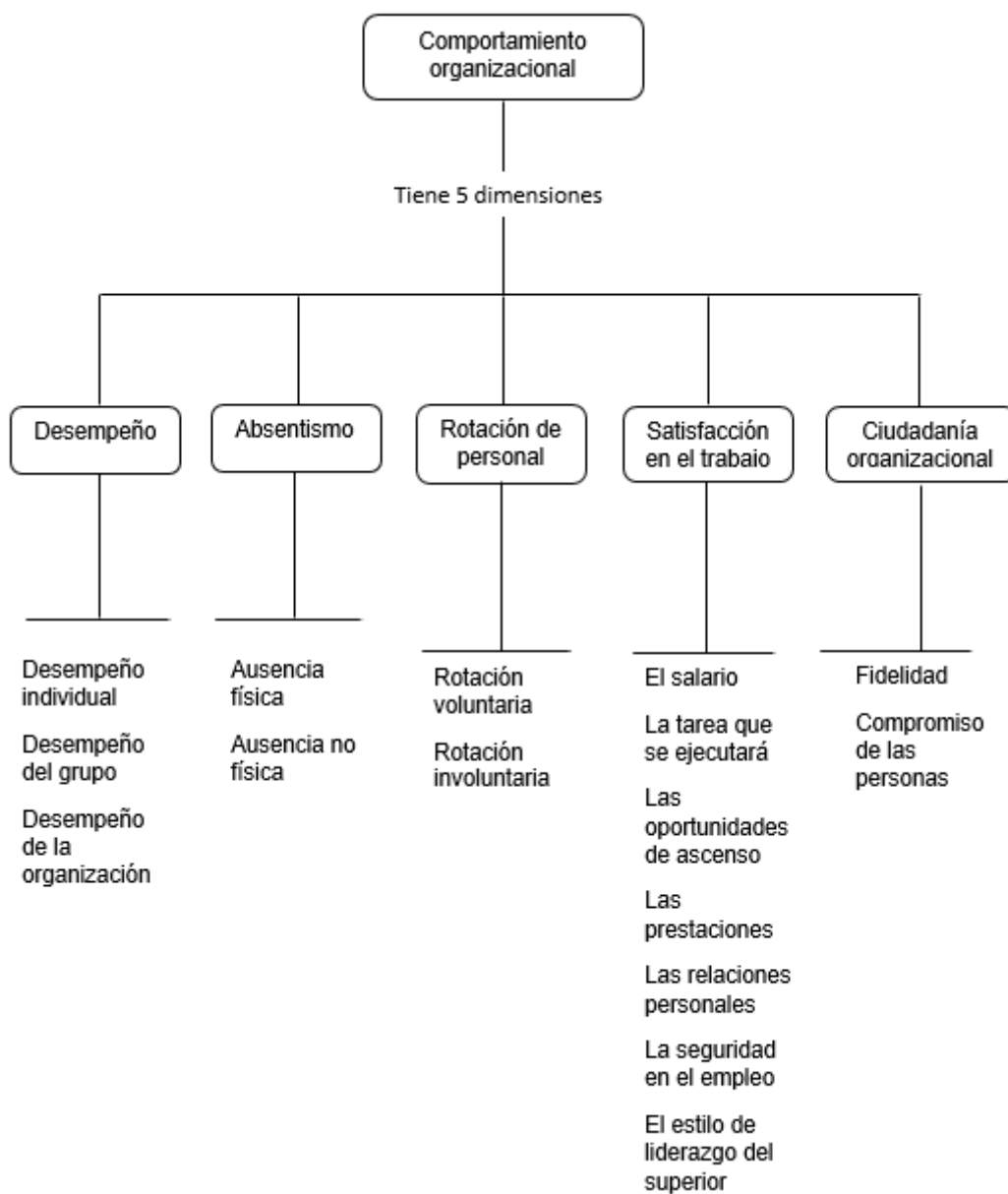
### **Comportamiento organizacional.**

Según Chiavenato (2015) es el estudio del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, y la manera cómo influye en la organización y viceversa.

Para Robbins y Judge (2013) es el estudio de la forma como interactúa los empleados con su organización y como su comportamiento afecta a la productividad de la organización para ello plantean que hay dimensiones como: el ausentismo, la rotación de personal, la productividad y la gestión que pueden medir el comportamiento organizacional en una entidad.

También Schermerhorn, Hunt y Osborn citado en Chiavenato (2015, p. 7) agregaron es la disciplina que estudia a los colaboradores y los grupos sociales dentro de las entidades públicas y privadas.

Por otro lado Davis citado en Chiavenato (2015, p.7) agregó es la investigación sobre la manera en que los colaboradores actúan en las entidades públicas o privadas, y la utilización de esa información es una instrumento útil para todos.



*Figura 2.* Dimensiones e indicadores del comportamiento organizacional. Adaptado de Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.

## ***Dimensiones del comportamiento organizacional.***

### ***Desempeño***

Según Chiavenato (2015) es la forma en que las personas cumplen sus labores en un centro de trabajo, es decir es la forma como la productividad individual afecta al desempeño de los grupos en la organización, y como este desempeño grupal condiciona el de la organización.

Es más Chiavenato (2015) agregó el desempeño es directamente proporcional a la motivación y a las competencias del personal para el puesto.

### ***Indicadores de la dimensión desempeño.***

#### ***Desempeño individual.***

MINEDU (2012, p.29) agregó “son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia”.

Mas aun Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) agregaron es el rendimiento que uno puede observar del comportamiento del trabajador.

#### ***Desempeño del grupo***

Según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) la productividad de un grupo de trabajadores es directamente proporcional al aprendizaje individual y al trabajo en equipo que puedan realizar.

Por otra parte Hellriegel y Slocum (2003) agregaron es la sumatoria del desempeño individual y de la productividad del trabajo en equipo, para ello el grupo debe demostrar con cuanta efectividad y eficiencia es capaz de lograr los objetivos de la organización.

#### ***Desempeño de la organización***

Bernardez (2007, p. 154) agregó “es el resultado producto de la interacción del desempeño de nueve áreas: contexto competitivo, marketing y modelo de negocio, tecnología e innovación, calidad de servicio, finanzas, producción, sistemas de información, competencias centrales y recursos humanos”.

Por otra parte el BID (2002) señaló “es cuando la organización equilibra efectividad, eficiencia y relevancia a la vez y mantiene su viabilidad financiera” (p.12).

### ***Absentismo***

Según Chiavenato (2015) son comportamientos observables donde el trabajador desarrolla conductas de defensa para escapar de un entorno laboral desagradable. Existen dos tipos de absentismo: ausencia física y ausencia no física.

Así mismo Molinera (2006) agregó es la omisión por parte del trabajador a sus compromisos laborales, como la inasistencia al trabajo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su labor para el cual fue contratado en la organización.

#### ***Indicadores de la dimensión absentismo.***

##### ***Ausencia física.***

Según Ribaya (1999) es la inasistencia del trabajador a su centro de trabajo.

##### ***Ausencia no física.***

Según el Ministerio de Cultura de España (2008) es estar en el centro de labores, pero haciendo otras actividades que no guarda relación con el puesto de trabajo como mirar el Facebook o el what's up a través de nuestros celulares en horas de trabajo.

##### ***Rotación de personal.***

Según Chiavenato (2015) Es el ingreso (nuevos trabajadores contratados) o salidas (renuncias o despidos de personal) a la organización.

Por otro lado Castillo (2006) agregó es la cantidad de colaboradores que entran y salen de una organización.

### ***Indicadores de la dimensión rotación de personal.***

#### *Rotación voluntaria.*

Según Segarra (2010) Son los trabajadores que dejan la organización voluntariamente debido a que encontraron un mejor empleo.

#### *Rotación involuntaria.*

Según Segarra (2010) Son los trabajadores que son despedidos debido a una política de reducción de personal o debido a que el trabajador no satisface las expectativas de la institución.

### ***Satisfacción en el trabajo.***

Según Chiavenato (2015) las instituciones victoriosas se esmeran por tener entornos laborales agradables y satisfacer las necesidades de sus empleados con el objetivo de elevar la satisfacción en el trabajo y de esta forma retener los talentos y atraer nuevos talentos a la institución, desde luego al elevar la satisfacción laboral esto influirá en la motivación del trabajador y como consecuencia en el desempeño.

Además Chiavenato (2015) agregó para medir esta dimensión existe indicadores como el salario, la tarea que se ejecutará, las oportunidades de ascenso, las prestaciones, las relaciones personales, la seguridad en el empleo y el estilo de liderazgo del superior. Ellos influirán en la satisfacción en el trabajo.

### ***Indicadores de la dimensión satisfacción en el trabajo.***

#### *El salario.*

Según Reyes (2004) es toda paga que recibe el trabajador por sus servicios brindados a una organización.

Para Urquijo y Bonilla (2008) es la remuneración que un empleado recibe por haber desarrollado una actividad para una persona u organización. Dicho salario está establecida en una base contractual.

### *La tarea que se ejecutará.*

Según Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012) Son actividades que realiza un trabajador pagadas o no, mediante el uso de sus conocimientos, técnicas y habilidades de carácter productivo o creativo, genera bienes o presta servicio.

Para Reyes (2005) Es la actividad que realiza un colaborador para generar bienes o servicios desde luego sujeto a normas de eficiencia.

### *Las oportunidades de ascenso.*

Según Wayne y Noe (2005) es el traslado de un trabajador a un puesto de trabajo superior o más alto que el que tenía dentro de una institución.

Para Chiavenato (2011) cuando un colaborador obtiene una promoción su sueldo mejora, sus expectativas también aumentan ya que esto significa un avance en su carrera profesional.

### *Las prestaciones.*

Según Vasquez (1980) tiene por objetivo atender las necesidades económicas y sociales del trabajador.

Para Marcuzzi (2005) Es todo aquello que figura en contrato laboral, en caso del empleado su deber es prestar el servicio para el cual fue contratado, y para el empleador pagar el sueldo acordado así como las prestaciones.

### *Las relaciones personales.*

Según Murillo (2004) la comunicación es importante en las relaciones personales entre los trabajadores así como entre jefes y colaboradores, junto con ello es necesario crear un clima de confianza y entendimiento, es decir si existe buenas relaciones personales entre los directivos y los subordinados entonces los mensajes que dan los superiores serán recepcionados fielmente tanto en contenido como en intención.

Para Dalton, Hoyle y Watts (2007) las organizaciones se preocupan cada día por mejorar las relaciones personales el cual se entiende como la interacción entre trabajadores, ya que esto permite incrementar la eficiencia y a alcanzar los objetivos organizacionales.

### *La seguridad en el empleo.*

Según la universidad de Murcia (1989) es la seguridad de la preservación del empleo durante toda su vida laboral mientras no haya motivo justificado para ser despedido.

Para Chiavenato (2015) Es la habilidad de un trabajador para mantener su puesto de trabajo, y este derecho laboral está muy enraizado en algunos países de América Latina, siendo este una característica de la era industrial.

### *El estilo de liderazgo del superior.*

Muchas organizaciones tienen marcados estilos de liderazgo el cual se entiende como la forma en que los directivos de una institución influyen en las actividades que realizan los trabajadores para lograr las metas de la organización (Martínez, 2003).

En ese sentido se podría concluir son las acciones a través del cual una persona incide en las creencias, hábitos y costumbres de un grupo de trabajadores hacia el éxito de la institución (Ramos, 2005).

### ***Ciudadanía organizacional***

Esto implica cuando un trabajador disfruta de un conjunto de derechos laborales y esto lo expresa en su actitud frente a las tareas que desarrolla, es decir su desempeño va más allá de los deberes y las exigencias diarios requeridos por la organización, desde luego esto va a repercutir en la eficiencia y eficacia de la organización. La ciudadanía organizacional se puede medir a través de dos indicadores: la fidelidad y el compromiso de las personas (Chiavenato, 2015).

### ***Indicadores de la dimensión ciudadanía organizacional.***

#### *Fidelidad*

La fidelidad a la empresa significa que el trabajador durante un buen tiempo decide permanecer en la organización debido al buen entorno, el clima organizacional y al buen contrato psicológico que hay entre la institución y el empleado, hay casos en que la relación entre la organización y el trabajador se inicia cuando el trabajador se licencia de la universidad hasta la jubilación (Pelegrín y Jensana, 2011).

*Compromiso de las personas.*

Es entendido como una relación de lealtad, razón por la cual desea permanecer en la institución y desarrolla su trabajo aún más allá de sus horas de trabajo es decir trabaja horas extras sin esperar recibir recompensa, tan solo motivado con cumplir los objetivos organizacionales (Araujo y Brunet, 2012).

#### **1.4. Formulación del problema**

**Problema general.**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?

**Problemas específicos.**

***Problema específico 1.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión integrar personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?

***Problema específico 2.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión organizar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?

***Problema específico 3.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?

***Problema específico 4.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?



**Problema específico 5.**

¿Cuál es la relación entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?

**Problema específico 6.**

¿Cuál es la relación entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?

**1.5 Justificación****Justificación teórica.**

En esta investigación se podrá conocer la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, además ofrece la posibilidad de un estudio fructífero sobre la gestión y el comportamiento organizacional, además ofrece la posibilidad de un estudio fructífero sobre la gestión y el comportamiento dentro de una institución educativa pública.

**Justificación práctica.**

La presente investigación propuso estrategias que contribuirá a menguar el problema existente, siendo los beneficiados los estudiantes del colegio Andrés de los Reyes.

**Justificación metodológica.**

Esta investigación desarrolló un nuevo instrumento para recolectar información sobre gestión del talento humano y el comportamiento organizacional. Este estudio sugerirá conceptos teóricos sobre como estudiar más adecuadamente una institución educativa desde el enfoque de la gestión del talento humano

## 1.6 Hipótesis

### **Hipótesis general.**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

### **Hipótesis específicas.**

#### ***Hipótesis específica 1.***

Existe relación significativa entre la dimensión integrar personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### ***Hipótesis específica 2.***

Existe relación significativa entre la dimensión organizar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### ***Hipótesis específica 3.***

Existe relación significativa entre la dimensión recompensar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### ***Hipótesis específica 4.***

Existe relación significativa entre la dimensión desarrollar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### ***Hipótesis específica 5.***

Existe relación significativa entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017

***Hipótesis específica 6.***

Existe relación significativa entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**1.7 Objetivos****Objetivo general.**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**Objetivos específicos.*****Objetivos específicos 1.***

Determinar la relación entre la dimensión integrar personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

***Objetivos específicos 2.***

Determinar la relación entre la dimensión organizar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

***Objetivos específicos 3.***

Determinar la relación entre la dimensión recompensar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

***Objetivos específicos 4.***

Determinar la relación entre la dimensión desarrollar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

***Objetivos específicos 5.***

Determinar la relación entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

***Objetivos específicos 6.***

Determinar la relación entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Método**

El método empleado fue hipotético deductivo. Este método consiste en plantear posibles soluciones a un problema presente y comprobar cada posible solución con respecto al problema (Cegarra, 2004).

### **Enfoque**

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. El enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

### **Tipo**

Según su tipo fue básica porque su “finalidad fue la mejor comprensión y conocimiento de los fenómenos sociales” (Sierra, 2001, p. 32).

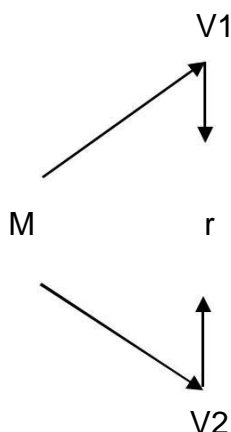
### **Nivel**

Por su nivel la presente investigación fue correlacional. “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).

### **Diseño de investigación**

El diseño empleado fue no experimental de corte transversal. Es no experimental porque son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152). Es de corte transversal porque son “investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Dónde:

**M** → Muestra

**V1** → V1

**V2** → V2

**r** → Representa la relación entre V1 y V2

## 2.2 Variables, operacionalización

### Definición conceptual.

#### ***Variable 1: gestión del talento humano.***

Es administrar, gestionar la institución a través de un conjunto de política y prácticas para crear un entorno agradable que permita el incremento del capital humano e intelectual de los colaboradores de la organización. Este conjunto de planes y estrategias se resume en seis procesos como: integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a los trabajadores para lograr los objetivos de la organización (Chiavenato, 2009).

#### ***Variable 2: comportamiento organizacional.***

Es el estudio de los trabajadores, grupos sociales que laboran en una Entidad, la forma como la manera de actuar de los colaboradores afectan a la productividad de la organización y como la organización con sus objetivos organizacionales afecta el desempeño de cada uno de los trabajadores (Chiavenato, 2015).

## Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e índice	Niveles y rangos
Integrar personas	Reclutamiento	1		
	Selección de personal	2		
Organizar a las personas	Integración de los nuevos miembros	3,4,5,		
	Diseño de puestos	6,		
	Evaluación del desempeño	7		
Recompensar a las personas	Remuneración	8,9,10,11,1	Niveles: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo[33 - 76]
	Programa de incentivos	2,		Medio[77 - 121]
Desarrollar a las personas	Prestaciones y servicios	13,14,15		Alto[122 - 165]
	Capacitación	16,17,		
Retener a las personas	Desarrollo de personas	18,19,		
	Desarrollo organizacional	20,21,22		
Auditar a las personas	Los estilos administrativos	23,24,25,		
	Relaciones con los empleados	26,27,		
Auditar a las personas	Higiene, seguridad y calidad de vida	28,29,		
	Bancos de datos	30,31,		
Auditar a las personas	Sistemas de información administrativa	32,33		

*Nota:* Adaptado de *Gestión del talento humano*, tercera edición, por Idalberto Chiavenato (2009).



Tabla 2

*Matriz de operacionalización del comportamiento organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas e índice	Niveles y rangos
Desempeño	Desempeño individual	1,2		
	Desempeño del grupo	3,4		
	Desempeño de la organización	5,6		
Absentismo	Ausencia física	7,8	Niveles: Nunca (1)	Bajo[33 - 76]
	Ausencia no física	9,10	Casi nunca (2)	Medio[77 - 121]
Rotación de personal	Rotación voluntaria	11,12,13	A veces (3)	
	Rotación involuntaria	14	Casi siempre (4)	Alto[122 - 165]
	El salario	15,16,17	Siempre (5)	
Satisfacción en el trabajo	La tarea que se ejecutará	18		
	Las oportunidades de ascenso	19		
	Las prestaciones	20,21,22,23,24,26		
	Las relaciones personales	27		
	La seguridad en el empleo	28		
Ciudadanía organizacional	El estilo de liderazgo del superior	29,30,		
	Fidelidad	31		
	Compromiso de las personas	32,33		

*Nota:* Adaptado de *Comportamiento organizacional*, tercera edición, por Idalberto Chiavenato (2015).

### 2.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

La población para la presente investigación está constituida por 100 docentes. “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174).

La población es un grupo de elementos que tienen características comunes que lo hacen diferente a otro grupo de elementos y es el motivo de nuestro estudio

#### Muestra

La muestra para la presente investigación estuvo constituida por 80 docentes. “La muestra es un subgrupo de la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175).

Se seleccionó 80 docentes del total de 100 docente que laboran en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral para ello se tomó en cuenta criterios de inclusión y de exclusión

***Criterios de inclusión.***

Docentes nombrados desde el 2002 hasta la fecha en la Institución Educativa

***Criterios de exclusión.***

- Docentes nombrados reasignados provenientes otra Institución
- Docentes contratados
- Auxiliares de educación
- Personal de servicio
- Personal administrativos
- Docentes que no aceptaron voluntariamente ser parte del estudio

**Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico intencional. “Son procedimientos de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 189).

**2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta. Esta técnica “consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad” (Sierra, 2001, p. 305).

**Instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. “Es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217).

Tabla 3

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

---

Nombre del instrumento: cuestionario para medir la variable gestión del talento humano

Autor: Br. Christian Eusebio Salvador Flores

Lugar: Huaral

Fecha de aplicación: del 11 al 15 de diciembre del 2017

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Administrado a: los docentes de la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral

Tiempo: una semana

Margen de error: 5 %

Observación:

---

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento para medir el comportamiento organizacional*

---

Nombre del instrumento: cuestionario para medir la variable comportamiento organizacional

Autor: Br. Christian Eusebio Salvador Flores

Lugar: Huaral

Fecha de aplicación: del 11 al 15 de diciembre del 2017

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Administrado a: los docentes de la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral

Tiempo: una semana

Margen de error: 5 %

Observación:

---

## Validez y confiabilidad de los instrumentos

### Validez:

“Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”  
(Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Tabla 5

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable gestión del talento humano.*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable
2	Maestro	Guido Bravo Huaynates	Aplicable
3	Maestro	Ana Sofía Flores Tuanama	Aplicable

Tabla 6

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable comportamiento organizacional.*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable
2	Maestro	Guido Bravo Huaynates	Aplicable
3	Maestro	Ana Sofía Flores Tuanama	Aplicable

### Confiabilidad del instrumento

“Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”  
(Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Tabla 7

*Niveles de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

*Nota:* Tomado de *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*, por Yadira Corral, 2009. Carabobo, Venezuela

Tabla 8

*Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la variable gestión del talento humano*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	33

Tabla 9

*Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la variable comportamiento organizacional*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	33

## 2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta.

“Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

### **Estadística descriptiva**

Los resultados se presentaron empleando tabla de frecuencias y gráfico de barras

### **Estadístico inferencial / Prueba de hipótesis**

La contratación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios

### Formulación de las hipótesis estadísticas

Ho: (Formular la hipótesis nula)

H1: (Formular la hipótesis de investigación)

#### Nivel de significación:

El nivel de significación teórica  $\alpha=0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

#### Regla de decisión

El nivel de significación " $p$ " es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$

El nivel de significación " $p$ " no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_0$

#### Prueba estadística

Para el análisis estadístico se utilizó el paquete estadístico SPSS. Los datos obtenidos son presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Para el contraste de hipótesis se hizo uso de la prueba no paramétrica de Correlación de Rho de Spearman.

El resultado de las pruebas de correlación, se interpretaron por comparación con la siguiente figura:

Prueba de correlación, interpretada por comparación
-1.0 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa muy débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Figura 3. Tabla de correlación

Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

## **2.6 Aspectos éticos**

La información proporcionada en esta investigación fue recogida de un grupo de investigación y se procesaron en forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización del director de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes”. Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los individuos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejuizgamiento.



### **III. Resultados**

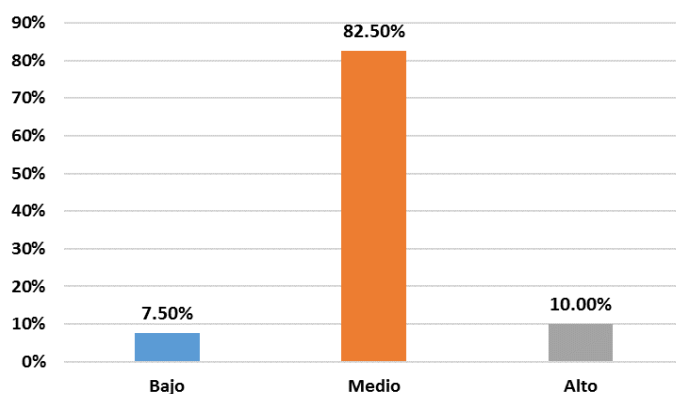
### 3.1 Resultado descriptivos de la investigación

#### **Análisis descriptivo de los niveles de percepción de la gestión del talento humano.**

Tabla 10

*Niveles de percepción de la gestión del talento humano*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[33 - 76]	6	7.50%
Medio	[77 - 121]	66	82.50%
Alto	[122 - 165]	8	10.00%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



*Figura 4. Niveles de percepción de la gestión del talento humano*

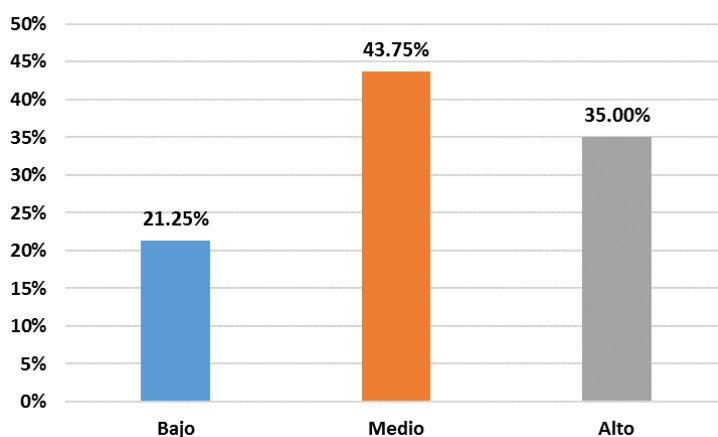
Interpretación: de la tabla 10 y la figura 4, se observa que 66 docentes (82.50%) percibieron que la variable gestión del talento humano es medio, 8 docentes (10%) percibieron como alto y 6 docentes (7.50%) lo percibieron como bajo.

#### **Análisis descriptivo de los niveles de percepción de las dimensiones de la gestión del talento humano.**

Tabla 11

*Niveles de percepción de la dimensión integrar personas*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[2 - 4]	17	21.25%
Medio	[5 - 7]	35	43.75%
Alto	[8 - 10]	28	35.00%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



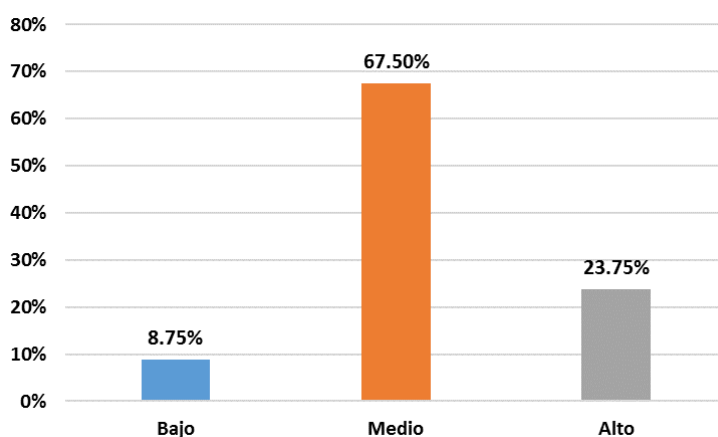
*Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión integrar personas*

Interpretación: de la tabla 11 y la Figura 5, se observa que 35 docentes (43.75%) percibieron que la dimensión integrar personas es medio, 28 docentes (35%) percibieron como alto y 17 docentes (7.50%) la percibieron bajo.

Tabla 12

*Niveles de percepción de la dimensión organizar a las personas*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[5 - 11]	7	8.75%
Medio	[12 - 18]	54	67.50%
Alto	[19 - 25]	19	23.75%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



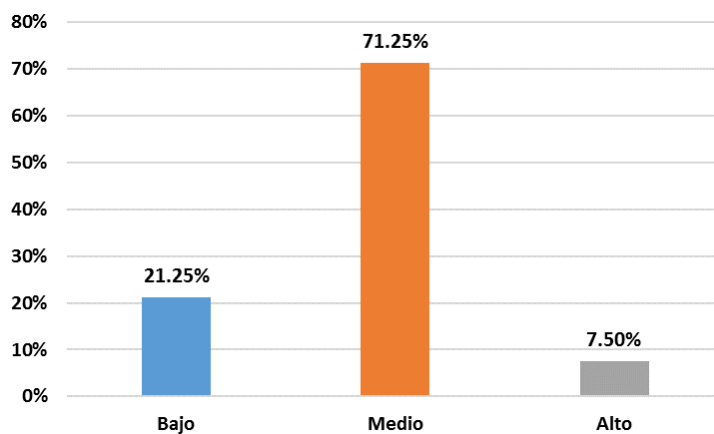
*Figura 6. Niveles de percepción de la dimensión organizar a las personas*

Interpretación: de la tabla 12 y la figura 6, se observa que 54 docentes (67.50%) percibieron que la dimensión organizar a las personas es medio, 19 docentes (23.75%) percibieron como alto y 7 docentes (8.75%) la percibieron bajo.

Tabla 13

*Niveles de percepción de la dimensión recompensar a las personas*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	[8 - 18]	17	21.25%
Medio	[19 - 29]	57	71.25%
Alto	[30 - 40]	6	7.50%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



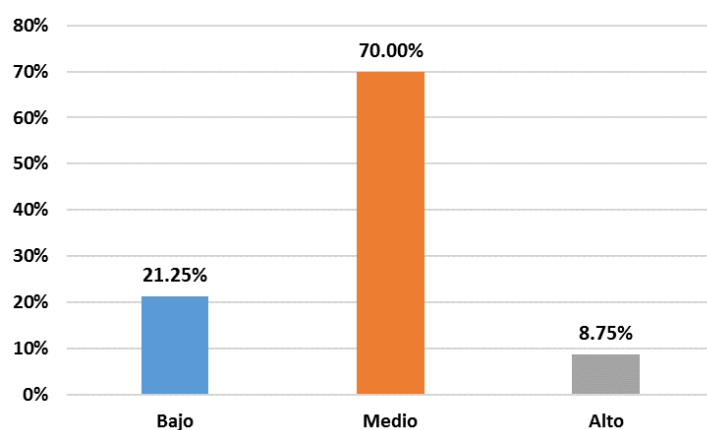
*Figura 7. Niveles de percepción de la dimensión recompensar a las personas*

Interpretación: de la tabla 13 y la figura 7, se observa que 57 docentes (71.25%) percibieron que la dimensión recompensar a las personas es medio, 17 docentes (21.25%) percibieron como bajo y 6 docentes (7.50%) la percibieron alto.

Tabla 14

*Niveles de percepción de la dimensión desarrollar a las personas*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	[7 - 16]	17	21.25%
Medio	[17 - 25]	56	70.00%
Alto	[26 - 35]	7	8.75%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



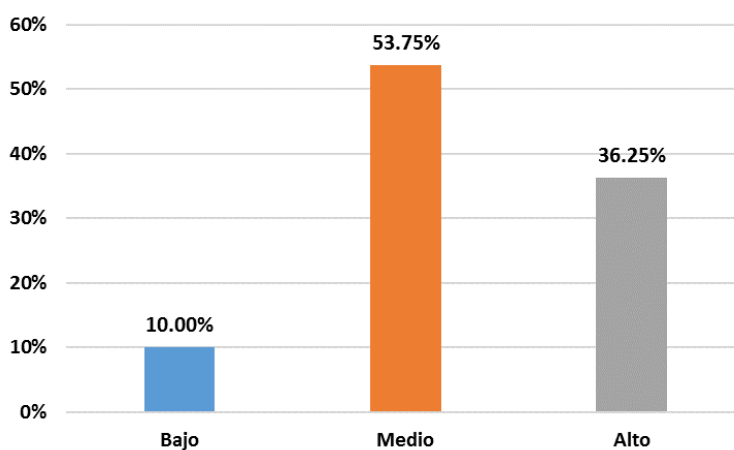
*Figura 8.* Niveles de percepción de la dimensión desarrollar a las personas

Interpretación: de la tabla 14 y la figura 8, se observa que 56 docentes (70.00%) percibieron que la dimensión recompensar a las personas es medio, 17 docentes (21.25%) percibieron como bajo y 7 docentes (8.75%) lo percibieron alto.

Tabla 15

*Niveles de percepción de la dimensión retener a las personas*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[7 - 16]	8	10.00%
Medio	[17 - 25]	43	53.75%
Alto	[26 - 35]	29	36.25%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



*Figura 9.* Niveles de percepción de la dimensión retener a las personas.

Interpretación: de la tabla 15 y la figura 9, se observa que 43 docentes (53.75%) percibieron que la dimensión retener a las personas es medio, 29 docentes (36.25%) percibieron como alto y 8 docentes (10.00%) la percibieron bajo.

Tabla 16

*Niveles de percepción de la dimensión auditar a las personas*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[4 - 9]	22	27.50%
Medio	[10 - 14]	47	58.75%
Alto	[15 - 20]	11	13.75%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>

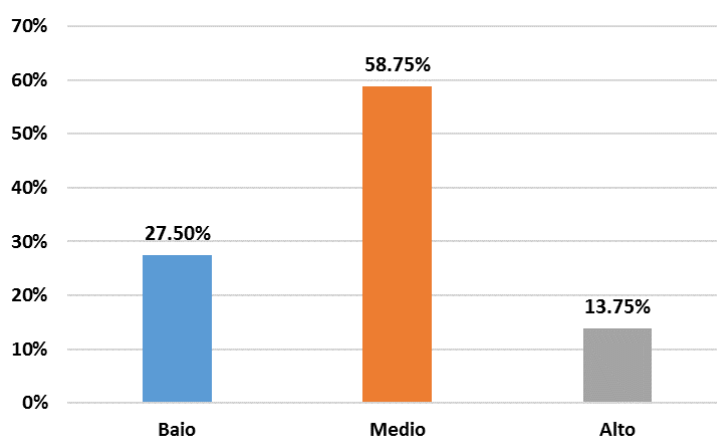


Figura 10. Niveles de percepción de la dimensión auditar a las personas.

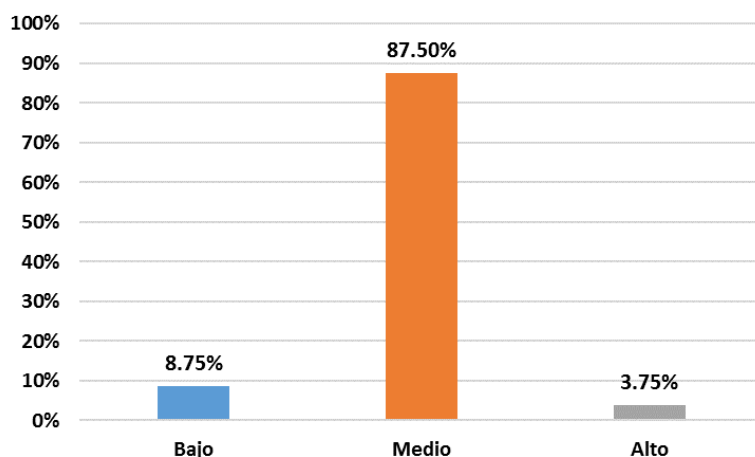
Interpretación: de la tabla 16 y la figura 10, se observa que 47 docentes (58.75%) percibieron que la dimensión auditar a las personas es medio, 22 docentes (27.50%) percibieron como bajo y 11 docentes (13.75%) la percibieron alto.

**Análisis descriptivo de los niveles de percepción del comportamiento organizacional.**

Tabla 17

*Niveles de percepción del comportamiento organizacional*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[33 - 76]	7	8.75%
Medio	[77 - 121]	70	87.50%
Alto	[122 - 165]	3	3.75%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



*Figura 11. Niveles de percepción del comportamiento organizacional*

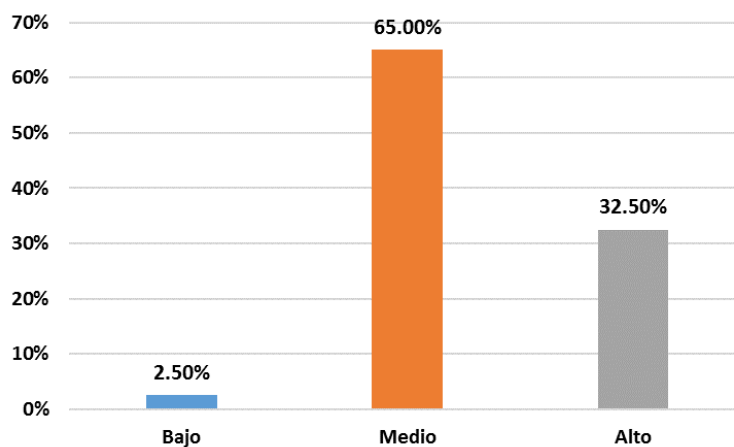
Interpretación: de la tabla 17 y la figura 11, se observa que 70 docentes (87.50%) percibieron que la variable comportamiento organizacional es medio, 7 docentes (8.75%) percibieron como bajo y 3 docentes (3.75%) la percibieron alto.

***Análisis descriptivo de los niveles de percepción de las dimensiones del comportamiento organizacional.***

Tabla 18

*Niveles de percepción de la dimensión desempeño*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[6 - 13]	2	2.50%
Medio	[14 - 22]	52	65.00%
Alto	[23 - 30]	26	32.50%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



*Figura 12. Niveles de percepción de la dimensión desempeño.*

Interpretación: de la tabla 18 y la figura 12, se observa que 52 docentes (65.00%) percibieron que la dimensión desempeño es medio, 26 docentes (32.50%) percibieron como alto y 2 docentes (2.50%) la percibieron bajo.

Tabla 19

*Niveles de percepción de la dimensión absentismo*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[4 - 9]	3	3.75%
Medio	[10 - 14]	54	67.50%
Alto	[15 - 20]	23	28.75%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>

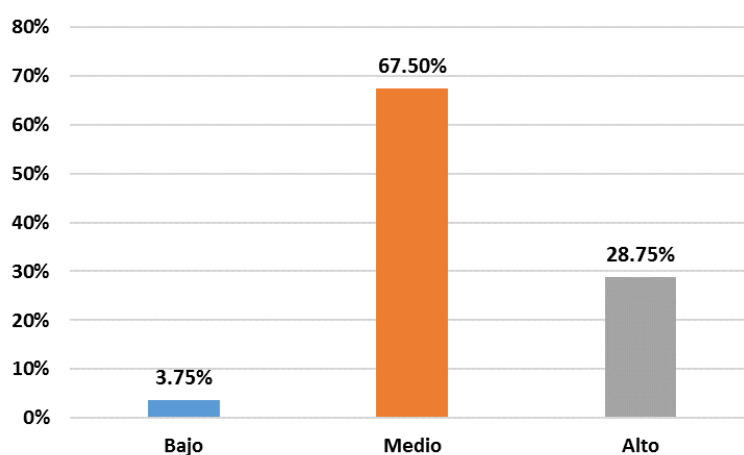


Figura 13. Niveles de percepción de la dimensión absentismo.

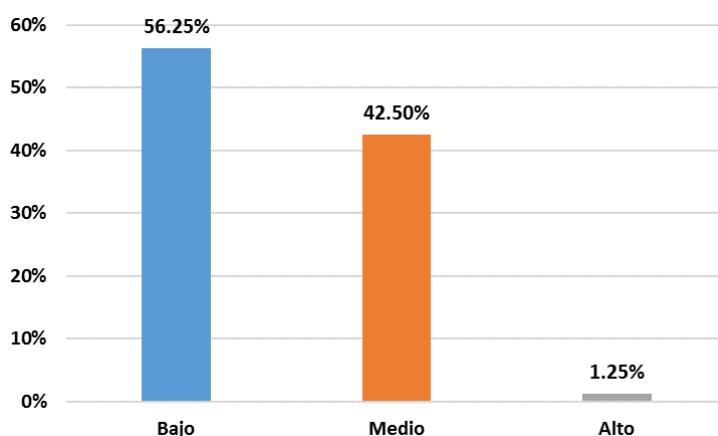
Interpretación: de la tabla 19 y la figura 13, se observa que 54 docentes (67.50%) percibieron que la dimensión desempeño es medio, 23 docentes (28.75%) percibieron como alto y 3 docentes (3.75%) la percibieron bajo.

Tabla 20

*Niveles de percepción de la dimensión rotación de personal*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[4 - 9]	45	56.25%
Medio	[10 - 14]	34	42.50%
Alto	[15 - 20]	1	1.25%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>





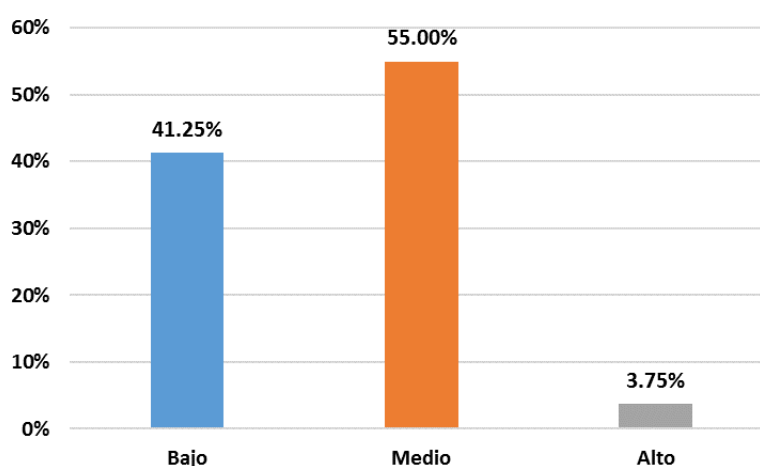
*Figura 14.* Niveles de percepción de la dimensión rotación de personal.

Interpretación: de la tabla 20 y la figura 14, se observa que 45 docentes (56.25%) percibieron que la dimensión rotación de personal es bajo, 34 docentes (42.50%) percibieron como medio y 1 docente (1.25%) la percibió alto.

Tabla 21

*Niveles de percepción de la dimensión satisfacción en el trabajo*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[16 - 37]	33	41.25%
Medio	[38 - 58]	44	55.00%
Alto	[59 - 80]	3	3.75%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



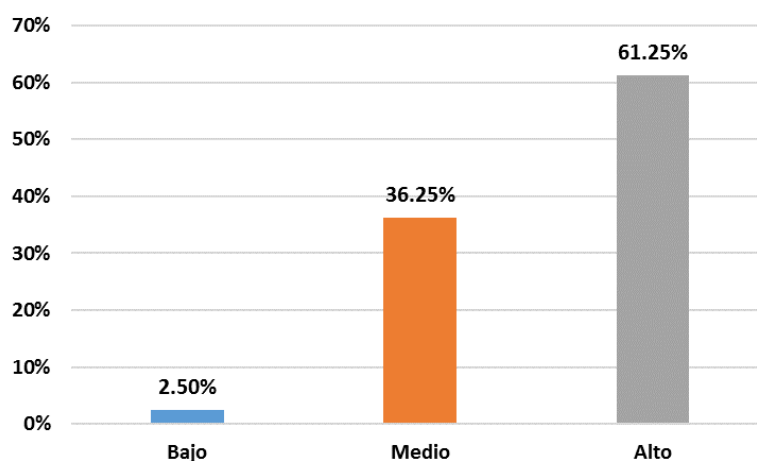
*Figura 15.* Niveles de percepción de la dimensión satisfacción en el trabajo.

Interpretación: de la tabla 21 y la figura 15, se observa que 44 docentes (55.00%) percibieron que la dimensión satisfacción en el trabajo es medio, 33 docentes (41.25%) percibieron como bajo y 3 docentes (3.75%) la percibieron alto.

Tabla 22

*Niveles de percepción de la dimensión ciudadanía organizacional*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	[3 - 6]	2	2.50%
Medio	[7 - 11]	29	36.25%
Alto	[12 - 15]	49	61.25%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100.00%</b>



*Figura 16.* Niveles de percepción de la dimensión ciudadanía organizacional.

Interpretación: de la tabla 22 y la figura 16, se observa que 49 docentes (65.25%) percibieron que la dimensión ciudadanía organizacional es alto, 29 docentes (36.25%) percibieron como medio y 2 docentes (2.50%) la percibieron bajo.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### **Prueba de Hipótesis General.**

$H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Tabla 23

*Grado de correlación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional*

			C_Organizacion	
			G_Talento	al
Rho de Spearman	G_Talento	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	C_Organizacional	Coeficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p=0.000$  es menor que 0.05, se rechaza la  $H_0$ .

### **Conclusión:**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva débil ( $Rho=0.408$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

### **Pruebas de Hipótesis Específicas**

#### ***Prueba de la primera hipótesis específica.***

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión integrar personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión integrar personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Tabla 24

*Grado de correlación entre la dimensión integrar personas y el comportamiento organizacional*

			Integrar personas	C_Organizacion al
Rho de Spearman	Integrar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,151
		Sig. (bilateral)	.	,183
		N	80	80
	C_Organizacional	Coeficiente de correlación	,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,183	.
		N	80	80

**Decisión estadística:**

Debido a que  $p=0.183$  no es menor que 0.05, no se rechaza la  $H_0$ .

**Conclusión:**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión integrar personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.151$ ) y no es significativa ( $p$  valor= $0.183$  no es menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

***Prueba de la segunda hipótesis específica.***

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión organizar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión organizar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Tabla 25

*Grado de correlación entre la dimensión organizar a las personas y el comportamiento organizacional*

			Organizar a las personas	C_Organizacion al
Rho de Spearman	Organizar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	80	80
C_Organizacional	C_Organizacional	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	80	80

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

#### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p=0.008$  es menor que 0.05, se rechaza la  $H_0$ .

#### **Conclusión:**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.293$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.008$  menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### **Prueba de la tercera hipótesis específica.**

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión recompensar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión recompensar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Tabla 26

*Grado de correlación entre la dimensión recompensar a las personas y el comportamiento organizacional*

			Recompensar a las personas	C_Organizacion al
Rho de Spearman	Recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,308**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
C_Organizacional	C_Organizacional	Coeficiente de correlación	,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

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

#### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p=0.006$  es menor que 0.05, se rechaza la  $H_0$ .

#### **Conclusión:**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión recompensar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.308$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.006$  menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### **Prueba de la cuarta hipótesis específica.**

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión desarrollar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión desarrollar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Tabla 27

*Grado de correlación entre la dimensión desarrollar a las personas y el comportamiento organizacional*

		Desarrollar a las C_Organizacion personas al		
Rho de Spearman	Desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,244*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	80	80
C_Organizacional	C_Organizacional	Coeficiente de correlación	,244*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	80	80

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

#### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p=0.029$  es menor que 0.05, se rechaza la  $H_0$ .

#### **Conclusión:**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión desarrollar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.244$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.029$  menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### **Prueba de la quinta hipótesis específica.**

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Tabla 28

*Grado de correlación entre la dimensión retener a las personas y el comportamiento organizacional*

		Retener a		
			las	C_Organizacion
			personas	al
Rho de Spearman	Retener a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
C_Organizacional	C_Organizacional	Coeficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

#### **Decisión estadística:**

Debido a que  $p=0.000$  es menor que 0.05, se rechaza la  $H_0$ .

#### **Conclusión:**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión retener a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.441$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

#### ***Prueba de la sexta hipótesis específica.***

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.



Tabla 29

*Grado de correlación entre la dimensión auditar a las personas y el comportamiento organizacional*

		Auditar a		
		las	C_Organizacion	
		personas	al	
Rho de Spearman	Auditar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,134
		Sig. (bilateral)	.	,235
		N	80	80
C_Organizacional	C_Organizacional	Coeficiente de correlación	,134	1,000
		Sig. (bilateral)	,235	.
		N	80	80

**Decisión estadística:**

Debido a que  $p=0.235$  no es menor que 0.05, no se rechaza la  $H_0$ .

**Conclusión:**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión auditar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.134$ ) y no es significativa ( $p$  valor= $0.235$  no es menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa "Andrés de los Reyes" del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

## **IV. Discusión**

En esta investigación sobre gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes”

Sobre la relación existente entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes”, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva débil ( $Rho=0.408$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017; es decir la gestión del talento humano está relacionado directamente con el comportamiento organizacional. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de Sarmiento (2017) en la que concluyó: la gestión del talento humano tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores; Almonte (2015) en la que concluyó: la relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya y Sánchez (2014) en la que concluyó: con respecto a la variable gestión del talento humano el único proceso que se cumple eficientemente en las instituciones educativas analizadas es el reclutamiento, en los demás procesos los resultados no son satisfactorios.

En referencia a la relación existente entre la dimensión integrar personas y el comportamiento organizacional, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión integrar personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.151$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.183$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional. No se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados coincidieron con el hallazgo obtenido por las investigaciones de Soto (2016) en la que concluyó: respecto a la relación entre la gestión del talento humano y la motivación por el trabajo para los nuevos trabajadores no existe relación significativa.

Sobre la relación existente entre la dimensión organizar a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.293$ ) y significativa ( $p$

valor=0.008 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de Vásquez (2015) en la que concluyó: el entorno laboral incide en la forma de organizar a las personas en sus respectivas tareas.

En referencia a la relación existente entre la dimensión recompensar a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión recompensar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.308$ ) y significativa ( $p$  valor=0.006 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de López (2016) en la que concluyó: el comportamiento organizacional es influenciado por los derechos laborales otorgados a los empleados.

Sobre la relación existente entre la dimensión desarrollar a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión desarrollar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.244$ ) y significativa ( $p$  valor=0.029 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de Orrego (2013) en la que concluyó: el incremento de las capacidades y destrezas de los trabajadores a través de capacitaciones mejora el desempeño laboral.

En referencia a la relación existente entre la dimensión retener a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión retener a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.441$ ) y significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las

investigaciones de Vásquez (2013) en la que concluyó: el crear un ambiente laboral agradable influye positivamente en el desempeño de los trabajadores y por ende a retener a los trabajadores evitando la rotación de personal y el absentismo.

Sobre la relación existente entre la dimensión auditar a las personas y el comportamiento organizacional, no se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión auditar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.134$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.235$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva débil ( $Rho=0.408$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**Segunda:** Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión integrar personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.151$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.183$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**Tercera:** Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.293$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.008$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**Cuarta:** Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión recompensar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.308$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.006$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**Quinta:** Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión desarrollar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.244$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.029$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**Sexta:** Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión retener a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.441$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

**Séptima:** Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión auditar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.134$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.235$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.



## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** La gestión del talento humano es un enfoque contemporáneo donde al trabajador ya no se le mira como un recurso humano sino como un talento que aporta a la organización dándole competitividad. La recomendación es que en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” se trate al trabajador como un colaborador agente del cambio

**Segunda:** La dimensión integrar personas es uno de los procesos a través del cual nuevos trabajadores ingresan a la Institución Educativa, se recomienda al director de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” que primero se publique los puestos de trabajo a nivel de todo el distrito de Huaral y se haga el diseño de puestos y luego se seleccione al personal de acuerdo a los objetivos de la organización

**Tercera:** La dimensión organizar a las personas es uno de los procesos de la gestión del talento humano consiste en distribuir los trabajos que va a desarrollar cada colaborador durante un año, se recomienda al director de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” que antes de designar a los trabajadores idóneos para los puestos respectivos, identifique las habilidades, capacidades y competencias de cada trabajador y luego decida si es el personal adecuado para ese puesto de trabajo.

**Cuarta:** La dimensión recompensar a las personas es uno de los procesos de la gestión del talento humano consiste en motivar, incentivar a los trabajadores a mejorar su desempeño a través de acciones que satisfagan las necesidades del trabajador, se recomienda al director de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” que si bien no disponen de presupuesto para recompensar a los trabajadores se puede realizar gestiones como premiar con medias becas a los trabajadores que evidencian mejorías en su desempeño, gestionar con alguna línea de mototaxis a fin cobrar menos a los trabajadores de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” cuando ellos se movilizan de su casa al trabajo.

**Quinta:** La dimensión desarrollar a las personas es uno de los procesos de la gestión del talento humano consiste en capacitar a los trabajadores con el objetivo facilitar el éxito de la organización, contribuir al logro de las metas

organizacionales, se recomienda al director de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” que si bien no disponen de presupuesto para desarrollar a los trabajadores se puede realizar gestiones como firmar convenios con el CETPRO público de Huaral u otras instituciones para que los docentes estudien y desarrollen sus competencias digitales, se puede gestionar con la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión para que a través de su oficina de proyección social brinde capacitaciones a los docentes.

**Sexta:** La dimensión retener a las personas es uno de los procesos de la gestión del talento humano consiste en lograr que el trabajador encuentre un entorno agradable dentro de la institución y por ende se evite la rotación de personal y el absentismo, se recomienda al director de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” esforzarse en lograr que la institución desarrolle un entorno agradable donde predomine la higiene y la seguridad en el trabajo a fin de lograr una calidad de vida para el trabajador.

**Séptima:** La dimensión auditar a las personas es uno de los procesos de la gestión del talento humano consiste en monitorear el trabajo de los colaboradores y medir su desempeño, se recomienda al director de la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” monitorear la labor de los docente por lo menos una vez al mes, actualmente el monitoreo no es constante, se podría decir que es irregular, y junto con el monitoreo brindar acompañamiento a fin de ayudar al docente en la falencias que pueda presentar en su labor pedagógica.

## **VII. Referencias**

- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Recuperado de: <https://goo.gl/KdzipD4>
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Amonte, 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 de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.
- Araujo, J., y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. Recuperado de: <https://goo.gl/xR3W8E>
- Bernardez, M. (2007). *Desempeño organizacional*. Estados Unidos: AuthorHouse.
- BID (2002) *Evaluación organizacional*. Washington: BID
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal*. (2ª ed.). Colombia: Editorial Ecoe Ediciones.
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Recuperado de: <https://goo.gl/BjeGUX>
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Recuperado de: <https://goo.gl/LRJeEh>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.
- Dalton, R., Hoyle, D., y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. Recuperado de: <https://goo.gl/6BhGAC>
- Dessler, G., y Varela, R. (2012). *Administración de los recursos humanos*. (5ª ed.). México: Editorial Pearson.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2003). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Editorial Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M. (2006) *Comportamiento organizacional*. (7ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- López, N. (2016) *Los derechos laborales y su influencia en el comportamiento organizacional de los empleados de los departamentos administrativos financieros de las direcciones departamentales de educación de Chiquimula, Zacapa y El Progreso, Guatemala*. (Tesis de maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Majad Rondón, M A; (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40() 148-165. Recuperado de <https://goo.gl/PCkbBw>
- Marcuzzi, C. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Recuperado de: <https://goo.gl/EqkN6c>
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial*. Recuperado de: <https://goo.gl/EstFxy>
- MINEDU (2012) *Marco de buen desempeño docente*. Lima: MINEDU
- Ministerio de Cultura (2008) *Diccionario de economía aplicada*. España: Editorial Ecobook.
- Molinera, J. (2006). *Absentismo laboral*. (2ª ed.). España: Editorial Fundación Confemetal.
- Murillo, S. (2004). *Relaciones humanas*. Recuperado de: <https://goo.gl/kND5VR>
- Orrego, A. (2013). *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín* (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://goo.gl/AP727N>
- Pelegrín, À., y Jansana, A. (2011). *Economía de Japón*. Recuperado de: <https://goo.gl/npwtUr>
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo*. Recuperado de: <https://goo.gl/u9My57>
- Reyes, A. (2004). *Administración de personal*. Segunda parte. Recuperado de <https://goo.gl/wRtbuP>
- Reyes, A. (2005). *Administración de personal*. Primera parte. . Recuperado de <https://goo.gl/1Dv2qr>
- Ribaya, F. (1999). *Costes*. España: Editorial Encuentro.
- Robbins, S., Judge, T. (2013) *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México: Editorial Pearson.

- Sánchez, N. (2014). *La gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://goo.gl/hnHoYy>
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central*. (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://goo.gl/61yxN5>
- Segarra, O. (2010). *Liderazgo peregrino*. España: Editorial Libros de Cabecera.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. Recuperado de: <https://goo.gl/euDtBv>
- Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla del distrito El Tambo, Huancayo, 2014* (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://goo.gl/7db3w2>
- Urquijo, J., y Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo*. Recuperado de: <https://goo.gl/4bx5vp>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH.
- Vásquez, G. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital iess de la ciudad de milagro, provincia del guayas* (tesis de maestría). Recuperado de: <https://goo.gl/bsbimx>
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico-H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Universidad de Murcia (1989) *Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social*. Recuperado de: <https://goo.gl/fhq3j>
- Vasquez, M. (1980). *Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Recuperado de: <https://goo.gl/56N1yj>

Wayne, R., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de <https://goo.gl/hu1av5>



## **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la  
Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima  
Provincias 2017

Autor: Br. Christian Eusebio Salvador Flores

Eldivino-007@hotmail.com

**Resumen**

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés de los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017, siendo la hipótesis existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 100 docentes, la muestra por 80 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios. El resultado reveló: la gestión del talento humano presentó una correlación positiva media con el comportamiento organizacional

Palabras claves: gestión del talento humano y comportamiento organizacional

**Abstract**

This thesis investigated the relationship between the human talent management and the organizational behavior in the Andrés de los Reyes high school of Huaral, Lima Provincias 2017. The general hypothesis was exists meaningful relationship between human talent management with organizational behavior in the Andrés de los Reyes high school of Huaral, Lima Provincias 2017. The research was conducted under the quantitative approach and deductive hypothetical method with a type of basic research and correlational descriptive level. The research design was non-experimental; transverse. The population consisted of 100 teachers, The sample of 80 teachers and sampling was of type non-probability. The technique was used to collect data was survey and data collection instruments were questionnaires. The result revealed that human talent management had half positive relationship with organizational behavior.

Keywords: the human talent management and the organizational behavior

## **Introducción**

En la actualidad las organizaciones están cambiando el enfoque que tenían de la administración de personas, antes de la década de 1950, en la mayoría de las organizaciones se referían a la oficina que se encargaba de las personas como departamento de relaciones industriales, en las organizaciones públicas se les denominaba departamento de administración de recursos humanos, esta visión predominó hasta 1990. Actualmente la tendencia va hacia administrar con las personas, ya no se considera a los trabajadores como recursos, sino como colaboradores, agentes del cambio que agregan valor a las organizaciones. En la institución educativa Andrés de los Reyes se ha observado últimamente una disminución en la recepción de estudiantes, y creemos es en razón a la forma como se está gestionando el talento en la Institución Educativa, hay cierto descontento en la percepción de los docentes sobre cómo se está gestionando la organización.

Por otro lado en esta investigación se tomó como planteamiento teórico la teoría de la gestión del talento humano planteado por Idalberto Chiavenato en la que sostuvo que existen seis procesos que los directores de las instituciones educativas deben tomar en cuenta: (a) integrar, (b) organizar, (c) recompensar, (d) desarrollar, (e) retener y (f) evaluar a las personas. En nuestra institución se cumple a medias no en el sentido completo como se plantea en la teoría y no es por falta de presupuesto sino por falta de motivación para lograr metas institucionales, se podría decir falta de compromiso del director y subdirectores.

Pero ¿Qué es gestión del talento humano? Es administrar, gestionar la institución a través de un conjunto de política y prácticas para crear un entorno agradable que permita el incremento del capital humano e intelectual de los colaboradores de la organización. Este conjunto de planes y estrategias se resume en seis procesos como: integrar, organizar,

recompensar, desarrollar, retener y evaluar a los trabajadores para lograr los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2009).

De acuerdo con Chiavenato una buena gestión del talento humano va a generar competitividad organizacional, es decir la manera como se convoca, se selecciona al nuevo personal, se organiza, se remunera, se desarrolla, retiene y evalúa incidirá en el clima organizacional de la institución y como consecuencia en la motivación y satisfacción en el trabajo y esto en el buen desempeño individual de cada trabajador.

El enfoque de la gestión del talento humano no considera a las personas como recursos, sino como colaboradores. Para Dessler y Varela (2012) la gestión del talento humano se refiere a los procedimientos que tiene la organización para dirigir los asuntos relacionados a las relaciones personales, es decir se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un buen clima organizacional a los trabajadores, un buen clima organizacional implica satisfacer las necesidades personales de los empleados.

Por su parte Madrigal (2009) agregó actualmente en un mundo tan competitivo la gestión del talento humano demanda que el director de una escuela conozca las habilidades de su equipo de trabajo a fin de desarrollar ventajas competitivas.

¿Qué es comportamiento organizacional? Es el estudio del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, y la manera cómo influye en la organización y viceversa (Chiavenato, 2015). Además es el estudio de la forma como interactúa los empleados con su organización y como su comportamiento afecta a la productividad de la organización para ello se plantean dimensiones como: el ausentismo, la rotación de personal, la productividad y la gestión para medir el comportamiento organizacional en una entidad (Robbins y Judge, 2013).

Antes Schermerhorn, Hunt y Osborn (como se citó en Chiavenato, 2015) agregaron es la disciplina que estudia a los colaboradores y los grupos sociales dentro de las entidades públicas y privadas.

En pocas palabras Davis (como se citó en Chiavenato, 2015) agregó es la investigación sobre la manera en que los colaboradores actúan en las entidades públicas o privadas, y la utilización de esa información es un instrumento útil para todos.

En América Latina ha habido investigaciones sobre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional como los realizados por: (a) Sarmiento (2017) en su investigación sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central en Ecuador. Llegó a la siguiente conclusión: la relación entre la forma de gestión del talento humano y los resultados obtenidos en el diagnóstico de desempeño, muestra que la gestión de talento humano establecido, tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores, pues al sentirse amenazados ante una evaluación, muestran reticencia en sus actividades desempeñadas y en su actuar dentro de la institución; (b) López (2016) en su investigación sobre los derechos laborales y su influencia en el comportamiento organizacional de los empleados de los departamentos administrativos financieros de las direcciones departamentales de educación de Chiquimula, Zacapa y El Progreso, Guatemala. Llegó a la siguiente conclusión: El comportamiento organizacional es influenciado por los derechos laborales otorgados a los empleados de los departamentos administrativos financieros de las direcciones departamentales de educación de Chiquimula, Zacapa y El Progreso de Guatemala; (c) Vásquez (2015) en su investigación sobre la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital iess de la ciudad de milagro, provincia del guayas, Ecuador. Llegó a las siguientes

conclusiones: primero, de acuerdo al criterio del personal médico y pacientes encuestados existe una alta satisfacción de manera total y parcial sobre la dirección del departamento de talento humano y segundo, además existe satisfacción del personal médico, al manifestar en su gran mayoría que el entorno laboral donde desenvuelven sus tareas profesionales es excelente, y que cumplen con las tareas asignadas; (d) Sánchez (2014) en su investigación sobre la gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas, Venezuela. Llego a la siguiente conclusión: a medida que aumentan los valores de la variable gerencia estratégica aumenta de forma alta positiva de los valores de la variable gestión del talento humano.

En el Perú ha habido investigaciones sobre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional como los realizados por: (a) Soto (2016) en su investigación sobre manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla del distrito El Tambo, Huancayo, 2014. Este estudio llegó a la siguiente conclusión: los resultados de la investigación demuestra la inexistencia de relación estadísticamente significativa entre la variable manejo del talento humano y la variable clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla de la provincia de Huancayo, departamento de Junín; (b) Almonte (2015) en su investigación sobre Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya.2015 para optar el grado de magister en educación. El estudio llegó a la siguiente conclusión: la relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya; (c) Trigos (2014) en su investigación sobre la gestión del talento humano y la competitividad de las empresas de saneamiento básico en la región Puno. Este estudio llegó a la siguiente conclusión: El grado de correlación que existe es positivo alto entre la gestión del talento

humano y la competitividad de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico Ambiental EMSA Puno durante el año 2013; (d) Orrego (2013) en su investigación sobre Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín para optar el grado de magister en ingeniería de sistemas. Llegó a las siguientes conclusiones: primero, los factores de la gestión del talento humano que influyen en el grado de satisfacción del usuario externo del Gobierno Regional Junín son el tiempo de respuesta, el tiempo de demora en los procesos y el volumen de operaciones administrativas, segundo, El grado de satisfacción del usuario está en relación directa al tiempo de los días de demora en los trámites, es decir, cuanto menos son los días de atención se incrementa la satisfacción del usuario y tercero, el incremento de las capacidades y destrezas de los trabajadores a través de capacitaciones mejora el desempeño laboral y (e) Vásquez (2013) en su investigación sobre factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico-H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. Este estudio llegó a la siguiente conclusión: primero, la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital perjudica el comportamiento organizacional en la institución el cual se refleja en el bajo desempeño de los trabajadores y segundo, el crear un ambiente laboral agradable influye positivamente en el desempeño de los trabajadores.

En este estudio realizado en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017 se planteó como Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017? Y como problemas específicos: primero ¿Cuál es la relación entre la dimensión integrar personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017? Segundo ¿Cuál es la relación entre la dimensión organizar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución

educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017? Tercero ¿Cuál es la relación entre la dimensión recompensar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017? Cuarto ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017? Quinto ¿Cuál es la relación entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017? Sexto ¿Cuál es la relación entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?

Siendo el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Y los objetivos específicos: primero, determinar la relación entre la dimensión integrar personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017; segundo, determinar la relación entre la dimensión organizar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017; tercero, determinar la relación entre la dimensión recompensar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017; cuarto, determinar la relación entre la dimensión desarrollar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017; quinto, determinar la relación entre la dimensión retener a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017; sexto, determinar la



relación entre la dimensión auditar a las personas con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

La aportación que realiza esta investigación es explicar las bondades que generaría aplicar los procesos de la gestión del talento humano en la administración de las instituciones educativas públicas, el cual no necesita presupuesto adicional por parte del MINEDU, simplemente demanda ingenio, compromiso con mejorar el servicio que se brinda a los usuarios y voluntad de cambio organizacional.

### **Materiales y métodos**

En este estudio la materia a analizar es: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral? El método empleado fue hipotético deductivo. El diseño de estudio fue no experimental de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico intencional. Los sujetos fueron los docentes de la Institución Educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, la población estuvo conformada por 100 docentes siendo la muestra de 80 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. El cuestionario para medir la gestión del talento humano obtuvo un Alfa de Cronbach= 0.853 y el cuestionario para medir el comportamiento organizacional obtuvo un Alfa de Cronbach=0.858

## Resultados

Los estadísticos descriptivos que mostraron los niveles de gestión del talento humano tanto en la variable como en sus seis dimensiones, fueron lo siguiente: para el caso de la variable gestión del talento humano los resultados muestran que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 82.50%, para la dimensión integrar personas se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 43.75%, para la dimensión organizar a las personas se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 67.50 %, para la dimensión recompensar a las personas se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 71.25%, para la dimensión desarrollar a las personas se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 70.00%, para la dimensión retener a las personas se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 53.75%, para la dimensión auditar a las personas se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 58.75%. Por otro lado, los estadísticos descriptivos sobre el comportamiento organizacional y sus cinco niveles, fueron lo siguiente: para el caso de la variable comportamiento organizacional los resultados muestran que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 87.50%, para la dimensión desempeño se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 65.00%, para la dimensión absentismo se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 67.50%, para la dimensión rotación de personal se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel bajo con un 56.25%,

para la dimensión satisfacción en el trabajo se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio con un 55.00%, para la dimensión ciudadanía organizacional se observó que en su mayoría los docentes encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel alto con un 61.25%

En la contrastación de hipótesis se llegaron a los siguientes resultados: (a) los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva débil ( $Rho=0.408$ ) y significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral; (b) los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión integrar personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.151$ ) y no existe correlación ( $p$  valor=0.183 no es menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral; (c) los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.293$ ) y significativa ( $p$  valor=0.008 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral; (d) los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión recompensar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.308$ ) y significativa ( $p$  valor=0.006 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral; (e) los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión desarrollar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.244$ ) y significativa ( $p$  valor=0.029 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral; (f) los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión retener a las personas tiene relación

positiva débil ( $Rho=0.441$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral; (g) los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión auditar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.134$ ) y no es significativa ( $p$  valor= $0.235$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

### **Discusión**

Sobre la relación existente entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes”, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva débil ( $Rho=0.408$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017; es decir la gestión del talento humano está relacionado directamente con el comportamiento organizacional. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de Sarmiento (2017) en la que concluyó: la gestión del talento humano tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores.

En referencia a la relación existente entre la dimensión integrar personas y el comportamiento organizacional, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión integrar personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.151$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.183$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional. No se rechaza la hipótesis nula.

Sobre la relación existente entre la dimensión organizar a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.293$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.008$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de Vásquez (2015) en la que concluyó: el entorno laboral incide en la forma de organizar a las personas en sus respectivas tareas.

En referencia a la relación existente entre la dimensión recompensar a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión recompensar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.308$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.006$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de López (2016) en la que concluyó: el comportamiento organizacional es influenciado por los derechos laborales otorgados a los empleados.

Sobre la relación existente entre la dimensión desarrollar a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión desarrollar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.244$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.029$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de Orrego (2013) en la que concluyó: el

incremento de las capacidades y destrezas de los trabajadores a través de capacitaciones mejora el desempeño laboral.

En referencia a la relación existente entre la dimensión retener a las personas y el comportamiento organizacional, se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión retener a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.441$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Estos resultados coincidieron con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de Vásquez (2013) en la que concluyó: el crear un ambiente laboral agradable influye positivamente en el desempeño de los trabajadores y por ende a retener a los trabajadores evitando la rotación de personal y el absentismo.

Sobre la relación existente entre la dimensión auditar a las personas y el comportamiento organizacional, no se rechaza la hipótesis nula, los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión auditar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.134$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.235$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

## **Conclusiones**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva débil ( $Rho=0.408$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión integrar personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.151$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.183$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.293$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.008$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión recompensar a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.308$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.006$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión desarrollar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.244$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.029$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión retener a las personas tiene relación positiva débil ( $Rho=0.441$ ) y significativa ( $p$  valor= $0.000$  menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión auditar a las personas tiene relación positiva muy débil ( $Rho=0.134$ ) y no existe correlación ( $p$  valor= $0.235$  no es menor que  $0.05$ ) con el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.

### Referencias

- 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 de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.
- Dessler, G., y Varela, R. (2012). *Administración de los recursos humanos* (5<sup>ta</sup> ed.). México: Editorial Pearson
- López, N. (2016) *Los derechos laborales y su influencia en el comportamiento organizacional de los empleados de los departamentos administrativos financieros de las direcciones departamentales de educación de Chiquimula, Zacapa y El Progreso, Guatemala*. (Tesis de maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Orrego, A. (2013). *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín* (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://goo.gl/AP727N>



- Robbins, S., Judge, T. (2013) *Comportamiento organizacional* (15<sup>va</sup> ed.). México: Editorial Pearson.
- Sánchez, N. (2014). *La gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://goo.gl/hnHoYy>
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central*. (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://goo.gl/61yxN5>
- Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla del distrito El Tambo, Huancayo, 2014* (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://goo.gl/7db3w2>
- Trigos, L. (2014) *La gestión del talento humano y la competitividad de las empresas de saneamiento básico en la región Puno* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Vásquez, G. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital iess de la ciudad de milagro, provincia del guayas* (tesis de maestría). Recuperado de: <https://goo.gl/bsbimx>
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico-H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

## ANEXO B:

### Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017							
<b>Autor:</b> Christian Salvador							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema General</b>  ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?	<b>Objetivo General</b>  Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.	<b>Hipótesis General</b>  Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.	<b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala e índices</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<b>Problemas Específicos</b>  ¿Cuál es la relación entre la dimensión <b>integrar personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?  ¿Cuál es la relación entre la dimensión <b>organizar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?  ¿Cuál es la relación entre la dimensión <b>organizar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?	<b>Objetivos Específicos:</b>  Determinar la relación entre la dimensión <b>integrar personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.  Determinar la relación entre la dimensión <b>organizar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.  Determinar la relación entre la dimensión <b>organizar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.	<b>Hipótesis Específicas</b>  Existe relación significativa entre la dimensión <b>integrar personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.  Existe relación significativa entre la dimensión <b>organizar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.  Existe relación significativa entre la dimensión <b>organizar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.	Integrar personas	Reclutamiento Selección de personal	1, 2,	Ordinal Escala Likert Niveles:  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo[33 - 76] Medio[77 - 121] Alto[122 - 165]
			Organizar a las personas	Integración de los nuevos miembros Diseño de puestos Evaluación del desempeño	3,4,5, 6, 7,		
			Recompensar a las personas	Remuneración Programa de incentivos Prestaciones y servicios	8,9,10,11,12, 13,14, 15,		
			Desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo de personas Desarrollo organizacional	16,17, 18,19, 20,21,22		
			Retener a las personas	Los estilos administrativos Relaciones con los empleados	23,24,25,		

<p>institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión <b>recompensar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión <b>desarrollar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión <b>retener a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión <b>auditar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del</p>	<p>institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión <b>recompensar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión <b>desarrollar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión <b>retener a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión <b>auditar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del</p>	<p>institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión <b>recompensar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión <b>desarrollar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión <b>retener a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión <b>auditar a las personas</b> con el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés De Los Reyes del distrito de</p>		Higiene, seguridad y calidad de vida	26,27,		
			Auditar a las personas	Bancos de datos Sistemas de información administrativa	28,29, 30,31, 32,33		
			<b>Variable 2: Comportamiento Organizacional</b>				
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala e índices</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
Desempeño	Desempeño	Desempeño individual	1,2	Ordinal Escala Likert Niveles: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo[33 - 76]  Medio[77 - 121]  Alto[122 - 165]		
		Desempeño del grupo	3,4				
Desempeño de la organización		5,6					
Absentismo	Ausencia física Ausencia no física	7,8 9,10					
Rotación de personal	Rotación voluntaria Rotación involuntaria	11,12,13 14					
Satisfacción en el trabajo	El salario La tarea que se ejecutará Las oportunidades de ascenso Las prestaciones Las relaciones personales La seguridad en el empleo	15,16,17					
		18					
		19					
		20,21,22,23, 24,26 27					

Andrés De Los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017?	distrito de Huaral, Lima Provincias 2017.	Huaral, Lima Provincias 2017.		El estilo de liderazgo del superior	28 29,30,		
			Ciudadanía organizacional	Fidelidad Compromiso de las personas	31 32,33		
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<b>Método:</b> Hipotético deductivo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal	<b>Población:</b> 100 docentes <b>Tipo de muestreo:</b> muestreo no probabilístico <b>Tamaño de muestra:</b> 80 docentes	<b>Variable 1:</b> gestión del talento humano <b>Técnica:</b> encuesta <b>Instrumento:</b> cuestionario		<b>Descriptiva:</b> presentación en tablas de frecuencia y figuras, descripción de los resultados y conclusiones			
		<b>Variable 2:</b> comportamiento organizacional <b>Técnica:</b> encuesta <b>Instrumento:</b> cuestionario					

**ANEXO C**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**FINALIDAD**

Este instrumento tiene por finalidad medir la gestión del talento humano en la Institución educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad

**INSTRUCCIONES**

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
I. Integrar personas		1	2	3	4	5
1	Se publican las plazas de nombramiento en medios de difusión masivos (radio/web/periódico)					
2	Para el nombramiento docente se evalúan las competencias de los nuevos docentes de acuerdo a ley.					
II. Organizar a las personas		1	2	3	4	5
3	La institución cuenta con un programa de orientación para los nuevos docentes nombrados.					
4	La misión institucional incluye la participación activa de todos los miembros.					
5	La visión institucional compromete a todos los miembros.					
6	La elección de los horarios de trabajos, grados y secciones es transparente y eleva la satisfacción con el trabajo.					
7	El monitoreo pedagógico que realiza el subdirector motiva al personal docente a tener una mejora continua en su desempeño.					
III. Recompensar a las personas		1	2	3	4	5
8	Las remuneraciones atraen a los mejores docentes a la institución educativa.					
9	Las remuneraciones motivan el trabajo productivo.					
10	Las remuneraciones consiguen la participación activa de los docentes.					

11	Las remuneraciones motivan el compromiso del personal docente.					
12	El sistema de remuneraciones señaladas en la ley de reforma magisterial brinda un ambiente amigable que impulsa al trabajo.					
13	El bono de atracción para los profesores nuevos que ingresan dentro del tercio superior a la Carrera Publica Magisterial eleva el desempeño docente.					
14	El bono escuela fomenta el trabajo en equipo.					
15	El aguinaldo por fiestas patrias atrae a nuevos docentes a la institución					
IV. Desarrollar a las personas		1	2	3	4	5
16	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa desarrollan las competencias individuales de los docentes.					
17	Las capacitaciones desarrolladas por el la institución educativa generan una mejora en la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, a fin de hacerlas cada vez más pertinentes y efectivas.					
18	La ley de reforma magisterial N° 29944 promueve el reconocimiento profesional de los docentes.					
19	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional del docente.					
20	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa mejora la calidad de los aprendizajes de los estudiantes					
21	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la misión de la institución educativa.					
22	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la visión de la institución educativa.					
V. Retener a las personas		1	2	3	4	5
23	La toma de decisiones se realiza en coordinación con los docentes.					
24	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el Director.					
25	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el sub director.					
26	Promueve la libre sindicalización					
27	Promueve la autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete.					
28	La cantidad de luz en las aulas es adecuada para el proceso de enseñanza aprendizaje.					
29	Las oportunidades de ascender en la escala magisterial generan bienestar.					
VI. Auditar a las personas		1	2	3	4	5
30	La actualización del escalafón magisterial mejora la gestión educativa					
31	El Escalafón magisterial ayuda al director a tomar mejores decisiones					

32	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan anual de trabajo.					
33	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan educativo institucional.					

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPORTAMIENTO**  
**ORGANIZACIONAL**

**FINALIDAD**

Este instrumento tiene por finalidad medir el comportamiento organizacional en la Institución educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad

**INSTRUCCIONES**

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

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

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
I. Desempeño		1	2	3	4	5
1	Realiza su trabajo con excelencia.					
2	Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje.					
3	Disfruta trabajar en equipo, en grupos de interaprendizaje.					
4	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva.					
5	La institución educativa satisface las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
6	La institución educativa aumenta el bienestar de la sociedad huaralina.					
II. Absentismo		1	2	3	4	5
7	Alguna vez algún trabajo no se ha entregado porque falta alguno de los docentes.					
8	Cuándo alguno de los docentes falta a la institución educativa tiene quien lo reemplace con idéntica capacidad pedagógica que el que falta.					
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas.					
10	Siente un compromiso personal para que la institución educativa cumpla con las metas establecidas.					



III. Rotación de personal		1	2	3	4	5
11	Usted sería más feliz si trabajara en otra institución educativa.					
12	El entorno físico de su sitio de trabajo dificulta la labor que desarrolla.					
13	Su horario de trabajo le permite realizar otras labores					
14	La institución educativa posee políticas de reducción de personal.					
IV. Satisfacción en el trabajo		1	2	3	4	5
15	El salario que percibe está de acuerdo con sus competencias pedagógicas.					
16	El salario es adecuado para la labor que realiza.					
17	Se encuentra satisfecho con el salario que recibe.					
18	El trabajo que realiza le hace sentir realizado como persona.					
19	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de ascenso de escala.					
20	Se siente satisfecho con la bonificación por escolaridad.					
21	Se siente satisfecho con el aguinaldo por navidad.					
22	Se siente satisfecho con el aguinaldo por fiestas patrias.					
23	Se siente satisfecho con la asignación por tiempo de servicios.					
24	Se siente satisfecho con el subsidio por luto.					
25	Se siente satisfecho con el subsidio por sepelio.					
26	Se siente satisfecho con la compensación por tiempo de servicio.					
27	Existen buenas relaciones entre los directivos y docentes de la institución educativa.					
28	Se encuentra satisfecho con la estabilidad laboral brindada en la institución educativa.					
29	El director organiza reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.					
30	El director mantiene una comunicación fluida con su personal docente.					
V. Ciudadanía organizacional		1	2	3	4	5
31	Se siente feliz de trabajar en la institución educativa.					
32	Obedece el reglamento interno de la institución educativa, aun cuando nadie está supervisando.					
33	Trabaja horas extras aun sin recibir salario por ello.					

## ANEXO D

## CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



Anexo D  
CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: INTEGRAR PERSONAS</b>							
1	Se publican las plazas de nombramiento en medios de difusión masivos (radio/web/periódico)	✓		✓		✓		
2	Para el nombramiento docente se evalúan las competencias de los nuevos docentes de acuerdo a ley.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZAR A LAS PERSONAS</b>							
3	La institución cuenta con un programa de orientación para los nuevos docentes nombrados.	✓		✓		✓		
4	La misión institucional incluye la participación activa de todos los miembros.	✓		✓		✓		
5	La visión institucional compromete a todos los miembros.	✓		✓		✓		
6	La elección de los horarios de trabajos, grados y secciones es transparente y eleva la satisfacción con el trabajo.	✓		✓		✓		
7	El monitoreo pedagógico que realiza el subdirector motiva al personal docente a tener una mejora continua en su desempeño.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>							
8	Las remuneraciones atraen a los mejores docentes a la institución educativa.	✓		✓		✓		

9	Las remuneraciones motivan el trabajo productivo.	✓		✓		✓	
10	Las remuneraciones consiguen la participación activa de los docentes.	✓		✓		✓	
11	Las remuneraciones motivan el compromiso del personal docente.	✓		✓		✓	
12	El sistema de remuneraciones señaladas en la ley de reforma magisterial brinda un ambiente amigable que impulsa al trabajo.	✓		✓		✓	
13	El bono de atracción para los profesores nuevos que ingresan dentro del tercio superior a la Carrera Publica Magisterial eleva el desempeño docente.	✓		✓		✓	
14	El bono escuela fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
15	El aguinaldo por fiestas patrias atrae a nuevos docentes a la institución.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLAR A LAS PERSONAS</b>							
16	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa desarrollan las competencias individuales de los docentes.	✓		✓		✓	
17	Las capacitaciones desarrolladas por el la institución educativa generan una mejora en la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, a fin de hacerlas cada vez más pertinentes y efectivas.	✓		✓		✓	
18	La ley de reforma magisterial N° 29944 promueve el reconocimiento profesional de los docentes.	✓		✓		✓	
19	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional del docente.	✓		✓		✓	
20	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa mejora la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la misión de la institución educativa.	✓		✓		✓	
22	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓	



DIMENSIÓN 5: RETENER A LAS PERSONAS							
23	La toma de decisiones se realiza en coordinación con los docentes.	✓		✓		✓	
24	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el Director.	✓		✓		✓	
25	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el sub director.	✓		✓		✓	
26	Promueve la libre sindicalización.	✓		✓		✓	
27	Promueve la autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete.	✓		✓		✓	
28	La cantidad de luz en las aulas es adecuada para el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
29	Las oportunidades de ascender en la escala magisterial generan bienestar.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: AUDITAR A LAS PERSONAS							
30	La actualización del escalafón magisterial mejora la gestión educativa.	✓		✓		✓	
31	El Escalafón magisterial ayuda al director a tomar mejores decisiones.	✓		✓		✓	
32	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓	
33	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan educativo institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si hay suficiencia* .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/ Mg: HUGO LORENZO AGUIR ALVA* ..... DNI: *43394358* .....

Especialidad del validador: ..... *RETODOLGO* .....



**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Lima, 17 de febrero del 2018.**

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname, written over a horizontal dashed line.

**Firma del Experto Informante.**

**Anexo D**  
**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO</b>								
1	Realiza su trabajo con excelencia.	✓		✓		✓		
2	Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Disfruta trabajar en equipo, en grupos de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva.	✓		✓		✓		
5	La institución educativa satisface las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	La institución educativa aumenta el bienestar de la sociedad huaralina.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: ABSENTISMO</b>								
7	Alguna vez algún trabajo no se ha entregado porque falta alguno de los docentes.	✓		✓		✓		
8	Cuándo alguno de los docentes falta a la institución educativa tiene quien lo reemplace con idéntica capacidad pedagógica que el que falta.	✓		✓		✓		
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Siente un compromiso personal para que la institución educativa cumpla con las metas establecidas.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN DE PERSONAL</b>							
11	Usted sería más feliz si trabajara en otra institución educativa.	✓		✓		✓	
12	El entorno físico de su sitio de trabajo dificulta la labor que desarrolla.	✓		✓		✓	
13	Su horario de trabajo le permite realizar otras labores.	✓		✓		✓	
14	La institución educativa posee políticas de reducción de personal.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b>							
15	El salario que percibe está de acuerdo con sus competencias pedagógicas.	✓		✓		✓	
16	El salario es adecuado para la labor que realiza.	✓		✓		✓	
17	Se encuentra satisfecho con el salario que recibe.	✓		✓		✓	
18	El trabajo que realiza le hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓	
19	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de ascenso de escala.	✓		✓		✓	
20	Se siente satisfecho con la bonificación por escolaridad.	✓		✓		✓	
21	Se siente satisfecho con el aguinaldo por navidad.	✓		✓		✓	
22	Se siente satisfecho con el aguinaldo por fiestas patrias.	✓		✓		✓	
23	Se siente satisfecho con la asignación por tiempo de servicios.	✓		✓		✓	
24	Se siente satisfecho con el subsidio por luto.	✓		✓		✓	
25	Se siente satisfecho con el subsidio por sepelio.	✓		✓		✓	
26	Se siente satisfecho con la compensación por tiempo de servicio.	✓		✓		✓	
27	Existen buenas relaciones entre los directivos y docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
28	Se encuentra satisfecho con la estabilidad laboral brindada en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	El director organiza reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	✓		✓		✓	
30	El director mantiene una comunicación fluida con su personal docente.	✓		✓		✓	



DIMENSIÓN 5: CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL							
31	Se siente feliz de trabajar en la institución educativa.	✓		✓		✓	
32	Obedece el reglamento interno de la institución educativa, aun cuando nadie está supervisando.	✓		✓		✓	
33	Trabaja horas extras aun sin recibir salario por ello.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si, hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: *HUGO LORENZO AGÜERO ALVA*    DNI: *43384358*

Especialidad del validador: *PSICOLOGO*

Lima, 17 de febrero del 2018.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: INTEGRAR PERSONAS</b>							
1	Se publican las plazas de nombramiento en medios de difusión masivos (radio/web/periódico)	✓		✓		✓		
2	Para el nombramiento docente se evalúan las competencias de los nuevos docentes de acuerdo a ley.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZAR A LAS PERSONAS</b>							
3	La institución cuenta con un programa de orientación para los nuevos docentes nombrados.	✓		✓		✓		
4	La misión institucional incluye la participación activa de todos los miembros.	✓		✓		✓		
5	La visión institucional compromete a todos los miembros.	✓		✓		✓		
6	La elección de los horarios de trabajos, grados y secciones es transparente y eleva la satisfacción con el trabajo.	✓		✓		✓		
7	El monitoreo pedagógico que realiza el subdirector motiva al personal docente a tener una mejora continua en su desempeño.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>							
8	Las remuneraciones atraen a los mejores docentes a la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Las remuneraciones motivan el trabajo productivo.	✓		✓		✓		
10	Las remuneraciones consiguen la participación activa de los docentes.	✓		✓		✓		
11	Las remuneraciones motivan el compromiso del personal docente.	✓		✓		✓		
12	El sistema de remuneraciones señaladas en la ley de reforma magisterial brinda un ambiente amigable que impulsa al trabajo.	✓		✓		✓		

13	El bono de atracción para los profesores nuevos que ingresan dentro del tercio superior a la Carrera Publica Magisterial eleva el desempeño docente.	✓	✓	✓		
14	El bono escuela fomenta el trabajo en equipo.	✓	✓	✓		
15	El aguinaldo por fiestas patrias atrae a nuevos docentes a la institución.	✓	✓	✓		
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLAR A LAS PERSONAS</b>						
16	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa desarrollan las competencias individuales de los docentes.	✓	✓	✓		
17	Las capacitaciones desarrolladas por el la institución educativa generan una mejora en la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, a fin de hacerlas cada vez más pertinentes y efectivas.	✓	✓	✓		
18	La ley de reforma magisterial N° 29944 promueve el reconocimiento profesional de los docentes.	✓	✓	✓		
19	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional del docente.	✓	✓	✓		
20	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa mejora la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.	✓	✓	✓		
21	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la misión de la institución educativa.	✓	✓	✓		
22	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la visión de la institución educativa.	✓	✓	✓		
<b>DIMENSIÓN 5: RETENER A LAS PERSONAS</b>						
23	La toma de decisiones se realiza en coordinación con los docentes.	✓	✓	✓		
24	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el Director.	✓	✓	✓		
25	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el sub director.	✓	✓	✓		
26	Promueve la libre sindicalización.	✓	✓	✓		

27	Promueve la autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete.	✓		✓		✓	
28	La cantidad de luz en las aulas es adecuada para el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
29	Las oportunidades de ascender en la escala magisterial generan bienestar.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6: AUDITAR A LAS PERSONAS</b>							
30	La actualización del escalafón magisterial mejora la gestión educativa.	✓		✓		✓	
31	El Escalafón magisterial ayuda al director a tomar mejores decisiones.	✓		✓		✓	
32	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓	
33	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan educativo institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Guido Luvion Bravo Huaynates* ..... DNI: *21134641*

Especialidad del validador: *Metodología de la Investigación*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 17 de febrero del 2018.



Firma del Experto Informante.

Mg. Guido J. Bravo Huaynates  
 DOCENCIA E INVESTIGACION

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO</b>							
1	Realiza su trabajo con excelencia.	✓		✓		✓		
2	Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Disfruta trabajar en equipo, en grupos de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva.	✓		✓		✓		
5	La institución educativa satisface las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	La institución educativa aumenta el bienestar de la sociedad huaralina.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ABSENTISMO</b>							
7	Alguna vez algún trabajo no se ha entregado porque falta alguno de los docentes.	✓		✓		✓		
8	Cuándo alguno de los docentes falta a la institución educativa tiene quien lo reemplace con idéntica capacidad pedagógica que el que falta.	✓		✓		✓		
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Siente un compromiso personal para que la institución educativa cumpla con las metas establecidas.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN DE PERSONAL</b>							
11	Usted sería más feliz si trabajara en otra institución educativa.	✓		✓		✓	
12	El entorno físico de su sitio de trabajo dificulta la labor que desarrolla.	✓		✓		✓	
13	Su horario de trabajo le permite realizar otras labores.	✓		✓		✓	
14	La institución educativa posee políticas de reducción de personal.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b>							
15	El salario que percibe está de acuerdo con sus competencias pedagógicas.	✓		✓		✓	
16	El salario es adecuado para la labor que realiza.	✓		✓		✓	
17	Se encuentra satisfecho con el salario que recibe.	✓		✓		✓	
18	El trabajo que realiza le hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓	
19	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de ascenso de escala.	✓		✓		✓	
20	Se siente satisfecho con la bonificación por escolaridad.	✓		✓		✓	
21	Se siente satisfecho con el aguinaldo por navidad.	✓		✓		✓	
22	Se siente satisfecho con el aguinaldo por fiestas patrias.	✓		✓		✓	
23	Se siente satisfecho con la asignación por tiempo de servicios.	✓		✓		✓	
24	Se siente satisfecho con el subsidio por luto.	✓		✓		✓	
25	Se siente satisfecho con el subsidio por sepelio.	✓		✓		✓	
26	Se siente satisfecho con la compensación por tiempo de servicio.	✓		✓		✓	
27	Existen buenas relaciones entre los directivos y docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
28	Se encuentra satisfecho con la estabilidad laboral brindada en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	El director organiza reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	✓		✓		✓	



30	El director mantiene una comunicación fluida con su personal docente.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5: CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL</b>							
31	Se siente feliz de trabajar en la institución educativa.	✓		✓		✓	
32	Obedece el reglamento interno de la institución educativa, aun cuando nadie está supervisando.	✓		✓		✓	
33	Trabaja horas extras aun sin recibir salario por ello.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Hay suficiencia* .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... *Guido Luvier Bravo Huaynates* ..... DNI: *21134641* .....

Especialidad del validador: ..... *Metodología de la Investigación* .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 17 de febrero del 2018.

Firma del Experto Informante.

.....  
**Mg. Guido J. Bravo Huaynates**  
 DOCENCIA E INVESTIGACION

**Anexo D**  
**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INTEGRAR PERSONAS</b>								
1	Se publican las plazas de nombramiento en medios de difusión masivos (radio/web/periódico)	✓		✓		✓		
2	Para el nombramiento docente se evalúan las competencias de los nuevos docentes de acuerdo a ley.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZAR A LAS PERSONAS</b>								
3	La institución cuenta con un programa de orientación para los nuevos docentes nombrados.	✓		✓		✓		
4	La misión institucional incluye la participación activa de todos los miembros.	✓		✓		✓		
5	La visión institucional compromete a todos los miembros.	✓		✓		✓		
6	La elección de los horarios de trabajos, grados y secciones es transparente y eleva la satisfacción con el trabajo.	✓		✓		✓		
7	El monitoreo pedagógico que realiza el subdirector motiva al personal docente a tener una mejora continua en su desempeño.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>								
8	Las remuneraciones atraen a los mejores docentes a la institución educativa.	✓		✓		✓		

9	Las remuneraciones motivan el trabajo productivo.	✓		✓		✓	
10	Las remuneraciones consiguen la participación activa de los docentes.	✓		✓		✓	
11	Las remuneraciones motivan el compromiso del personal docente.	✓		✓		✓	
12	El sistema de remuneraciones señaladas en la ley de reforma magisterial brinda un ambiente amigable que impulsa al trabajo.	✓		✓		✓	
13	El bono de atracción para los profesores nuevos que ingresan dentro del tercio superior a la Carrera Publica Magisterial eleva el desempeño docente.	✓		✓		✓	
14	El bono escuela fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
15	El aguinaldo por fiestas patrias atrae a nuevos docentes a la institución.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLAR A LAS PERSONAS</b>							
16	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa desarrollan las competencias individuales de los docentes.	✓		✓		✓	
17	Las capacitaciones desarrolladas por el la institución educativa generan una mejora en la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, a fin de hacerlas cada vez más pertinentes y efectivas.	✓		✓		✓	
18	La ley de reforma magisterial N° 29944 promueve el reconocimiento profesional de los docentes.	✓		✓		✓	
19	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional del docente.	✓		✓		✓	
20	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa mejora la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la misión de la institución educativa.	✓		✓		✓	
22	Las capacitaciones desarrolladas por la institución educativa coinciden con la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓	





DIMENSIÓN 5: RETENER A LAS PERSONAS							
23	La toma de decisiones se realiza en coordinación con los docentes.	✓		✓		✓	
24	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el Director.	✓		✓		✓	
25	Existe libertad para discutir sobre el plan anual de trabajo con el sub director.	✓		✓		✓	
26	Promueve la libre sindicalización.	✓		✓		✓	
27	Promueve la autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete.	✓		✓		✓	
28	La cantidad de luz en las aulas es adecuada para el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
29	Las oportunidades de ascender en la escala magisterial generan bienestar.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: AUDITAR A LAS PERSONAS							
30	La actualización del escalafón magisterial mejora la gestión educativa.	✓		✓		✓	
31	El Escalafón magisterial ayuda al director a tomar mejores decisiones.	✓		✓		✓	
32	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓	
33	El sistema de información administrativa proporcionado por el escalafón magisterial ayuda a la formulación de objetivos del plan educativo institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Flores Tuarana, Ana Sofía ..... DNI: 42931354 .....

Especialidad del validador: ..... con mención en docencia y gestión educativa .....



**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Lima, 17 de febrero del 2018.**

  
Firma del Experto Informante.

Anexo D  
CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO</b>							
1	Realiza su trabajo con excelencia.	/		/		/		
2	Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje.	/		/		/		
3	Disfruta trabajar en equipo, en grupos de interaprendizaje.	/		/		/		
4	Promueve actividades participativas que permiten colaboración entre docentes con una actitud positiva.	/		/		/		
5	La institución educativa satisface las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
6	La institución educativa aumenta el bienestar de la sociedad huaralina.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: ABSENTISMO</b>							
7	Alguna vez algún trabajo no se ha entregado porque falta alguno de los docentes.	/		/		/		
8	Cuándo alguno de los docentes falta a la institución educativa tiene quien lo reemplace con idéntica capacidad pedagógica que el que falta.	/		/		/		
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas.	/		/		/		
10	Siente un compromiso personal para que la institución educativa cumpla con las metas establecidas.	/		/		/		

<b>DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN DE PERSONAL</b>							
11	Usted sería más feliz si trabajara en otra institución educativa.	✓		✓		✓	
12	El entorno físico de su sitio de trabajo dificulta la labor que desarrolla.	✓		✓		✓	
13	Su horario de trabajo le permite realizar otras labores.	✓		✓		✓	
14	La institución educativa posee políticas de reducción de personal.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b>							
15	El salario que percibe está de acuerdo con sus competencias pedagógicas.	✓		✓		✓	
16	El salario es adecuado para la labor que realiza.	✓		✓		✓	
17	Se encuentra satisfecho con el salario que recibe.	✓		✓		✓	
18	El trabajo que realiza le hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓	
19	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de ascenso de escala.	✓		✓		✓	
20	Se siente satisfecho con la bonificación por escolaridad.	✓		✓		✓	
21	Se siente satisfecho con el aguinaldo por navidad.	✓		✓		✓	
22	Se siente satisfecho con el aguinaldo por fiestas patrias.	✓		✓		✓	
23	Se siente satisfecho con la asignación por tiempo de servicios.	✓		✓		✓	
24	Se siente satisfecho con el subsidio por luto.	✓		✓		✓	
25	Se siente satisfecho con el subsidio por sepelio.	✓		✓		✓	
26	Se siente satisfecho con la compensación por tiempo de servicio.	✓		✓		✓	
27	Existen buenas relaciones entre los directivos y docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓	
28	Se encuentra satisfecho con la estabilidad laboral brindada en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	El director organiza reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	✓		✓		✓	
30	El director mantiene una comunicación fluida con su personal docente.	✓		✓		✓	



DIMENSIÓN 5: CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL							
31	Se siente feliz de trabajar en la institución educativa.	✓		✓		✓	
32	Obedece el reglamento interno de la institución educativa, aun cuando nadie está supervisando.	✓		✓		✓	
33	Trabaja horas extras aun sin recibir salario por ello.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) Flores Tuanama, Ana Soira ..... DNI: 42931354

Especialidad del validador: con mención en docencia y gestión educativa .....

Lima, 17 de febrero del 2018.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
  
 Firma del Experto Informante.

## ANEXO E

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU**



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "ANDRÉS DE LOS REYES" DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL N° 10-HUARAL, QUIEN SUSCRIBE:

**HACE CONSTAR**

Que, el Sr. Salvador Flores Christian Eusebio, docente del área de Inglés durante el año escolar 2017, realizó el Trabajo de investigación de Tesis, denominado **"Gestión el talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés de los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017"**, en el transcurso del periodo lectivo 2017.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente

Huaral, 26 de marzo de 2018



*Marco Lopez Diaz*  
Prof. Marco Lopez Diaz  
DIRECTOR

## ANEXO F BASE DE DATOS

PARA DETERMINAR EL INDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Encuestados	Gestión del talento humano																																
	Integrar personas		Organizar a las personas					Recompensar a las personas								Desarrollar a las personas							Retener a las personas							Auditar a las personas			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33
1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	5	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1
2	4	4	1	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	2	2	2
3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	4	4	1	1	1	4	2	5	3	5	5	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
5	1	5	1	5	4	5	5	1	1	1	1	1	3	5	1	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1
6	3	2	3	4	4	4	4	1	2	2	2	3	3	5	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	5	3	3	3	3	
7	4	4	1	3	4	4	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	1	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2
9	4	2	1	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	4	3	3	2	2	
10	1	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
11	1	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	2	3	2	2
12	1	1	1	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	3	3
13	2	5	2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	1	1	1	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4	
14	1	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	1	3	3	1	2
15	5	4	3	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	2	3	3
16	1	2	3	5	5	4	4	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	2	4	3	3	2	5	3	4	3	5	3	2	3	3	
17	1	4	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4
18	5	4	2	5	5	3	5	4	5	5	5	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2
19	3	4	1	3	4	3	3	2	1	1	1	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
20	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4
21	4	3	3	2	3	4	5	3	3	5	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	3
22	5	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3
23	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3
24	1	5	1	5	5	5	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
25	2	4	1	3	4	3	5	2	3	3	5	2	4	5	1	1	2	4	4	5	1	1	2	2	5	4	3	5	4	3	1	3	1

PARA DETERMINAR EL INDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Encuestados	Comportamiento organizacional																																	
	Desempeño						Absentismo				Rotación de personal				Satisfacción en el trabajo														Ciudadanía organizacional					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	
1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	2	1	1	1	3	2	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	4	5	5	4	1	5	3	4	1	5	1	3	1	1	5	4	1	5	4	1	1	1	1	5	1	4	4	5	5	3	
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	2	4	3	3	3	3	1	4	4	1	1	3	1	3	3	3	4	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	3	3	5	5	4	
5	4	3	5	4	5	4	3	2	4	5	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	
6	1	1	3	2	5	2	5	1	5	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	5	5	2	5	
7	1	1	3	2	5	2	5	1	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	5	2	5	
8	3	4	2	2	1	1	1	1	5	5	2	3	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	
9	3	4	2	2	1	1	1	1	4	5	2	3	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	5	
10	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	3	1	1	1	3	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	
11	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	1	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	2	2	3	3	3	8	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	
13	4	4	4	3	4	5	2	4	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	3	4	3	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	
15	2	3	5	4	5	4	3	1	5	5	5	2	4	3	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	3	5	2	3	5	1	1		
16	3	3	5	2	3	4	3	1	3	3	2	4	2	4	3	1	2	4	4	1	1	1	4	4	4	2	3	3	4	3	4	5	5	
17	3	2	5	3	5	4	4	2	4	5	1	2	4	2	4	4	3	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4		
18	4	3	5	4	4	4	3	1	5	5	1	1	2	1	3	3	3	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4		
19	4	2	5	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2	2	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	4	5	2		
20	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	2	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
21	5	4	4	4	3	3	1	5	5	5	1	1	3	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5		
22	5	4	5	5	4	5	3	1	5	5	1	1	4	4	2	2	2	5	3	2	2	2	2	1	1	2	5	5	4	4	5	5	4	
23	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	1	1	5	5	4	3	3	5	5	5	2	2	3	1	2	5	5	3	4	4	4	5		
24	3	3	4	3	2	3	3	2	4	5	1	3	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	3	4	5	5	4		
25	5	5	5	4	3	3	4	1	5	5	2	4	5	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	5	5	5	5	



**ANEXO G**

**PRUEBA DE INDICE DE FIABILIDAD**

**PANTALLAZO DE ELABORACIÓN DE INDICE DE FIABILIDAD QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	33

## PANTALLAZO DE ELABORACIÓN DE INDICE DE FIABILIDAD QUE MIDE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
  - Titulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARIAB
  - Titulos
  - Resumen de
  - Estadísticas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR0
0014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR
00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

→ **Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	33

**ANEXO H**  
**PRUEBA DE HIPÓTESIS**  
**PANTALLAZO DE LA PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL**

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado  
 Logaritmo  
 Correlaciones no paramétricas  
 Títulos  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Correlaciones**

		GESTION T H		COMPORTAM IENTO ORGANIZACI ONAL
Rho de Spearman	GESTION T H	Coefficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

## PANTALLAZO DE LA PRUEBA DE PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones

		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación		,408**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=D1 V2  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			INTEGRAR PERSONAS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	INTEGRAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,151
		Sig. (bilateral)		,183
		N	80	80
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,151	1,000
		Sig. (bilateral)		,183
		N	80	80

## PANTALLAZO DE LA PRUEBA DE SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones

	Sig. (bilateral)			,183
	N		80	80
COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación		,151	1,000
ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)			,183
	N		80	80

NONPAR CORR  
/VARIABLES=D2 V2  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones				
			ORGANIZAR PERSONAS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ORGANIZAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)		,008
		N	80	80
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)		,008
		N	80	80

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

## PANTALLAZO DE LA PRUEBA DE TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones

	N	80	80
COMPORTEAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,293**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	80	80

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=D3 V2  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			RECOMPENSAR PERSONAS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	RECOMPENSAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,308**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

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

## PANTALLAZO DE LA PRUEBA DE CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
  - Títulos
  - Notas
  - Correlaciones

	N	80	80
COMPORTEMENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,308 <sup>**</sup>	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	80	80

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=D4 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones				
			DESARROLLAR PERSONAS	COMPORTEMENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	DESARROLLAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,244 <sup>*</sup>
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	80	80
	COMPORTEMENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,244 <sup>*</sup>	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	80	80

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

## PANTALLAZO DE LA PRUEBA DE QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

**Resultado**

	N	80	80
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,244	1,000
	Sig. (bilateral)	,029	.
	N	80	80

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=D5 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones				
			RETENER A LAS PERSONAS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	RETENER A LAS PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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



## PANTALLAZO DE LA PRUEBA DE SEXTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Sig. (bilateral) ,000  
 N 80 80

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=D6 V2  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			AUDITAR A LAS PERSONAS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	AUDITAR A LAS PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,134
		Sig. (bilateral)	.	,235
		N	80	80
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,134	1,000
		Sig. (bilateral)	,235	.
		N	80	80