



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desarrollo organizacional y talento humano en las
Instituciones Educativas estatales de inicial del distrito de
San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Isabel Tarrillo Olivas

ASESOR:

Dr. Epiquién Chanchahuana Migdonio

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2017

Dr. Cesar Humberto Del Castillo Talledo
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Dr. Juan Méndez Vergaray
Vocal

Dedicatoria:

A mi familia por ser mi soporte en todo momento, a mis maestros, amigos y aquellas personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo contribuyendo al logro de esta maestría.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por estar a mi lado en todo momento, por guiarme a lo largo de mi vida, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y felicidad.

A mi familia por su constante apoyo y comprensión.

Declaración de autenticidad

Declaración de Autoría

Yo, Isabel Tarrillo Olivas, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo; declaro el trabajo académico titulado El desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito San Borja de la UGEL N° 07 – 2016 presentada, en 102 folios para la obtención del grado académico de Maestro en administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de mayo del 2017

Nombre: Isabel Tarrillo Olivas

DNI: 29657986

Presentación

A la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la escuela de post grado la investigación titulada: El desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito San Borja de la UGEL N° 07 – 2016.

Para la obtención del Grado Académico de Maestro en administración de la educación. Esta investigación representa el esfuerzo de los estudios realizados en la maestría. El aporte de la investigación radica en los resultados hallados en la misma. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se realiza la fundamentación científica, técnica y humanística, la segunda parte contiene el marco metodológico, la tercera parte señala los resultados, la cuarta parte se denomina la discusión, la quinta describe las conclusiones, en la sexta sección presentamos las recomendaciones, por último, en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito San Borja de la UGEL N° 07 - 2016

A los señores integrantes del jurado se espera que la investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes Internacionales	14
1.1.2 Antecedentes nacionales	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.2.1 Desarrollo organizacional	18
1.2.2 talento humano	21
1.3 Justificación	25
1.3.1 Justificación teórica	25
1.3.2 Justificación metodológica	26
1.3.3 Justificación practica	26
1.4 Problema	26
1.4.1 Problema general	28
1.4.2 Problemas específicos	28
1.5 Hipótesis	29
1.5.1 Hipótesis general	29
1.5.2 Hipótesis específica	29
1,6 Objetivos	29
1.6.1 Objetivo general	29
1.6.2 Objetivos específicos	30

II. Marco metodológico	31
2.1 Variables	32
2.2. Operacionalización de variables	33
2.3. Metodología	33
2.4. Tipo de investigación	34
2.5. Diseño	34
2.6. Población, muestra y muestreo	35
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.7.1 Técnica	37
2.7.2 Instrumento	37
2.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumento	39
2.8. Métodos de análisis de datos	41
2.9. Consideraciones éticas	41
III. Resultados	42
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	58
VI. Recomendaciones	60
VII. Referencias bibliográficas	62
Anexos	65
Anexo A Matriz de consistencia	66
Anexo B Instrumentos	68
Anexo C Documentos de validación	
Anexo D Certificados de validez	
Anexo E Base de datos de la confiabilidad de variables	
Anexo F Base de datos	
Anexo G Artículo científico	
Anexo H Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Desarrollo organizacional	33
Tabla 2	Matriz de operacionalización de talento humano	33
Tabla 3	Población de la investigación	35
Tabla 4	Escalas y Baremos de la variable desarrollo organizacional	38
Tabla 5	Escalas y Baremos de la variable talento humano	39
Tabla 6	Resultados de validación de las variables compromiso organizacional y el talento humano	40
Tabla 7	Distribución de frecuencia del talento humano	41
Tabla 8	Distribución de frecuencia del desarrollo organizacional	43
Tabla 9	Distribución de frecuencia del planificación estratégica	44
Tabla 10	Distribución de frecuencia de la ccultura Corporativa	45
Tabla 11	Distribución de frecuencia del lliderazgo	46
Tabla 12	Distribución de frecuencia del talento humano	47
Tabla 13	Distribución de frecuencia de las dimensiones internas	48
Tabla 14	Distribución de frecuencia de las dimensión externas	49
Tabla 15	Correlación entre el desarrollo organizacional y el talento humano	50
Tabla 16	Correlación entre la planificación estratégica y el talento humano	51
Tabla 17	Correlación entre la cultura corporativa y el talento humano	52
Tabla 18	Correlación entre el liderazgo y el talento humano	53

Índice de figuras

Figura 1	Dimensiones del talento humano	22
Figura 2	Niveles del desarrollo organizacional	43
Figura 3	Niveles de la planificación estratégica	44
Figura 4	Niveles de la cultura corporativa	45
Figura 5	Niveles del liderazgo	46
Figura 6	Niveles del talento humano	47
Figura 7	Niveles de la dimensión internas	48
Figura 8	Niveles de la dimensión externas	49

Resumen

Se realiza un resumen de la investigación titulada *El desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 – 2016*. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito San Borja de la UGEL N° 07 - 2016.

La investigación es de tipo básica, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 100, el muestreo fue probabilístico y se trabajó con toda la población que laboran en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja UGEL 07 - San Borja. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, = 0.678** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; por lo que se establece que existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

Palabras claves: desarrollo organizacional y el talento humano

Abstract

This summary of the research entitled Organizational development and human talent in the state educational institutions of the San Borja district of UGEL N ° 07 – 2016. The objective of the research was to determine the relationship between organizational development and human talent in the initial state educational institutions of the San Borja district of UGEL N ° 07 - 2016.

The research is of a basic type, the level was descriptive Correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 100, the sampling was probabilistic and worked with all the population that work in the state educational institutions of initial of the district of San Borja UGEL 07 - San Borja. To collect the data, the instruments of the variable were used; The reliability of Cronbach's Alpha was realized. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

Descriptive analysis and correlation were performed using the Spearman Rho coefficient, = 0.678 ** which is interpreted as a moderate positive relationship between the variables, with a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); So the null hypothesis is rejected; Which establishes that there is a significant relationship between organizational development and human talent in the initial state educational institutions of the San Borja district of the UGEL 07 - 2016

Keywords: organizational development and human talent

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Ramos (2014) realizó la tesis *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza. Ecuador*. El objetivo diseñar un proceso de GTH, que permita desarrollar el desarrollo de trabajo en las actividades financieras, contribuyendo a la competitividad financiera y sus socios. Los instrumentos fueron cuestionario de encuesta, guía de entrevista, cuadros estadísticos, gráficos estadísticos. Población la totalidad de los empleados 37 personas. Resultados: Escasa participación de los empleados en la toma de decisiones administrativas. La administración se está llevando de forma empírica, motivo que no permite divisar el mejoramiento empresarial. Incumplimiento en gran medida de sus metas y objetivos. La cooperativa adolece de canales de comunicación adecuados. Conclusiones, surgieron necesidades como, conocer el direccionamiento de la cooperativa, organización y de capacitación para ejecutar las actividades de la institución, trabajo en equipo, toma de decisiones, cada uno de ellos en función de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permite promover la participación activa de los empleados y directivos de la cooperativa. De tal forma que a través de un proceso de la construcción conjuntamente con los empleados y directivos de la Cooperativa se determinó un diagnóstico de las necesidades prioritarias en especial de formación, servicio, desempeño que requiere el personal de la Cooperativa.

García (2013) realizó la tesis *El desarrollo organizacional en las pequeñas empresas: una propuesta de intervención interactiva México DF*. El Objetivo fue progresar la institución de las menores compañías, para que sean más eficientes en alcanzar sus metas y en la utilización de sus bienes. Desarrollando un tipo de intervenciones que posibilite optimizar su institución modelo. Tipo de investigación: por su tipo tienen tres propósitos, Exploratorio, descriptivo y explicativo. Se utilizó un instrumento de capacitación interactiva. Población: veintitrés pequeñas empresas de diferentes giros y en cinco ciudades. Muestra: la totalidad de los empleados de las veintitrés empresas. Instrumentos: Observación directa, entrevistas individuales y grupales y cuestionarios. Resultados: Se observa que las respuestas menores fueron para referirse a la infraestructura y

manejo, en los que el estatus “sin cambio” se ubica en menos de la mitad de las empresas.

Las empresas que tenían el nivel más bajo son las que representaron mejoras más grandes. Las conclusiones los más relevantes fueron: Capacitar al dueño-director en el proceso de planeación para una organización apropiada. La cobertura que tiene el área de las organizaciones menores ha sido insuficiente.

No se encontró como apoyar a estas empresas de una manera ágil y efectiva.

Castilla (2013) realizaron la tesis *Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas” Barcelona España*. El Objetivo fue: Aportar a la gestión del talento una visión crítica e integradora desde las prácticas de RR.HH. que se llevan a cabo en las organizaciones. Tipo de investigación: Cualitativa – cuasi-etnografía. Población: 40 centros de trabajo en Cataluña con una población global de 350 personas. La Muestra: Total de la población Instrumentos: Diario de campo y observación participante. Resultados: Se pueden identificar un conjunto de prácticas positivas y otras entorpecedoras en relación con la optimización del talento. Se percibe una cultura de trabajo intenso donde no se procura incrementar la estructura del personal. Conclusiones: Los empleados son su mejor recurso y ventaja competente pero no están preparados para la búsqueda, retención y desarrollo de estos. Las políticas de recursos humanos deben estar más cercanas a los empleados como personas. La gestión del talento debe entenderse como producto de multiplicar las competentes por compromiso. La optimización del talento humano implica desde los RRHH tener claramente identificado el potencial de aquellos empleados que están en la organización.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Cachuan (2014) realizó la tesis *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana*. La meta fue diagnosticar de qué modo se impulsa las habilidades humanas para definir su fortaleza en el desarrollo en la economía de las organizaciones servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, 2014. Por el modelo de estudios, análisis aplicada, Resultados: Incorrecta administración de desarrollo origina una menor producción y como

resultado un baja recaudación en las compañías de outsourcing. Existe una interrupción en la producción de la compañía de outsourcing contable financiero origina por dificultades en el contexto de trabajo. Incorrecto procedimiento de captación en los altos costos influyen importantemente en los rangos de economizar en las organizaciones de outsourcing. Conclusiones, Se puede elaborar un sistema organizativo de administración de la habilidad humana, ayudada en los programas de captación, para la optimización del desarrollo de trabajo del usuario de la compañía, con una dirección institucional para lograr una alta economía en las compañías de outsourcing contable financiero) Para lograr óptimas respuestas mejorando el entorno de la ayuda, la solución de dificultades, la comprobación, capacitación de los programas de beneficios, así como promover, favorecer los impulsos personales intrínsecas y promoviendo a las organizaciones se está estableciendo un programa de valores, un aliento frecuente para tener una alta producción en los servicios de outsourcing contable financiero y como respuesta más producción y satisfacer al trabajo.

Mazuelos (2013) realizó la tesis *Efectos de la aplicación de un modelo por competentes en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma Lima Perú*. El objetivo fue conocer el impacto de la aplicación del modelo por competentes en la selección de su personal y aportar al aprendizaje organizativo para lograr una captación sostenible de candidatos competentes, que aporten a la organización. Tipo de investigación: Investigación cualitativa, de nivel descriptivo, Perspectiva fenomenológica y un enfoque cualitativo. Población: población de cerca de 11,000 alumnos, con 275 profesores, 9 coordinadores académicos, 11 asistentes de coordinación; 1 asistente de dirección académica y una directora académica, 40 personal administrativo y el personal de mantenimiento formado por 20 personas. Instrumentos: entrevistas colectivas y semiestructuradas. Guía para los grupos focales y la investigación bibliográfica. Resultados: La institución utiliza un modo por capacidades en la elección de maestros del departamento de inglés donde se encuentra al maestro idóneo, y con un potencial de desarrollo mayor, en el entorno de las carencias organizativas. La organización no ha programado las respuestas captadas desde la propuesta del modelo. Conclusiones: la matriz utilizada para la elección de maestros selecciona a los correctos y se ve como

instrumentos estratégicos para alcanzar los objetivos de la institución. El procedimiento de elección de maestros utilizando un ejemplo de capacidades, desde el panorama de información, origina la disminución de trabajo a la elección de candidatos. La utilización del tipo por capacidades posibilita la selección de maestros con capacidades correctas para la organización.

Cabrera (2014) realizó la tesis *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo*. La finalidad fue definir el vínculo con la administración con la GTH y la responsabilidad organizativa de los maestros. Población: 76 docentes. Resultados: Se tomó el muestreo de 56 maestros, el 98,2% de los maestros comunica que la GTH tiene un rango mayor, y el 1,8% piensa que tiene un rango mediano. Se visualiza que el muestreo de 56 maestros, el 94,6% de maestros comunica que la responsabilidad organizativa hay un rango óptimo, y el 5,4% piensa que representa en un rango mediano. La GTH está vinculada con la responsabilidad de los maestros según la correlación de Spearman de 0,57. La conducta organizativa está vinculada con la responsabilidad organizativa de los maestros. En el rango medio de la responsabilidad organizativa el 3,6% tiene un rango mediano en la conducta organizativa y el 1,8% tiene un rango mayor, y en el rango óptimo de responsabilidad organizativa el 95% tiene un rango mayor en la conducta organizativa. La información está vinculada con la responsabilidad organizativa de los maestros Conclusiones: primera: hay una vinculación importante entre la GTH y la responsabilidad organizativa de los maestros con un rango de importancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,57. Segunda: hay un vínculo directo entre la conducta organizativa de los maestros con un rango de importancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,81. Tercera: hay un vínculo directo importante entre la información y la responsabilidad organizativa de los maestros, con un rango de importancia de 0,05, $p = 0,014 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,33. Cuarta: hay un vínculo directo importante entre la bonificación de trabajo y responsabilidad organizativa de los maestros, con un rango de importancia de 0,05, $p = 0,004 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,38.

1.2 Fundamentación científica técnica y humanística

1.2.1 Desarrollo organizacional

Chiavenato (2009) definió: La conducta organizativa se refiere al estudio de los individuos y al conjunto que trabaja en las organizaciones, también se preocupa de la influencia que ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el comportamiento de las organizaciones muestra la continua interacción y la influencia mutua entre los individuos y las organizaciones. Es un tema muy importante para los individuos que se relacionan con organizaciones, ya sea para establecer algunas o transformar las que ya existen, para laborar en ellas o para manejarlas.

La conducta organizativa se vincula con el comportamiento de los grupos, es decir, pone como reglas, creación de conjuntos y administración de dificultades. Este punto principal es aporte de los profesionales. Sin embargo, la conducta de los individuos no se entiende solamente como la acumulación de actos de las personas. La conducta de las personas es distinta al de otros.

Chiavenato (2009) mencionó: La conducta organizativa (CO) analiza la función de las organizaciones. Como cada una es distintas, la conducta organizativa determina la base y las propiedades fundamentales de su operabilidad. Las organizaciones tienen un modelo institucional, es decir, cada una tiene un sistema organizativo que se utiliza sus funciones. También tiene su propia educación organizativa y conductas que se caracteriza a su función.

El desarrollo organizacional como facilitador del cambio, citado por Molina (2000), señaló:

El Desarrollo Organizacional (DO) ha salido del entorno transformando y de la capacidad se origina por el desarrollo de las ciencias sociales utilizadas. Las transformaciones raudas del contexto organizativo han pedido procedimientos y organización que sean mucho más cómodos y que den más habilidad de resultados en programa tradicional. Se necesitan más habilidades personales y organizativas que puedan promover los comienzos personales y la disponibilidad de realizar objetivos.

Sobre la Organización de empresas, Aramburu y Rivera (2010) mencionaron: El estudio de las organizaciones humanas constituye un campo

apasionante y de enorme interés habida cuenta que a mayor parte de las actividades que realizamos a lo largo de nuestra vida discurren en el contexto de diversas organizaciones. Nuestro sistema de desarrollo económico y los desarrollos tecnológicos que lo han propiciado, han hecho que la mayor parte de nuestras necesidades sean cubiertas por organizaciones, es decir por grupos humanos organizados. Las fábricas, hospitales, escuelas, universidades, gobiernos, partidos políticos no son sino manifestaciones concretas de la utilización de la cooperación para la consecución de diferentes productos o servicios.

El significado de Desarrollo Organizacional (D.O) viene del concepto de la conducta del entorno programado y su comienzo en 1962 partiendo de opiniones del ser humano, estructura y entorno y utiliza las tecnologías de conducta a la gestión. El crecimiento organizativo tiene su fundamentación en el entorno organizacional dice que los miembros de la institución elaboran un nuevo concepto social que, juntamente con sus trabajos determinan un papel institucional. El crecimiento organizativo es un procedimiento programático y planificado en el que se usan las reglas de la modernidad de la conducta para aumentar la eficiencia personal y de la institución. Se centra en que la institución funciona óptimamente cuando hay una transformación del entorno. El crecimiento organizativo se concentra en diversas carencias o requerimientos que tenga la institución, es decir que el interés se ubica en optimizar los vínculos humanos, en elementos de economía, en los vínculos entre asociaciones, en el líder, etc. Por eso, su departamento de actuación tiene vinculación con recursos humanos. Para ser más puntual se dice que el D. O. trata conceptos como dificultades de eficacia organizativa, de conocimiento, de información dificultades de eficacia organizativa, y temas de gestión y gerencia.

Cambio organizacional: Para que el crecimiento organizativo sea eficaz debe tener el manejo de transformación organizativa, es decir, se tiene que pensar que si se quiere transformar su institución es con la educación. Para poder iniciar el crecimiento se tiene diversas variantes que, por lo menos al comienzo es fundamental que el promotor de transformación sea de afuera, ya que así hay altas probabilidades que influyen sobre la autoridad.

Dimensiones del desarrollo organizacional

Dimensión 1. Planificación Estratégica

Chiavenato (2009) lo denomina estrategia organizacional se determina a la conducta de la institución en forma general. La maniobra es relativa, programática y esencial. Proyecta, evalúa y distribuye los bienes a las funciones bases para el desarrollo de la compañía. De ahí la importancia de elaborar un mapeo interior para examinar los centros potenciales (fortalezas y oportunidades) y menores (debilidades y amenazas) de la institución. Recién se ha dado la importancia en las capacidades principales de la institución (competentes centrales).

Chiavenato (2009) agregó: La pericia se determina al crecimiento de la institución. En general, está direccionada al mayor plazo y puede tener metas generales. Por ello resuelve determinar y categorizar las metas.

La maniobra determina una conducta estrategia requiere una actitud activa de la administración para juntar las habilidades de la institución de manera correcta. En total, la táctica es determinada por los gerentes de la institución, con la ayuda de los socios. Cuanto más se participa es la educación corporativa, mayor será la cooperación de los socios para que el procedimiento se utilice y alcance sus metas. En total, la táctica se divide en procedimientos estratégicos plan estratégico y cada uno de ellos en planes de ejecuciones.

Dimensión 2. Cultura corporativa

Para Chiavenato (2009) el entendimiento de la educación institucional es principal para la responsabilidad organizativa. En total, la educación de una comunidad tiene valor relacionados, usos y costumbres, códigos de conducta y tradiciones, que son heredados a través del tiempo. La educación organizativa tiene reglas incorrectas que direccionan la conducta diaria de las personas y manejan sus actos a las metas de la institución. (p. 120).

Dimensión 3. Liderazgo

Chiavenato (2009) sobre el liderazgo indicó que la educación organizativa determina en los procedimientos de los administradores para sumar

autoridad. Diversas culturas impulsan la cordialidad, otras fomentan la razón y algunas más utilizan las órdenes y las sanciones. (p. 339).

Kotter (1990) estableció que liderazgo y administración son dos conceptos que con frecuencia se confunden. La gestión está en dirección del gerente y está en afrontar dificultades.

House y Aditya (1997) indicó: La gerencia ordena la congruencia por medio de la construcción de planeamientos correctos, el desarrollo de la institución y compara las respuestas con los planeamientos. El líder elabora una vista en el futuro, determina el camino a proseguir, informa el concepto a todos, alcanza responsabilidad y promueve a resolver problemas. Así, la administración usa las órdenes para asegurar la conducta de los empleados. (p.458).

Utilidad del compromiso organizacional

Para Lorsch (1987) toda institución tiene diversidad interior y exterior que le autorizan hacer sus funciones, y logra sus metas. Para poder desarrollarse, la institución trata con diferentes personas vinculadas con el comercio, como se ve en capítulo siguiente. La utilidad del CO radica en que:

Determina ejecutar unos modelos para estudiar sistemáticamente la conducta de los individuos y las personas que laboran ordenadamente.

Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo.

Brinda un grupo de procedimientos para administrar las dificultades y las opciones que se da en ocasiones de labores.

Posibilita plantear procedimientos adecuados para optimizar la categoría de vivir en las labores y en las organizaciones.

Elabora ocasiones para que las organizaciones sean Crea condiciones para que las organizaciones sean más eficiente y competentes de manera sustentable

1.2.2 Talento humano

Rodríguez (2009), la GTH es un entorno fundamental de gestión y su meta es lograr la mayor elaboración de valor para la institución, desde una combinación de

actos direccionadas a realizar en cada rango de inteligencias y talentos en la captación de las respuestas importantes para ser competitivos en el contexto moderno y promisorio. Para entender el entorno de la GTH.

Chiavenato (2002) explicó: Es un departamento delicado a las ideas que domina en las organizaciones. Es probable y ubicacional, pues dependen los elementos como la educación de cada institución, la estructura organizativa captada, las propiedades del entorno , el comercio de la institución, la modernización usada, los procedimientos interiores y varias variantes.

Jericó (2001) define el talento de una forma muy parecida, aunque más resumida: Como esos individuos y sus habilidades están responsabilizadas a hacer actos que optimicen las respuestas en la institución. Asimismo, determina al empleado con capacidades como un empleado responsable que pone en ejecución sus habilidades para lograr respuestas mayores en su contexto e institución.

Dimensiones del talento humano

Según Rodríguez (2009) se divide en:

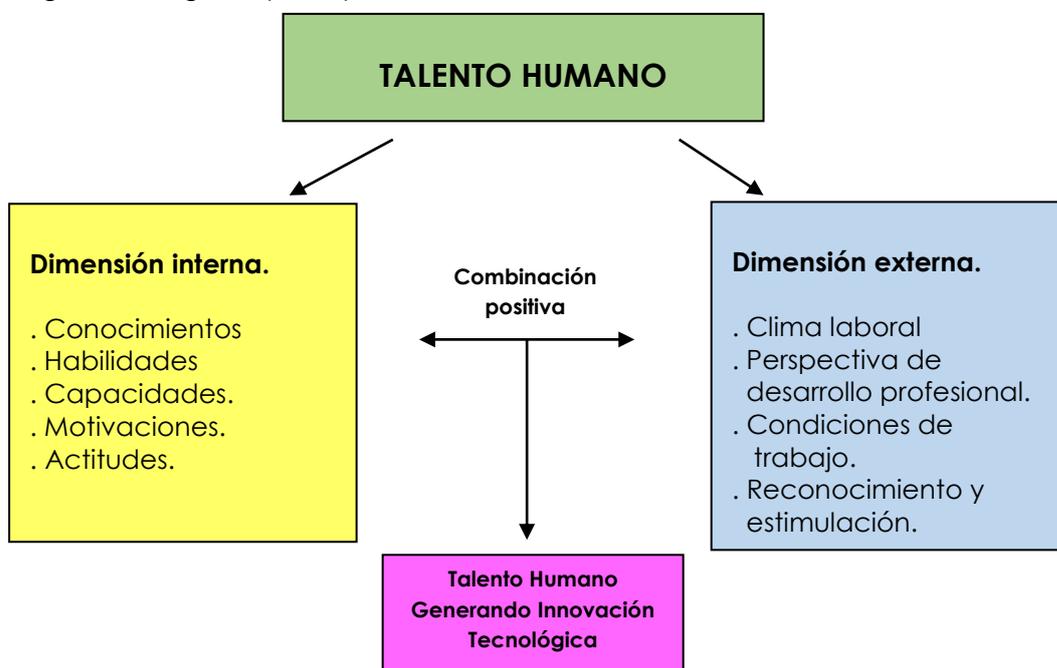


Figura 1. Dimensiones del talento humano

Dimensión 1. Dimensiones Internas

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimiento, habilidad, motivación y actitud; indicador y éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015, párr. 2).

Conocimientos

Quintana (2006), la educación es el grupo de prácticas, apreciaciones y opiniones que elaboran pensamientos en la persona para diagnosticar y aportar conceptos nuevos.

En este concepto, las organizaciones en la GTH consideran lo importante de administrar correctamente las capacidades de los empleados lo que determina dar capacidades a los nuevos individuos que ocuparan su sitio; se trata de la entregar la comunicación a los nuevos empleados, juntando la educación, los procedimientos de la compañía, la ciencia para alcanzar el triunfo de la compañía y de los empleados. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015).

Habilidades

Para Robbins y Coulter (2004) definieron: El talento es la capacidad que una persona tiene para hacer las diferentes labores de sus empleos, cada individuo da algunas habilidades a la institución, es la más importante causa para ser contratados para laborar en una institución; las capacidades influyen en el desarrollo del trabajo; determinan una prueba de la principal magnitud interior de la constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la GTH. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015).

Motivaciones

Galicia (2010), el criterio de comodidad individual se determina al comienzo, dirección y valora el tipo de conducta, la conducta individual, en vinculación a los objetivos de la compañía. En este sentido, las individuales son delicados a las bonificaciones y estos desempeñan un rol principal en el correcto desarrollo de las operaciones dadas a un cargo de empleo. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015)

Aptitudes

Ara Robbins y Coulter (2004:71), las conductas son criterios de exámenes óptimos o incorrectos sobre cosas, individuos o situaciones. Por tanto, comunican el criterio del que habla de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se vinculan. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015)

Según Chiavenato (2009), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. (pp. 224-225).

Dimensión 2. Dimensiones Externas

Para Rodríguez (2009), en la magnitud externa de la GTH se afronta lo importante a las propiedades del contexto que borda todo lo concerniente a los elementos o factores del entorno que alcanza a la elección, crecimiento y empleados estables en la institución, incluye el análisis del contexto de trabajo, panorama de crecimiento e impulsos indicadores descritos a continuación. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015).

Clima laboral

Galicia (2010), el contexto de trabajo se refiere a la manera en que se direcciona al empleado, a la habilidad que poseen los individuos que laboran en una compañía opinar en los procedimientos de decidir, a los bienes dirigidos a promover la equidad y la solidaridad en la familia y trabajo, entre otros. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015).

Para Chiavenato (2009), decir de contexto de trabajo es determinar el entorno organizativo, es definido como el entorno interior que hay en los integrantes de la institución. (p. 120).

De esta manera, el contexto de trabajo determina el entorno en el impulso de los elegidos, por tanto, se detalla como las cualidades del entorno organizativo se perciben o experimenta por los integrantes de una compañía.

Desarrollo profesional

Chiavenato (2009), como “la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que sea más eficiente y productivo en su cargo”. (p. 556).

Condiciones de trabajo

Galicia (2010), explica en incrementar la comodidad de trabajo optimizando los elementos de aseo, vinculados con el contexto de trabajo satisfaciendo sus carencias de clases mayores y que prohíban la incomodidad de trabajo. (p. 31).

Reconocimiento y estimulación

Chiavenato (2009), Los individuos tienen expectativas les den sus bonificaciones por su desarrollo en el trabajo. Esto permite el esfuerzo óptimo para que optimicen su desarrollo sirve de refuerzo positivo para que ellas perfeccionen su desempeño y para que se sientan satisfechas con lo que hacen; por ende, la gestión del talento humano se preocupa por otorgar salarios, prestaciones e incentivos que reflejen el reconocimiento por un buen trabajo. (p. 30).

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

En la actualidad las nuevas tendencias exigen a las empresas y sin dejar de lado a las organizaciones Educativas a que se adecuen al cambio y asuman retos que plantean los diferentes ámbitos del contexto mundial, la competitividad y la globalización son elementos de influencia en el panorama empresarial, en donde el recurso humano es un instrumento estratégico para el desarrollo de las empresas. En cuanto al talento humano, en la presente investigación sienta sus bases en Rodríguez (2009), indico que el talento humano es un entorno fundamental de gestión y su meta es lograr la mayor elaboración de valor para la institución, desde una combinación de actos direccionadas a realizar en cada rango de inteligencias y talentos en la captación de las respuestas importantes para ser competitivos en el contexto moderno y promisorio. Para entender el entorno del talento humano

1.3.2 Justificación metodológica

En la presente investigación se justifica porque surge de la necesidad de conocer si hay relación entre el desarrollo organizacional y el talento humano y representa un aporte como fuente de información para la toma de decisiones oportunas y así ayudar a que los trabajadores mejoren las condiciones para crear una mejor calidad de vida laboral.

1.3.3 Justificación práctica

La educación es considerada un factor fundamental para impulsar el desarrollo de una sociedad, especialmente por sus efectos positivos sobre el posterior desenvolvimiento del individuo en el mercado laboral y su mayor capacidad de generación de ingresos. En el caso específico de la educación inicial, este nivel educativo ha sido relegado dentro de las políticas públicas del sector. En nuestro país es necesario lograr algunos cambios, la calidad de la educación constituye una revolución en el pensamiento pues implica crear nuevas formas de organizar el sistema educativo y repensar el proceso de aprendizaje. En América Latina, se expresó en la transformación productiva, la equidad, la ciudadanía moderna la competitividad y la calidad total en la gestión.

1.4 Problema

El Desarrollo Organizacional es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización. Se hace énfasis en que la organización funcione mejor a través de un cambio total del sistema. El Desarrollo Organizacional puede centrarse en distintas necesidades o demandas que tenga la empresa, es decir que la atención puede centrarse en mejorar las relaciones humanas, en factores económicos, en las relaciones entre grupos, en el liderazgo, etc. En suma, se centra más en las personas que en los objetivos y estructuras de la organización: prioriza el lado humano. Por eso, su área de acción es aquella que tiene relación con RR.HH. Se puede decir que el DO toma temas como problemas de eficiencia organizacional, de identificación, de comunicación, conflictos entre grupos, y cuestiones de dirección y jefatura. Para que el desarrollo

organizacional sea efectivo debe poder generarse un cambio organizacional (Los recursos humanos.com, Portal de RRHH, México).

El desarrollo organizacional (DO) ha surgido de las exigencias de un contexto cambiante y del conocimiento originado por la evolución de las ciencias sociales aplicadas. Los cambios rápidos dentro del entorno organizacional han exigido procesos y estructuras organizacionales que sean mucho más flexibles y que brinden mayor capacidad de respuesta que las estructuras tradicionales. Se requieren nuevas capacidades individuales y organizacionales que puedan impulsar las iniciativas individuales y la disposición para asumir riesgos. (Molina, 2000).

Igualmente, debemos considerar que existen marcadas diferencias entre las características individuales de los gerentes, las características individuales de los profesionales del desarrollo organizacional, sus habilidades y conocimientos y los estilos de las intervenciones del desarrollo organizacional. Todas estas diferencias hacen que sea virtualmente imposible predecir con precisión el curso y los resultados de las intervenciones en las organizaciones.

Las organizaciones con el transcurrir del tiempo están propiciando cambios en sus estructuras, inversiones, tecnologías, mercados, entre otros aspectos importantes para ser más competentes en contextos globalizados, sin embargo, el recurso humano como centro de la dinámica empresarial ha sido poco considerado y valorado ante esos cambios, aun cuando la extensa literatura de las ciencias administrativas a lo largo de más de un siglo manifiestan que el recurso humano es el activo más valioso. Este recurso o capital humano nace ante la necesidad de las empresas de contar con una herramienta de alta tecnología, que dé soporte en la producción ya que una máquina por muy avanzada que esté no puede manejarse sola y se necesita de los trabajadores para ponerla a funcionar.

Hay que reconocer que esta temática nace en el sector empresarial, como un elemento que todas las organizaciones deben tener en cuenta si desean desarrollarse y convertirse en entidades exitosas, además de ser líderes en lo que hacen; al trasladar este paradigma al sector educativo nos encontramos con una enorme posibilidad de aplicación, así como una necesidad imperiosa de promoverlo entre directivos, docentes y administrativos para lograr apuntalar a

nuestras organizaciones en estos importantes aspectos de la vida organizacional de las escuelas. (El desarrollo organizacional en las escuelas, El siglo de Torreón, editorial Rolando Cruz García)

Las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja cuentan con una diversidad de personas laborando en ellas, directivos, docentes, administrativos y otros profesionales cada uno con talento que le permite actuar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de su ocupación. Estas organizaciones, así como se mencionó líneas atrás, también presentan algunos problemas de eficiencia organizacional, de identificación, de comunicación, conflictos entre grupos y cuestiones de dirección, es por ello que se desarrollara el presente trabajo de investigación identificando dificultades que puedan estar perjudicando el buen desarrollo organizacional, de esta manera poder contribuir al mejoramiento o solución de estos. Se espera que el desarrollo organizacional de las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja se vean beneficiadas con las conclusiones y recomendaciones que puedan surgir de la investigación pudiendo generar un cambio favorable en cada organización.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 en el año 2016?

1.4.2 Problemas específicos:

Problema específico 1

¿En qué medida la planificación estratégica se relaciona con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016?

Problema específico 2

¿En qué medida la cultura corporativa se relaciona con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016?

Problema específico 3

¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La planificación estratégica se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.

Hipótesis específica 2

La cultura corporativa se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.

Hipótesis específica 3

El liderazgo se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de san Borja de la UGEL 07 - 2016.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar qué relación existe entre la dimensión planificación estratégica con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.

Objetivo específico 2

Determinar qué relación existe entre la dimensión cultura corporativa con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.

Objetivo específico 3

Determinar qué relación existe entre la dimensión liderazgo con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Desarrollo organizacional

Definición conceptual

Chiavenato (2009) mencionó:

El comportamiento organizacional (CO) estudia la dinámica y el funcionamiento de las organizaciones. Como cada una es diferente, el comportamiento organizacional define las bases y las características generales de su funcionamiento. Las organizaciones se caracterizan por tener un diseño estructural, es decir, cada una tiene una estructura organizacional que sirve de base para su funcionamiento. Además, cada una tiene su propia cultura organizacional, es decir, un conjunto de creencias, valores y comportamientos que caracterizan su funcionamiento. El primer paso para conocer el comportamiento de una organización es analizar su entorno y su contexto interno, es decir, su diseño y cultura organizacionales. (p.2).

Definición operacional

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable desarrollo organizacional, que toma en cuenta las dimensiones; planificación estratégica, cultura corporativa y liderazgo; medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

2.1.2 Talento humano

Definición conceptual

Rodríguez (2009), la gestión del talento humano:

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro, para comprender el enfoque de la gestión del talento humano. (párr. 1).

Definición operacional

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable con dimensiones internas y externas; medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Desarrollo organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Planificación estratégica	<input type="checkbox"/> Misión y visión de la Institución educativa.	1 - 4	Totalmente en desacuerdo (1)	
	<input type="checkbox"/> Documentos de gestión	5 - 11	En desacuerdo (2)	Alto (99-135)
Cultura Corporativa	<input type="checkbox"/> Cultura organizacional.	12 - 17	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Medio (63-98)
	<input type="checkbox"/> Estrategias de intervención en la institución educativa.	18 - 20	De Acuerdo (4)	Bajo (27-62)
Liderazgo	<input type="checkbox"/> Habilidades de liderazgo.	21 - 23	Totalmente de acuerdo (5)	
	<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo.	24 - 27		

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Internas	<input type="checkbox"/> Conocimientos de la persona.	1 - 4	Totalmente en desacuerdo (1)	
	<input type="checkbox"/> Habilidades de la persona.	5 - 7	En desacuerdo (2)	Adecuado (96-130)
	<input type="checkbox"/> Motivaciones de la persona.	8 - 10	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Regular (61-95)
	<input type="checkbox"/> Actitudes personales.	11 - 13	De Acuerdo (4)	Inadecuado (26-60)
Externas	<input type="checkbox"/> Clima laboral en la institución.	14 - 16		
	<input type="checkbox"/> Desarrollo profesional.	17 - 19	Totalmente de acuerdo (5)	
	<input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo	20 - 23		
	<input type="checkbox"/> Reconocimiento y estimulación	24 - 26		

2.3 Metodología

2.3.1 Método

Para Bernal (2010) indicó:

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo: Este método científico está definido por la observación del problema o problemas de la investigación, a las cuales se les plantea las hipótesis de investigación para ser contrastadas posteriormente y emitir juicios de valor como son las conclusiones.

2.4 Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue básica. Tipo básico porque se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios, del nivel descriptivo correlacional (Tamayo, 2003 mencionado por Epiquién, 2013).

Nivel de investigación

El nivel de la investigación como se evidencia en los alcances fue descriptivo correlacional. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et al., 2014, p. 92)

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, et al., 2014, p.94).

Enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2014, p. 4).

2.5 Diseño

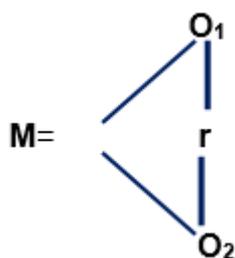
El Diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su contexto natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

Como se ha utilizado “El término diseño, está referido al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et a., 2014, p. 152).

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento definido

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = 100 personas que laboran en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de san Borja UGEL 07 San Borja

O₁= Observación de desarrollo organizacional

O₂=Observación de talento humano

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población es el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, *et al.*, 2014, p. 174). En esta investigación la población serán 100 personas que laboran en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de san Borja UGEL 07 San Borja.

Tabla 3

Población de la investigación

Población	Total
IEI 522 María Inmaculada	48
IEI 528 Alegría de Jesús	32
IEI 554 Virgen de Lourdes	20
Total	100

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Los criterios de inclusión vienen a ser las características que debe reunir la muestra para ser considerada como tal, en este caso es que son personas que laboran en organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja.

Criterios de Exclusión:

Son las características que no debe presentar la muestra de estudio para ser seleccionada en este caso personas que laboren en organizaciones educativas de inicial que no sean estatales.

Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173).

Como tipo representativo del fenómeno que se estudia, la muestra estuvo conformada por 100 personas que laboran en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de san Borja UGEL 07 San Borja.

Muestreo

La presente investigación se realizó muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra seleccionada de manera intencionada de acuerdo al estado natural en el que se encuentra conformado.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnicas

Bernal (2010) sostuvo: Encuesta Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p.194).

La Encuesta

Según Sánchez y Reyes (1998) señaló: El propósito de la encuesta es recolectar información acerca de variables, antes que información acerca de individuos.

La mayor parte de las encuestas son generalmente indagaciones de status que, es decir del estado actual de un fenómeno.

Cuando la encuesta recoge información de toda una población se le denomina censo, y cuando recoge información de solo una parte representativa de esa población se le denomina encuesta por muestreo.

2.7.2 Instrumentos

Bernal (2010) señaló: El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.

En general, un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse.

El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos. Un diseño inadecuado recoge información incompleta, datos imprecisos y, por supuesto, genera información poco confiable. (p.250). En este caso se utilizara el cuestionario a una muestra que estará conformada por 100 personas que laboran en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja UGEL 07 San Borja.

Instrumento para medir la variable desarrollo organizacional

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desarrollo organizacional

Autor: Isabel Tarrillo Olivas

Año: 2017

Administración: Individual/ Colectiva

Tiempo: 15 minutos, aproximadamente

Contenido: El instrumento contiene 27 ítems

La escala y el índice respectivos son:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De Acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Tabla 4.

Escalas y Baremos de la variable desarrollo organizacional

General	Cuantitativo			Niveles
	Dim1	Dim2	Dim3	
99-135	41-55	33-45	31- 42	Alto
63-98	26-40	21-32	19-30	Medio
27-62	11-25	9-20	7-18	Bajo

Instrumento para medir la Talento humano

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de talento humano

Autor: Isabel Tarrillo Olivas

Año: 2017

Administración: Individual/ Colectiva

Tiempo: 15 minutos, aproximadamente

Contenido: El instrumento contiene 26 ítems

La escala del instrumento es:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De Acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Tabla 5.

Escalas y Baremos de la variable talento humano

General	Cuantitativo		Niveles
	Dim1	Dim2	
96-130	48-65	48-65	Adecuado
61-95	31- 47	31- 47	Regular
26-60	13-30	13-30	Inadecuado

2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento

a) Validez interna Se verificó que el instrumento fue construido de la concepción técnica desglosando en dimensiones, indicadores e ítems, así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación, logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación.

b) Validez de constructo Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández. Se precisa que los instrumentos sobre desarrollo organizacional y talento humano fueron elaborados en base a una teoría que responde al objetivo de la investigación, la misma que se aplicó en variables, dimensiones, indicadores e ítems.

c) Juicio de expertos Una vez elaborados los instrumentos, estos fueron validados por un juicio de expertos constituidos por un metodólogo y un temático, esta técnica permite tener su opinión y refuerza la validación del instrumento ya que es

sometido a juicio de cada uno de los especialistas en las áreas de estadística e investigación.

Tabla 6

Resultados de validación de las variables desarrollo organizacional y el talento humano

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Menacho Rivera Alejandro	Existe suficiencia
Dr. Ochoa Tataje Fredy	Existe suficiencia
Dr. Migdonio Epiquén Chancahuana	Existe suficiencia

2.7.4 Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) dijo que la confiabilidad es: “El grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test”. (p.168). La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7

Confiabilidad de la variable desarrollo organizacional y talento humano

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desarrollo organizacional	,896	27
Talento humano	,924	26

Interpretación:

La confiabilidad de la variable desarrollo organizacional es de 0.896, interpretándose como muy buena confiabilidad

La confiabilidad de la variable talento humano es de 0,924 interpretándose como muy buena confiabilidad

2.8 Método de análisis de datos

Se realizaron los siguientes análisis de datos:

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral

Análisis No Paramétricos

Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

2.9 Consideraciones éticas

La investigación presenta valor científico, porque se presenta una metodología correcta; de tal manera que los resultados son correctos y coherentes. La selección de los sujetos de investigación se ha realizado siguiendo los protocolos metodológicos correctos.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivo

3.1.1 Desarrollo organizacional

Tabla 8

Distribución de frecuencia del desarrollo organizacional en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	17,0
	Medio	56	56,0
	Alto	27	27,0
	Total	100	100,0

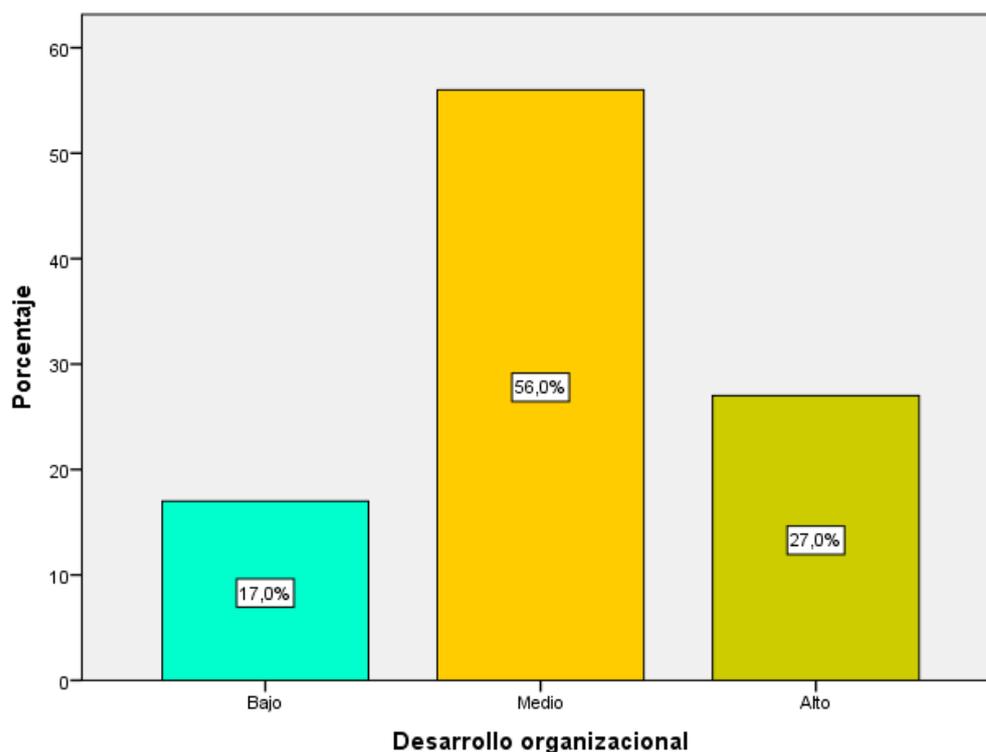


Figura 2. Niveles del Desarrollo organizacional en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

En la tabla 8 y figura 2, el 17% presentan un nivel bajo, el 56% presentan nivel medio y el 27% presenta un nivel alto de desarrollo organizacional.

3.1.2 Planificación estratégica

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la planificación estratégica en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	23,0
	Medio	64	64,0
	Alto	13	13,0
	Total	100	100,0

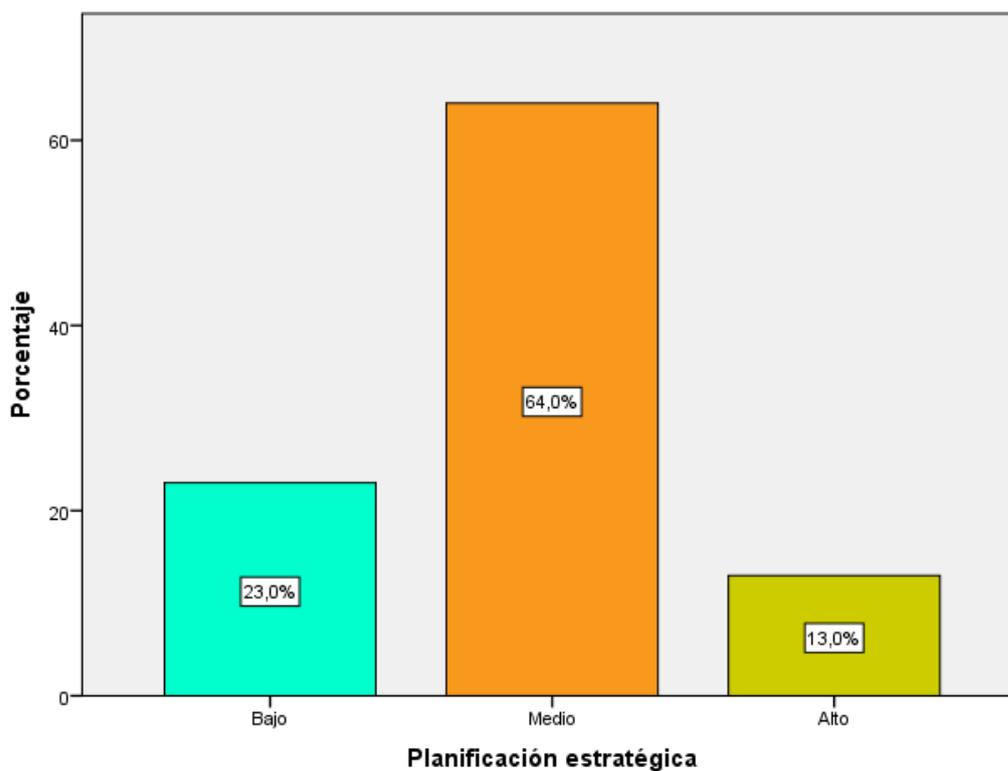


Figura 3. Niveles Planificación estratégica en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

En la tabla 9 y figura 3, el 23% presentan un nivel bajo, el 64% presentan nivel medio y el 13% presenta un nivel alto de Planificación estratégica

3.1.3 Cultura corporativa.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la cultura corporativa en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20
	Medio	63
	Alto	17
	Total	100

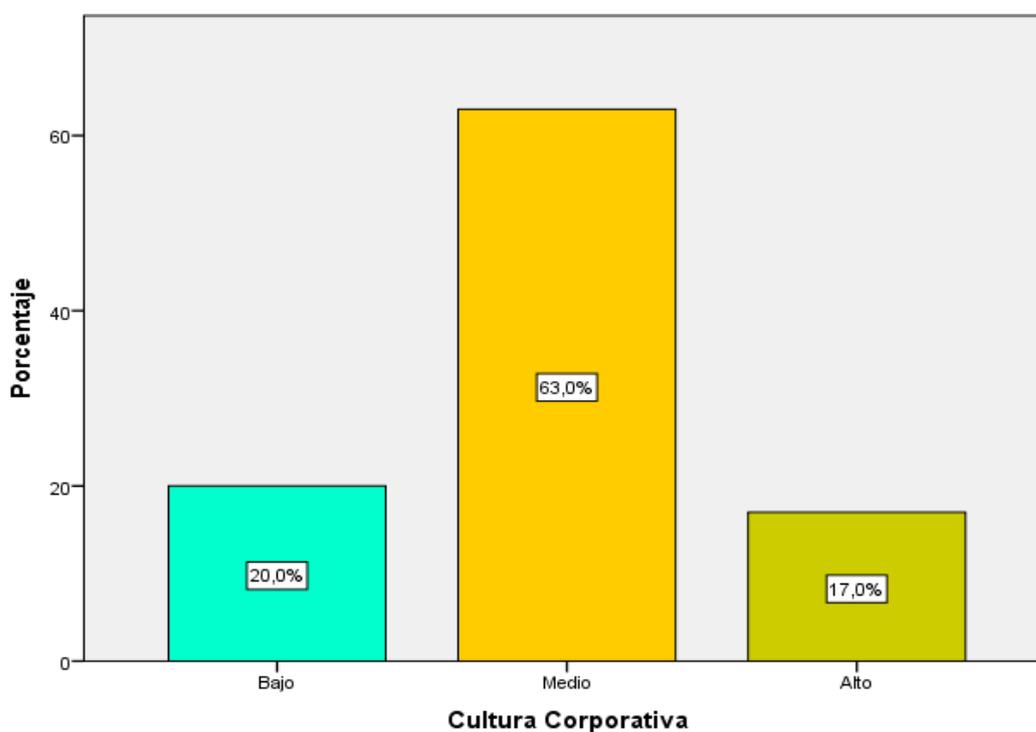


Figura 4. Niveles de cultura corporativa en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

En la tabla 10 y figura 4, el 20% presentan un nivel bajo, el 63% presentan nivel medio y el 17% presenta un nivel alto de Cultura Corporativa

3.1.4 Liderazgo

Tabla 11

Distribución de frecuencia del liderazgo en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	43,0
	Medio	53	53,0
	Alto	4	4,0
	Total	100	100,0

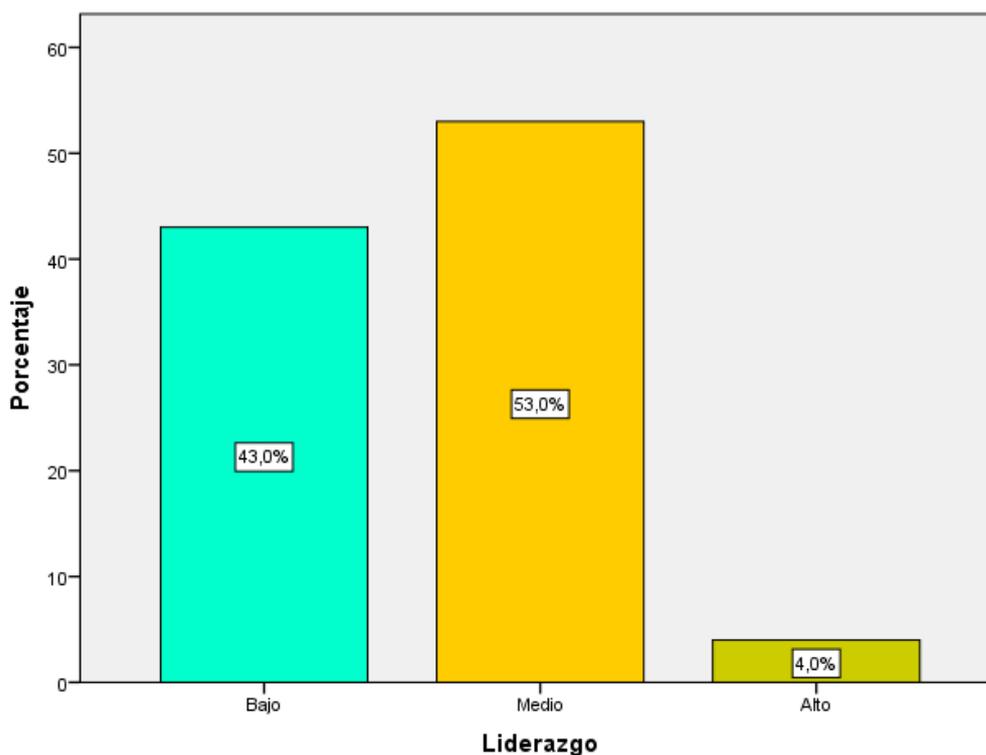


Figura 5. Niveles del Liderazgo en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

En la tabla 11 y figura 5, el 43% presentan un nivel bajo, el 53% presentan nivel medio y el 4% presenta un nivel alto de Liderazgo

3.1.5 Talento humano

Tabla 12

Distribución de frecuencia del talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	20	20,0
	Regular	65	65,0
	Adecuado	15	15,0
	Total	100	100,0

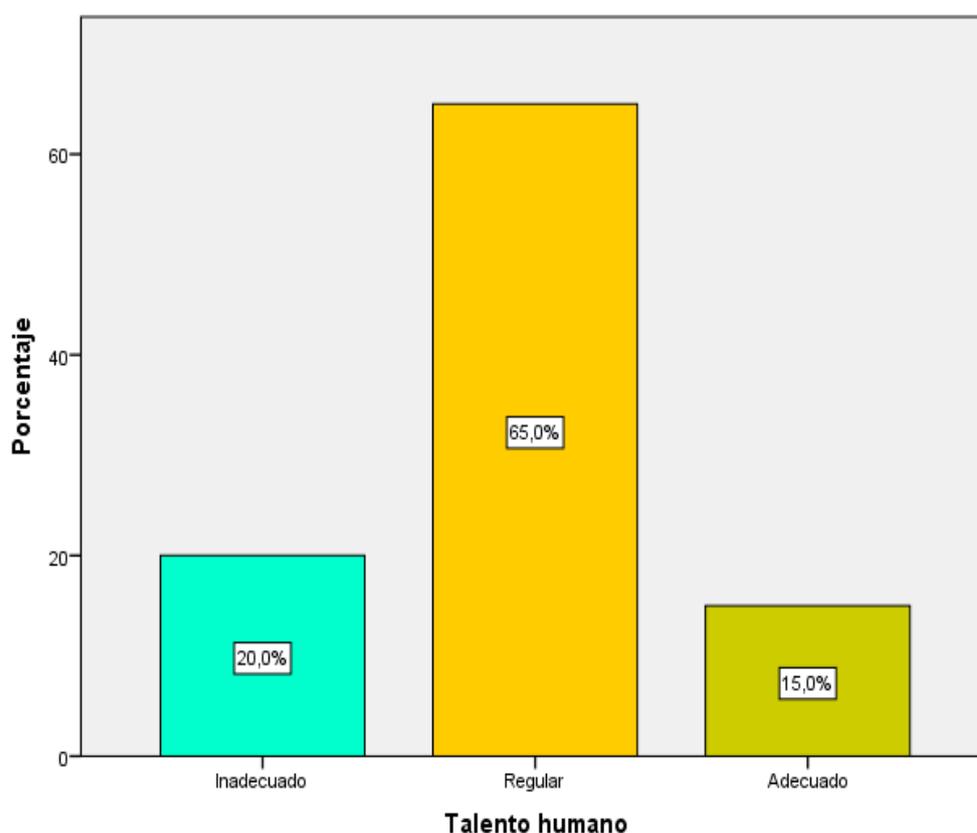


Figura 6. Niveles del Talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

En la tabla 12 y figura 6, el 20% presentan un nivel bajo, el 65% presentan nivel medio y el 15% presenta un nivel alto de Talento humano

3.1.6 Dimensiones internas

Tabla 13

Distribución de frecuencia de las dimensiones internas en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	26	26,0
	Regular	57	57,0
	Adecuado	17	17,0
	Total	100	100,0

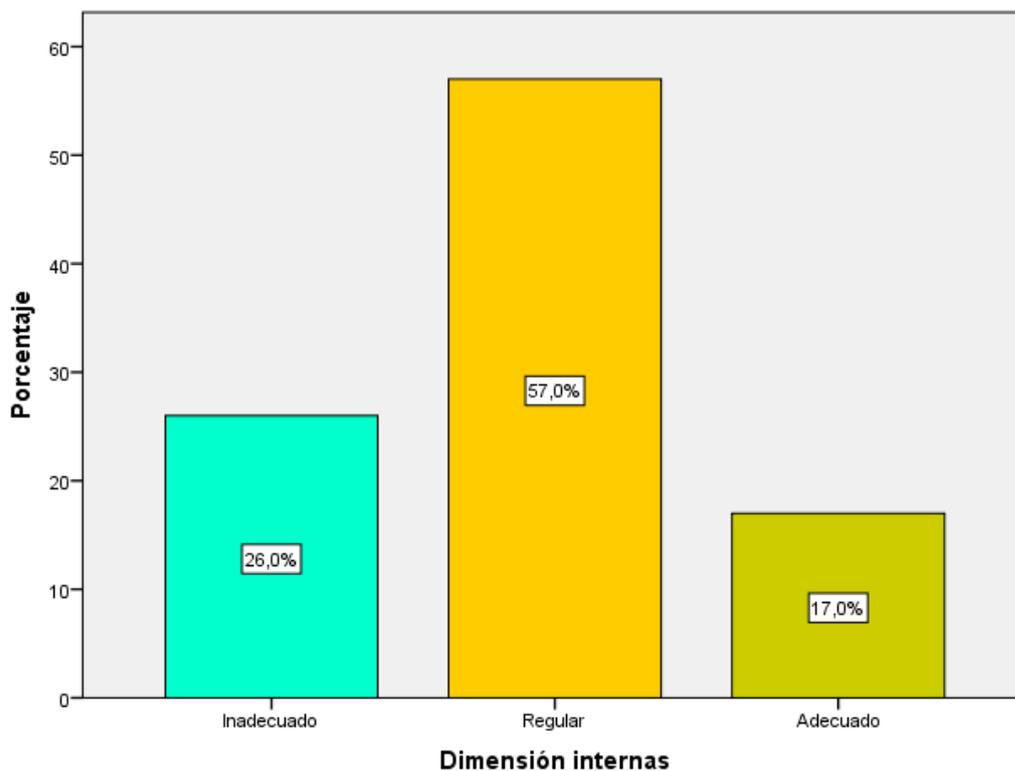


Figura 7. Niveles de las dimensiones internas en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

En la tabla 13 y figura 7, el 26% presentan un nivel bajo, el 57% presentan nivel medio y el 17% presenta un nivel alto de Dimensión internas

3.1.7 Dimensiones externas

Tabla 14

Niveles de las dimensiones externas en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	24	24,0
	Regular	56	56,0
	Adecuado	20	20,0
	Total	100	100,0

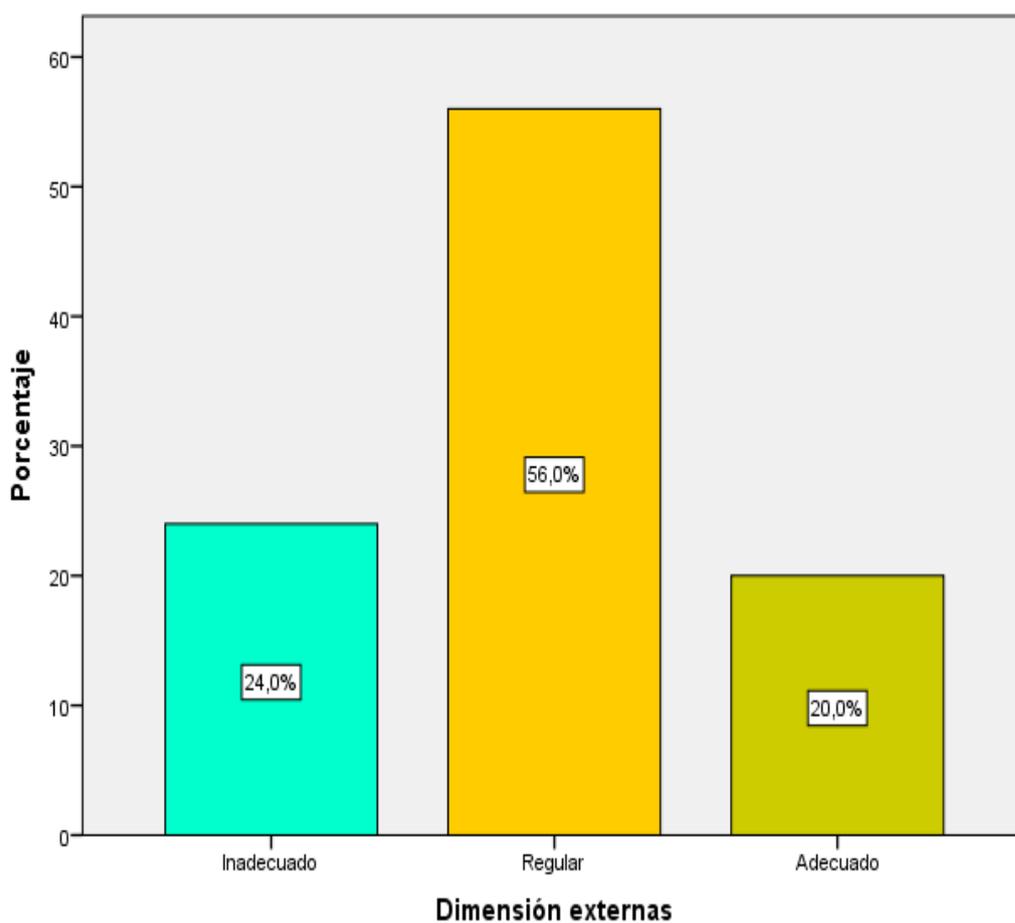


Figura 8. Niveles de las dimensiones externas en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

En la tabla 14 y figura 8, el 24% presentan un nivel bajo, el 56% presentan nivel medio y el 20% presenta un nivel alto de externas.

3.2 Resultados correccionales

3.2.1 Desarrollo organizacional y Talento humano

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

Tabla 15

Prueba de correlación entre el desarrollo organizacional y el talento humano

Correlaciones				
			Desarrollo organizacional	Talento humano
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 15, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 95%de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.678** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: De los resultados de la tabla 15, existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

3.2.2 Planificación estratégica y el talento humano

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.

H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.

Tabla 16

Prueba de correlación entre la planificación estratégica y el talento humano

Correlaciones				
			Planificación estratégica	Talento humano
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 16, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 95% de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.603** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016

3.2.3 Cultura corporativa y el talento humano

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la cultura corporativa y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

H1: Existe relación significativa entre la cultura corporativa y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016

Tabla 17

Correlación entre la cultura corporativa y el talento humano

		Correlaciones		
			Cultura Corporativa	Talento humano
Rho de Spearman	Cultura Corporativa	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 17, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 95% de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.580** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula,

Conclusión: Existe relación significativa entre la cultura corporativa y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

3.2.4 Liderazgo y talento humano

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL

Tabla 18

Correlación entre el liderazgo y el talento humano

Correlaciones				
			Liderazgo	Talento humano
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Talento humano	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 95%de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.641** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación significativa entre el liderazgo y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL

IV. Discusión

Discusión

Luego de hallar los resultados se procede a realizar la discusión de la tesis titulada: Desarrollo organizacional y talento humano

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016, por lo que coincide con Ramos (2014) encontrando escasa participación de los empleados en la toma de decisiones administrativas. La administración se está llevando de forma rutinaria, motivo que no permite divisar el mejoramiento empresarial. Incumplimiento en gran medida de sus metas y objetivos.

Por otro lado, García (2013) utilizó un instrumento de capacitación interactiva destaca que los resultados bajos fueron para lo referente a estructura y control, en los que el estatus “sin cambio” se ubica en menos de la mitad de las empresas. Las empresas que tenían el nivel más bajo son las que representaron mejoras más grandes. Las conclusiones los más relevantes fueron: Capacitar al dueño-director en el proceso de planeación para una organización apropiada. La cobertura que ha tenido el sector de las empresas pequeñas ha sido insuficiente.

Además, Castilla (2013) explicó que los empleados son su mejor recurso y ventaja competente pero no están preparados para la búsqueda, retención y desarrollo de estos. Las políticas de recursos humanos deben estar más cercanas a los empleados como personas. La gestión del talento debe entenderse como producto de multiplicar las competentes por compromiso. La optimización del talento humano implica desde los RRHH tener claramente identificado el potencial de aquellos empleados que están en la organización.

Es conveniente mencionar a Cachuan (2014) encontró que se puede elaborar un sistema organizativo de administración de la habilidad humana, ayudada en los programas de captación, para la optimización del desarrollo de trabajo del usuario de la compañía, con una dirección institucional para lograr una alta economía en las compañías de outsourcing contable financiero. Para lograr óptimas respuestas mejorando el entorno de la ayuda, la solución de dificultades,

la comprobación, capacitación de los programas de beneficios, así como promover, favorecer los impulsos personales intrínsecas y promoviendo a las organizaciones se está estableciendo un programa de valores, un aliento frecuente para tener una alta producción en los servicios de outsourcing contable financiero y como respuesta más producción y satisfacer al trabajo.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró que la planificación estratégica en el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016. Coincidiendo con la definición de Chiavenato (2009) lo denomina estrategia organizacional se determina a la conducta de la institución en forma general. La maniobra es relativa, programática y esencial. Proyecta, evalúa, y distribuye los bienes a las funciones bases para el desarrollo de la compañía. De ahí la importancia de elaborar un mapeo interior para examinar los centros potenciales (fortalezas y oportunidades) y menores (debilidades y amenazas) de la institución. Recién se ha dado la importancia en las capacidades principales de la institución (competentes centrales).

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se encontró que la cultura corporativa se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016. Por lo que Mazuelos (2013) encontró algunos La institución utiliza un modo por capacidades en la elección de maestros del departamento de inglés donde se encuentra al maestro idóneo y con un potencial de desarrollo mayor, en el entorno de las carencias organizativas. La organización no ha programado las respuestas captadas desde la propuesta del modelo. Conclusiones: la matriz utilizada para la elección de maestros selecciona a los correctos y se ve como instrumentos estratégicos para alcanzar los objetivos de la institución. El procedimiento de elección de maestros utilizando un ejemplo de capacidades, desde el panorama de información, origina la disminución de trabajo a la elección de candidatos. La utilización del tipo por capacidades posibilita la selección de maestros con capacidades correctas para la organización.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se encontró que el liderazgo se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL; coincidiendo con la

definición de Chiavenato (2009) sobre el liderazgo indicó que la educación organizativa determina en los procedimientos de los administradores para sumar autoridad. Diversas culturas impulsan la cordialidad, otras fomentan la razón y algunas más utilizan las órdenes y las sanciones.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera

Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016; con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.678. Conforme se indica en la tabla 16.

Segunda

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016; con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.603. Conforme se indica en la tabla 17

Tercera

Existe relación significativa entre la cultura corporativa y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016; con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.580. Conforme se indica en la tabla 18

Cuarta

Existe relación significativa entre el liderazgo y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.641. Conforme se indica en la tabla 19

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Se recomienda a las Directoras de las organizaciones educativas estatales de inicial organizar talleres de capacitación de talento humano, donde se traten temas de desarrollo de habilidades de las personas, motivación de las personas y actitudes laborales; debido a que se encuentra relacionado al desarrollo organizacional.

Segunda: Se recomienda a las Directoras de las organizaciones educativas estatales de inicial organizar talleres de capacitación de planificación estratégica en donde se desarrollen temas relacionados a los documentos de gestión, que son tan importantes para el desarrollo organizacional y por ende en el talento humano.

Tercera: Se recomienda a las Directoras de las organizaciones educativas estatales de inicial organizar talleres de capacitación sobre cultura corporativa, donde se desarrollen estrategias de intervención en las organizaciones educativas.

Cuarta: Se recomienda a las Directoras de las organizaciones educativas estatales de inicial organizar talleres de capacitación de liderazgo y de este modo puedan desarrollar habilidades de liderazgo y de trabajo en equipo.

VII. Referencias

Referencias

- Achilles, F. (2004). *Desarrollo Organizacional enfoque integral*
- Aramburu, N. y Rivera, O. (2010). *Organización de empresas,*
- Bazán, C. *Manual de gestión para las organizaciones educativas.* Centro de investigación en pólizas de salud de UCLA Health DATA—Datos. Abogacía
- Cabrera, I (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral*
- Cachuan, G. (2014). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana*
- Castilla, A (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas.* Barcelona España.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional.* (2ª ed.). México: Mc Grawhill
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano.* (5ª ed). México: Editorial Mc. Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL
- House, R. y Aditya, R. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis. *Journal of Management*, 23(3), 445-478

- Jericó, P. (2008). *Gestión del Talento humano*. Recuperado de <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/>
- Kotter, A. (1990). *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*. New York: Free Press
- Lorsch, J. (1987). *Handbook of Organizational Behavior*. New York: Prentice-Hall, Englewood Cliff
- Matheus, C., PérezJ. y Moreno, J. (2015). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <http://thgestionth.blogspot.pe/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Mazuelos, S. (2013). *Efectos de la aplicación de un modelo por competentes en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma*. Lima Perú
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo Organizacional*. México.
- Ramos, A. (2014). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza*. Ecuador
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa, S. A. de C.V. Grupo Noriega Editores.

Anexo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

AUTOR: Isabel Tarrillo Olivas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 en el año 2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿En qué medida la planificación estratégica se relaciona con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016?</p> <p>¿En qué medida la cultura corporativa se relaciona con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016?</p> <p>¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar qué relación existe entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión planificación estratégica con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión cultura corporativa con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión liderazgo con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1 La planificación estratégica se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.</p> <p>H2 La cultura corporativa se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.</p> <p>H3 El liderazgo se relaciona significativamente con el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016.</p>	Variable 1: Desarrollo organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
			Planificación estratégica	Misión y visión de la Institución educativa	1 4	Totalmente en desacuerdo (1)	
				Documentos de gestión	5 11		
			Cultura Corporativa	Cultura organizacional	12 17	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
				Estrategias de intervención en la institución educativa.	18 - 20		
			Liderazgo	Habilidades de liderazgo.	21 - 23	Totalmente de acuerdo (5)	
				Trabajo en equipo.	24 - 27		
			Variable 2: Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
			Internas	Conocimientos de la persona.	1 – 4	Totalmente en desacuerdo (1)	
				Habilidades de la persona.	5 – 7		
				Motivaciones de la persona.	8 – 10	En desacuerdo (2)	
Actitudes personales.	11 – 13	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)					
Externas	Clima laboral en la institución.	14 – 16	De Acuerdo (4)				
	Desarrollo profesional.	17 – 19					
	Condiciones de trabajo	20 – 23	Totalmente de acuerdo (5)				
	Reconocimiento y estimulación	24 - 26					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica Descriptiva. Correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental. Corte transversal o transaccional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 65 docentes</p>	<p>Variable 1: Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desarrollo organizacional</p> <p>Autores: Chiavenato</p> <p>Año: 2009</p> <p>Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Variable 2: Talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de talento humano</p> <p>Autores: Chiavenato Año: 2009</p> <p>Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA: -Tablas de frecuencia -Porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Prueba no paramétrica</p> <p>DE PRUEBA Una vez determinada la prueba estadística se realizará la prueba de hipótesis.</p> <p>Rho de Spearman</p>

Anexo B: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

IEI: Cargo:..... Años de servicio en la IEI:..... Fecha:

Estimados compañeros esta encuesta tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07.

¡Muchas gracias por su colaboración!

INSTRUCCIONES: La información proporcionada será solo del conocimiento del investigador, por tal motivo se solicita su respuesta en forma sincera y veraz a las siguientes interrogantes, de acuerdo a la escala que se muestra:

(5) Muy de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo

Marcar el número de la calificación de su elección

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	CALIFICACIÓN				
	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA					
	Misión y Visión de la Institución Educativa					
1	Se planteó adecuadamente la misión de la institución educativa.	5	4	3	2	1
2	Considera que se cumple de manera asertiva la misión en la institución.	5	4	3	2	1
3	La visión de la Institución Educativa articula lo que se es (lo actual) con lo que se quiere ser.	5	4	3	2	1
4	Conoce usted en su totalidad lo que la visión quiere alcanzar en su institución educativa.	5	4	3	2	1
	Documentos de Gestión					
5	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.	5	4	3	2	1
6	Se viene cumpliendo con los objetivos y metas planteados en el Plan anual de trabajo.	5	4	3	2	1
7	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Proyecto Educativo Institucional.	5	4	3	2	1
8	Se identifica con el proyecto de su institución educativa	5	4	3	2	1
9	Participo de la elaboración y/o aprobación del Reglamento Interno de la IE	5	4	3	2	1
10	Se cumple con las disposiciones del Reglamento Interno de su institución.	5	4	3	2	1
11	Considera que el Reglamento Interno de su Institución tiene una adecuada reglamentación de las diferentes disposiciones.	5	4	3	2	1
	CULTURA CORPORATIVA					
	Cultura Institucional					

1 2	Cree usted que comparte la práctica de valores con sus compañeros de la Institución.	5	4	3	2	1
1 3	La cultura organizacional de la Institución crea expectativas compartidas en el personal.	5	4	3	2	1
1 4	La cultura organizacional de la Institución influye en el personal que labora en ella.	5	4	3	2	1
1 5	Cree usted que la comunicación abierta es parte importante de la cultura de tu institución.	5	4	3	2	1
1 6	Considera usted que la confianza interpersonal, el poder compartido y la confrontación constructiva son factores que se consideran en su Institución.	5	4	3	2	1
1 7	Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la IE.	5	4	3	2	1
Estrategias de Intervención en la Institución Educativa						
1 8	Se identifica oportunamente las causas principales que determinan un problema.	5	4	3	2	1
1 9	Se utilizan estrategias adecuadas para producir cambios positivos cuando se requiere.	5	4	3	2	1
2 0	Se coordina con otros profesionales y/o aliados, como estrategias de prevención en la IE.	5	4	3	2	1
LIDELAZGO						
Habilidades de liderazgo						
2 1	Se encuentra en constante perfeccionamiento, con capacidad de adaptarse y realizar sin problemas trabajo en equipo.	5	4	3	2	1
2 2	Cuenta con habilidades para guiar a personas e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo.	5	4	3	2	1
2 3	Se considera un buen comunicador y fortalece las relaciones interpersonales.	5	4	3	2	1
Trabajo en equipo						
2 4	Me gusta trabajar en equipo.	5	4	3	2	1
2 5	Siento confianza para expresar mis opiniones y sugerencias.	5	4	3	2	1
2 6	Las reuniones de equipo resultan de utilidad para la realización del trabajo.	5	4	3	2	1
2 7	Interactúa, escucha, organiza, acepta y propone ideas, logra el bien común y trabaja hacia un objetivo conjunto.	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO SOBRE TALENTO HUMANO

IEI: Cargo:..... Años de servicio en la IEI:..... Fecha:

Estimados compañeros esta encuesta tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07.

¡Muchas gracias por su colaboración!

INSTRUCCIONES: La información proporcionada será solo del conocimiento del investigador, por tal motivo se solicita su respuesta en forma sincera y veraz a las siguientes interrogantes, de acuerdo a la escala que se muestra:

(5) Muy de acuerdo. **(4)** De acuerdo. **(3)** Ni de acuerdo ni en desacuerdo. **(2)** En desacuerdo **(1)** Muy en desacuerdo

Marcar el número de la calificación de su elección

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	CALIFICACIÓN				
		5	4	3	2	1
	DIMENSIONES INTERNAS					
	Conocimientos de la persona.					
1	Considera usted que sus conocimientos son fundamentales para el crecimiento de su I.E.					
2	Sus conocimientos aportan nuevos conocimientos a las personas que trabajan con usted.					
3	Considera usted que en su institución se gestiona adecuadamente los conocimientos del personal.					
4	Cree que es importante encontrarse actualizado en sus capacitaciones permanentemente.					
	Habilidades de la persona.					
5	Considera que puede realizar diversas tareas en su trabajo.					
6	Cree usted que las habilidades personales inciden en el desempeño laboral.					
7	Opina que las habilidades intelectuales como el detectar problemas, cultura general y propósito de capacitación permanente son indispensables para su labor dentro de la I.E.					
	Motivaciones de la persona.					
8	Cree usted que las personas son sensibles a los incentivos.					
9	Se muestra motivado para la realización de sus actividades y se esfuerza para conseguir cumplir una meta.					
10	Considera que la motivación de la persona influye en el desempeño de su trabajo.					
	Actitudes personales					
11	Siente que su trabajo aporta al logro de los objetivos de su progreso personal.					
12	Considera usted que muestra actitudes favorables en su relación con los compañeros de trabajo.					
13	Cree usted que sus actitudes influyen en el comportamiento de					

	su trabajo.					
	DIMENSIONES EXTERNAS					
	Clima laboral en la institución					
14	Considera que el clima laboral influye en la participación de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.					
15	Considera que tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.					
16	Cree que el clima organizacional de la empresa es el más adecuado.					
	Desarrollo profesional					
17	Considera que tiene un plan de trabajo definido.					
18	Cree que tiene autonomía en el desarrollo de sus actividades.					
19	Considera que su empleador se preocupa por su capacitación.					
	Condiciones de trabajo					
20	Considera que las condiciones de espacio e higiene adecuada influyen en su entorno laboral.					
21	Cree que su institución brinda buenas condiciones para su salud y seguridad.					
22	Recibe ayuda de sus compañeros para realizar su trabajo si lo requiere.					
23	Conoce cuáles son las responsabilidades de su trabajo de principio a fin.					
	Reconocimiento y estimulación al personal.					
24	Considera que su desempeño es reconocido.					
25	Cree que el estímulo influye en el logro de altos niveles de rendimiento.					
26	Se siento satisfecho con el trabajo que realizo.					

Anexo C. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN				
Variable 1: Desarrollo organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Planificación estratégica	<input type="checkbox"/> Misión y visión de la Institución educativa.	1 - 4	Escala ordinal	Totalmente en desacuerdo (1)
	<input type="checkbox"/> Documentos de gestión	5 - 11		En desacuerdo (2)
Cultura Corporativa	<input type="checkbox"/> Cultura organizacional.	12 - 17		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
	<input type="checkbox"/> Estrategias de intervención en la institución educativa.	18 - 20		De Acuerdo (4)
Liderazgo	<input type="checkbox"/> Habilidades de liderazgo.	21 - 23		Totalmente de acuerdo (5)
	<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo.	24 - 27		
Variable 2: Talento Humano				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Internas	<input type="checkbox"/> Conocimientos de la persona.	1 - 4	Escala ordinal	Totalmente en desacuerdo (1)
	<input type="checkbox"/> Habilidades de la persona.	5 - 7		En desacuerdo (2)
	<input type="checkbox"/> Motivaciones de la persona.	8 - 10		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
	<input type="checkbox"/> Actitudes personales.	11 - 13		De Acuerdo (4)
Externas	<input type="checkbox"/> Clima laboral en la institución.	14 - 16		Totalmente de acuerdo (5)
	<input type="checkbox"/> Desarrollo profesional.	17 - 19		
	<input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo	20 - 23		
	<input type="checkbox"/> Reconocimiento y estimulación	24 - 26		

Anexo 3: Certificados de Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA							
1	Se planteó adecuadamente la misión de la institución educativa.							
2	Considera que se cumple de manera asertiva la misión en la institución.							
3	La visión de la Institución Educativa articula lo que se es (lo actual) con lo que se quiere ser.							
4	Conoce usted en su totalidad lo que la visión quiere alcanzar en su institución educativa.							
5	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.							
6	Se viene cumpliendo con los objetivos y metas planteados en el Plan anual de trabajo.							
7	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Proyecto Educativo Institucional.							
8	Se identifica con el proyecto de su institución educativa							
9	Participo de la elaboración y/o aprobación del Reglamento Interno de la IE							
10	Se cumple con las disposiciones del Reglamento Interno de su institución.							
11	Considera que el Reglamento Interno de su Institución tiene una adecuada reglamentación de las diferentes disposiciones.							
	CULTURA CORPORATIVA							
12	Cree usted que comparte la practica de valores con sus compañeros de la Institución.							
13	La cultura organizacional de la Institución crea expectativas							

	compartidas en el personal.							
14	La cultura organizacional de la Institución influye en el personal que labora en ella.							
15	Cree usted que la comunicación abierta es parte importante de la cultura de tu institución.							
16	Considera usted que la confianza interpersonal, el poder compartido y la confrontación constructiva son factores que se consideran en su Institución.							
17	Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la IE.							
18	Se identifica oportunamente las causas principales que determinan un problema.							
19	Se utilizan estrategias adecuadas para producir cambios positivos cuando se requiere.							
20	Se coordina con otros profesionales y/o aliados, como estrategias de prevención en la IE.							
	LIDERAZGO							
21	Se encuentra en constante perfeccionamiento, con capacidad de adaptarse y realizar sin problemas trabajo en equipo.							
22	Cuenta con habilidades para guiar a personas e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo.							
23	Se considera un buen comunicador y fortalece las relaciones interpersonales.							
24	Me gusta trabajar en equipo.							
25	Siento confianza para expresar mis opiniones y sugerencias.							
26	Las reuniones de equipo resultan de utilidad para la realización del trabajo.							
27	Interactúa, escucha, organiza, acepta y propone ideas, logra el bien común y trabaja hacia un objetivo conjunto.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): _____

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

Nombres y Apellidos del juez validador Dr. Epiquién Chancahuana Migdonio DNI: 33432467

Especialidad del validador: Metodólogo – Doctor en Educación

28 de abril del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso 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 TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES INTERNAS							
1	Considera usted que sus conocimientos son fundamentales para el crecimiento de su I.E.							
2	Sus conocimientos aportan nuevos conocimientos a las personas que trabajan con usted.							
3	Considera usted que en su institución se gestiona adecuadamente los conocimientos del personal.							
4	Cree que es importante encontrarse actualizado en sus capacitaciones permanentemente.							
5	Considera que puede realizar diversas tareas en su trabajo.							
6	Cree usted que las habilidades personales inciden en el desempeño laboral.							
7	Opina que las habilidades intelectuales como el detectar problemas, cultura general y propósito de capacitación permanente son indispensables para su labor dentro de la I.E.							
8	Cree usted que las personas son sensibles a los incentivos.							
9	Se muestra motivado para la realización de sus actividades y se esfuerza para conseguir cumplir una meta.							
10	Considera que la motivación de la persona influye en el desempeño de su trabajo.							
11	Siente que su trabajo aporta al logro de los objetivos de su progreso personal.							
12	Considera usted que muestra actitudes favorables en su relación con los compañeros de trabajo.							
13	Cree usted que sus actitudes influyen en el comportamiento de su trabajo							
	DIMENSIONES EXTERNAS							
14	Considera que el clima laboral influye en la participación de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.							
15	Considera que tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.							

Anexo D: Certificados de validez

Anexo: Base de datos de confiabilidad de la variable desarrollo 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
5	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	5	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	5	4	2	2	2	2	5	1	2	3	2
2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2
4	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	2	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	4	3
3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	5	1	4	4	2	1	1	1	4	5	1	1	1	3
3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2
1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	5	2	3	3	2	4	3	2	3	3	5	3	4	4	4	2
2	2	2	2	2	5	1	1	2	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1
3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	2
1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3
1	3	5	1	1	4	5	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	2	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	2
1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2
4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2
5	2	2	2	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	5	3	5	2	2	2	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	27

Interpretación:

La confiabilidad del instrumento de desarrollo organizacional es de 0.896, interpretándose como muy buena confiabilidad

Base de datos de la confiabilidad de la variable talento humano

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

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	26

Interpretación: El instrumento de talento humano tiene una confiabilidad muy buena con **.924 puntos**.

Anexo F: Base de datos del estudio

VARIABLE 1:DESARROLLO ORGANIZACIONAL																															
ENCUESTADO / PREGUNTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D1	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	D3	TOTAL
Encuestado 1	4	3	2	3	1	4	4	2	1	4	4	32	3	2	3	1	4	4	2	1	4	24	3	2	3	1	4	4	2	19	75
Encuestado 2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	47	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	4	4	5	4	4	4	4	29	114
Encuestado 3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	15	2	3	1	1	1	2	1	1	1	13	3	1	1	1	1	2	2	11	39
Encuestado 4	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	19	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	7	36
Encuestado 5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	1	1	20	1	1	1	3	1	3	2	1	1	14	2	1	1	1	1	1	1	8	42
Encuestado 6	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	16	1	2	2	1	2	1	1	1	2	13	2	1	1	1	1	1	1	8	37
Encuestado 7	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	2	2	1	1	2	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	7	33
Encuestado 8	3	3	3	2	2	3	3	5	4	4	4	36	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	4	4	4	5	3	4	4	28	97
Encuestado 9	5	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	19	5	5	4	5	5	5	4	4	3	40	1	1	2	1	2	4	4	15	74
Encuestado 10	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	1	1	2	1	1	1	2	1	1	11	2	1	1	1	1	1	4	11	35
Encuestado 11	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	17	2	2	2	1	3	1	2	1	1	15	2	2	1	2	1	2	2	12	44
Encuestado 12	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	5	23	5	3	2	3	3	3	4	4	2	29	1	2	5	2	5	5	5	25	77
Encuestado 13	1	3	2	1	2	3	3	3	4	5	5	32	1	1	4	5	1	3	5	1	3	24	4	5	5	5	5	1	1	26	82
Encuestado 14	3	3	5	3	5	1	3	1	3	1	5	33	1	3	3	3	3	3	5	3	3	27	3	3	5	3	5	1	1	21	81
Encuestado 15	4	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	48	5	4	4	5	5	4	4	4	3	38	4	4	5	4	4	4	5	30	116
Encuestado 16	4	1	1	3	1	3	4	3	5	4	4	33	5	4	4	5	5	5	3	3	2	36	5	4	4	5	4	2	4	28	97
Encuestado 17	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	47	5	5	4	5	5	5	4	4	3	40	3	4	5	5	5	4	4	30	117
Encuestado 18	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	104
Encuestado 19	4	2	2	4	5	1	3	2	5	3	5	36	5	4	4	5	5	4	4	4	3	38	4	4	5	4	4	4	5	30	104
Encuestado 20	1	4	4	3	1	5	4	4	5	3	5	39	2	4	2	2	4	4	4	2	4	28	4	5	2	4	4	4	5	28	95
Encuestado 21	4	1	4	4	5	4	4	4	4	3	3	40	4	3	3	4	3	5	3	3	4	32	4	3	4	4	2	5	5	27	99
Encuestado 22	5	1	4	1	2	1	1	2	4	4	4	29	4	2	2	4	2	2	5	2	4	27	4	2	2	5	1	1	5	20	76
Encuestado 23	2	2	1	4	2	2	4	1	4	2	4	28	2	4	2	4	2	1	4	4	4	27	4	4	4	2	4	2	4	24	79
Encuestado 24	4	2	4	1	4	2	4	2	1	1	4	29	4	1	1	5	5	2	4	4	5	31	2	2	2	2	2	4	1	15	75
Encuestado 25	4	4	3	3	3	5	3	4	3	5	5	42	4	4	2	2	1	4	1	4	1	23	5	4	1	1	1	5	5	22	87

Encuestado 26	4	3	1	3	4	1	3	4	3	4	4	34	4	4	4	1	3	4	3	1	5	29	3	4	4	1	4	4	3	23	86
Encuestado 27	4	3	3	4	1	4	5	5	1	4	4	38	4	2	4	1	3	1	4	4	1	24	5	4	4	4	1	4	4	26	88
Encuestado 28	5	5	2	2	1	4	1	5	5	5	1	36	1	1	2	5	2	2	5	2	5	25	4	2	2	1	5	4	5	23	84
Encuestado 29	5	4	4	5	2	4	1	1	5	5	4	40	5	4	4	1	3	4	1	4	4	30	5	4	1	5	2	5	5	27	97
Encuestado 30	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	5	26	1	3	4	4	1	1	4	1	3	22	1	2	2	3	5	1	1	15	63
Encuestado 31	5	3	2	2	5	1	2	1	2	3	5	31	3	1	3	2	4	2	2	4	2	23	2	3	5	3	5	3	3	24	78
Encuestado 32	3	3	4	1	1	2	3	1	5	5	3	31	5	3	3	3	3	3	4	1	4	29	5	5	3	5	3	5	5	31	91
Encuestado 33	1	2	2	1	2	3	3	2	2	5	2	25	1	3	2	2	3	3	5	4	3	26	2	2	2	5	2	1	1	15	66
Encuestado 34	5	4	3	1	5	2	1	1	1	5	5	33	1	5	1	1	3	5	5	1	3	25	4	5	5	5	5	1	1	26	84
Encuestado 35	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	25	4	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1	3	1	3	4	4	1	17	55
Encuestado 36	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	51	5	4	4	5	3	4	3	4	5	37	3	4	4	5	5	5	4	30	118
Encuestado 37	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	3	3	26	98
Encuestado 38	5	2	2	3	2	3	1	5	5	5	4	37	4	2	2	3	2	3	1	5	5	27	2	2	3	2	3	1	5	18	82
Encuestado 39	4	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	33	4	2	2	3	2	3	1	4	4	25	2	2	3	2	3	1	4	17	75
Encuestado 40	1	1	2	1	2	4	5	5	5	5	1	32	3	1	1	2	1	1	2	1	2	14	4	1	1	2	1	2	5	16	62
Encuestado 41	4	2	2	3	2	3	1	5	3	5	3	33	3	3	2	2	3	2	3	1	4	23	2	2	3	2	3	1	3	16	72
Encuestado 42	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	45	3	3	2	2	3	2	3	1	4	23	2	2	3	2	3	1	4	17	85
Encuestado 43	4	2	2	3	2	3	1	4	4	5	4	34	2	2	2	2	3	2	3	1	4	21	2	2	3	2	3	1	4	17	72
Encuestado 44	4	4	3	4	5	3	1	1	4	3	4	36	3	3	1	1	4	4	3	1	1	21	4	3	1	1	5	4	4	22	79
Encuestado 45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	4	25	97
Encuestado 46	2	2	3	2	3	1	3	4	4	4	4	32	2	2	3	2	3	1	3	4	4	24	2	2	3	2	3	1	4	17	73
Encuestado 47	2	2	3	2	3	1	4	5	4	4	1	31	1	5	1	1	4	1	1	4	4	22	1	1	5	1	1	5	5	19	72
Encuestado 48	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	41	4	3	4	4	4	4	3	4	5	35	5	4	4	5	3	4	4	29	105
Encuestado 49	2	2	3	2	3	1		5	5	4	5	32	5	5	4	4	1	1	4	4	5	33	2	2	2	2	2	5	5	20	85
Encuestado 50	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	47	4	4	4	4	4	1	1	4	4	30	2	2	2	2	2	5	1	16	93

Encuestado 51	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	39	3	3	3	1	1	4	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	3	23	86
Encuestado 52	4	3	3	4	1	3	1	5	1	3	3	31	2	3	2	4	3	3	4	3	3	27	5	5	5	5	1	1	1	23	81
Encuestado 53	2	2	3	2	3	1	4	4	1	1	4	27	3	2	2	3	2	3	1	4	5	25	2	2	3	2	3	1	5	18	70
Encuestado 54	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	28	2	2	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	2	3	3	23	81
Encuestado 55	4	3	3	4	5	4	3	4	4	1	1	36	4	3	4	4	4	4	1	1	1	26	1	4	4	4	4	4	4	25	87
Encuestado 56	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	85
Encuestado 57	2	3	3	5	5	5	1	1	1	4	5	35	5	3	5	5	1	5	4	3	3	34	1	4	5	4	5	5	5	29	98
Encuestado 58	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	1	1	8	32
Encuestado 59	4	2	4	4	5	4	3	1	4	3	5	39	4	4	4	4	3	4	3	2	5	33	4	3	5	3	5	4	4	28	100
Encuestado 60	1	4	5	3	5	5	3	3	2	5	3	39	1	5	3	3	1	5	5	3	5	31	2	5	3	5	3	1	1	20	90
Encuestado 61	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	1	1	2	1	1	1	2	1	1	11	2	1	1	1	1	1	4	11	35
Encuestado 62	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	17	2	2	2	1	3	1	2	1	1	15	2	2	1	2	1	2	2	12	44
Encuestado 63	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	5	24	5	3	2	3	3	3	4	4	2	29	1	2	5	2	5	5	5	25	78
Encuestado 64	1	3	2	1	2	3	3	3	4	5	5	32	1	1	4	5	1	3	5	1	3	24	4	5	5	5	5	1	1	26	82
Encuestado 65	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	43	1	3	3	3	3	3	5	3	3	27	3	3	5	3	5	1	1	21	91
Encuestado 66	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	43	1	3	3	3	3	3	5	3	3	27	5	3	5	3	5	1	1	23	93
Encuestado 67	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	37	5	2	3	2	2	2	2	5	3	26	2	4	5	4	5	5	5	30	93
Encuestado 68	3	3	3	3	5	3	1	2	2	2	3	30	2	3	5	3	3	3	3	5	3	30	3	3	3	2	3	2	3	19	79
Encuestado 69	1	1	5	1	5	5	4	2	3	3	4	34	2	2	1	5	1	3	3	5	2	24	3	3	4	3	4	2	2	21	79
Encuestado 70	3	2	5	1	3	5	3	3	3	3	3	34	1	3	3	1	5	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	1	1	17	76
Encuestado 71	1	4	4	2	4	5	1	3	3	2	1	30	1	3	3	1	4	2	4	3	5	26	3	2	5	2	5	5	5	27	83
Encuestado 72	1	2	2	2	1	1	4	1	2	4	4	24	1	1	1	2	2	1	2	1	1	12	2	1	1	4	4	1	1	14	50
Encuestado 73	1	3	3	3	4	1	3	4	1	3	3	29	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22	1	3	4	3	3	3	4	21	72
Encuestado 74	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	17	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	1	2	1	2	2	2	11	44
Encuestado 75	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	34	1	5	1	3	3	1	3	3	3	23	3	3	3	3	3	1	1	17	74

Encuestado 76	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	5	26	1	3	4	4	1	3	4	4	3	27	1	2	2	3	5	1	1	15	68
Encuestado 77	5	3	2	2	5	1	2	5	2	3	5	35	3	3	3	2	4	2	2	4	2	25	2	3	5	3	5	3	3	24	84
Encuestado 78	3	3	4	5	5	2	3	1	5	5	3	39	5	3	3	3	3	3	4	3	4	31	5	5	3	5	3	5	5	31	101
Encuestado 79	1	2	2	1	2	3	3	2	2	5	2	25	1	3	2	2	3	3	5	4	3	26	2	2	2	5	2	1	1	15	66
Encuestado 80	2	4	3	1	2	2	1	1	4	5	2	27	1	2	5	2	3	2	3	1	3	22	4	2	2	2	2	1	1	14	63
Encuestado 81	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	25	4	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1	3	1	3	4	4	1	17	55
Encuestado 82	1	5	3	4	5	5	1	1	5	5	4	39	5	4	1	1	2	1	2	2	1	19	5	1	1	2	1	2	5	17	75
Encuestado 83	1	5	4	5	5	3	1	1	1	5	5	36	1	5	5	1	1	5	5	1	1	25	1	2	2	2	2	1	1	11	72
Encuestado 84	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	5	43	5	4	1	1	2	1	1	4	2	21	3	3	2	3	2	2	5	20	84
Encuestado 85	3	3	5	5	3	5	5	5	1	3	2	40	1	4	3	5	5	5	5	3	5	36	1	3	5	3	5	1	1	19	95
Encuestado 86	1	4	2	2	2	2	4	1	2	2	2	24	5	1	2	2	1	2	5	1	4	23	2	2	2	2	1	1	1	11	58
Encuestado 87	5	4	5	2	3	3	1	3	2	5	5	38	1	3	1	1	2	1	2	3	3	17	1	1	1	1	5	1	1	11	66
Encuestado 88	3	5	5	1	1	2	1	2	5	5	2	32	5	1	1	2	1	2	3	1	5	21	5	1	1	2	1	2	5	17	70
Encuestado 89	5	3	5	5	5	5	1	5	4	5	5	48	1	3	5	5	5	5	3	5	5	37	4	1	1	2	1	2	1	12	97
Encuestado 90	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	2	44	1	1	5	2	5	3	3	4	3	27	5	5	5	5	5	1	1	27	98
Encuestado 91	3	3	5	3	3	5	3	1	3	3	5	37	1	5	3	3	3	3	3	5	5	31	3	3	5	3	5	1	1	21	89
Encuestado 92	3	4	5	1	1	1	2	1	2	4	2	26	5	2	1	1	2	1	2	3	4	21	3	4	5	4	5	5	5	31	78
Encuestado 93	1	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	37	1	5	5	5	1	5	2	5	2	31	5	5	5	5	5	1	1	27	95
Encuestado 94	1	3	5	3	5	3	2	1	2	5	2	32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	2	5	5	5	5	5	5	32	108
Encuestado 95	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	16	1	1	1	2	1	2	1	1	2	12	3	2	1	2	1	1	1	11	39
Encuestado 96	4	4	3	3	5	1	3	3	2	2	2	32	1	2	5	1	3	2	3	3	2	22	2	2	5	2	5	1	1	18	72
Encuestado 97	3	4	3	2	3	3	1	4	2	5	2	32	1	2	2	3	2	3	2	5	1	21	2	5	5	5	5	1	1	24	77
Encuestado 98	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	17	2	2	2	2	1	2	1	2	2	16	1	1	2	1	2	2	2	11	44
Encuestado 99	2	4	3	1	2	2	1	1	4	5	2	27	1	2	5	2	3	2	3	1	3	22	4	2	2	2	2	1	1	14	63
Encuestado 100	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	25	4	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1	3	1	3	4	4	1	17	55

VARIABLE 2: TALENTO HUMANO

ENCUESTADO / PREGUNTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D1	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D2	TOTAL
Encuestado 1	4	4	4	5	2	5	5	3	2	3	1	4	4	46	2	1	4	3	2	3	1	4	4	2	1	4	4	35	81
Encuestado 2	4	4	5	5	3	2	3	1	4	4	2	1	4	42	4	4	4	4	3	2	3	1	4	4	2	1	4	40	82
Encuestado 3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	17	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	18	35
Encuestado 4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	22	1	3	1	1	3	2	2	3	3	1	1	1	2	24	46
Encuestado 5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	16	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	21	37
Encuestado 6	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	21	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	20	41
Encuestado 7	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	17	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	18	35
Encuestado 8	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	49	4	4	4	1	1	2	1	2	3	5	3	3	4	37	86
Encuestado 9	5	1	1	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	40	5	1	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	47	87
Encuestado 10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	15	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	16	31
Encuestado 11	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	23	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	20	43
Encuestado 12	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	39	5	4	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	4	35	74
Encuestado 13	2	2	1	3	5	2	1	2	1	5	1	3	5	33	1	5	5	3	3	4	5	5	2	1	2	1	5	42	75
Encuestado 14	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	5	33	3	5	5	3	5	3	3	3	1	3	1	3	2	40	73
Encuestado 15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	60	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	55	115
Encuestado 16	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	58	5	5	2	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	50	108
Encuestado 17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	57	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	56	113
Encuestado 18	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	51	5	4	4	5	2	2	4	4	2	4	2	5	5	48	99
Encuestado 19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	58	5	4	2	2	4	4	5	2	3	5	2	5	5	48	106
Encuestado 20	4	2	2	5	2	2	2	5	2	3	4	5	4	42	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	40	82
Encuestado 21	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	2	5	53	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	109
Encuestado 22	4	5	4	2	4	4	4	5	3	3	3	4	5	50	2	5	5	2	4	2	3	4	4	5	3	3	4	46	96
Encuestado 23	4	4	2	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	43	2	2	5	2	5	5	2	3	1	2	3	5	5	42	85
Encuestado 24	5	1	4	2	4	1	1	5	5	3	1	2	4	38	2	4	3	2	4	2	2	4	5	4	3	2	4	41	79
Encuestado 25	4	4	1	4	5	3	4	3	5	3	5	5	5	51	4	4	5	5	5	5	2	2	5	4	4	5	5	52	103

Encuestado 26	4	1	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	47	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	45	92
Encuestado 27	4	5	4	1	4	4	2	3	4	2	4	2	4	43	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	44	87
Encuestado 28	2	2	1	5	2	4	3	4	2	3	3	5	4	40	5	2	4	2	2	5	5	2	5	4	2	5	2	45	85
Encuestado 29	2	3	3	3	2	5	2	2	2	3	5	2	5	39	5	4	3	4	4	4	2	2	4	5	3	5	5	50	89
Encuestado 30	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	4	4	2	32	5	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	30	62
Encuestado 31	2	2	5	1	1	3	3	1	3	3	5	3	2	34	2	5	1	2	5	2	3	1	3	3	1	3	3	34	68
Encuestado 32	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	51	5	5	2	3	1	5	5	3	4	4	5	3	4	49	100
Encuestado 33	3	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	32	1	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	33	65
Encuestado 34	5	2	3	3	3	3	5	3	3	2	5	4	3	44	1	5	5	1	1	4	5	3	3	5	3	3	2	41	85
Encuestado 35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	18	31
Encuestado 36	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	59	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	56	115
Encuestado 37	5	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	42	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	49	91
Encuestado 38	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	4	30	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	4	30	60
Encuestado 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	104
Encuestado 40	1	1	2	1	2	5	1	1	2	1	2	5	5	29	5	1	1	2	1	2	5	1	1	2	1	2	5	29	58
Encuestado 41	5	2	2	3	2	3	1	5	4	4	4	3	3	41	3	2	2	3	2	3	1	3	4	4	4	5	5	41	82
Encuestado 42	4	4	4	4	2	2	3	2	3	1	4	4	4	41	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	5	31	72
Encuestado 43	4	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	41	4	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	41	82
Encuestado 44	2	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	3	1	30	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	52	82
Encuestado 45	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	43	92
Encuestado 46	4	4	4	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	41	2	4	2	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	39	80
Encuestado 47	2	2	4	2	1	5	1	1	2	2	4	2	2	30	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	87
Encuestado 48	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	98
Encuestado 49	1	1	2	5	2	2	1	2	1	5	2	1	1	26	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	60	86
Encuestado 50	4	4	1	5	1	3	1	4	4	1	4	4	1	37	1	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	47	84

Encuestado 51	5	4	3	2	2	3	2	3	1	5	3	4	3	40	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	44	84
Encuestado 52	4	2	2	3	2	3	1	3	4	2	2	5	2	35	5	5	3	3	3	2	4	4	3	5	1	5	4	47	82
Encuestado 53	5	2	5	2	1	1	2	1	2	2	5	2	5	35	5	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5	5	29	64
Encuestado 54	4	1	1	2	1	2	4	4	3	2	4	4	4	36	4	5	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5	28	64
Encuestado 55	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2	5	5	5	42	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	54	96
Encuestado 56	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	41	82
Encuestado 57	2	3	2	2	2	2	2	1	5	5	2	3	3	34	5	5	5	1	1	1	4	2	2	2	1	5	5	39	73
Encuestado 58	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	16	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	18	34
Encuestado 59	3	4	5	4	5	2	3	3	3	4	4	2	4	46	4	5	4	3	1	4	3	5	2	3	3	3	4	44	90
Encuestado 60	3	1	3	5	3	3	3	1	3	5	1	4	5	40	3	5	5	3	3	2	5	3	3	3	1	3	5	44	84
Encuestado 61	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	15	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	16	31
Encuestado 62	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	23	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	20	43
Encuestado 63	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	39	5	4	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	4	35	74
Encuestado 64	2	2	1	3	5	2	1	2	1	5	1	3	5	33	1	5	5	3	3	4	5	5	2	1	2	1	5	42	75
Encuestado 65	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	5	33	3	5	5	3	5	3	3	3	1	3	1	3	2	40	73
Encuestado 66	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	48	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	5	48	96
Encuestado 67	2	5	3	4	5	2	3	2	1	2	2	3	3	37	3	3	3	4	3	2	4	5	2	3	2	1	2	37	74
Encuestado 68	5	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	38	3	5	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	35	73
Encuestado 69	3	3	2	5	5	2	3	3	4	1	1	1	5	38	1	5	5	4	2	3	3	5	2	3	3	4	1	41	79
Encuestado 70	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	3	2	5	40	1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	41	81
Encuestado 71	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	1	4	4	50	2	4	5	1	3	3	2	4	3	4	3	4	5	43	93
Encuestado 72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	15	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	30
Encuestado 73	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	34	4	4	1	3	3	1	3	3	3	2	1	2	3	33	67
Encuestado 74	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	17	32
Encuestado 75	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	5	2	37	3	2	5	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	32	69

Encuestado 76	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	4	4	2	33	5	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	29	62
Encuestado 77	2	2	5	1	1	3	3	1	3	3	5	3	2	34	2	5	1	2	5	2	3	1	3	3	1	3	3	34	68
Encuestado 78	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	51	5	5	2	3	1	5	5	3	4	4	5	3	4	49	100
Encuestado 79	3	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	32	1	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	33	65
Encuestado 80	5	2	3	3	3	3	5	3	3	2	5	4	3	44	1	5	5	1	1	4	5	3	3	5	3	3	2	41	85
Encuestado 81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	18	31
Encuestado 82	4	5	5	2	2	5	4	2	3	5	1	5	3	46	4	5	5	1	1	5	5	2	5	4	2	3	5	47	93
Encuestado 83	2	5	3	4	2	2	4	2	1	1	1	2	4	33	5	5	3	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	42	75
Encuestado 84	2	2	3	2	2	4	2	3	4	4	3	4	5	40	4	5	5	3	3	3	3	5	4	5	3	4	4	51	91
Encuestado 85	1	1	4	2	2	5	2	2	5	2	3	3	1	33	1	1	1	2	1	2	3	2	5	2	2	5	2	29	62
Encuestado 86	2	2	2	1	2	5	2	2	1	2	1	4	2	28	2	2	5	1	1	2	1	2	5	5	5	1	5	37	65
Encuestado 87	1	1	1	5	5	3	4	5	1	5	5	4	5	45	2	3	3	1	3	2	5	5	3	4	5	1	5	42	87
Encuestado 88	3	1	5	1	1	3	3	3	5	5	1	5	3	39	3	3	3	3	3	1	1	1	5	1	5	5	1	35	74
Encuestado 89	5	3	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	3	28	2	5	2	2	3	1	1	4	1	5	5	1	1	33	61
Encuestado 90	3	4	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	22	5	2	1	1	2	1	2	5	5	5	5	1	1	36	58
Encuestado 91	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	1	1	5	25	3	3	3	3	3	5	5	3	3	1	3	5	1	41	66
Encuestado 92	3	4	5	1	5	5	3	3	3	4	5	5	2	48	5	3	3	4	1	3	4	3	4	1	4	1	5	41	89
Encuestado 93	1	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	1	5	43	5	5	1	2	2	5	2	5	1	5	1	1	1	36	79
Encuestado 94	1	3	5	3	5	3	2	1	2	5	2	2	4	38	2	2	5	2	5	5	5	2	1	5	1	5	5	45	83
Encuestado 95	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	18	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	20	38
Encuestado 96	4	4	3	3	5	1	3	3	2	2	5	1	2	38	5	1	3	2	3	3	2	2	2	5	2	5	1	36	74
Encuestado 97	3	4	3	2	3	3	1	1	2	5	1	1	2	31	2	3	2	3	2	5	1	2	5	5	5	5	1	41	72
Encuestado 98	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	17	32
Encuestado 99	5	2	3	3	3	3	5	3	3	2	5	4	3	44	1	5	5	1	1	4	5	3	3	5	3	3	2	41	85
Encuestado 100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	18	31

Anexo G Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desarrollo organizacional y talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016

Br. Isabel Tarrillo Olivas
Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito San Borja de la UGEL N° 07 - 2016. La investigación es de tipo básica, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 100, el muestreo fue probabilístico y se trabajó con toda la población que laboran en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja UGEL 07 - San Borja. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, = 0.678** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; por lo que se establece que existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 - 2016

Palabras clave Desarrollo organizacional y el talento humano

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational development and human talent in the initial state educational institutions of the San Borja district of UGEL N ° 07 - 2016. The research is of a basic type, the level was descriptive Correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 100, the sampling was probabilistic and worked with all the population that work in the state educational institutions of initial of the district of San Borja UGEL 07 - San Borja. To collect the data, the instruments of the variable were used; The reliability of Cronbach's Alpha was realized. Data processing was performed using SPSS software (version 23). Descriptive analysis and correlation were performed using the Spearman Rho coefficient, = 0.678 ** which is interpreted as a moderate positive relationship between the variables, with a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); So the null hypothesis is rejected; Which establishes that there is a significant relationship between organizational development and human talent in the initial state educational institutions of the San Borja district of the UGEL 07 - 2016

Keywords Organizational development and human talent

Introducción

Ramos (2014) realizó la tesis La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza. Ecuador. El objetivo diseñar un proceso de GTH, que permita desarrollar el desarrollo de trabajo en las actividades financieras, contribuyendo a la competitividad financiera y sus socios. Los instrumentos fueron cuestionario de encuesta, guía de entrevista, cuadros estadísticos, gráficos estadísticos. Población la totalidad de los empleados 37 personas. Resultados: Escasa participación de los empleados en la toma de decisiones administrativas. La administración se está llevando de forma empírica, motivo que no permite divisar el mejoramiento empresarial. Incumplimiento en gran medida de sus metas y objetivos. La cooperativa adolece de canales de comunicación adecuados. Conclusiones, surgieron necesidades como, conocer el direccionamiento de la cooperativa, organización y de capacitación para ejecutar las actividades de la institución, trabajo en equipo, toma de decisiones, cada uno de ellos en función de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permite promover la participación activa de los empleados y directivos de la cooperativa. De tal forma que a través de un proceso de la construcción conjuntamente con los empleados y directivos de la Cooperativa se determinó un diagnóstico de las necesidades prioritarias en especial de formación, servicio, desempeño que requiere el personal de la Cooperativa.

Definición de desarrollo organizacional

Chiavenato (2009) definió: La conducta organizativa se dice al análisis de los individuos y el conjunto que trabajan en las organizaciones. Se dedica en influir que los que trabajan en las organizaciones. En otras palabras, el CO pinta la frecuencia e influye igualmente en los individuos y las organizaciones. Es un principal de capacidades para los individuos que tiene que hacer con organizaciones, ya sea para elaborar algunas o transformar las que ya existen, para laborar en ellas lo principal para manejarlas.

Dimensiones del desarrollo organizacional

Dimensión Planificación Estratégica

Chiavenato (2009) lo denomina estrategia organizacional se determina a la conducta de la institución en forma general. La maniobra es relativa, programática

y esencial. Proyecta, evalúa, y distribuye los bienes a las funciones bases para el desarrollo de la compañía. De ahí la importancia de elaborar un mapeo interior para examinar los centros potenciales (fortalezas y oportunidades) y menores (debilidades y amenazas) de la institución. Recién se ha dado la importancia en las capacidades principales de la institución (competentes centrales).

Dimensión Cultura corporativa

Para Chiavenato (2009) el entendimiento de la educación institucional es principal para la responsabilidad organizativa. En total, la educación de una comunidad tiene valor relacionados, usos y costumbres, códigos de conducta y tradiciones, que son heredados a través del tiempo. La educación organizativa tiene reglas incorrectas que direccionan la conducta diaria de las personas y manejan sus actos a las metas de la institución.

Dimensión Liderazgo

Chiavenato (2009) sobre el liderazgo indicó que la educación organizativa determina en los procedimientos de los administradores para sumar autoridad. Diversas culturas impulsan la cordialidad, otras fomentan la razón y algunas más utilizan las órdenes y las sanciones.

Definición de talento humano

Rodríguez (2009), la GTH es un entorno fundamental de gestión y su meta es lograr la mayor elaboración de valor para la institución, desde una combinación de actos direccionadas a realizar en cada rango de inteligencias y talentos en la captación de las respuestas importantes para ser competitivos en el contexto moderno y promisorio. Para entender el entorno de la GTH

Dimensión Internas

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimiento, habilidad, motivación y actitud; indicador y éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015).

Dimensión Externas

Para Rodríguez (2009), en la magnitud externa de la GTH se afronta lo importante a las propiedades del contexto que borda todo lo concerniente a los elementos o factores del entorno que alcanza a la elección, crecimiento y empleados estables en la institución, incluye el análisis del contexto de trabajo, panorama de crecimiento e impulsos indicadores descritos a continuación. (Matheus, Pérez y Moreno, 2015)

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, es transversal porque recolectan datos en un solo momento y tiempo único, es descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables,. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de la Institución Educativa, los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach para ambas variables.

Resultados

Los resultados descriptivos fueron el 17% presentan un nivel bajo, el 56% presentan nivel medio y el 27% presenta un nivel alto de desarrollo organizacional y el 20% presentan un nivel bajo, el 65% presentan nivel medio y el 15% presenta un nivel alto de Talento humano.

En la contrastación de hipótesis se obtuvo Al 95%de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.678** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016, para contrastar la primera hipótesis específica: Al 95%de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.603** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016, para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 95%de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.580** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: Existe relación significativa entre la cultura corporativa y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016 y para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 95%de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.703** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo y el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el talento humano en las organizaciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016, por lo que coincide con Ramos (2014) encontrando escasa participación de los empleados en la toma de decisiones administrativas. La administración se está llevando de forma empírica, motivo que no permite divisar el mejoramiento empresarial. Incumplimiento en gran medida de sus metas y objetivos.

Conclusiones

Primera

Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016; con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.678

Segunda

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016; con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.603

Tercera

Existe relación significativa entre la cultura corporativa y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL 07 – 2016; con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.580

Cuarta

Existe relación significativa entre el liderazgo y el talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.641

Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2ª ed.). México: Mc Grawhill
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: Mc Graw Hill.
- Matheus, C., PérezJ. y Moreno, J. (2015). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <http://thgestionth.blogspot.pe/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Ramos, A. (2014). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza*. Ecuador

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo Isabel Tarrillo Olivas estudiante, del Programa Administración en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 29657986 con el artículo titulado

“Desarrollo Organizacional y talento humano en las instituciones educativas estatales de inicial del distrito de San Borja de la UGEL N° 07 año 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 15 de mayo del 2017

Nombre: Isabel Tarrillo Olivas

DNI: 29657986

Anexo I Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA							
1	Se planteó adecuadamente la misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Considera que se cumple de manera asertiva la misión en la institución.	✓		✓		✓		
3	La visión de la Institución Educativa articula lo que se es (lo actual) con lo que se quiere ser.	✓		✓		✓		
4	Conoce usted en su totalidad lo que la visión quiere alcanzar en su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Se viene cumpliendo con los objetivos y metas planteados en el Plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
8	Se identifica con el proyecto de su institución educativa	✓		✓		✓		
9	Participo de la elaboración y/o aprobación del Reglamento Interno de la IE	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las disposiciones del Reglamento Interno de su institución.	✓		✓		✓		
11	Considera que el Reglamento Interno de su Institución tiene una adecuada reglamentación de las diferentes disposiciones.	✓		✓		✓		
	CULTURA CORPORATIVA							
12	Cree usted que comparte la práctica de valores con sus compañeros de la Institución.	✓		✓		✓		

13	La cultura organizacional de la Institución crea expectativas compartidas en el personal.	✓		✓		✓	
14	La cultura organizacional de la Institución influye en el personal que labora en ella.	✓		✓		✓	
15	Cree usted que la comunicación abierta es parte importante de la cultura de tu institución.	✓		✓		✓	
16	Considera usted que la confianza interpersonal, el poder compartido y la confrontación constructiva son factores que se consideran en su Institución.	✓		✓		✓	
17	Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la IE.	✓		✓		✓	
18	Se identifica oportunamente las causas principales que determinan un problema.	✓		✓		✓	
19	Se utilizan estrategias adecuadas para producir cambios positivos cuando se requiere.	✓		✓		✓	
20	Se coordina con otros profesionales y/o aliados, como estrategias de prevención en la IE.	✓		✓		✓	
	LIDERAZGO						
21	Se encuentra en constante perfeccionamiento, con capacidad de adaptarse y realizar sin problemas trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
22	Cuenta con habilidades para guiar a personas e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo.	✓		✓		✓	
23	Se considera un buen comunicador y fortalece las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓	
24	Me gusta trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
25	Siento confianza para expresar mis opiniones y sugerencias.	✓		✓		✓	
26	Las reuniones de equipo resultan de utilidad para la realización del trabajo.	✓		✓		✓	
27	Interactúa, escucha, organiza, acepta y propone ideas, logra el bien común y trabaja hacia un objetivo conjunto.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Buena suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

28 de abril del 2017



D. ALEJANDRO MENACHO RIVERA
Codi. SUNEDU: A 015375
Firma del Responsable Representante.
DNI: 32403439

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA							
1	Se planteó adecuadamente la misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Considera que se cumple de manera asertiva la misión en la institución.	✓		✓		✓		
3	La visión de la Institución Educativa articula lo que se es (lo actual) con lo que se quiere ser.	✓		✓		✓		
4	Conoce usted en su totalidad lo que la visión quiere alcanzar en su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Se viene cumpliendo con los objetivos y metas planteados en el Plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
8	Se identifica con el proyecto de su institución educativa	✓		✓		✓		
9	Participo de la elaboración y/o aprobación del Reglamento Interno de la IE	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las disposiciones del Reglamento Interno de su institución.	✓		✓		✓		
11	Considera que el Reglamento Interno de su Institución tiene una adecuada reglamentación de las diferentes disposiciones.	✓		✓		✓		
	CULTURA CORPORATIVA							
12	Cree usted que comparte la práctica de valores con sus compañeros de la Institución.	✓		✓		✓		

13	La cultura organizacional de la Institución crea expectativas compartidas en el personal.	✓	✓	✓	✓		
14	La cultura organizacional de la Institución influye en el personal que labora en ella.	✓	✓	✓	✓		
15	Cree usted que la comunicación abierta es parte importante de la cultura de tu institución.	✓	✓	✓	✓		
16	Considera usted que la confianza interpersonal, el poder compartido y la confrontación constructiva son factores que se consideran en su Institución.	✓	✓	✓	✓		
17	Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la IE.	✓	✓	✓	✓		
18	Se identifica oportunamente las causas principales que determinan un problema.	✓	✓	✓	✓		
19	Se utilizan estrategias adecuadas para producir cambios positivos cuando se requiere.	✓	✓	✓	✓		
20	Se coordina con otros profesionales y/o aliados, como estrategias de prevención en la IE.	✓	✓	✓	✓		
	LIDERAZGO						
21	Se encuentra en constante perfeccionamiento, con capacidad de adaptarse y realizar sin problemas trabajo en equipo.	✓	✓	✓	✓		
22	Cuenta con habilidades para guiar a personas e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo.	✓	✓	✓	✓		
23	Se considera un buen comunicador y fortalece las relaciones interpersonales.	✓	✓	✓	✓		
24	Me gusta trabajar en equipo.	✓	✓	✓	✓		
25	Siento confianza para expresar mis opiniones y sugerencias.	✓	✓	✓	✓		
26	Las reuniones de equipo resultan de utilidad para la realización del trabajo.	✓	✓	✓	✓		
27	Interactúa, escucha, organiza, acepta y propone ideas, logra el bien común y trabaja hacia un objetivo conjunto.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Fredy Ochoa Tataje

Lima, 28 .de abril de 2017

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIG.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA							
1	Se planteó adecuadamente la misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Considera que se cumple de manera asertiva la misión en la institución.	✓		✓		✓		
3	La visión de la Institución Educativa articula lo que se es (lo actual) con lo que se quiere ser.	✓		✓		✓		
4	Conoce usted en su totalidad lo que la visión quiere alcanzar en su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Se viene cumpliendo con los objetivos y metas planteados en el Plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Participo de la elaboración y/o aprobación en asamblea del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
8	Se identifica con el proyecto de su institución educativa	✓		✓		✓		
9	Participo de la elaboración y/o aprobación del Reglamento Interno de la IE	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las disposiciones del Reglamento Interno de su institución.	✓		✓		✓		
11	Considera que el Reglamento Interno de su Institución tiene una adecuada reglamentación de las diferentes disposiciones.	✓		✓		✓		
	CULTURA CORPORATIVA							
12	Cree usted que comparte la práctica de valores con sus compañeros de la Institución.	✓		✓		✓		

13	La cultura organizacional de la Institución crea expectativas compartidas en el personal.	✓		✓		✓		
14	La cultura organizacional de la Institución influye en el personal que labora en ella.	✓		✓		✓		
15	Cree usted que la comunicación abierta es parte importante de la cultura de tu institución.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que la confianza interpersonal, el poder compartido y la confrontación constructiva son factores que se consideran en su Institución.	✓		✓		✓		
17	Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la IE.	✓		✓		✓		
18	Se identifica oportunamente las causas principales que determinan un problema.	✓		✓		✓		
19	Se utilizan estrategias adecuadas para producir cambios positivos cuando se requiere.	✓		✓		✓		
20	Se coordina con otros profesionales y/o aliados, como estrategias de prevención en la IE.	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO							
21	Se encuentra en constante perfeccionamiento, con capacidad de adaptarse y realizar sin problemas trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
22	Cuenta con habilidades para guiar a personas e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo.	✓		✓		✓		
23	Se considera un buen comunicador y fortalece las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
24	Me gusta trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
25	Siento confianza para expresar mis opiniones y sugerencias.	✓		✓		✓		
26	Las reuniones de equipo resultan de utilidad para la realización del trabajo.	✓		✓		✓		
27	Interactúa, escucha, organiza, acepta y propone ideas, logra el bien común y trabaja hacia un objetivo conjunto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Esta es válida para me aplicación

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

Nombres y Apellidos del Juez validador Dr. Epiquién Chanchahuana Migdonio DNI: 33432467

Especialidad del validador: Metodólogo – Doctor en Educación

28 de abril del 2017

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

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


Migdonio Epiquién Chanchahuana
Dr. en Educación

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES INTERNAS							
1	Considera usted que sus conocimientos son fundamentales para el crecimiento de su I.E.	✓		✓		✓		
2	Sus conocimientos aportan nuevos conocimientos a las personas que trabajan con usted.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que en su institución se gestiona adecuadamente los conocimientos del personal.	✓		✓		✓		
4	Cree que es importante encontrarse actualizado en sus capacitaciones permanentemente.	✓		✓		✓		
5	Considera que puede realizar diversas tareas en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cree usted que las habilidades personales inciden en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Opina que las habilidades intelectuales como el detectar problemas, cultura general y proposito de capacitación permanente son indispensables para su labor dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
8	Cree usted que las personas son sensibles a los incentivos.	✓		✓		✓		
9	Se muestra motivado para la realización de sus actividades y se esfuerza para conseguir cumplir una meta.	✓		✓		✓		
10	Considera que la motivación de la persona influye en el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
11	Siente que su trabajo aporta al logro de los objetivos de su progreso personal.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que muestra actitudes favorables en su relación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que sus actitudes influyen en el comportamiento de su trabajo	✓		✓		✓		

	DIMENSIONES EXTERNAS								
14	Considera que el clima laboral influye en la participación de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
15	Considera que tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
16	Cree que el clima organizacional de la empresa es el más adecuado.	✓		✓		✓		✓	
17	Considera que tiene un plan de trabajo definido.	✓		✓		✓		✓	
18	Cree que tiene autonomía en el desarrollo de sus actividades.	✓		✓		✓		✓	
19	Considera que su empleador se preocupa por su capacitación.	✓		✓		✓		✓	
20	Considera que las condiciones de espacio e higiene adecuada influyen en su entorno laboral.	✓		✓		✓		✓	
21	Cree que su institución brinda buenas condiciones para su salud y seguridad.	✓		✓		✓		✓	
22	Recibe ayuda de sus compañeros para realizar su trabajo si lo requiere.	✓		✓		✓		✓	
23	Conoce cuáles son las responsabilidades de su trabajo de principio a fin.	✓		✓		✓		✓	
24	Considera que su desempeño es reconocido.	✓		✓		✓		✓	
25	Cree que el estímulo influye en el logro de altos niveles de rendimiento.	✓		✓		✓		✓	
26	Se siento satisfecho con el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Esta es parte de la aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Nombres y Apellidos del juez validador Dr. Epiquién Chanchahuana Migdonio DNI: 33432467

Especialidad del validador: Metodólogo – Doctor en Educación

28 de abril del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

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



Migdonio Epiquién Chanchahuana
Dr. en Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES INTERNAS							
1	Considera usted que sus conocimientos son fundamentales para el crecimiento de su I.E.	✓		✓		✓		
2	Sus conocimientos aportan nuevos conocimientos a las personas que trabajan con usted.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que en su institución se gestiona adecuadamente los conocimientos del personal.	✓		✓		✓		
4	Cree que es importante encontrarse actualizado en sus capacitaciones permanentemente.	✓		✓		✓		
5	Considera que puede realizar diversas tareas en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cree usted que las habilidades personales inciden en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Opina que las habilidades intelectuales como el detectar problemas, cultura general y propósito de capacitación permanente son indispensables para su labor dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
8	Cree usted que las personas son sensibles a los incentivos.	✓		✓		✓		
9	Se muestra motivado para la realización de sus actividades y se esfuerza para conseguir cumplir una meta.	✓		✓		✓		
10	Considera que la motivación de la persona influye en el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
11	Siente que su trabajo aporta al logro de los objetivos de su progreso personal.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que muestra actitudes favorables en su relación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que sus actitudes influyen en el comportamiento de su trabajo	✓		✓		✓		

DIMENSIONES EXTERNAS										
14	Considera que el clima laboral influye en la participación de decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.	✓			✓					✓
15	Considera que tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	✓			✓					✓
16	Cree que el clima organizacional de la empresa es el más adecuado.	✓			✓					✓
17	Considera que tiene un plan de trabajo definido.	✓			✓					✓
18	Cree que tiene autonomía en el desarrollo de sus actividades.	✓			✓					✓
19	Considera que su empleador se preocupa por su capacitación.	✓			✓					✓
20	Considera que las condiciones de espacio e higiene adecuada influyen en su entorno laboral.	✓			✓					✓
21	Cree que su institución brinda buenas condiciones para su salud y seguridad.	✓			✓					✓
22	Recibe ayuda de sus compañeros para realizar su trabajo si lo requiere.	✓			✓					✓
23	Conoce cuáles son las responsabilidades de su trabajo de principio a fin.	✓			✓					✓
24	Considera que su desempeño es reconocido.	✓			✓					✓
25	Cree que el estímulo influye en el logro de altos niveles de rendimiento.	✓			✓					✓
26	Se siento satisfecho con el trabajo que realizo.	✓			✓					✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [] Aplicable después de corregir [] Lima 28 de abril del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Freddy Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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



Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGIA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES INTERNAS							
1	Considera usted que sus conocimientos son fundamentales para el crecimiento de su I.E.	✓		✓		✓		
2	Sus conocimientos aportan nuevos conocimientos a las personas que trabajan con usted.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que en su institución se gestiona adecuadamente los conocimientos del personal.	✓		✓		✓		
4	Cree que es importante encontrarse actualizado en sus capacitaciones permanentemente.	✓		✓		✓		
5	Considera que puede realizar diversas tareas en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cree usted que las habilidades personales inciden en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Opina que las habilidades intelectuales como el detectar problemas, cultura general y propósito de capacitación permanente son indispensables para su labor dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
8	Cree usted que las personas son sensibles a los incentivos.	✓		✓		✓		
9	Se muestra motivado para la realización de sus actividades y se esfuerza para conseguir cumplir una meta.	✓		✓		✓		
10	Considera que la motivación de la persona influye en el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
11	Siente que su trabajo aporta al logro de los objetivos de su progreso personal.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que muestra actitudes favorables en su relación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que sus actitudes influyen en el comportamiento de su trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

28 de abril del 2017



Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA

Cod. SUNEDEP: A 01530796

Cod. IBEROUCV N° 3 FL. 347 N° 10
Firma del evaluador informante.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 528 "ALEGRÍA DE JESÚS"
UGEL N° 07 – SAN BORJA, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR

Que autorizó a Isabel Tarrillo Olivas, identificada con DNI N° 29657986, a realizar la aplicación del instrumento de la investigación "Desarrollo organizacional y talento humano" al personal de nuestra institución.

Suscribo la presente para los fines que considere necesarios.

San Borja, 9 de junio del 2017

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E.I. N° 528 "ALEGRÍA DE JESÚS"
DIRECCIÓN
UGEL-07-SAN BORJA

ANA CECILIA MATEOS RECAVARREN
I.E.I. N° 528 ALEGRÍA DE JESÚS
DIRECTORA

Institución Educativa Inicial N° 522
"María Inmaculada"
San Borja - UGEL 07



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 522 "MARÍA INMACULADA"
UGEL N° 07 – SAN BORJA, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR

Que autorizo a Isabel Tarrillo Olivas, identificada con DNI N° 29657986, a realizar la aplicación del instrumento de la investigación "Desarrollo organizacional y talento humano" al personal de nuestra institución.

Suscribo la presente para los fines que considere necesarios.

San Borja, 2 de junio del 2017




Lic. Guadalupe L. Alvarado Jurado
DIRECTORA

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 554 "VIRGEN DE LOURDES" ,
PERTENECIENTE A LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL N° 07 – SAN BORJA, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR

Que, autorizo a Isabel Tarrillo Olivas, identificada con DNI N° 29657986, a realizar la aplicación del instrumento de la investigación "Desarrollo organizacional y talento humano" al personal de nuestra institución.

Suscribo la presente para los fines que considere necesarios.

San Borja, 13 de junio del 2017.

 *Tony Valverde E.*
Mg. Tony Valverde E.
DIRECTORA