



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Mendoza Ventura Carlos Eduardo.

ASESOR:

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCION:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

PERÚ – 2018

PAGINAS DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
Presidente

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
Secretario

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
Vocal

DEDICATORIA

A mi padre Guillermo y a mi madre Zoila, hermanos y toda mi familia que siempre me ha brindado su apoyo para salir adelante y seguir superándome profesionalmente.

Carlos Eduardo

AGRADECIMIENTO

- A Dios por brindarme vida y sabiduría.

- .A los profesores de la Universidad Cesar Vallejo del Programa de Maestría, por sus conocimientos brindados.

- A todo el personal y en especial a la Directora del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, por su apoyo en la presente investigación.

Carlos Eduardo

DECLARATORÍA DE AUTENTICIDAD

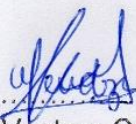
Yo Mendoza Ventura Carlos Eduardo, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificado con DNI N° 19260831 con la tesis titulada.

"Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017". Declaro bajo juramento.

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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 Cesar Vallejo.

Trujillo, Marzo 2018.


.....
Mendoza Ventura Carlos Eduardo
DNI: 19260831

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Se presenta la tesis titulada, “Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017, para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

La investigación está dividido en 7 capítulos, incorporados a sus páginas preliminares, los cuales muestran la relación entre las variables gestión del talento humano y cultura organizacional, expresados en los resultados de manera estadística.

En tal sentido se espera que la presente investigación, cumpla las exigencias y expectativas requeridas, y que además sirva de aporte a la ciencia y a la educación, por lo que deja ésta tesis a criterio de evaluación.

El Autor.

INDICE

Caratula.....	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION.....	11
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Formulación del problema.....	23
1.5 Justificación del estudio.....	23
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos.....	24
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación.....	26
2.2 Variables, operacionalización.....	27
2.3 Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	30
2.5 Métodos de análisis de datos.....	32
2.6 Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. SUGERENCIA.....	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA.....	50

ANEXOS

➤ Instrumentos.....	55
➤ Validez de los instrumentos.....	66
➤ Validez de aiken.....	86
➤ Matriz de consistencia.....	89
➤ Constancia emitida por la institución.....	96

RESUMEN

El estudio se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público Perú-2017.

Se utilizó el diseño correlacional, con una muestra de 20 servidores de la institución, como la directora, personal docente y administrativo. La técnica utilizada para recolectar los datos fue mediante la encuesta, con dos cuestionarios como instrumentos; uno para gestión del talento humano con 30 ítems, el cual fue elaborado por el autor, tomando como base la teoría de Chiavenato (2009) y validado estadísticamente por Pearson y por juicio de expertos. Para cultura organizacional se consideró el cuestionario elaborado por Fischman (2009) que consta de ítems, divididos en 4 dimensiones

Después de analizar estadísticamente los resultados, se encontró que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la cultura organizacional en los servidores de un instituto superior pedagógico, según el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.854$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: gestión del talento humano, cultura organizacional, juicio de expertos, significancia

ABSTRAC

The study was conducted with the purpose of determining the relationship that exists between Human talent management and organizational culture in the servers of a public pedagogical higher education institute Peru-2017.

The correlational design was used, with a sample of 20 servers of the institution, such as the director, teaching and administrative staff. The technique used to collect the data was through the survey, with two questionnaires as instruments; one for human talent management with 30 items, which was prepared by the author, based on the theory of Chiavenato (2009) and statistically validated by Pearson and expert judgment. For organizational culture we considered the questionnaire prepared by Fischman (2009) that consists of items, divided into 4 dimensions

After statistically analyzing the results, it was found that the management of human talent is significantly related to the organizational culture in the servers of a higher pedagogical institute, according to the correlation coefficient of spearman is $R = 0.854$ (there is a very high ratio)) with level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$), so the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

KEYWORDS: human talent management, organizational culture, expert judgment, significance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los avances tecnológicos y la globalización implican cambios y transformaciones al interior de las organizaciones, por lo que se enfrentan a muchos desafíos al querer asegurar un lugar pertinente en la sociedad. A nivel mundial en el presente milenio la competencia entre las organizaciones ya no radica en los recursos materiales, ni en la tecnología, sino en las habilidades del equipo que lo conforma, en el nivel de preparación, es decir en la gestión del talento humano (Terán, 2009).

Las organizaciones educativas no son ajenas a las exigencias que la sociedad impone, debido a su rol social en el proceso de formación del ser humano, por lo que debe hacerles frente a complejas disyuntivas con respecto a su actuar y a sus procesos de organización encaminados hacia un permanente desarrollo de alto nivel.

Por ello es importante tener en cuenta cómo se desarrolla el proceso de captación del talento humano en entidades de educación, porque de acuerdo a lo que se viene observando, no se realiza de la manera adecuada y aunque existen lineamientos, normas y directivas a seguir, no siempre se cumple a cabalidad, no hay duda que esta situación va a ser determinante para el éxito de toda la organización, así lo expresan diversos autores, como Lledó (2011) y Saldarriaga(2007) quienes consideran a la gestión del talento como la piedra angular o pilar fundamental de la organización, ya que tiene un efecto en lo administrativo y en la toma de decisiones organizacionales.

Cuando este proceso de selección no se ha realizado adecuadamente se presentan situaciones en la que los trabajadores muestran insatisfacción con su puesto de trabajo, sienten que el ambiente no es el más acogedor, convirtiéndose una preocupación para los gerentes, ya que con el paso del tiempo esto puede tornarse un problema de mucha consideración para la organización, por lo que Goodman (2004), sostiene que dirigir el talento humano implica decidir en asuntos de los empleados, ver quienes participarán en la organización, buscando siempre su transformación y desarrollo de la misma. Es en este proceso de transformación que la mayoría de los gerentes han obviado aspectos importantes como la cultura organizacional, debido a que el rol del líder

es visto de modo superficial en este mundo de cambios, ignorando cuán importante es que todos conozcan y compartan la visión de la misma manera, solo así se podrá contar con el mismo esfuerzo del recurso humano.

Terán (2009) sostiene en su trabajo de investigación respecto a Gestión del talento y cultura organizacional en Maracaibo que por lo general, las expectativas de los trabajadores en las empresas son diferentes cuando van a desempeñar un trabajo, algunos buscan colaborar desde sus puestos de trabajo, otros esperan recibir ganancias, existen también aquellos con deficiente competencia, obligando a los empresarios hacer un rediseño en los puestos de trabajo, iniciándose una búsqueda del personal eficiente y que este en función a las expectativas del medio en que laboran, esto es lo que se denomina cultura organizacional.

Esta es la realidad de la mayoría de empresas en nuestro país y aun en las instituciones educativas, específicamente en nuestra región La Libertad en muchas instituciones se tiene temor al cambio, tanto los dirigentes como los demás miembros de las organizaciones educativas prefieren seguir trabajando tradicionalmente, con las mismas normas y leyes y no se atreven a romper esquemas, a pesar de contar con buen talento humano, que destacan en concursos y en diversas actividades institucionales, sin embargo falta esa conciencia social, como lo describe Bennis (1969) aquello que hace posible que las organizaciones sean conscientes colectivamente de sus destinos y de la orientación necesaria para dirigir las mejor.

En el Instituto de educación superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre, a pesar de ser pocos, aunque no en su totalidad, existen personas que se sienten comprometidas con el éxito de la Institución y cada vez que se trata de hacer las tareas en equipo, o de trabajar horas extra o en feriado lo hacen, y a pesar de que no todos los trabajadores de esta institución son de ese lugar, y periódicamente viajan a visitar la familia, queda la satisfacción de haber cumplido y aportado con las diferentes habilidades o talentos que cada uno posee para beneficio de la organización. Sin embargo al igual que otras instituciones en el ámbito educativo, los trabajadores no se encuentran del todo satisfechos porque, no hay un incentivo o estímulo que compense el trabajo y

premie cuando haya buenos resultados. Esto debido a que la Gestión del Talento Humano ha sido considerada como un factor de poca importancia, limitada a una supervisión de cumplimiento de tareas o responsabilidades. A pesar de que las personas pasan el mayor tiempo de su vida en el trabajo, algunos buscando su desarrollo y el de la organización, esto no es considerado por parte de quienes la dirigen.

Ante esta realidad descrita se propuso realizar esta investigación con el objeto de determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco.

1.2. TRABAJOS PREVIOS:

1.2.1. A nivel internacional,

Dentro de los estudios que guardan relación con las variables de estudio, tenemos a:

Buitrago y Sanabria (2013) realizaron en Bogotá una investigación cuyo propósito fue diagnosticar cómo el sistema de comunicación en las instituciones CED Internacional y Corporación los Funámbulos, centro de experimentación artística influye en el clima y cultura organizacional. Esto permitió reconocer aspectos importantes dentro de los procesos de gestión que sean pertinentes, de modo que se genere una comunicación eficiente y asertiva que promueva un clima organizacional que influya en la cultura organizacional falta tipo de investigación.

Otro estudio es el de Terán (2009) quien se propuso establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en las empresas aseguradoras de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo. El método utilizado fue descriptivo correlacional, aplicando cuestionarios para las variables gestión del talento humano y cultura organizacional. El investigador arribo a las siguientes conclusiones: Los gerentes deben saber obtener provecho de la cultura organizacional que poseen los trabajadores, para así establecer estrategias claras para todo el personal. Así mismo la gerencia debe definir

planes de reconocimiento y fortalecimiento a sus trabajadores, motivándolos de manera constante al personal, de modo que se sienta identificado con su trabajo.

También Guerrero (2012) realizó un estudio descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones educativas de Primaria del Municipio de San Francisco-Maracaibo. La población estuvo conformada por 81 personas, entre docentes y directivos, a quienes se les aplicó un cuestionario de 36 ítems, el cual constituía el instrumento validado por cinco expertos para medir las variables gestión del talento humano y cultura organizacional. Se arribó a la siguiente conclusión: Hay una relación media y estadísticamente significativa entre las dos variables de estudio, lo que quiere decir que los gerentes no tienen un dominio completo de la gestión del talento humano para la cultura organizacional de las instituciones educativas de la muestra.

1.2.2. A nivel Nacional

Está el estudio de Tinoco (2017) quien se planteó como objetivo analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank en el bienio 2013-2014 referente a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp, el diseño de la investigación es de tipo descriptiva, siguiendo una metodología cuantitativa, cuya técnica fue la encuesta, con su cuestionario como instrumento con 19 preguntas, aplicado a 84 trabajadores de la misma empresa. En base al análisis de los datos recopilados, se concluye que la gestión del talento humano se desarrolla exitosamente en la organización, resaltando la cultura organizacional, los valores, la competencia y las habilidades de los empleados, faltando aun consolidar la comunicación interna, los estímulos y reconocimientos a los trabajadores.

También Sánchez (2016) desarrolló una investigación para identificar la relación entre Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral de la cooperativa Los Laureles - distrito de Chancay. El tipo de investigación es aplicada con un diseño descriptivo-explicativo de tipo transversal, empleando la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario aplicado a 47

personas que conformaban la muestra de estudio. Los datos obtenidos son procesados estadísticamente con el programa SPSS 22, a partir de los cuales se concluye que hay una relación positiva entre cultura organizacional y satisfacción laboral, deduciendo que si la cultura organizacional es fuerte entonces la satisfacción laboral en los trabajadores también será mejor.

Quispitupac y Mateo (2014) centró su estudio específicamente en la aportación de la Gestión del Talento por medio de Indicadores de Recursos Humanos para la Gestión del Talento y la medición del retorno de la inversión para ser capaces cerrar brechas de conocimientos, experiencia e inversión, este estudio conto con la participación de Directivos, Ejecutivos, Mandos Medios y todo los jerárquicos. Las conclusiones más relevantes son: El desarrollo organizacional y la capacidad de medir el mismo, es un factor importante que permite a los líderes conocer a sus trabajadores. Los gerentes demuestran su liderazgo cuando son competentes en el desarrollo profesional y en sus habilidades técnicas difundiendo así que fortalezcan la empresa.

1.2.3. A nivel Regional

Quevedo (2015) en Trujillo, presentó su tesis con la finalidad de determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S.A -Planta Galletas en el año 2015. El diseño fue correlacional en una muestra de 115 trabajadores elegidos mediante el muestreo estratificado, a los cuales se le aplicó una encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario dividido en 7 dimensiones. Al correlacionar ambas variables, se obtiene que estas se encuentran relacionadas, con un valor de $(p=0,000)$ el cual es menor que 0,01 nivel de significancia con el que se trabaja asimismo el coeficiente Rho de Spearman esto quiere decir que hay una correlación directa muy fuerte ya que su valor es 0,843. Dentro de las conclusiones la dimensión de mayor correlación fue la orientación a los equipos y a relaciones interpersonales, para lo cual se propone ciertas mejoras, a fin de ir fortaleciendo la cultura para incrementar el nivel de desempeño.

Otro estudio es el de Pérez (2014), quien se planteó como objetivo evaluar la actual gestión del talento humano y su influencia en la satisfacción de los

colaboradores de la empresa centro contacto BCP-La Esperanza 2013. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, con la técnica de la encuesta y un cuestionario de 20 preguntas como instrumento fue aplicado a 94 trabajadores que conformaban la muestra. Se concluye que en la actualidad existen un mayor número de trabajadores satisfechos, debido a la implementación del programa SOMOS BCP.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DEFINICIÓN

Según la Real Academia Española, es planificar, organizar, desarrollar y ejecutar acciones empleando técnicas que promuevan el eficiente de las personas a fin de alcanzar los objetivos y metas trazados.

Para Chiavenato (2002) la gestión del talento humano es uno de los factores más relevantes de la organización, y se basa en su cultura, estructura, la tecnología, los procesos internos y el contexto ambiental, entre otros factores que lo hacen importante, dependiendo de las actividades y la forma en que se desarrolla las capacidades y habilidades de los integrantes de la organización y las actitudes que posee para ejecutar su trabajo.

Dicho en otras palabras, a partir de la gestión del talento humano giran y dependen otras acciones que permitirán su desarrollo, considerando algunos factores como destrezas, costumbres y caracteres.

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Debido a que el talento humano es el centro activo de la organización; se requiere que este sea más consciente, entendiéndose entonces que la gestión del talento humano funcionalmente va a permitir la colaboración eficaz y mutua de las personas, para lograr los objetivos a nivel individual y grupal.

Chiavenato (2011) considera como objetivo general de la gestión del talento humano cuando se integra: estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con el propósito que las personas alcancen y lograr

eficientemente las metas de la organización, por medio de sus habilidades y capacidades. Dicho en otras palabras, se debe alcanzar la máxima productividad en un agradable clima laboral.

A partir de este objetivo general se desliga los siguientes objetivos específicos: Colaborar con la organización para cumplir la misión y alcanzar sus objetivos, aportar a la organización competitividad, proporcionar a la organización trabajadores motivados y bien preparados, facilitar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, ayudándoles a su autorrealización, supervisar el cambio, construir políticas, éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Ahora si se pretende lograr estos objetivos se debe realizar los diversos procesos, que en este estudio se estará considerando como Dimensiones.

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA

Para tener el éxito en la organización tanto a nivel personal como organizacional es necesario contar con un sistema de gestión de talento humano que permita medir el desempeño de los colaboradores y a la vez entrenarlos y apoyarlos para mejorar de manera que puedan tener una visión clara y factible de alcanzar (Castillo,2010).

Si las organizaciones administran el talento de sus empleados, tendrán muchas ventajas, entre las que se puede citar a: Contar con colaboradores dispuestos y competentes, lograr mayor eficacia y eficiencia en sus trabajadores, Contar un buen clima y cultura organizacional, tener colaboradores satisfechos con su trabajo y asegurar la permanencia del personal talento clave en la organización.

ENFOQUES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Según Cerna (2006), citado en Pardo y Porras (2011), sustentan tres enfoques que se relacionan entre sí, y se desarrollan en función a la medida de cada organización.

El enfoque del talento humano: Está basado en las necesidades e interés de las personas, teniendo en cuenta sus habilidades y destrezas para poder contribuir con el desarrollo de la organización.

A partir de este enfoque en toda institución, siempre se identifica a las personas competentes para cubrir un puesto de trabajo, por lo que se sigue todo un proceso de selección en las que se tiene en cuenta las necesidades e intereses de la institución.

El enfoque administrativo: Al talento humano se le debe administrar, esto quiere decir capacitarlo, orientándolo para que se desempeñe con eficiencia, esto está a cargo de los que dirigen la organización. En las empresas es el gerente o el jefe de recursos humanos y en las instituciones educativas son los directores que hacen la labor de gerentes. Para ello cuentan con ciertos conocimientos, por eso es necesario que se encuentren capacitados.

El enfoque proactivo: En toda empresa se debe aprehender ciertas estrategias a nivel de la organización que puedan satisfacer los cambios de la globalización actual.

Visto estos enfoques le corresponde a cada organización interrelacionarlos para lograr los objetivos y desarrollo de la empresa.

De acuerdo a Allen (2012) cuando se interrelacionan gestión del talento humano con los transformaciones organizacionales, genera cambios en su cultura y cada empresa cambiara de acuerdo a sus expectativas, de manera que se puede generar un sinnúmero de estrategias en bien de la organización.

DIMENSIONES DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Según Chiavenato (2009) para contar con verdadero talento humano en la organización, se debe seguir estos 6 procesos para una buena selección del personal:

Admisión de personas: Es el proceso para seleccionar adecuadamente a las personas, considerando que las personas reúnan los requisitos para cubrir un determinado puesto de trabajo en la empresa o institución.

Aplicación de personas: Consiste en designar claramente a las personas la función específica que va a realizar en la empresa, orientándola y acompañándola para evaluar su desempeño.

Compensación de las personas: Este proceso consiste en premiar, por su trabajo y buen desempeño esto en función de sus necesidades, otorgándoles bonos, premios o cualquier estímulo que lo haga sentir satisfecho.

Desarrollo de personas: Esta es una de las bases para el desarrollo de toda organización porque busca el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, el mismo que va a conllevar al logro de las metas de la institución y organización por ende al éxito de la misma.

Mantenimiento de las personas: Los que dirigen la empresa deben buscar estrategias para mantener a su personal contento y satisfecho con un buen clima laboral para que así su desempeño sea el eficiente.

Evaluación de personas: Siempre se debe evaluar y controlar cada una de las actividades que realizan los trabajadores para medirlas y conocer las necesidades y expectativas de cada uno de ellos.

CULTURA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

El trabajo de Schein (1997) al referirse a la cultura, y a su significado, la considera como los rasgos característicos de un grupo étnico o sociedad, a aquellos paradigmas que se evidencian en una comunidad como las ideologías, valores, leyes costumbres, ritos, etc. Constantemente se utiliza este término cuando se quiere referirse a las creencias y prácticas, de acuerdo con lo que manifiesten, determinará los diferentes niveles y patrones de la sociedad.

Actualmente la concepción de cultura trasciende este significado de étnico y costumbrista, de manera que está referido al contexto cultural, el mismo que marcará la diferencia entre una empresa y otra, fijando su éxito o fracaso.

La Cultura Organizacional está referida a las creencias, valores y conductas con las cuales interactúa las personas para establecer ciertos rasgos que determinan el perfil de un (Mondy & Noe, 1997).

Robbins (1998) conceptualiza como Cultura Organizacional a un conjunto de significados compartidos entre sus miembros, y es lo que caracteriza y diferencia a una organización de otra.

Para Chiavenato (2009), se entiende por cultura organizacional a las costumbres, creencias y la manera cómo interactúan y se desarrollan en un espacio físico es lo que caracterizan el funcionamiento de la organización.

Kotter & Heskett (1992) definen de manera acertada la Cultura Organizacional, considerándolo como valores y creencias que presentan los individuos para poder interrelacionarse con los demás.

Fishman (2004), afirma que en toda empresa o institución el 70% de la Cultura Organizacional depende del gerente o de quien la dirige y del modo como se demuestra a los demás, es decir su conducta, lo cual va a ser vistos aspectos fundamentales.

Estos aspectos son: Trabajo en equipo, Creatividad, Motivación, Justicia, Integridad. Son estos aspectos los que en este estudio se ha considerado como dimensiones para la variable Cultura organizacional.

IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

De acuerdo con Davis & Newstrom (2003), la importancia de la cultura organizacional radica en su identidad de cada organización, porque esto conlleva al éxito, generándole una seguridad y estabilidad a sus miembros cuando esta se encuentra definida.

Además fortalecen y motivan a los miembros de la organización porque cuando transmiten la visión y brindan un reconocimiento, valorando el talento que hay en la empresa, esto va a generar un modelo a seguir.

DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL (Fischman, 2009)

Trabajo en Equipo: Es trabajar de manera interrelacionando, despojándose de los intereses personales y asumiendo con responsabilidad la tarea encomendada. Para ello los que tiene a cargo el personal deben preparar a los equipos, por medio del dialogo, factor muy primordial que permite comunicar

las metas los objetivos así como orientar el trabajo de cada uno de los colaboradores de la empresa.

Creatividad: Esta característica debe estar presente en todo líder, porque solo así va a promover el cambio y la innovación para lograr mejoras y desarrollo en la empresa. Según su Amabile (2009) la creatividad es la capacidad para crear algo y está siempre presente en aquellas personas que inician un negocio.

Motivación: Fischman hace una comparación a la motivación como el aire que eleva a un globo aerostático, es lo que lo va a mantener en el aire, así que el trabajador que se encuentre motivado va a estar siempre activo y realizara sus actividades con mucho empeño. Hay una motivación extrínseca e intrínseca, la primera es la que se puede lograr mediante las recompensas, estímulos que otorguen los jefes, aunque no es la más importante va ayudar a que la motivación intrínseca este activa .La motivación intrínseca esta en relación con la autonomía, la competencia y otros factores que permitirán que el trabajador tome sus decisiones y se desempeñe eficientemente.

Justicia: Actuar con justicia según Fischman, no es imponer autoritarismo por parte de los que dirigen la organización, sino es respetar a cada uno de los miembros. Para que una cultura organizacional se desarrolle positivamente, la justicia tiene que prevalecer entre sus miembros.

Integridad: Esta referida a actuar con la verdad, con la moral, desde los lideres hasta los miembros que forman parte de la organización. Solo así todos se sentirán satisfechos y contentos. Dicho en otras palabras es vivir y practicar los valores.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN:

Se justifica bajo los siguientes aspectos:

Conveniencia: porque va a permitir identificar el talento humano del Instituto Superior y su relación que tiene con la cultura organizacional de los trabajadores de esa institución.

Relevancia social: porque permitirá apreciar las perspectivas de un problema latente que no solo se evidencia en este instituto en mención sino que es el dilema social que se vive en las instituciones del país.

Implicancia práctica: a través de los resultados obtenidos se reportarán conclusiones y recomendaciones para que los directivos realicen algunos cambios en la administración educativa y por ende lograr que este Instituto tenga una buena imagen y aceptación en la sociedad.

Valor teórico: se sustenta en las bases teóricas Chiavenato(2009) para gestión del talento humano así como para cultura organizacional, considerado también las apreciaciones de Martin (1999).

Utilidad metodológica: Porque se sigue la metodología científica con diseño correlacional, aplicando cuestionarios para las dos variables, uno elaborado por el autor y otro elaborado por Fischman (2009),validado ambos por expertos, los cuales podrán ser utilizado en posteriores investigaciones.

1.6. HIPÓTESIS

Hi: Existe correlación significativa entre Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.

Ho: No existe correlación entre Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.

1.6.1 Hipótesis Específicas:

- a. Existe correlación significativa entre la dimensión admisión de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- b. Existe correlación significativa entre la dimensión aplicación de personas y

la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.

- c. Existe correlación significativa entre la dimensión compensación de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017,
- d. Existe correlación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017,
- e. Existe correlación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- f. Existe correlación significativa entre la dimensión evaluación de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.

1.7. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.

1.7.2 Específicos

- a. Identificar el nivel de gestión del talento humano en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017
- b. Identificar el nivel de la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- c. Identificar la relación que existe entre gestión del talento humano y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- d. Determinar la correlación entre la dimensión aplicación de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.

- e. Determinar la correlación entre la dimensión compensación de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- f. Determinar la correlación entre la dimensión desarrollo de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- g. Determinar la correlación entre la dimensión mantenimiento de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- h. Determinar la correlación entre la dimensión evaluación de personas y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.
- i. Identificar la relación que existe entre gestión del talento humano y la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público.Perú-2017.

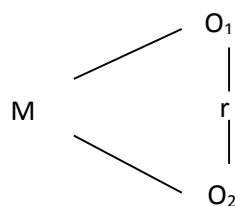
II. MÉTODO :

El método empleado para esta investigación es el hipotético deductivo, el cual se fundamenta en emitir hipótesis sobre las soluciones viables al problema planteado, comprobando con los datos existentes si estos están de acuerdo con aquéllas(Cegarra, 2002)

2.1. Diseño de investigación

En este estudio se empleó el diseño correlacional, para medir la relación de la variable 1 la variable 2.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O₁= Variable1: Gestión del talento humano

O₂= Variable 2: Cultura Organizacional

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables : Operacionalización :

a. Primera variable: Gestión del Talento Humano

b. Segunda Variable: Cultura Organizacional

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Es uno de los factores más relevantes de la organización, y se basa en su cultura, estructura, la tecnología, los procesos internos y el contexto ambiental ,entre otros factores que lo hacen importante, para ejecutar su trabajo. Chiavenato (2002).	Cuestionario para medir el Gestión de Talento Humano, elaborado por Mendoza Ventura Carlos Eduardo, basado en la teoría de Idalberto Chiavenato(2002) cuyas dimensiones son: Admisión, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Evaluación de personas.	Admisión de personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Se selecciona adecuadamente al personal, en función de las plazas existentes. • Se somete al personal a examen psicológico. • Se admite el desempeño del .personal. 	Escala ordinal
			Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Se distribuye los cargos y funciones adecuadamente. • Se brinda capacitación al personal. • Recibe remuneración y bonificaciones de acorde a su desempeño. 	
			Compensación de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Se brinda servicios sociales y beneficios de salud iguales para todos. • Se reconoce públicamente sus logros. • Se estimula el buen desempeño. 	

			<p>Desarrollo de personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se brinda talleres de capacitación continua. • Se promueve capacitación fuera de la institución. • Se brinda capacitación en base a expectativas de los participantes. 	
			<p>Mantenimiento de Personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabaja en un clima laboral favorable. • Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución. • Se siente satisfecho en el lugar donde labora. 	
			<p>Evaluación de personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se controla adecuadamente los horarios del personal. • Se brinda monitoreo y acompañamiento pedagógico para mejorar las habilidades. • Se brinda monitoreo a los trabajadores para evaluar su desempeño. 	

CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>Es el conjunto de valores, creencias, entendimientos y principios fundamentales que los integrantes de una organización tienen en común y que constituyen los cimientos del sistema gerencial, es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización. Schein, E (1997).</p>	<p>Cuestionario para medir la cultura organizacional (Fischman, 2009) con 4 dimensiones: comunicación, la motivación, la confianza y la participación. Consta de 30 ítems, a los cuales se medirá con escala ordinal, con las valoraciones 5 muy alto, 4 alto, 3 regular, 2 bajo, 1 muy bajo.</p>	Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora entre áreas y busca lo mejor para la institución. • Se buscan soluciones a los problemas. • Las personas son muy colaboradoras. • Los equipos de trabajo son una comunidad de amigos. 	Escala ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Se piensa que una de las tareas más importantes de los directivos y jefes es motivar a su personal • Existe Confianza en las personas, no hay necesidad de estar controlándolo todo. • Existe preocupación genuina por las personas. • Cuentas con los recursos necesarios para hacer tu trabajo. 	
			Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • La gente piensa abiertamente y con confianza. • Se aporta propuestas y soluciones a todos los niveles y son consideradas. • Existe tolerancia con los errores y se toman como ocasiones de aprendizaje. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Es bueno cuestionar el statu quo, el cambio es valorado. 	
			Justicia	<ul style="list-style-type: none"> • Asciende de forma justa por méritos. • Existe un trato con equidad sin favoritismo. • Existe preocupación institucional por el balance entre el trabajo y la familia. • Tiene la oportunidad de recibir aumento y ,bonificaciones 	
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Se cumplen las promesas hechas por los directivos. • Existe transparencia entre las personas. • Se comparte información a tiempo y de forma transparente. • Los jefes reconocen honestamente los errores y analizan el modo de corregirlos. 	

2.3. Población Muestra Y Muestreo.

Lo conforma todo el personal de ambos sexos, los cuales son 20, de un instituto de educación superior pedagógico público Publico Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, Perú-2017, la misma que será tomada como población muestral.

Tabla N° 01

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION MUESTRAL DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO PERU-2017.

PERSONAL	SEXO		TOTAL
	M	F	
Personal Docente	8	6	14
Directivo	2	1	03
Administrativos	3	-	03
Total			20

Fuente: Cuadro de Asignación de personal.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Técnicas: Herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos.

La Encuesta: Fue utilizada para recopilar la información de cada una de las variables. Esta técnica utiliza un cuestionario que fue elaborado por el autor basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2002).

Instrumentos: Es una agrupación de preguntas en serie que conforman un cuestionario con la finalidad de obtener información de un tema específico. (Hurtado, 2000)

Cuestionario para medir Gestión de Talento Humano, elaborado por Mendoza Ventura Carlos Eduardo, basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2002), cuyas dimensiones son: Admisión, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Evaluación de personas.

Test para Medir El Nivel de la Cultura Organizacional: Tiene un total de 20 ítems, los cuales están divididos en 5 dimensiones (trabajo en equipo, creatividad, motivación, justicia, integridad) cada uno consta de 4 ítems con un valor mínimo de 1 y un valor máximo de 5 donde 1 es igual a muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto y 5 muy alto.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Adaptado por Mendoza Ventura Carlos Eduardo, en base a la teoría de Idalberto Chiavenato (2002)

Validez: El presente instrumento se valida estadísticamente por Pearson y a nivel de constructo basado en el contenido mediante juicio de expertos, siendo determinada por la validez de Aiken, del cual se obtuvo un promedio estadístico de 1 lo cual significa que cuenta con un validez fuerte , tal como se presenta a continuación

VALIDEZ DE AIKEN

Crterios	V de Aiken
claridad	1
coherencia	1
relevancia	1
Promedio	1

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	30

Se obtuvo un valor de 0.734 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Adaptado por Mendoza Ventura Carlos Eduardo, basado Fishman (2009).

Validez: Al igual que el instrumento de talento humano también el de cultura se validó por Pearson y juicio de expertos.

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento se realizó a través del programa SPSS versión 22 para la cual se aplicó el Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad de los ítems, el cual arrojó una correlación alta 0,918 lo cual nos dice que es altamente confiable, como se detalla a continuación:

Escala: CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	24	96,0
	Excluidos ^a	1	4,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,918	20

2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó el método cuantitativo, siguiendo los siguientes pasos:

- Se recopilaron los datos mediante los instrumentos.
- A través del programa Microsoft Excel se vaciaron los datos.
- Con el programa Spss versión 22, se realizó la tabulación estadísticamente, utilizando gráficos de barra para cada variable.

- Finalmente se analizó e interpreto cada tabla y gráfico de cada una de las dimensiones correspondientes a las variables de estudio.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Dentro de los aspectos de la ética se encuentran la confidencialidad, el consentimiento informado, la libre participación y el anonimato de la información.

Confidencialidad: La información recogida servirá solo para los fines de la investigación.

Consentimiento informado: Se contó con la autorización de dirección para informar y hacer partícipe a los trabajadores en la investigación.

Libre participación: Se contó con la participación voluntaria de los trabajadores de la institución.

Anonimidad: Se considera anónimo la participación del llenado de las encuestas.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

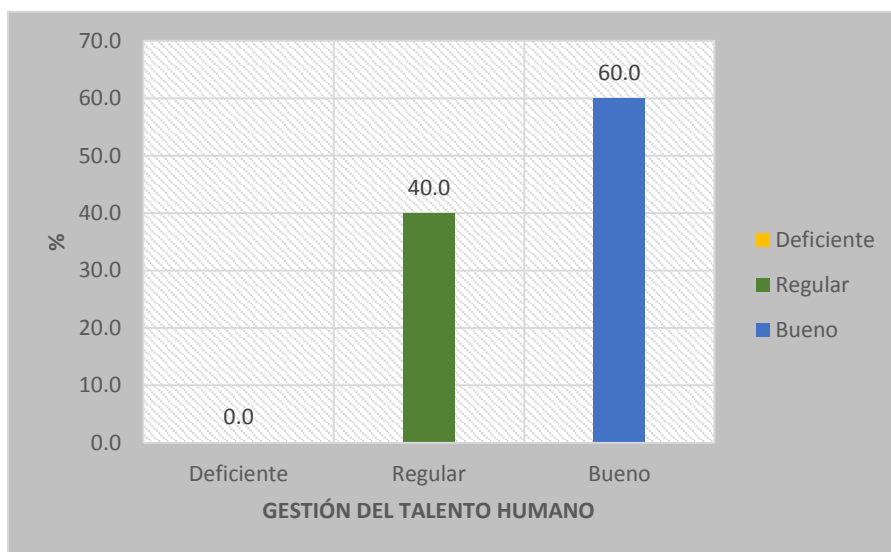
Tabla 1: Gestión del talento humano en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Deficiente	30-70	0	0.0
Regular	71-110	8	40.0
Bueno	111-150	12	60.0
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario para medir la gestión del talento humano, -2017.

Comentario: Con la Tabla 1 se evidencia que el 60.0% de los servidores obtuvo nivel bueno de la gestión del talento humano, el 40.0% nivel regular, en tanto que ningún (0.0%) servidor obtuvo nivel deficiente de la gestión del talento humano. Determinándose que la gestión del talento humano de los servidores de un instituto superior pedagógico público, es de nivel alto (60.0%).

Figura 1: Gestión del talento humano en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Dimensiones de la gestión del talento humano en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

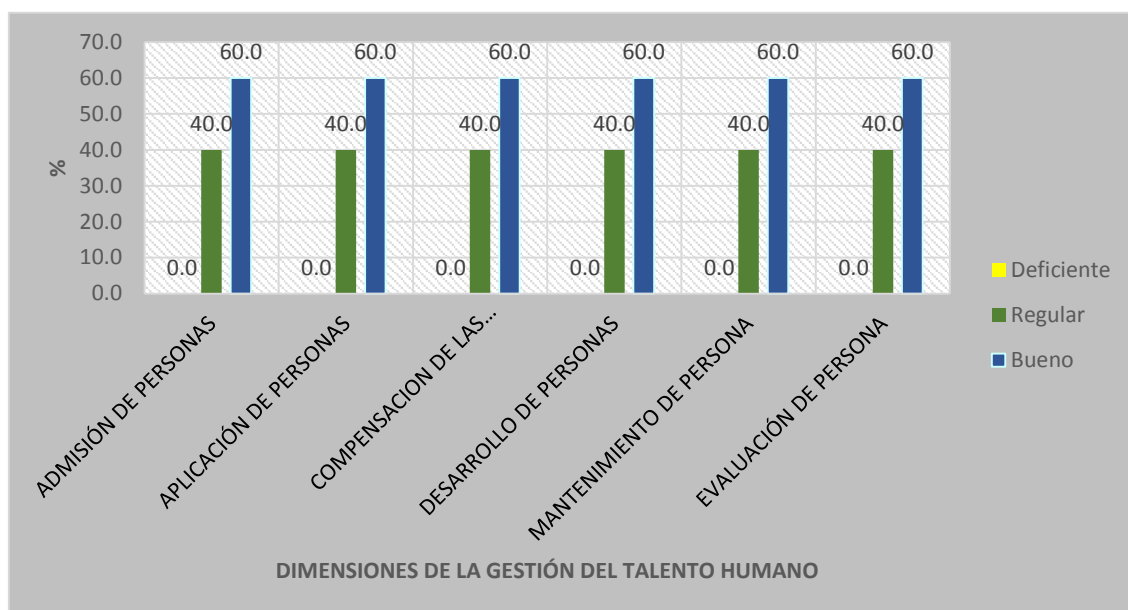
DIMENSIONES	ESCALA	Nº	%
ADMISIÓN DE PERSONAS			
Deficiente	5-11	0	0.0
Regular	12-18	8	40.0
Bueno	19-25	12	60.0
APLICACIÓN DE PERSONAS			
Deficiente	5-11	0	0.0
Regular	12-18	8	40.0
Bueno	19-25	12	60.0
COMPENSACION DE LAS PERSONAS			
Deficiente	5 - 11	0	0.0
Regular	12 - 18	8	40.0
Bueno	19 - 25	12	60.0

DESARROLLO DE PERSONAS			
Deficiente	5-11	0	0.0
Regular	12-18	8	40.0
Bueno	19-25	12	60.0
MANTENIMIENTO DE PERSONA			
Deficiente	5-11	0	0.0
Regular	12-18	8	40.0
Bueno	19-25	12	60.0
EVALUACIÓN DE PERSONA			
Deficiente	5-11	0	0.0
Regular	12-18	8	40.0
Bueno	19-25	12	60.0
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario para medir la gestión del talento humano-2017.

Comentario: Con la Tabla 2 se evidencia que el 60.0% de los servidores obtuvo nivel bueno de admisión de personas, el 40% nivel regular y el 0.0% tiene un nivel de deficiente, en la segunda dimensión el 60.0% de los servidores obtuvo nivel bueno en la aplicación de personas, 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la tercera dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en la compensación de las persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la cuarta dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en el desarrollo de persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la quinta dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en el mantenimiento de persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la sexta dimensión el 60.0% de los trabajadores obtuvo nivel bueno en la evaluación de persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente Estableciendo así que las dimensiones de la gestión del talento humano de los servidores de un instituto superior pedagógico público, es promedio de nivel alto (60.0%).

Figura 2: Dimensiones de la gestión del talento humano en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: tabla 2

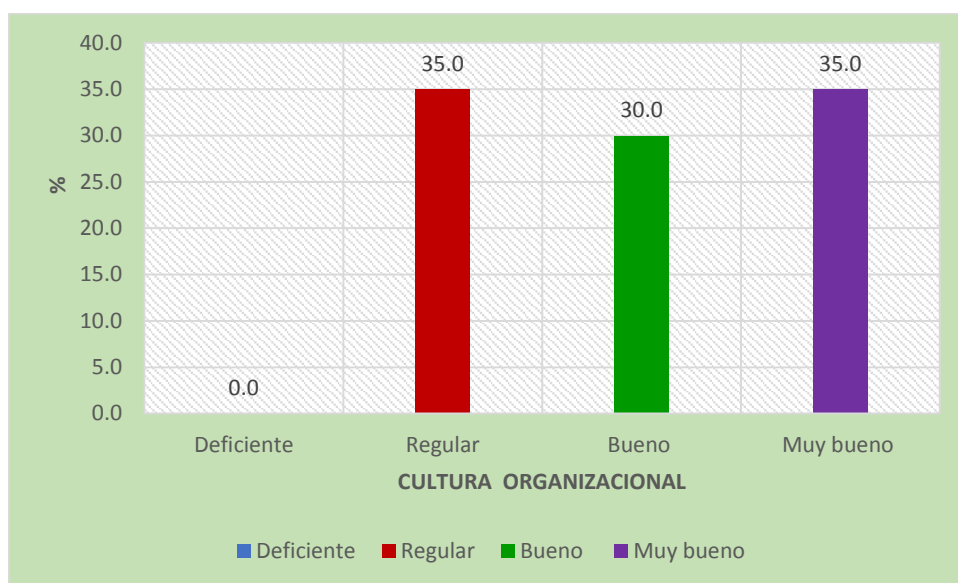
Tabla 3: La cultura organizacional en los servidores de un instituto superior pedagógico , Cachicadán-2017.

VARIABLE 2	ESCALA	Nº	%
CULTURA ORGANIZACIONAL			
Deficiente	20-40	0	0.0
Regular	41-60	7	35
Bueno	61-80	6	30
Muy bueno	81-100	7	35
TOTAL		20	100

Fuente: Test para medir el nivel de la cultura organizacional, Cachicadán-2017.

Comentario: Con la Tabla 3 evidencia que el 35.0% de los servidores obtuvo nivel muy bueno de cultura organizacional, el 30% nivel bueno, el 35.0% obtuvo un nivel regular, en tanto que ningún (0.0%) trabajador obtuvo nivel deficiente. Estableciéndose que la cultura organizacional de los servidores de un instituto superior pedagógico, es de nivel muy bueno (30.0%).

Figura 3: La cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 3

Tabla 4: Dimensiones de la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

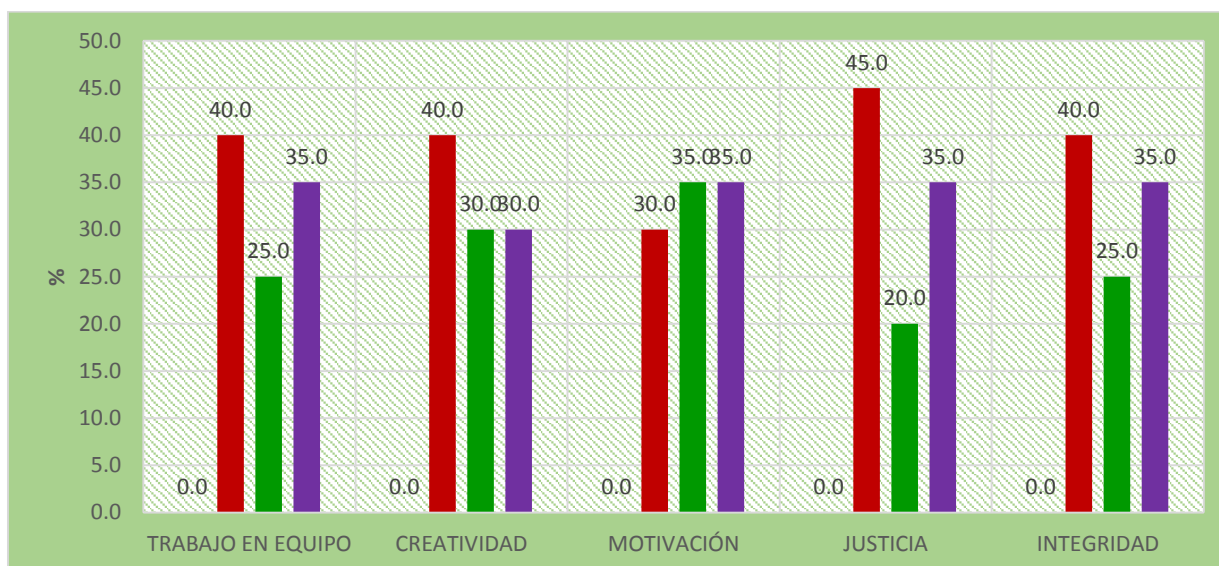
DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
TRABAJO EN EQUIPO			
Deficiente	4-8	0	0.0
Regular	9-12	8	40
Bueno	13-16	5	25
Muy bueno	17-20	7	35
CREATIVIDAD			
Deficiente	4-8	0	0.0
Regular	9-12	8	40
Bueno	13-16	6	30
Muy bueno	17-20	6	30
MOTIVACIÓN			
Deficiente	4-8	0	0.0
Regular	9-12	6	30
Bueno	13-16	7	35

Muy bueno	17-20	7	35
JUSTICIA			
Deficiente	4-8	0	0
Regular	9-12	9	45
Bueno	13-16	4	20
Muy bueno	17-20	7	35
INTEGRIDAD			
Deficiente	4-8	0	0
Regular	9-12	8	40
Bueno	13-16	5	25
Muy bueno	17-20	7	35
TOTAL		20	100

Fuente: Test para medir el nivel de la cultura organizacional, -2017.

Comentario: Con la Tabla 5 se evidencia que el 35.0% de los servidores obtuvo nivel muy bueno en el trabajo en equipo, el 25.0% tienen nivel bueno, el 40.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los trabajadores tiene deficiente. En la segunda dimensión el 30.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en creatividad, el 30.0% tienen nivel bueno, el 40.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los servidores tiene deficiente, en la tercera dimensión el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en motivación, el 35.0% tienen nivel bueno, el 30.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los trabajadores tiene deficiente, en la cuarta dimensión el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en justicia, el 20.0% tienen nivel bueno, el 45.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los trabajadores tiene deficiente. En la última dimensión el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en motivación, el 25.0% tienen nivel bueno, el 40.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y el 0.0% de los trabajadores tiene deficiente. Determinándose que de las dimensiones de la cultura organizacional en los servidores de un instituto superior pedagógico, es promedio de nivel muy bueno (34.0%).

Figura 4: Dimensiones de la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 5.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIONTALENTO	,387	20	,000	,626	20	,000
cultura	,228	20	,008	,790	20	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo a la prueba de normalidad aplicada, se obtuvo en la prueba de Shapiro-Wilk que $p < 0.05$, por lo tanto tiene una distribución no normal por lo cual se aplicara la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 6: *La gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017*

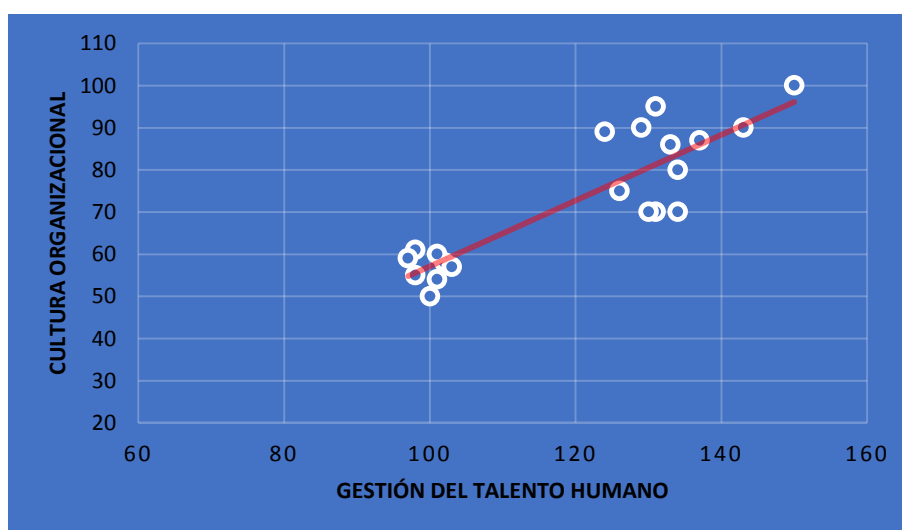
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CULTURA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	0.854**
Significancia	0.000
N	20

Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el test para medir el nivel de la cultura organizacional,, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Con la Tabla 6 se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.854$ (hay una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que se puede interpretar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores de un instituto superior pedagógico público-2017.

Figura 6: *La gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.*



Fuente: Tabla 6

Tabla 7: La admisión de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

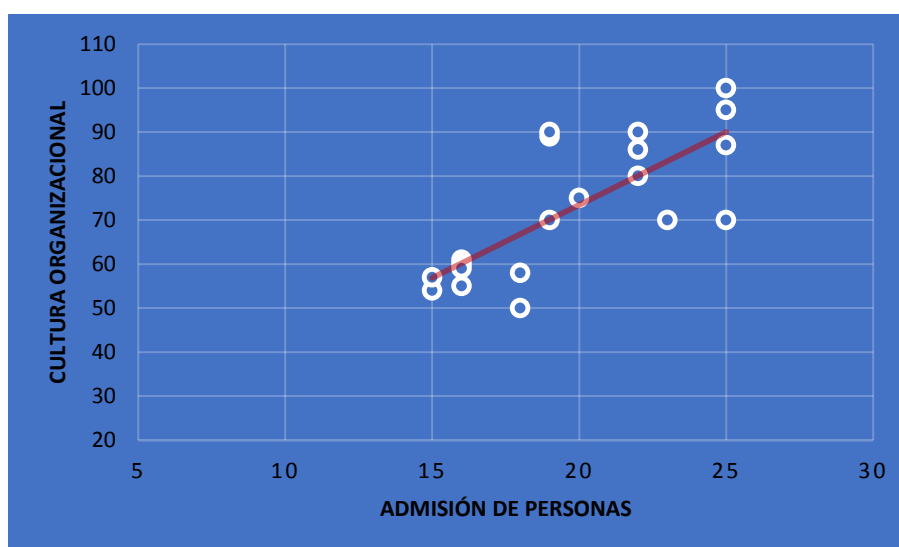
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	ADMISIÓN DE PERSONAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	0.850**
Significancia	0.000
N	20

Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el test para medir el nivel de la cultura organizacional,, Cachcadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Con la Tabla 7 se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.850$ (hayuna relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual se interpreta que la admisión de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los trabajadores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán.

FIGURA 7: La admisión de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8: La aplicación de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

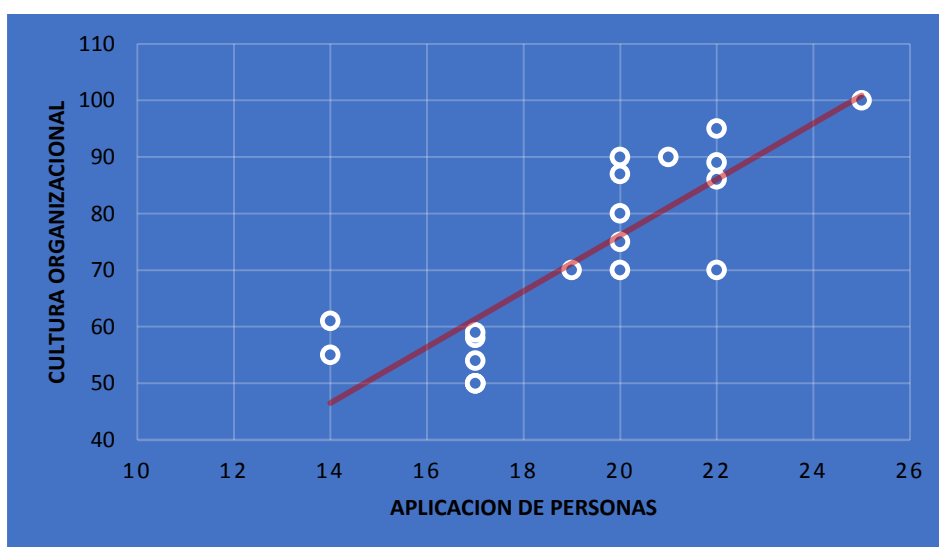
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	APLICACIÓN DE PERSONAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	0.856**
Significancia	0.000
N	20

Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el test para medir el nivel de la cultura organizacional.-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Con la Tabla 8 se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.856$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la aplicación de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los servidores de un instituto superior pedagógico público. 2017.

Figura 8: La aplicación de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 8.

Tabla 9: La comprensión de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

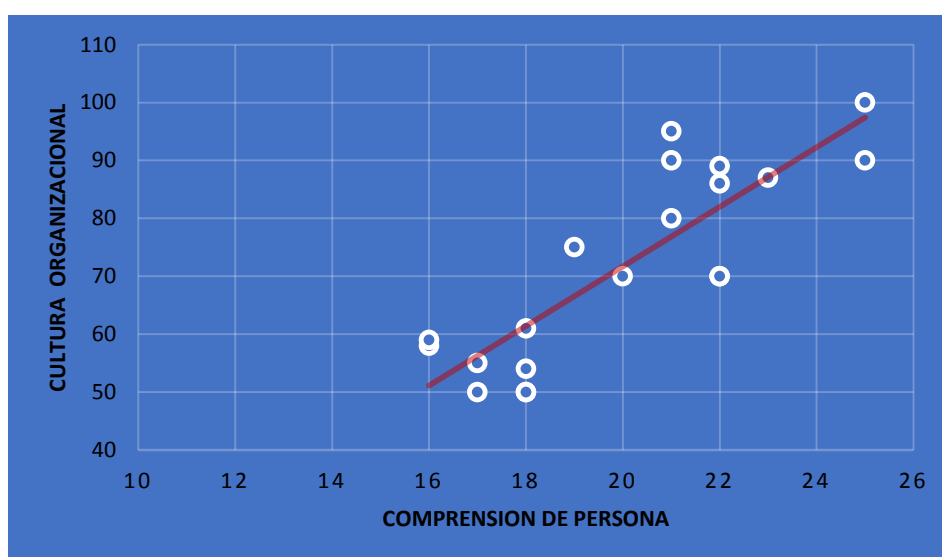
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	COMPRESION DE PERSONAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	0.854**
Significancia	0.000
N	20

Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el test para medir el nivel de la cultura organizacional,, Perú-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Con la Tabla 9 se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearmanes $R = 0.854$ (hay una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual se interpreta que la comprensión de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de un instituto superior pedagógico público.

Figura 9: La comprensión de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 9

Tabla 10: El desarrollo de persona y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

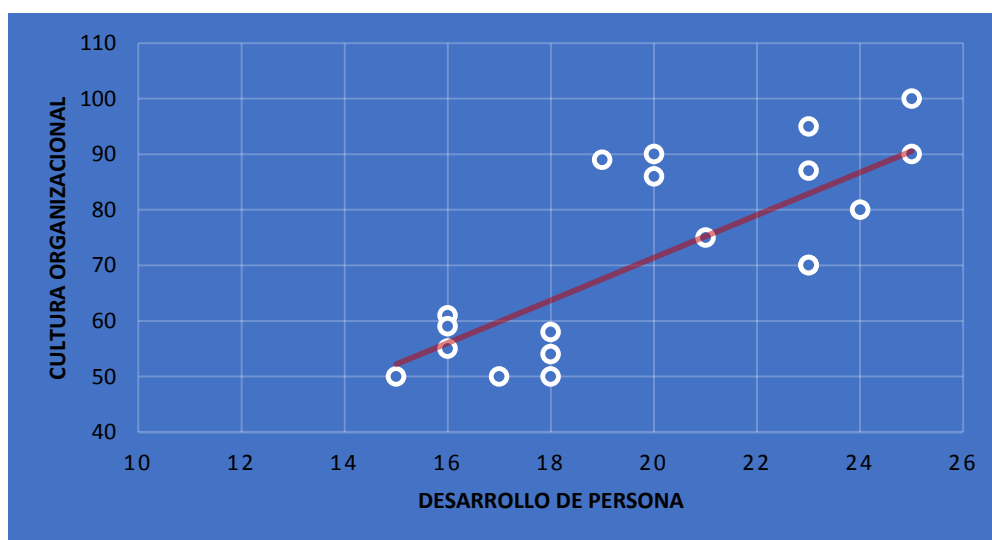
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	DESARROLLO DE PERSONA
CULTURA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	0.860**
Significancia	0.000
N	20

Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el test para medir el nivel de la cultura organizacional,-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Con la Tabla 10 se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.860$ (existe una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual se interpreta que el desarrollo de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de un instituto superior pedagógico público.

Figura 10: el desarrollo de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 10

TABLA 11: El mantenimiento de persona y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

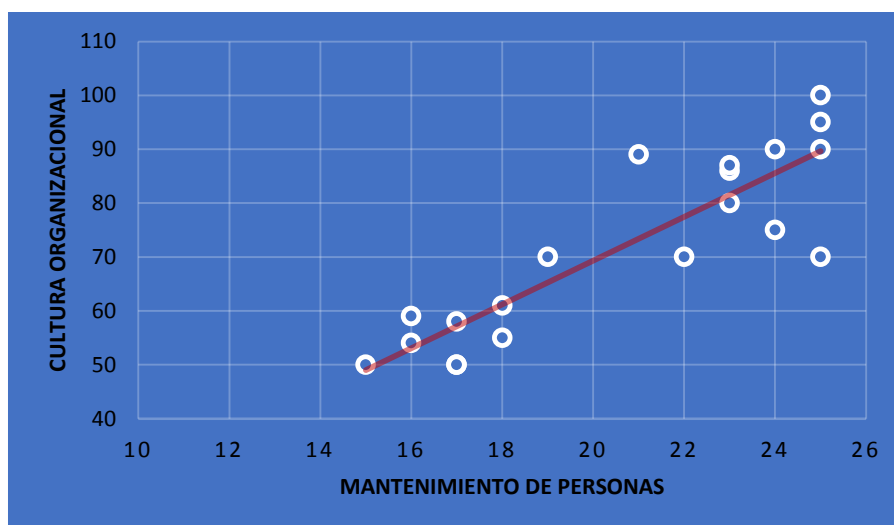
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	EL MANTENIMIENTO DE PERSONA
CULTURA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	0.840**
Significancia	0.000
N	20

Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el test para medir el nivel de la cultura organizacional.2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Con la Tabla 11 se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.840$ (hay una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que se interpreta que el mantenimiento de personas de la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la cultura organizacional de los servidores de un instituto superior pedagógico público.

Figura11: El mantenimiento de persona y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 11

TABLA 12: La evaluación de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.

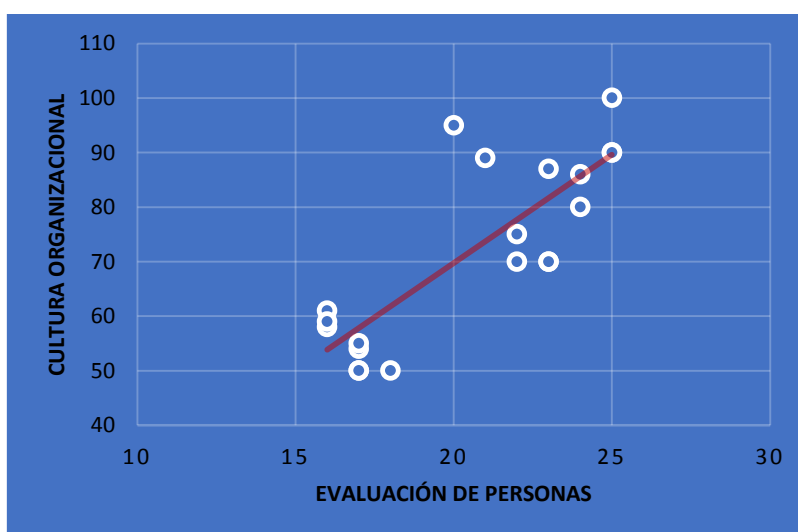
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	EVALUACIÓN DE PERSONA
CULTURA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	0.854**
Significancia	0.000
N	20

Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el test para medir el nivel de la cultura organizacional, 2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Con la Tabla 12 se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.854$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual da a entender que la evaluación de persona de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de un instituto superior pedagógico público.

Figura 12: La evaluación de personas y su relación con la cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017.



Fuente: Tabla 12

IV. DISCUSION.

Basados en los resultados, se tiene la siguiente discusión:

La gestión del talento humano de los trabajadores del instituto superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco es de nivel alto (60.0%) según la tabla 2, donde el 60.0% de los trabajadores obtuvo nivel bueno, el 40.0% nivel regular, en tanto que ningún (0.0%) trabajador obtuvo nivel deficiente de la gestión del talento humano. Esto se relaciona con los resultados obtenidos por Guerrero (2012) cuando con su estudio arriba a la conclusión: Hay una relación media y estadísticamente significativa entre las dos variables de estudio, lo que quiere decir que los gerentes aun no tienen un dominio completo de la gestión del talento humano para la cultura organizacional de las instituciones educativas de la muestra.

En relación a las dimensiones de la gestión del talento humano tomadas en este estudio se basan en unos procesos a seguir en la selección del personal, según Chiavenato (2009) para así poder contar con verdadero talento humano en la organización. Esto se puede evidenciar en la tabla 3, observándose que el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno de admisión de personas, el 40% tienen nivel regular y el 0.0% tiene un nivel de deficiente, en la segunda dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en la aplicación de personas, 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la tercera dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en la compensación de las persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la cuarta dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en el desarrollo de persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la quinta dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en el mantenimiento de persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente, en la sexta dimensión el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno en el evaluación de persona, el 40.0% tienen nivel regular y ningún 0.0% de trabajadores tiene nivel deficiente .

En relación a la segunda variable se puede observar en la Tabla 4 que el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno de cultura organizacional, el 30%

tienen nivel bueno, el 35.0% tiene un nivel regular, en tanto que ningún (0.0%) trabajador obtienen nivel deficiente. Determinándose que la cultura organizacional de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Víctor Raúl Haya de la Torre es de nivel muy bueno solo en un (30.0%). Apoyando estos resultados se tiene a Fishman, (2004), quien afirma que en toda empresa o institución el 70% de la Cultura Organizacional depende del gerente o de quien la dirige y del modo como se demuestra a los demás, es decir su conducta, lo cual va a ser visto como aspectos fundamentales. Estos aspectos son: Trabajo en equipo, Creatividad, Motivación, Justicia, Integridad, considerado como dimensiones para la variable Cultura organizacional y los resultados se ven reflejados en la Tabla 4: el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en el trabajo en equipo, el 25.0% tienen nivel bueno, el 40.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los trabajadores tiene deficiente. En la segunda dimensión el 30.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en creatividad, el 30.0% tienen nivel bueno, el 40.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los trabajadores tiene deficiente, en la tercera dimensión el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en motivación, el 35.0% tienen nivel bueno, el 30.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los trabajadores tiene deficiente, en la cuarta dimensión el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en justicia, el 20.0% tienen nivel bueno, el 45.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y ningún 0.0% de los trabajadores tiene deficiente. En la última dimensión el 35.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en motivación, el 25.0% tienen nivel bueno, el 40.0% de los trabajadores tienen un nivel regular y el 0.0% de los trabajadores tiene deficiente. Determinándose que de las dimensiones de la cultura organizacional en los servidores del instituto superior pedagógico público, es promedio de nivel muy bueno (34.0%).

Todos estos resultados, conlleva a relacionar con lo mencionado por Davis & Newstrom (2003) quienes sostienen que la importancia de la cultura organizacional radica en su identidad de cada organización, porque esto conlleva al éxito, generándole una seguridad y estabilidad a sus miembros cuando esta se encuentra definida.

Además fortalecen y motivan a los miembros de la organización porque cuando transmiten la visión y brindan un reconocimiento, valoran el talento que hay en la empresa, llegando a un modelo a seguir.

V. CONCLUSIONES

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los servidores del instituto superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, según el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.854$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

La dimensión admisión de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los servidores del instituto superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, por el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.850$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

La dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los servidores de un instituto superior pedagógico Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, por un coeficiente de correlación de spearman $R = 0.856$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

La dimensión comprensión de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los servidores del instituto superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, por el coeficiente de correlación de spearman $R = 0.854$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

La dimensión el desarrollo de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los servidores del instituto superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, por el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.860$ (existiendo

una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

La dimensión mantenimiento de la persona de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los servidores del instituto superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, por el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.840$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

La evaluación de persona de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los servidores del instituto superior pedagógico público Víctor Raúl Haya de la Torre de Santiago de Chuco, por el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.854$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES:

Aplicar los procesos para la selección del personal, de esta manera garantizara la buena marcha de la institución.

Considerar y mantener el talento humano en la institución, aplicando diversas estrategias consideradas en este estudio.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica

Bennis, G. (1969): desarrollo organizacional.- su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. fondo educativo interamericano, 1973.

Buitrago y Sanabria (2013) La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna. Bogotá.

Castillo (2010) Castillo, F.(2010). Importancia de la gestión del talento humano. Blog en línea. Fecha de consulta 03/04/13. Disponible en:<http://blog.pucp.edu.pe/item/115621/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano>

Cerna, J. (2006). Aspectos básicos de la gestión del talento humano. Colombia: Recuperado en <http://www.monografias.com/trabajos16/talento-humano/talento-humano.shtml>

Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Bogotá. 6ª.ed. Edit. Mc Grav-Will.

Chiavenato, I (2005). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial Thomson. México

Chiavenato, I(2002). Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Mc Graw Hill. Bogotá Colombia.

Chiavenato, I (2004). Gestión del talento humano. Primera Edición. Mc Graw Hill. México.

Fishman, D (2009,). Cuando el liderazgo no es suficiente. (1° ed). Perú.

Guerrero, G (2012) realizó un estudio descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones educativas de Primaria del Municipio de San Francisco-Maracaibo

Goodman. N. (2004). Cultura Organizacional. Mc Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista. (2005). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw Hill.

Kotter, J. P. y Heskett, J.L. (1992). Cultura corporativa y rendimiento Nueva York

Lledó, P. (2011) Gestión del talento humano. Recuperado de gestiondeltalentohumanoad2.blogspot.com/

Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf.

Mondy & Noe, (1997). Administración de Recursos humanos. Sexta edición. Mexico Prenti Hall.

Pardo, C (2007). Gestión del talento humano basado en competencias: cualificando el potencial humano para lograr el éxito empresarial. Colombia: recuperado de <https://senaintro.blackborad.com>.

Pérez, G (2014) Gestión de talento humano y la influencia en la satisfacción de los colaboradores del centro de contacto BCP - Sede La Esperanza - 2013

Robbins, S. (2003). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

Quevedo, P (2015) Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S.A Planta galletera en el año 2015-Trujillo-Peru.

Quispitupac y Mateo (2014) Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento humano. Lima Peru.

Robbins, S. (1998), "Fundamentos de comportamiento organizacional" Mexico, Prentice Hall Hispaniamericana, S.A. [en línea] Disponible en: [http://books.google.com.co/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=RA1-PA253&dq=Saldarriaga, J. \(2007\). La Gestión humana a nivel mundial tendencias y perspectivas. Ascort, 1, 41-46.](http://books.google.com.co/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=RA1-PA253&dq=Saldarriaga,+J.+2007.+La+Gesti3n+humana+a+nivel+mundial+tendencias+y+perspectivas.+Ascort,+1,+41-46.)

Sánchez, I (2016) Cultura Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de la Cooperativa Los Laureles-distrito Chancay

Shein, E. (2006) Dirección estratégica de Recursos Humanos. Ediciones Granica, S.A

Terán, W (2009) Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo.

Tinoco, R (2017) El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp

ANEXO N° 1**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**N° DE
ORDEN

Estimado docente gracias por su participación voluntaria en la presente investigación titulada "Gestión Del Talento Humano Y Cultura Organizacional de un instituto de Educación Superior Pedagógico Publico 2017", se le solicita, marcar la respuesta que consideres pertinente.

N°	ADMISION DE PERSONAS	Valores				
		1	2	3	4	5
1	Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.					
2	Las plazas que existen en la institución entran a concurso.					
3	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.					
4	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.					
5	El personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.					
APLICACIÓN DE PERSONAS		1	2	3	4	5
6	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.					
7	El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo.					
8	El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.					
9	La remuneración es la adecuada de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la institución.					
10	Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan					
COMPENSACION DE LAS PERSONAS		1	2	3	4	5
11	Todos reciben los mismos beneficios sociales.					
12	Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos					
13	Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrados en el institución.					
14	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a la miembros de la institución.					
15	Los méritos obtenidos son premiados en la institución.					
DESARROLLO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
16	La institución promueve talleres de capacitación de manera continua					

17	La institución brinda capacitación a sus trabajadores por lo menos una vez al año					
18	La institución promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.					
19	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.					
20	La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.					
MANTENIMIENTO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
21	Las condiciones laborales que brinda la institución son buenas.					
22	El clima institucional es favorable.					
23	Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.					
24	Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la institución.					
25	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora.					
EVALUACIÓN DE PERSONAS		1	2	3	4	5
26	Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal.					
27	Existe un registro de temas y horas que labora el personal,					
28	Se evalúa el desempeño del personal de forma continua.					
29	Se emplea el monitoreo en las horas de clase , para evaluar el desempeño del personal					
30	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.					

FICHA TÉCNICA

- 1) **Nombre** : Cuestionario Para Medir la Gestión del Talento Humano
- 2) **Autores** : Adaptado por Mendoza Ventura, Carlos Eduardo (2017)
- 3) **Administración** : Individual, colectiva y autoaplicable.
- 4) **Duración** : Variable (promedio 40 minutos).
- 5) **Aplicación** : Personal docente de la IEPP
- 6) **Puntuación** : Calificación manual.
- 7) **Distribución de ítems:**

DIMENSIÓN	ITEMS	Puntajes	
		Min	Max
ADMISION DE PERSONAS	1-5	5	25
APLICACIÓN DE PERSONAS	6-10	5	25
COMPENSACION DE LAS PERSONAS	11-15	5	25
DESARROLLO DE PERSONAS	16-20	5	25
MANTENIMIENTO DE PERSONA	20-25	5	25
EVALUACIÓN DE PERSONA	26-30	5	25

8) Validez y Confiabilidad

Instrumento de Gestión del Talento Humano

Adaptado por Mendoza Ventura Carlos Eduardo, basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2002)

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 20 docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Davi Sánchez Infante de San Pedro de Lloc Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde se obtuvo lo siguiente:

	Admisión de personas.	Aplicación de personas	Compensación de Personas.	Desarrollo de personas	Mantenimiento de Personas	Evaluación de personas
1	0,63					
2	0,38					
3	0,63					
4	0,55					
5	0,54					
6		0,51				
7		0,55				
8		0,53				
9		0,52				
10		0,55				
11			0,62			
12			0,61			
13			0,54			
14			0,53			
15			0,40			
16				0,40		
17				0,42		
18				0,54		
19				0,54		

20				0,62		
21					0,62	
22					0,54	
23					0,52	
24					0,51	
25					0,54	
26						0,58
27						0,59
28						0,58
29						0,55
30						0,46

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	30

Se obtuvo un valor de 0.734 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad.

También se realizó la V de Aiken para determinar validez de constructo basada en el contenido de la gestión del talento humanos donde 5 expertos emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia del instrumento de La gestión del talento humano, lo que permitió aceptar las seis dimensiones, con sus 30 ítems con una V de 1.00, siendo estadísticamente significativo.

9) Leyenda

LEYENDA				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

10) Tabla de puntuación general:

Escala	Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de las personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de persona	Evaluación de persona	Total, general	
							Min	Max
Siempre	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11	30	70
A veces	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18	71	110
Nunca	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25	111	150

TEST PARA MEDIR EL NIVEL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, se te solicita llenar el presente test, marcando con un (x) la respuestas que consideres correcta, gracias por tu participación voluntaria en la presente investigación titulada "Gestión Del Talento Humano Y Cultura Organizacional de un Instituto de Educación Superior Pedagógico Peru-2017".

N°	DIMENSIONES	VALORACION				
		5	4	3	2	1
		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
TRABAJO EN EQUIPO						
01	En la institución educativa colaboran entre áreas buscando lo mejor para la institución					
02	En la institución no se buscan culpables, más bien soluciones a los problemas.					
03	En la institución educativa las personas son muy colaboradoras.					
04	Los equipos de trabajo son una comunidad de amigos.					
CREATIVIDAD						
05	la gente piensa abiertamente y con confianza dentro de la institución					
06	Podemos aportar propuestas y soluciones a todos los niveles y son consideradas.					
07	Existe tolerancia con los errores y se toman como ocasiones de aprendizaje.					
08	Es bueno cuestionar el statu quo, el cambio es valorado.					
MOTIVACIÓN						
09	Se piensa que una de las tareas más importantes de los directivos y jefes es motivar a su personal					
10	Se confía en la gente, no hay necesidad de estar controlándolo todo dentro de la institución.					
11	Existe una preocupación genuinamente por las personas, por la mejora de la institución					
12	Cuentas con los recursos necesarios para hacer tu trabajo.					
JUSTICIA						
13	Se asciende de forma justa por méritos					
14	En la institución no hay favoritismo: a la gente se le trata con equidad.					
15	La institución se preocupa por el balance entre el trabajo y la familia.					
16	Todos tienen la misma oportunidad de recibir aumentos bonificaciones y ascensos.					

INTEGRIDAD

INTEGRIDAD						
17	Los directivos siempre cumplen sus promesas.					
18	Las personas son transparentes y evitan hablar a tus espaldas.					
19	La información se comparte a tiempo y de forma transparente.					
20	Los jefes reconocen honestamente los errores y analizan el modo de corregirlos.					

LEYENDA

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

FICHA TÉCNICA DEL TEST PARA MEDIR EL NIVEL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. **Nombre del Test** : Nivel De La Cultura Organizacional
2. **Autor del Test** : Fischman, D. (2009). Cuando el liderazgo no es
i. suficiente -2009 (Adaptada la escala)
3. **Forma de aplicación** : Individual
4. **Tiempo** : Aproximadamente 45 minutos
5. **Aplicación** : Personal docente de la IEPP
6. **Objetivo de la prueba** : Conocer y evaluar el Nivel de la Cultura Organizacional
7. **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		Min	Max
Trabajo en equipo	1-4	4	20
Creatividad	5-8	4	20
Motivación	9-12	4	20
Justicia	13-16	4	20
Integridad	17-20	4	20

8. Leyenda

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

9. Escala

DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO

INTERVALO	VALORACIÓN
16 - 20	Nivel muy bueno.
12 -15	Nivel bueno.
8 -11	Nivel regular.
4 - 7	Nivel deficiente.

DIMENSIÓN: CREATIVIDAD

INTERVALO	VALORACIÓN
16 - 20	Nivel muy bueno.
12 -15	Nivel bueno.
8 -11	Nivel regular.
4 - 7	Nivel deficiente.

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

INTERVALO	VALORACIÓN
16 - 20	Nivel muy bueno.
12 -15	Nivel bueno.
8 -11	Nivel regular.
4 - 7	Nivel deficiente.

DIMENSIÓN: JUSTICIA

INTERVALO	VALORACIÓN
16 - 20	Nivel muy bueno.

12 -15	Nivel bueno.
8 -11	Nivel regular.
4 - 7	Nivel deficiente.

DIMENSIÓN: INTEGRIDAD

INTERVALO	VALORACIÓN
16 - 20	Nivel muy bueno.
12 -15	Nivel bueno.
8 -11	Nivel regular.
4 - 7	Nivel deficiente.

ANEXO N° 2 : BASE DE DATOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

ID	D1					Ptje	Nivel	D2					Ptje	Nivel	D3					Ptje	Nivel	D4					Ptje	Nivel	D5				
	1	2	3	4	5			6	7	8	9	10			11	12	13	14	15			16	17	18	19	20			21	22	23	24	25
1	4	3	4	4	4	19	Bueno	5	5	4	4	4	22	Bueno	5	5	4	4	4	22	Bueno	3	4	4	4	4	19	Bueno	5	5	4	3	
2	3	3	3	3	3	15	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	3	4	4	18	Regular	3	4	3	4	4	18	Regular	3	3	3		
3	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	5	5	5		
4	4	3	4	3	4	18	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	3	4	4	4	18	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	2		
5	4	3	4	3	4	18	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	2	4	3	16	Regular	3	4	5	3	3	18	Regular	3	5	3		
6	4	5	4	5	4	22	Bueno	5	5	4	4	3	21	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5		
7	4	3	4	5	3	19	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	4	5	4		
8	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	3	20	Bueno	4	4	4	4	3	19	Bueno	3	4	4	5	5	21	Bueno	5	4	5		
9	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	3	3	3	4	4	17	Regular	3	2	3	4	4	16	Regular	4	4	3		
10	4	5	4	5	4	22	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	4	5		
11	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5		
12	4	3	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	5	4	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	4		
13	3	3	3	4	3	16	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	3	4	3		
14	3	3	3	3	3	15	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	3	4	3		
15	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	4	3	3		
16	4	5	4	5	4	22	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	4	4	4	21	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	4	5		
17	4	3	4	5	3	19	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	4	4	4	21	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	4	5	5		
18	5	5	5	5	5	25	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	5	4	5		
19	5	4	4	5	5	23	Bueno	3	4	4	5	5	20	Bueno	5	5	3	4	5	22	Bueno	5	5	5	4	4	23	Bueno	4	3	4		
20	5	5	5	5	5	25	Bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	5	5	5		

Nivel	D4					Ptje	Nivel	D5					CULTURA	
	13	14	15	16	17			18	19	20	21	22	Total	Nivel
Muy bueno	4	4	5	5	18	Muy bueno	5	4	5	4	18	Muy bueno	89	Muy bueno
Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	54	Regular
Muy bueno	5	4	5	4	18	Muy bueno	5	4	4	4	17	Muy bueno	95	Muy bueno
Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	50	Regular
Regular	2	3	2	3	10	Regular	4	3	2	3	12	Regular	58	Regular
Muy bueno	4	4	5	5	18	Muy bueno	4	5	4	5	18	Muy bueno	90	Muy bueno
Bueno	3	3	3	4	13	Bueno	4	3	3	3	13	Bueno	70	Bueno
Bueno	4	5	3	3	15	Bueno	4	3	4	3	14	Bueno	75	Bueno
Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	55	Regular
Muy bueno	5	5	3	4	17	Muy bueno	5	5	3	5	18	Muy bueno	86	Muy bueno
Muy bueno	5	5	5	5	20	Muy bueno	5	5	5	5	20	Muy bueno	100	Muy bueno
Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Regular	61	Bueno
Regular	3	2	3	4	12	Regular	4	3	3	2	12	Regular	60	Regular
Regular	2	2	3	4	11	Regular	2	3	4	3	12	Regular	57	Regular
Bueno	4	2	3	3	12	Regular	2	3	4	2	11	Regular	59	Regular
Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	80	Bueno
Muy bueno	5	4	5	4	18	Muy bueno	5	4	4	4	17	Muy bueno	90	Muy bueno
Muy bueno	5	4	5	4	18	Muy bueno	5	4	4	4	17	Muy bueno	87	Muy bueno
Bueno	3	3	3	3	12	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	70	Bueno
Bueno	4	3	3	3	13	Bueno	4	4	3	4	15	Bueno	70	Bueno

Ptje	Nivel	D6					GESTION DEL			
		26	27	28	29	30	Tota	Nivel		
21	Bueno	4	3	4	5	5	21	Bueno	124	Bueno
16	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	101	Regular
25	Bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	131	Bueno
15	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	100	Regular
17	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	102	Regular
25	Bueno	5	5	5	5	5	25	Bueno	143	Bueno
22	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	131	Bueno
24	Bueno	5	4	5	3	22	Bueno	126	Bueno	
18	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	98	Regular
23	Bueno	5	5	4	5	24	Bueno	133	Bueno	
25	Bueno	5	5	5	5	25	Bueno	150	Bueno	
18	Regular	4	3	3	3	16	Regular	98	Regular	
17	Regular	3	4	3	4	3	17	Regular	101	Regular
17	Regular	4	3	4	4	3	18	Regular	103	Regular
16	Regular	4	3	3	3	16	Regular	97	Regular	
23	Bueno	5	5	5	4	24	Bueno	134	Bueno	
24	Bueno	5	5	5	5	25	Bueno	129	Bueno	
23	Bueno	5	4	5	4	23	Bueno	137	Bueno	
19	Bueno	5	4	5	4	23	Bueno	130	Bueno	
25	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	134	Bueno

ID	D1				Ptje	Nivel	D2				Ptje	Nivel	D3				
	1	2	3	4			5	6	7	8			9	10	11	12	
1	4	4	5	4	17	Muy bueno	5	5	5	4	19	Muy bueno	4	5	4	4	17
2	3	3	3	3	12	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	2	3	3	11
3	5	5	5	5	20	Muy bueno	5	5	5	5	20	Muy bueno	5	5	5	5	20
4	3	2	3	2	10	Regular	3	2	3	2	10	Regular	2	3	2	3	10
5	3	4	3	2	12	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	3	2	12
6	5	4	5	4	18	Muy bueno	5	4	5	4	18	Muy bueno	4	5	4	5	18
7	5	3	3	3	14	Bueno	4	3	3	3	15	Bueno	3	4	3	3	15
8	4	3	5	3	15	Bueno	4	3	3	3	15	Bueno	4	3	4	3	15
9	3	2	4	2	11	Regular	2	3	2	4	11	Regular	4	3	3	2	12
10	4	3	5	5	17	Muy bueno	5	5	3	4	17	Muy bueno	4	5	5	3	17
11	5	5	5	5	20	Muy bueno	5	5	5	5	20	Muy bueno	5	5	5	5	20
12	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	4	3	3	13
13	3	4	2	3	12	Regular	2	3	3	4	12	Regular	3	4	2	3	12
14	3	3	3	3	12	Regular	2	3	2	3	10	Regular	4	3	2	3	12
15	3	3	3	2	11	Regular	4	3	2	3	12	Regular	3	3	4	3	13
16	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	16
17	4	5	4	5	18	Muy bueno	5	4	5	4	18	Muy bueno	5	5	4	5	19
18	5	5	5	4	19	Muy bueno	4	4	4	4	16	Bueno	5	4	4	4	17
19	3	4	3	4	14	Bueno	3	3	3	4	13	Bueno	4	4	3	4	15
20	4	3	4	3	14	Bueno	3	4	3	4	14	Bueno	3	4	3	4	14

0.877

0.818

ANEXO N° 3 : VALIDACION DE EXPERTOS Y AIKEN

Se ha considerado 2 como modelo pero fueron 5 expertos los que firmaron el instrumento para según esto hacer la validez de Aiken .

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Cultura Organizacional. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: GLORIA HERNANDEZ MEDINA
Profesión: Docente en Educación Secundaria
Grado académico: Magister en Investigación Y Docencia
Afilación institucional:
Área de experiencia profesional: Educación y Asesoramiento en Project
Tiempo de experiencia profesional: 8 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre original: Cuestionario Clima Organizacional.

Autor: Fischman, D. (2009) Cuando el liderazgo no es suficiente -2009
(Adaptado)

Adaptación peruana: Mendoza Ventura Carlos Eduardo (2017)

Método de evaluación: Individual

Población: Servidores de un IEPP-Perú 2017

Número de ítems: 20

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

El trabajo de Schein (1997) al referirse a la cultura, y a su significado, la considera como los rasgos característicos de un grupo étnico o sociedad, a aquellos paradigmas que se evidencian en una comunidad como las ideologías, valores, leyes costumbres, ritos, etc. Constantemente se utiliza este término cuando se quiere referirse a las creencias y prácticas, de acuerdo con lo que manifiesten, determinará los diferentes niveles y patrones de la sociedad.

Actualmente la concepción de cultura trasciende este significado de étnico y costumbrista, de manera que está referido al contexto cultural, el mismo que marcará la diferencia entre una empresa y otra, fijando su éxito o fracaso. Esta definición coincide con Mondy & Noe, (1997) y Chiavenato (2009) cuando relacionan a la cultura como las creencias, valores y conductas con las cuales interactúa las personas para establecer ciertos rasgos que determinan el perfil de una organización.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Admisión de personas,

Objetivo de la dimensión

Medir el nivel de selección adecuada de las personas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Se selecciona adecuadamente al personal, en función de las plazas existentes.	Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.	4	4	4	
	Las plazas que existen en la institución entran a concurso.	4	4	4	
• Se somete al personal a examen psicológico.	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	4	4	4	
• Se admite el desempeño del personal.	El personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.	4	4	4	
	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.	4	4	4	

Segunda dimensión: Aplicación De Personas

Objetivo de la dimensión:

Medir el nivel de designación clara de la función específica que va a realizar en la empresa.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Se distribuye los cargos y funciones adecuadamente.	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.	4	4	4	
	El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.	4	4	4	
• Se brinda capacitación al personal.	El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo.	4	4	4	
• Recibe remuneración y bonificaciones de acuerdo a su desempeño.	La remuneración es la adecuada y de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la institución.	4	4	4	
	Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan.	4	4	4	

Tercera dimensión: Compensación de Personas.**Objetivo de la dimensión**

Medir el nivel de premiación y estímulo por el buen desempeño.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Se brinda servicios sociales y beneficios de salud iguales para todos.	Todos reciben los mismos beneficios sociales.	4	4	4	
	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	4	4	4	
• Se reconoce públicamente sus logros.	Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos.	4	4	4	
• Se estimula el buen desempeño.	Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrados en la institución.	4	4	4	
	Los méritos obtenidos son premiados en la institución.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Desarrollo de personas.**Objetivo de la dimensión**

Medir el nivel de crecimiento profesional y personal de los servidores.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Se brinda talleres de capacitación continua.	La institución promueve talleres de capacitación de manera continua.	4	4	4	
	La institución brinda capacitación a sus trabajadores por lo menos una vez al año.	4	4	4	

• Se promueve capacitación fuera de la institución.	La institución promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.	4	4	4	
• Se brinda capacitación en base a expectativas de los participantes	La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.	4	4	4	
	La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.	4	4	4	

Quinta dimensión: Mantenimiento de personas.

Objetivo de la dimensión:

Medir el nivel de búsqueda de estrategias para mantener a su personal contento y satisfecho.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Trabaja en un clima laboral favorable.	Las condiciones laborales que brinda la institución son buenas	4	4	4	
	El clima institucional es favorable.	4	4	4	
• Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución.	Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.	4	4	4	
	Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la institución.	4	4	4	
• Se siente satisfecho en el lugar donde labora.	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora	4	4	4	

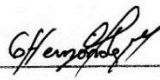
Sexta dimensión: Evaluación de personas.

Objetivo de la dimensión:

Medir el nivel de evaluación y control de cada una de las actividades que realizan los servidores.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Se controla adecuadamente los horarios del personal.	Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal.	4	4	4	
	Existe un registro de temas y horas que labora el personal.	4	4	4	

• Se brinda monitoreo y acompañamiento pedagógico para mejorar las habilidades	Se evalúa el desempeño del personal de forma continua.	4	4	4	4
	Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del personal.	4	4	4	4
• Se brinda monitoreo a los trabajadores para evaluar su desempeño.	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.	4	4	4	4

Firma de evaluador: 

DNI: 43441791

Numero de colegiatura: 1543441791

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Cultura Organizacional. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: LUCILA SOCORRO MIRANDA DE MENDOZA
Profesión: PROFESORA DE LENGUA Y LITERATURA
Grado académico: MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
Afiliación institucional:
Área de experiencia profesional: Docente en Educación Secundaria
Tiempo de experiencia profesional: 32 AÑOS

• INFORMACION DEL INSTRUMENTO

Nombre original: Cuestionario Cultura Organizacional.

Autor: Fischman, D. (2009) Cuando el liderazgo no es suficiente -2009
(Adaptado)

Adaptación peruana: Mendoza Ventura Carlos Eduardo (2017)

Método de evaluación: Individual

Población: Servidores de un IEPP-Perú 2017

Número de ítems: 20

• BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

El trabajo de Schein (1997) al referirse a la cultura, y a su significado, la considera como los rasgos característicos de un grupo étnico o sociedad, a aquellos paradigmas que se evidencian en una comunidad como las ideologías, valores, leyes costumbres, ritos, etc. Constantemente se utiliza este término cuando se quiere referirse a las creencias y prácticas, de acuerdo con lo que manifiesten, determinará los diferentes niveles y patrones de la sociedad.

Actualmente la concepción de cultura trasciende este significado de étnico y costumbrista, de manera que está referido al contexto cultural, el mismo que marcará la diferencia entre una empresa y otra, fijando su éxito o fracaso. Esta definición coincide con Mondy & Noe, (1997) y Chiavenato (2009) cuando relacionan a la cultura como las creencias, valores y conductas con las cuales interactúa las personas para establecer ciertos rasgos que determinan el perfil de una organización.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Trabajo en Equipo:

Objetivo de la dimensión

Medir el nivel de responsabilidad en el trabajo en equipo en las tareas encomendadas.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Colabora entre áreas y busca lo mejor para la institución.	En la institución educativa colaboran entre áreas buscando lo mejor.	4	4	4	
Se buscan soluciones a los problemas	En la institución no se buscan culpables, más bien soluciones a los problemas.	4	4	4	
Las personas son muy colaboradoras.	En la institución educativa las personas son muy colaboradoras.	4	4	4	
Los equipos de trabajo son una comunidad de amigos.	Los equipos de trabajo son una comunidad de amigos.	4	4	4	

Segunda dimensión: Creatividad

Objetivo de la dimensión:

Medir el nivel de creatividad para lograr el desarrollo de la empresa

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
La gente piensa abiertamente y con confianza.	La gente piensa abiertamente y con confianza dentro de la institución	4	4	4	
Se aporta propuestas y soluciones a todos los niveles y son consideradas.	Podemos aportar propuestas y soluciones a todos los niveles y son consideradas.	4	4	4	
• Existe tolerancia con los errores y se toman como ocasiones de aprendizaje.	Existe tolerancia con los errores y se toman como ocasiones de aprendizaje.	4	4	4	
• Es bueno cuestionar el statu quo, el cambio es valorado	Es bueno cuestionar el statu quo, el cambio es valorado.	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación.

Objetivo de la dimensión

Medir el nivel de motivación en los servidores en el trabajo asignado.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Se piensa que una de las tareas más importantes de los directivos y jefes es motivar a su personal	• Se piensa que una de las tareas más importantes de los directivos y jefes es motivar a su personal	4	4	4	
• Existe Confianza en las personas, no hay necesidad de estar controlándolo todo.	• Existe Confianza en las personas, no hay necesidad de estar controlándolo todo.	4	4	4	
• Existe preocupación genuina por las personas.	• Existe preocupación genuina por las personas.	4	4	4	
Cuentas con los recursos necesarios para hacer tu trabajo	• Cuentas con los recursos necesarios para hacer tu trabajo	4	4	4	

Cuarta dimensión: Justicia.

Objetivo de la dimensión

Medir el nivel de respeto entre los miembros de la organización.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
• Asciede de forma justa por méritos.	Se asciende de forma justa por méritos	4	4	4	
• Existe un trato con equidad sin favoritismo.	En la institución no hay favoritismo: a la gente se le trata con equidad.	4	4	4	
• Existe preocupación institucional por el balance entre el trabajo y la familia.	La institución se preocupa por el balance entre el trabajo y la familia.	4	4	4	
Tiene la oportunidad de recibir aumento y bonificaciones	Todos tienen la misma oportunidad de recibir aumentos bonificaciones y ascensos.	4	4	4	

Quinta dimensión: Integridad.

Objetivo de la dimensión:

Medir el nivel de práctica de valores en los miembros de la organización

<ul style="list-style-type: none"> Se brinda monitoreo y acompañamiento pedagógico para mejorar las habilidades 	Se evalúa el desempeño del personal de forma continua.	4	4	4	
	Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del personal.	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> Se brinda monitoreo a los trabajadores para evaluar su desempeño. 	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.	4	4	4	

Firma de evaluador: *Lucy H. de Andrade*

DNI: 19187094

Numero de colegiatura: 1519187094

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Trabajo en equipo	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Creatividad	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Motivación	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	2	2	3	2	3	12	0.80	Aceptable validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Justicia	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	16	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Integridad	17	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	18	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.96	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Trabajo en equipo	1	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

Creatividad	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	7	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Motivación	9	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	2	2	3	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	12	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Justicia	13	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Integridad	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Trabajo en equipo	1	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	4	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
Creatividad	5	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	6	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	7	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Motivación	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Justicia	13	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz

	14	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	2	3	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
Integridad	17	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	18	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.93	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Admisión de personas	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Aplicación de personas	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Compensación de personas	11	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	12	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Desarrollo de personas	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	20	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz

Mantenimiento de personas	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	25	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Evaluación de personas	26	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	27	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	28	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.96	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Admisión de personas	1	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Aplicación de personas	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
Compensación de personas	11	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	12	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	13	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
Desarrollo de personas	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	18	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	19	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz

	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Matenimiento de personas	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	25	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
Evaluación de personas	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	29	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Admisión de personas	1	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	2	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	3	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Aplicación de personas	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Compensación de personas	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	13	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	14	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Desarrollo de personas	16	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz

	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
Matenimiento de personas	21	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Evaluación de personas	26	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validéz

Anexo 4 :

Pruebas de normalidad			
VARIABLES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DEL TALENTO	0,626	20	0,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	0,790	20	0,001

En el anexo 4 se observa el análisis de normalidad para las variables de estudio, donde se denota que el valor de la prueba de shapiro para la variable gestión del talento es $sw = 0,626$ y nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) y la prueba de shapiro para la variable cultura organizacional es $sw = 0,790$ y nivel de significancia $p = 0,001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman PARA DETERMINAR LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.

ANEXO N° 5 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ PARA VERIFICAR COHERENCIA ENTRE DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 1											
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Construeto	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
							Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	es uno de los factores más relevantes de la organización, y se basa en su cultura, estructura, la tecnología, los procesos internos y el contexto ambiental, entre otros factores que lo hacen importante, para ejecutar su trabajo. Chiavenato (2002).	Cuestionario para medir el Gestión de Talento Humano, elaborado por Mendoza Ventura Carlos Eduardo, basado en la teoría de Idaiberto Chiavenato(2002), cuyas dimensiones son :Admisión, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Evaluación de personas.	D1 Admisión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> Se selecciona adecuadamente al personal, en función de las plazas existentes. Se admite el desempeño del personal. Se somete al personal a examen psicológico. 	Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.						
					Las plazas que existen en la institución entran a concurso.						
					El personal es admitido por su desempeño profesional y no por favoritismo.						
					El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.						
					El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.						
			D2 Aplicación de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> Se distribuye los cargos y funciones adecuadamente. Se brinda capacitación al personal. Recibe remuneración y bonificaciones de acorde a su desempeño. 	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.						
					El personal idóneo desempeña el cargo que le corresponde.						
					El personal es capacitado de acuerdo al área de trabajo.						
					La remuneración es la adecuada y de acuerdo a los cargos que se desempeñan en la institución.						
					Existe una distribución adecuada de las bonificaciones de acuerdo a los cargos que se desempeñan.						
D3 Compensación de Personas	<ul style="list-style-type: none"> Se brinda servicios sociales y beneficios de salud iguales para todos. Se reconoce públicamente sus logros. Se estimula el buen desempeño. 	Todos reciben los mismos beneficios sociales.									
		Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.									
		Se brinda reconocimientos públicos por los logros obtenidos.									
		Se le estimula con algún beneficio o premio por el desempeño mostrados en el institución.									
		Los méritos obtenidos son premiados en la institución.									

04

				<p>Desarrollo de Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se promueve capacitación fuera de la institución. • Se brinda capacitación en base a expectativas de los participantes 	<p>La institución brinda capacitación a sus trabajadores por lo menos una vez al año.</p>								
					<p>La institución promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.</p>								
					<p>La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.</p>								
					<p>La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.</p>								
					<p>D5 Mantenimiento de Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabaja en un clima laboral favorable. • Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución. • Se siente satisfecho en el lugar donde labora. 	<p>Las condiciones laborales que brinda la institución son buenas</p>							
						<p>El clima institucional es favorable.</p>							
<p>Existen buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.</p>													
<p>Existen buenas relaciones interpersonales fuera de la institución.</p>													
<p>D6 Evaluación de Personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se controla adecuadamente los horarios del personal. • Se brinda monitoreo y acompañamiento pedagógico para mejorar las habilidades • Se brinda monitoreo a los trabajadores para evaluar su desempeño. 	<p>Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora</p>												
	<p>Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal.</p>												
	<p>Existe un registro de temas y horas que labora el personal.</p>												
	<p>Se evalúa el desempeño del personal de forma continua.</p>												
					<p>Se emplea el monitoreo en las horas de clase, para evaluar el desempeño del personal.</p>								
					<p>Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.</p>								

MATRIZ PARA VERIFICAR COHERENCIA ENTRE DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 2

Constructo	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
						Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Cultura Organizacional	Es el conjunto de valores, creencias, entendimientos y principios fundamentales que los integrantes de una organización tienen en común y que constituyen los cimientos del sistema gerencial, es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización Schein,E (1997).	Cuestionario para medir la cultura organizacional (Fischman, 2009) con 4 dimensiones comunicación, la motivación, la confianza y la participación. Consta de 30 ítems., a los cuales se medirá con escala ordinal, con las valoraciones 5 muy alto, 4 alto.3 regular, 2 bajo, 1 muy bajo.	D1 Trabajo en Equipo	Colabora entre áreas y busca lo mejor para la institución.	En la institución educativa colaboran entre áreas buscando lo mejor.					
				Se buscan soluciones a los problemas Se buscan soluciones a los problemas	En la institución no se buscan culpables, más bien soluciones a los problemas.					
				Las personas son muy colaboradoras.	En la institución educativa las personas son muy colaboradoras.					
				Los equipos de trabajo son una comunidad de amigos.	Los equipos de trabajo son una comunidad de amigos.					
			D2 Creatividad	La gente piensa abiertamente y con confianza.	La gente piensa abiertamente y con confianza dentro de la institución					
				Se aporta propuestas y soluciones a todos los niveles y son consideradas.	Podemos aportar propuestas y soluciones a todos los niveles y son consideradas.					
				• Existe tolerancia con los errores y se toman como ocasiones de aprendizaje.	Existe tolerancia con los errores y se toman como ocasiones de aprendizaje.					
				• Es bueno cuestionar el statu quo, el cambio es valorado	Es bueno cuestionar el statu quo, el cambio es valorado.					

			D3 Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> Se piensa que una de las tareas más importantes de los directivos y jefes es motivar a su personal 	<ul style="list-style-type: none"> Se piensa que una de las tareas más importantes de los directivos y jefes es motivar a su personal 					
			D3 Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> Existe Confianza en las personas, no hay necesidad de estar controlándolo todo. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe Confianza en las personas, no hay necesidad de estar controlándolo todo. 					
				<ul style="list-style-type: none"> Existe preocupación genuina por las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe preocupación genuina por las personas. 					
				<ul style="list-style-type: none"> Cuentas con los recursos necesarios para hacer tu trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Cuentas con los recursos necesarios para hacer tu trabajo 					
			D4 Justicia	<ul style="list-style-type: none"> Asciende de forma justa por méritos. 	<ul style="list-style-type: none"> Se asciende de forma justa por méritos 					
				<ul style="list-style-type: none"> Existe un trato con equidad sin favoritismo. 	<ul style="list-style-type: none"> En la institución no hay favoritismo: a la gente se le trata con equidad. 					
				<ul style="list-style-type: none"> Existe preocupación institucional por el balance entre el trabajo y la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> La institución se preocupa por el balance entre el trabajo y la familia. 					
			D5 Integridad	<ul style="list-style-type: none"> Tiene la oportunidad de recibir aumento y bonificaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Todos tienen la misma oportunidad de recibir aumentos bonificaciones y ascensos. 					
				<ul style="list-style-type: none"> Se cumplen las promesas hechas por los directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Los directivos siempre cumplen sus promesas. 					
				<ul style="list-style-type: none"> Existe transparencia entre las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> Las personas son transparentes y evitan hablar a tus espaldas. 					
				<ul style="list-style-type: none"> Se comparte información a tiempo y de forma transparente. 	<ul style="list-style-type: none"> La información se comparte a tiempo y de forma transparente. 					
				<ul style="list-style-type: none"> Los jefes reconocen honestamente los errores y analizan el modo de corregirlos. 	<ul style="list-style-type: none"> Los jefes reconocen honestamente los errores y analizan el modo de corregirlos. 					

ANEXO 6 : CONSTANCIAS

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE" SANTIAGO DE CHUCO TRÁMITE DOCUMENTARIO	
Folios	01
Fecha	04-09-2017
Hora	9:10 a.m. <i>Sf</i>

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**SEÑORA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"-
SANTIAGO DE CHUCO - LA LIBERTAD**

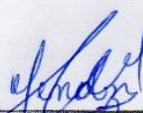
CARLOS EDUARDO MENDOZA VENTURA, con D.N.I. N° 19260831,
con domicilio en Jirón Ancash N° 643, Distrito San Pedro de Lloc, Provincia
Pacasmayo, Departamento La libertad, con el debido respeto me presento ante
ud., para expresarle:

Que habiendo elaborado mi proyecto: "Gestión del talento humano y
cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior
pedagógico público. Perú 2017", con la finalidad de obtener el grado de
Magister en Magister en Administración de la Educación, solicito su
autorización para la aplicación de los instrumentos para medir el nivel de las
variable de estudio a los trabajadores del IESPP "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA
TORRE", los cuales forman parte de la población muestral que usted se honra
en dirigir.

Por tanto:

Espero acceda a mi petición por ser de justicia

Santiago de Chuco, 04 de setiembre del 2017



Carlos Eduardo Mendoza Ventura
D.N.I. N° 19260831

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO



“VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE”

Santiago de Chuco – La Libertad

D. S. N° 03 – 90 – ED.

(26 – MARZO – 1990)

Hacia la Excelencia Educativa



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE” DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE CHUCO PROVINCIA SANTIAGO DE CHUCO, DEPARTAMENTO LA LIBERTAD, QUIEN AL FINAL SUSCRIBE.

AUTORIZA:

Al docente **Carlos Eduardo Mendoza Ventura**, con D.N.I. N° 19260831, para que realice la aplicación del proyecto de tesis denominado “Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017” trabajo que deberá realizar a partir de setiembre hasta el 15 de diciembre del presente año.

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

Santiago de Chuco, 05 de setiembre del 2017



Esperanza
Prof. *Esperanza* Nueva Valverde
DIRECTORA (O)
I.E.S.P. “VRHT” - S. CH.
DNI: 18120656

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO



“VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE”

Santiago de Chuco – La Libertad

D. S. N° 03 – 90 – ED.

(26 – MARZO – 1990)

Hacia la Excelencia Educativa



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE” DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE CHUCO, PROVINCIA SANTIAGO DE CHUCO, DEPARTAMENTO LA LIBERTAD, QUIEN AL FINAL SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, en el IESPP “VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE” a mi cargo el docente **Carlos Eduardo Mendoza Ventura**, con D.N.I. N° 19260831, ha realizado la aplicación del proyecto de tesis denominado “Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017” a un grupo de 20 trabajadores de esta casa de estudios a partir del 05 de setiembre del presente año.

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

Santiago de Chuco, 29 de Diciembre del 2017



Esperanza Cueva Valverde
Prof. Esperanza Cueva Valverde
DIRECTORA (a)
I.E.S.P. “VRHT” - S. CH.
DNI: 18120656