



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad
de Gestión Educativa Local San Martín - 2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Ericka Elizabeth Amacifen Chong

ASESOR

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los cinco días del mes de marzo del año dos mil dieciocho, siendo las *8:00 am.*, en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°109-2018/DPG-UCV-FT.**

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín - 2017" de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA 2016-02 TARAPOTO; presentado por la bachiller Amacifen Chong Ericka Elizabeth, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Mg. Keller Sánchez Dávila
Secretario : Mg. Wilson Torres Delgado
Vocal : Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de... *Aprobar por unanimidad.*la Sustentación de la Tesis. Siendo las... *9:00 am.* se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Mg. Keller Sánchez Dávila


SECRETARIO
Mg. Wilson Torres Delgado


VOCAL
Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo

Dedicatoria

A nuestro Padre Dios por ser mi guía en cada momento, a mi adorada madre Rosa Margarita Chong Rengifo por ser mi mayor inspiración y ejemplo a seguir, a mi padre y hermanas por el apoyo incondicional que me brindan.

Ericka Elizabeth

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida, salud, por tener la dicha de aún tener a mis padres y hermanas a mi lado; y por darme una bendición que viene en camino.

A mi madre por ser mi motivo, motor y ejemplo a seguir; por brindarme su apoyo incondicional, a mi padre con su amor y a mis hermanas por siempre estar conmigo.

A mis profesores y asesor Hipólito Percy Barbarán Mozo por su constante apoyo para desarrollar la presente tesis.

A mis amigos por haber compartido su amistad, transmitirme sus experiencias y conocimientos a lo largo de la maestría y en el desarrollo del presente trabajo.

Ericka Elizabeth

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Ericka Elizabeth Amacifen Chong**, estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI: 44427208, con la tesis titulada: **“Gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni tal ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Tarapoto, marzo del 2018



Br. Ericka Elizabeth Amacifen Chong

DNI N° 44427208

Presentación

Distinguidos miembros del Jurado Evaluador,

Con el propósito de obtener el título de Maestría en Gestión Pública, en cumplimiento con las normas vigentes establecidas por la Universidad Cesar Vallejo; pongo a su consideración la Tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017”, con el objetivo de establecer la relación entre dichas variables; la misma que está organizada en seis capítulos.

En el primer capítulo está la introducción, en donde se aborda la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, así como la formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II se trabajó, el diseño donde se aborda el diseño de investigación, las variables de estudio, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, finalmente, análisis de los datos y aspectos éticos. En el capítulo III se aborda los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial; en tanto en el capítulo IV se aborda la discusión de los resultados, en el capítulo V se aborda las conclusiones y finalmente el capítulo VI se hace referencia a las recomendaciones del estudio.

El presente trabajo de investigación científica representa mi primera experiencia, producto de mis estudios de maestría; por lo que dejo a su criterio, para poder llegar a la sustentación de la misma y su posterior aprobación.

La autora.

Índice

| | |
|--|-----|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación..... | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de gráficos..... | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Realidad problemática | 13 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 16 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 22 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 43 |
| 1.5. Justificación del estudio..... | 43 |
| 1.6. Hipótesis | 45 |
| 1.7. Objetivos..... | 46 |
| II. MÉTODO..... | 47 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 47 |
| 2.2. Variables, operacionalización..... | 47 |
| 2.3. Población y muestra..... | 48 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 49 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 51 |
| 2.6. Aspectos éticos | 52 |

| | |
|---------------------------|----|
| III. RESULTADOS | 53 |
| IV. DISCUSIÓN | 64 |
| V. CONCLUSIONES | 68 |
| VI. RECOMENDACIONES | 70 |
| ANEXOS | 76 |

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización para la publicación electrónica de la tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Acta de aprobación de tesis

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla N° 1: Medidas estadísticas sobre gestión del talento humano y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 55 |
| Tabla N° 2: Gestión del talento humano – UGEL San Martín, 2017..... | 56 |
| Tabla N° 3: Cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 57 |
| Tabla N° 4: Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio..... | 58 |
| Tabla N° 5: Correlaciones y prueba de hipótesis entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 59 |

Índice de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico N° 1: Gestión del talento humano en la UGEL San Martín – 2017..... | 56 |
| Gráfico N° 2: Cultura organizacional en la UGEL San Martín – 2017..... | 57 |
| Gráfico N° 3: Grado de correlación o independencia entre variables – UGEL San Martín, 2017..... | 60 |
| Gráfico N° 4: Relación o independencia entre planificación de la Gestión del talento humano y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 61 |
| Gráfico N° 5: Relación o independencia entre contratación del personal en la GTH y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 62 |
| Gráfico N° 6: Relación o independencia entre aumento de potencial en la GTH y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 63 |
| Gráfico N° 7: Relación o independencia entre evaluación y retribución del personal como parte de la GTH y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 64 |
| Gráfico N° 8: Relación o independencia entre mejoramiento de la GTH y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017..... | 65 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín durante el año 2017, como también, con las demás dimensiones de la gestión del talento humano. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y tuvo como muestra 120 trabajadores. Se utilizó la técnica de encuesta y observación; se desarrollaron dos cuestionarios para recabar opinión sobre la gestión del talento humano y la cultura organizacional; ambos fueron diseñados y validados mediante juicio de expertos, tienen una alta confiabilidad 0.72 y 0.76 respectivamente, según el alfa de Crombach.

Los resultados a nivel descriptivo indican que la gestión del talento humano es calificada como deficiente según el 59% de los trabajadores encuestados, mientras que en la cultura organizacional es aceptable según el 82% de los mismos. Consecuentemente, se determinó una correlación baja entre dichas variables de estudio.

Concluyéndose, que la gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017; es decir, la planificación, contratación, evaluación y mejoramiento del talento incide en la cultura organizacional. Puesto que, se obtuvo una correlación baja ($r = 0,366$) y un nivel de significancia ($p=0,000$) y según la prueba estadística unilateral ($0,000 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión del talento humano y cultura organizacional

ABSTRACT

The objective of the research was established the relationship between the management of human talent and the organizational culture in the Local Educational Management Unit of San Martín during 2017, as well as the relationships between the dimensions of human talent and organizational behavior. It is a correlational descriptive study, with a sample of 120 workers. The survey and observation techniques were used; two questionnaires were developed to gather opinions on the management of human talent and organizational culture; both were designed and validated by experts' judgment, resulting in the reliability calculation of 0.72 and 0.76 respectively.

The results from a descriptive level indicates that the management of human talent is qualified as deficient according to 59% of the workers surveyed, while in the organizational culture it is acceptable according to 82% of them. Consequently, a low correlation was determined between these variables of study.

Concluding, that the management of human talent is positively and significantly related to the organizational culture in the Local Educational Management Unit of San Martín - 2017; it is mean, the planning, hiring, evaluation and improvement of talent affects the organizational culture. So, a low correlation was obtained ($r = 0.366$) and a level of significance ($p = 0.000$) and according to the unilateral statistical test ($0.000 \leq 0.01$) the null hypothesis is rejected.

Keywords: Management of Human Talent and Organizational Culture

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En estos tiempos, donde la globalización y cambios tecnológicos está avanzando a un ritmo acelerado, la función del talento humano y la cultura organizacional dentro de una institución ya sea pública o privada, ha ido presentado diversos problemas que repercute en el desempeño laboral del trabajador; por ende, en el logro de todos los objetivos y las metas. En las empresas de prestigio de nivel internacional, la gestión del talento humano se muestra cuando existe una identificación del trabajador con la organización o empresa y ésta aporta para generar un crecimiento. Por ello, estas empresas apuestan en la capacitación y formación del trabajador para que de este modo renueve y mejore la calidad en la producción, el desempeño laboral, la rentabilidad y por ende la cultura organizacional.

A nivel nacional, en las diferentes empresas, la Gestión del Talento Humano, también ha ido demostrando ineficiencia en la atención al usuario, lo que conlleva a direccionar que la cultura organizacional también viene sufriendo un resquebrajamiento interno en la empresa. A través del avance de las organizaciones sociales se pueden trazar la historia de la humanidad, por lo que Guerrero, G. M. (2013) afirma que “la evolución de ellas ha incitado el surgimiento de un nuevo prototipo de expertos u profesionales, es decir, el encargado de una empresa o institución en su gestión conduce al personal a lograr las metas trazadas. Conforme a ello, las diferentes organizaciones o instituciones poseen diversas actividades laborales y funciones; por ende, para fortalecer la cultura organizacional se requiere del talento humano”. Tomando en cuenta estas consideraciones, diversas organizaciones en el mundo pretenden ejecutar sus actividades basadas en las experiencias o habilidades del equipo, ya que estos conocen y comprenden el valor de la coordinación del personal y los recursos para lograr ciertos objetivos trazados por la organización, es decir, el desarrollo y motivación del personal, la prestación de los servicios y el resultado de la eficiencia y eficacia de los recursos.

Por otro lado, desde el punto de vista de Valencia, J. (2006), nos revela que “posiblemente la gestión de las instituciones públicas al momento de planificar los recursos humanos dejan de lado la capacitación y preparación obviando que la base fundamental de una organización que lo conforman la agrupación de elementos conectadas con líneas de asesoría, autoridad, coordinación y supervisión; donde se deben establecer en el organigrama de la institución, con el único objetivo que se pueda detectar problemas, fallas y aciertos a fin de poder posteriormente con base proporcionen eficacia y eficiencia a la calidad de servicio”. Asimismo, es de conocimiento la poca importancia de los directivos al momento de tomar decisiones, solucionar conflictos y liderar en la gestión del talento humano; ya que exponen un alto índice de debilidades para ampliar habilidades, para manejar de manera efectiva los conflictos, tomar de manera asertivas las decisiones unilaterales y no cumplen con el compromiso hacia los colaboradores, dejando de inspirar confianza, no dan ningún sentido a su trabajo y renuncian a seguir motivándolos para conseguir sus objetivos.

A su vez Jericó, P. (2008) nos indica que “la gestión del talento humano necesita experimentar un cambio cultural dentro de la organización, donde se pueda concretar pautas o estrategias que estén enfocadas en los trabajadores con el único fin de que aspiren al desarrollo de sus habilidades y talentos que poseen, lo que involucra el cambio de prototipos estratégicos, operativos y mentales”. Contrario a lo nombrado anteriormente las consecuencias que producirían son bajo rendimiento laboral, inasistencia, apatía, impuntualidad, desinterés, entre otros; perjudicando el bienestar y la tranquilidad de los trabajadores en las actividades programadas.

El escenario es competitivo, no es solo a nivel local, nacional, sino también a nivel internacional ya que aporta de manera favorable en la formación del trabajador y debe ser considerado como una inversión para el logro de las metas y objetivos. Sin embargo, se habla que muchas organizaciones públicas en el ámbito nacional carecen de un plan de incentivos y motivación, así como prestar un ambiente agradable, trato cordial y hacerlo sentir parte importante de la institución.

Al momento de trabajar con los colaboradores de manera efectiva; es preciso y necesario percibir el comportamiento humano, conocer cómo se sientan, se identifiquen y operen siendo parte de la entidad u organización, participen constantemente en un proceso de desarrollo activo a nivel personal y organizacional y sean los actores del cambio y las mejoras. Uno de los aspectos más importantes para el trabajador en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral.

A nivel local, son muchas las empresas o instituciones que muestran que la Gestión del Talento Humano no se aplica con eficacia tal es así, que en la UGEL San Martín, objeto de estudio del tema de investigación, el problema radica en la poca importancia que le dan al factor humano y en definir la cultura organizacional, pese a ello existen inconvenientes más específicos dentro de la institución como la inadecuada planificación de estrategias para alcanzar las metas y objetivos, deficiente manera de elaborar procesos de contratación de personal, falta de comunicación entre los directivos y los trabajadores, la omisión o poca motivación que reciben los colaboradores al momento de plantear los objetivos, poca importancia en la toma de decisiones y solución de conflictos por parte de la cabeza de la entidad, falta de capacitación y preparación que otorgan a los colaboradores sin tener conocimiento que es un factor de mucha importancia para el logro de los objetivos y la poca ganas o experiencia de liderar a todo el talento humano dentro de la institución, entre otros; esto genera en los trabajadores incomodidad y disgusto, usuarios con mala atención, bajo rendimiento laboral, clima laboral con mucha tensión y lo más importante es que los trabajadores pierden la identidad con la institución y esto genera que exista apatía y que no se logren los objetivos planteados.

Frente a este problema, se plantea esta propuesta dando énfasis en la actitud de todo el personal que labora en la UGEL San Martín; es decir, innovando la cultura organizacional y en la Gestión del Talento Humano para que la institución consiga óptimos resultados, valorando como también resaltando sus habilidades y destrezas de todos los colaboradores que laboran en la entidad, trabajando diversas estrategias que conllevan al logro del desempeño

personal y de esa manera logren mayor presencia, mejores resultados y reconocimiento como institución pública.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Guzmán, J. (2014) en su estudio titulado “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda.”. El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera incide la Gestión del Talento Humano en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda. El estudio de investigación fue de tipo descriptivo correlacional, asimismo el estudio tuvo una muestra de 362 clientes, de las cuales 26 son internos y 340 son clientes externos. El instrumento utilizado fue el cuestionario y como resultado aplicando el Chi Cuadrado se obtuvo 11,66 con un nivel de significancia de 0.95 rechazando la hipótesis nula. El estudio concluye que la gestión del talento humano incide de buena manera en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda. Por otro lado también se pudo deducir que la gestión del talento humano es uno de los factores importantes para lograr un buen clima organizacional e una empresa.

Guerrero, G. M. (2013) en su estudio denominado “Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en Educación Básica Primaria”, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria de municipio escolar San Francisco N° 2, del Estado de Zulia. El estudio fue descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, transaccional. Tuvo como muestra a 96 trabajadores entre docentes y directivos. Se hizo uso de la técnica de la observación no participante directa y la encuesta el cual fue validado por expertos en el área de gerencia educativa. La correlación se logró mediante el coeficiente de Spearman que fue de 0.569, a un nivel de significancia de 0.01. En la que concluye que existe una relación media y significativa entre las variables de esta investigación significando con ello que a medida que aumentan de manera media los valores de la variable Gestión del talento

Humano aumentan de forma media los valores de la variable Cultura Organizacional en las instituciones educativas objeto de estudio y viceversa (p.123). En conclusión se ve que los gerentes objeto de esta investigación muestran un dominio medio de la Gestión del Talento Humano para la Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio Escolar San Francisco N° 2 (p.9).

Sánchez, Y. (2013) en su investigación “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013”, tiene como único propósito establecer la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, por medio de una investigación que tome en cuenta a directivos, persona administrativa y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral (p.6). El estudio fue descriptiva correlacional y tuvo como muestra a 51 colaboradores de la institución. Los instrumentos de investigación fueron la entrevista elaborado con orden y fácil entendimiento y las encuestas. El estudio concluyó determinando que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo, por otro lado, es de conocimiento que un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo (p.133).

A nivel nacional

Allcahuamán, K. (2015) en su estudio titulado “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015” tuvo como principal objetivo determinar si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y tuvo un enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional. Tuvo como muestra a 104 trabajadores de la municipalidad entre mujeres y hombres que laboraron entre los meses de octubre y noviembre del año 2015, se aplicó el instrumento de cuestionario para cada variable donde la validez y confiabilidad del mismo se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y se obtuvo un resultado de 0,894 para ambas variables por lo que se comprueba que son consistentes y fiables. Al aplicar el

coeficiente de relación de Spearman y se obtuvo un valor de 0,819 lo que se aprecia una correlación positiva alta con un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05. El estudio concluyó en que entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral existe relación significativa, mostrando así que si se emplea una buena gestión de talento humano, se transmitirá en el desempeño laboral del colaborador dentro de la organización (p.12).

Ramos, M. (2017) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”, tuvo como propósito determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017. El estudio fue cuantitativo con diseño transaccional – no experimental, donde tuvo como muestra a 145 trabajadores de la institución, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se empleó fue el cuestionario. El estudio llega a la conclusión que hay una correlación positiva alta entre gestión del talento humano y desempeño laboral, donde muestra una correlación de 0.819 aplicando el coeficiente de Spearman. Quedando demostrado que si se emplea una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del colaborador.

Matos, J. (2017) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017”, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, el estudio estuvo dirigido a los profesores de las diferentes Facultades de la institución el cual se realizó en el año 2017. El estudio fue cuantitativo, con un nivel descriptivo y correlacional, con un diseño de investigación no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 184 docentes de la misma casa de estudios y el instrumento utilizado fue el cuestionario elaborado con quince preguntas para cada variable donde dicha encuesta sigue la escala de Likert. Se aplicó el coeficiente de Spearman, se observa que hay una correlación significativa entre las dos variables, donde dio como resultado una correlación de 0.457 y un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05 donde indica que hay una correlación moderada positiva. El estudio llega a la conclusión de que existe relación

significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

Soria, P. (2016) en su tesis titulada “La cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República del Perú. El estudio fue hipotética deductiva, descriptiva y correlacional, con diseño no experimental – transversal y enfoque cualitativo. Tuvo como muestra a 132 colaboradores del Departamento de Comisiones del Congreso, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario tipo Likert los cuales fueron debidamente validados por expertos. Se aplicó el coeficiente de Pearson que dio como resultado 0.620. El estudio concluye que la cultura organizacional y la gestión del talento humano tienen una correlación de nivel moderado – alto aceptándose la hipótesis general y específicas.

Macavilca, A. (2017) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y la cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016”, dicha investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica y nivel descriptivo correlacional. La muestra fue de 40 trabajadores y el instrumento empleado fue un cuestionario el cual fue validado por expertos. Para establecer la relación entre las variables se utilizó el coeficiente de Spearman. El estudio llega a la conclusión que si existe relación entre las variables, donde muestra una correlación de 0.645 y un nivel de significancia menos a 0,05; concluyéndose que si existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016 rechazando la hipótesis nula.

Romero, M. (2015) en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y

Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N° 222 – Huamachuco: 2015”, dicha investigación tuvo como objetivo general determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y Crédito nuestra Señora del Rosario Ltda. N° 222 Huamachuco: 2015. Se utilizó el diseño descriptivo – transaccional, estadístico. La muestra estuvo constituida por los 25 trabajadores de dicha institución y como instrumento se diseñó una encuesta con 20 preguntas. Para establecer si la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución se aplicó el cálculo de la chi cuadrado arrojando $X^2= 33.0$ siendo los resultados poco alentadores ya que existe significativamente un descontento demostrando su mal rendimiento que no es conveniente para el desarrollo de la organización. Concluyendo que la gestión del talento humano incide de manera directa en el desempeño laboral, mostrándose la insatisfacción de los trabajadores administrativos.

A nivel regional/local

Zamora, C. (2016) en su tesis titulada “Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario en la Oficina de Referencia del Hospital I EsSalud Juanjui, 2016” tuvo objetivo principal conocer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario de la institución en estudio. El diseño fue descriptivo correlacional con una muestra representativa de 58 asegurados que hicieron uso de la Oficina de Referencia del Hospital I EsSalud Juanjui y su instrumento empleado fue el cuestionario. Para establecer la relación entre las dos variables se usó la correlación de Pearson donde arrojó como resultado 0.911 e indica que existe una relación significativa. El estudio llega a la conclusión que si existe relación entre la gestión administrativa con la satisfacción del usuario en la Oficina de Referencia ya que tuvo una correlación positiva entre ambas variables en la cual se rechaza la hipótesis nula.

Aching, J. (2013) en su tesis titulada “Asociación entre la cultura organizacional y la calidad de atención en los servicios de salud del hospital rural de Picota periodo junio 2011 a mayo 2012” tuvo como objetivo general establecer la asociación entre la cultura organizacional y la calidad de atención en los servicios de salud del hospital rural de Picota. El estudio fue de tipo

descriptivo correlacional con una muestra de 45 trabajadores de la institución y el instrumento aplicado es la encuesta. El estudio concluye estableciendo que si existe una asociación entre la cultura organizacional y calidad de la atención en los servicios de salud del Hospital Rural de Picota, se empleó el Chi Cuadrado dando como resultado el valor de 23.68 lo que indica que existe correlación entre ambas variables.

Tocas, A. G. (2016) en su tesis titulada “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2016” tuvo como objetivo principal evaluar si existe relación entre cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016. El estudio empleado fue el diseño no experimental de carácter transversal, de tipo correlacional con una muestra de 100 trabajadores y se empleó el instrumento del cuestionario. El estudio llega a la conclusión de que existe una correlación significativa entre las variables dando como resultado un indicador de $r= 0.290$ $p= 0.01$ rechazándose la hipótesis nula.

Pinedo, J. (2016) en su investigación denominada “Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto” tuvo como objetivo general determinar si existe influencia entre la cultura organizacional y la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín. El estudio fue hipotético deductivo, con diseño no experimental – transversal y enfoque cualitativo. La muestra fue de 357 entre alumnos de pre y posgrado y los docentes, como instrumentos se aplicaron el cuestionario y guía de entrevista. El estudio concluye, en que la cultura organizacional si influye significativamente en la calidad de la atención del personal administrativo de la UNSM-T, donde muestra una correlación de 0,930 siendo una correlación de nivel alto y se rechaza la hipótesis nula.

Rodríguez, E. (2016) en su estudio titulado “Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 301, San Martín, 2015-2016” tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre el trabajo en equipo con la cultura organizacional en la Unidad Ejecutora N° 301, San Martín, 2015-2016. El estudio fue cuantitativo, con un

nivel descriptivo y correlacional, con un diseño de investigación no experimental, transversal. Tuvo como muestra a 120 trabajadores de la institución y como instrumento se empleó el cuestionario. Se aplicó el coeficiente de Pearson que dio como resultado un grado de correlación moderado de $r = 0.577$ entre dichas variables y un nivel de significancia ($p=0,000$) que según el examen estadístico el p-valor es menor ($p<0.01$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que si existe una relación directa entre el trabajo en equipo con la cultura organizacional en la UGEL San Martín, 2015-2016.

Montoya, M. J. V. (2016) en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y calidad de servicios, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín - 2016” tuvo como objetivo determinar si existe entre la gestión de recursos humanos y calidad de servicio en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016. El estudio fue descriptivo correlacional, con una muestra no probabilística de 100 usuarios de la entidad y como instrumento se empleó el cuestionario. Se aplicó el coeficiente de Pearson que dio como resultado un grado de correlación positiva moderado de 0,610 rechazando la hipótesis nula. El estudio llega a la conclusión de que si existe una relación entre la gestión de recursos humanos con la calidad de servicios en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión del talento humano

Con el pasar del tiempo, muchas de las personas vienen tomando conciencia de lo importante que es el factor humano para lograr el éxito de los programas, planes y el logro de las metas organizacionales. El problema primordial que existe en las áreas responsables en algunas instituciones se ha restringido a los files de personal, administración de las planillas y las relaciones combinadas de trabajo. Hasta el día de hoy aún existen algunas organizaciones que vienen funcionando con este enfoque tradicional. Buena parte de la vida de una persona la pasa en su trabajo y desarrollarse en la vida está enlazado generalmente a la mejora en lo laboral, progreso integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar destrezas y habilidades de diversa índole.

En tal sentido Chiavenato, I. (2009) infiere que la gestión del talento humano es el conjunto de prácticas y políticas que son necesarias para regir los aspectos de los cargos gerenciales afines con los recursos o personas, donde se incluye el reclutamiento, selección, la capacitación, recompensas y por último pero no menos importante la evaluación de desempeño. Los seis procesos de la Gestión del Talento Humano:

- **Admisión de personas.** Se habla de reclutamiento y selección de personal, estos procesos son utilizados para admitir nuevo personal en la empresa, se puede denominar procesos de suministro o provisión de personas.
- **Aplicación de persona.** Proceso de cargos y salarios, son técnicas que son utilizadas para plantear las funciones o actividades que los trabajadores realizarán en la empresa, como también orientar y acompañar su desempeño. También se habla de diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de los colaboradores y por último la evaluación del desempeño.
- **Compensación de las personas.** Se habla de los beneficios sociales, son procesos que se utilizan para estimular a los trabajadores y satisfacer sus necesidades propias. Incluyen remuneración, recompensas, beneficios y servicios sociales.
- **Desarrollo de personas.** División de capacitación, son aquellos procesos empleados para capacitar y ampliar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, eventos de cambio, mejora de las carreras y programas de integración y comunicación.
- **Mantenimiento de personas.** Se habla de higiene y seguridad, son procesos que son utilizados para establecer condiciones ambientales y psicológicas que serán satisfactorias para las actividades de los trabajadores, esto incluye administración de la disciplina, seguridad, higiene, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones colectivas dentro de la institución.
- **Evaluación de personas.** División de personal, son procesos que son empleados para controlar y acompañar las acciones de los colaboradores e identificar resultados. Esto incluye poseer una base de datos y un sistema de información gerenciales.

Asimismo Chiavenato, I. (2009) refiere que la Gestión del Talento Humano se ha convertido en una pieza fundamental para lograr el éxito organizacional, ya que sin él sería sumamente imposible modificar y afrontar las exigencias que existen actuales y las de un futuro, gestionarlo es un reto muy duro que se tienen que afrontar, para ello es indispensable agregar una visión más integradora en la mentalidad de los trabajadores y directivos de las diversas instituciones y siempre tener presente que las propuestas metodológicas que se manejen deben implementarse en su mayor totalidad para lograr la asociación sencilla del proceso. Una vez que se haya logrado el propósito, lo que queda es dirigir el talento hacia el destino de impacto deseado y con ello obtendremos los resultados deseados. En definitiva, en la actualidad las empresas o instituciones que obtienen los mejores resultados, mayor reconocimiento y presencia en el mercado son aquellas que acostumbran invertir en su personal, ya sea en destrezas y habilidades como en calidad humana. Por todas estas razones es sumamente importante, que como directivos se trabaje pensando en el factor clave más importante de la organización que es el talento humano de esta forma lograremos mayor productividad, eficacia y eficiencia.

Jiménez, A. (2008) afirma que tradicionalmente la gestión del talento humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante, pero con el pasar del tiempo, se está tomando mucho más conciencia de lo importante que es el factor humano, ya que permiten desarrollar habilidades y destrezas para lograr los objetivos de las instituciones o empresas, por otro lado la define como aquellas acciones que afectan a la conducta de las persona en el momento de formular e implantar las tácticas de las organizaciones o las decisiones en relación a la alineación proporcionada a los procesos de gestión de los recursos humanos a mediano y largo plazo, tomado como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización. De la misma manera nos habla del reclutamiento y selección del personal:

Reclutamiento. Es el conjunto de procedimientos que son utilizados para atraer candidatos para un determinado puesto en la institución. Es muy importante conocer el puesto para el cual se va a contratar a alguien, por otro lado es necesario elaborar una buena descripción del puesto. La clave para conseguir un

equipo que esté motivado es captar a las personas acertadas. Mientras más llamativo les resulte a los aspirantes, habrá más posibilidades de donde escoger para la contratación. Se encuentran muchos métodos de captación de personas para un determinado puesto como:

- Contratación interna. Se habla de que es una partida muy valiosa, adecuada y da a los trabajadores la oportunidad de ascensos.
- Referencias. Es efectiva y rentable, se podría establecer un método de referencias y animar a los trabajadores a atraer nuevos miembros al equipo de trabajo.
- Anuncios. En revistas comerciales, periódicos, universidades, oficinas de empleos, casas abiertas, televisión y radio.
- Agencias de empleos.- En este método se brindan diferentes servicios, pero antes tienen que ser investigadas para elegir el candidato.

Selección del personal.- Es el procedimiento mediante el cual se aspira revelar y calcular las condiciones personales o competencias con el único fin de establecer que aspirantes están en condiciones sobresaliente para desempeñar diversas actividades. La eficacia del proceso de selección establecerá no sólo si escoge a las personas indicadas, sino también si están dispuestas a laborar para una determinada organización. Por ello se encuentran varias herramientas de selección como son:

- Entrevistas de selección. - Este instrumento se puede realizar con solo uno o más entrevistadores.
- Centros de evaluación.- Se adquieren muchos candidatos a la vez, comúnmente se emplean entrevistas, pruebas, ejercicios individuales o en grupo.
- Pruebas psicológicas.- Básicamente se centra en interrogantes de inteligencia, capacidades, logros, pruebas de personalidad o de psicotécnicas.
- Entrevistas de panel.- Son utilizados para empleos de alta presión, nos permite ver si el candidato tiene las habilidades requeridas para el puesto.
- Representación.- Se simula el ambiente laboral para percibir mejor la actuación del candidato y sus costumbres laborales.

Hernández, C. (2004) reafirma que la gestión del talento humano en las entidades estatales está en deuda ante las perspectivas de los altos directivos institucionales y a los desarrollos teóricos y avances de la disciplina. En cada área del talento humano la función de los administrativos, participan muy poco en la mejora estratégica de las organizaciones y a la cultura organizacional. Asimismo, el desarrollo de las instituciones públicas requiere mayor complicación en los recursos que sean necesarios para elaborar las operaciones, incrementando la aplicación de conocimientos, retribución y reconocimiento al personal, asumiendo la gestión del personal como centro ante todo, el cual se sistematiza en una cadena de procesos que parte desde el reclutamiento del personal, la ejecución de sus funciones, el reconocimiento al progreso del personal, la conservación y la supervisión constante a la gestión laboral para perfeccionar la cultura organizacional de las instituciones públicas.

Es necesario mencionar entonces que la gestión del talento humano se convierte en un aspecto muy importante, pues si el éxito de las organizaciones e instituciones solo depende de lo que los colaboradores hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en ellas puede generar grandes beneficios. Es así que un área activa como lo es Recursos Humanos se convierte en el socio indispensable de las demás áreas, siendo capacitado de desarrollar el trabajo en equipo y convertir la organización absolutamente. Por tal razón tiene como propósito que los trabajadores se desarrollen integralmente de manera individual y grupal y de esa manera llegar a conseguir el crecimiento de la organización (Hernandez, 2004).

Pulido. P. (2015) afirma que la gestión del talento humano busca resaltar a aquellas personas que poseen un gran potencial dentro de la entidad donde labora, además de retener y atraer al personal es una prioridad de una gestión bien organizada. Por otro lado el autor tiene claro que los modelos más recientes de gestión de personas para el sector público han intentado integrar diferentes aproximaciones, esto con el fin de reconocer, por ejemplo, elementos valiosos del enfoque tradicional (neutralidad, mérito) que pueden ser combinados con herramientas de los enfoques más recientes (gerencial, estratégico, de servicio) que se orientan a darle mayor efectividad, racionalidad y enfoque en servicio a la gestión de personas en el sector público. Este conjunto de prácticas incluye

tanto aspectos relacionados con sistemas de mérito y carrera administrativa, como sistemas de gestión por resultados propios de modelos gerenciales. Para describir dicho conjunto de prácticas tenemos cinco dimensiones de la gestión del talento humano:

- **Planificación**

Gestionar, proyectar y programar actividades para mejorar el talento humano considerando su misión y visión de la organización. Ferry, G. (1987) nos afirma que la planificación es muy importante casi para todos aspectos de la vida, es la base para precisar los objetivos concretos y adoptar los medios precisos para adquirirlas.

Ferry, G. (1987) también nos habla de las características de la planificación: su carácter más resaltante es el de tratar con un conjunto de decisiones, es decir, con una matriz de cadenas e interdependientes decreto dinámicos e interactivos. La planificación admite las posibilidades de una correlación de causalidad entre lo hecho o lo realizado y los efectos obtenidos, estos se basan en un conjunto de principios dentro de las cuales tenemos:

1. **Carácter científico:** La planificación se centra en la comprensión y utilización de las normas económicas objetivas del colectivismo y en especial de la del progreso armónico y conveniente de la economía y de la ley económica primordial. Además, se deberá acumular los progresos más resaltantes en materia de herramientas de planificación, modos de progreso de otras organizaciones en la dirección y organización de su actividad.
2. **Unidad de planificación:** Aquí se habla del elemento del sistema de técnicas de la economía nacional en cuanto a los niveles que lo ajustan y los horizontes transitorios de planificación.
3. **Carácter directivo:** Se refiere a que el procedimiento tiene fuerza de ley y es de manera obligatoria cumplirla, sancionándose (de acuerdo con las causales) su infracción.
4. **Continuidad de la planificación:** El proceso de planificación ocurre frecuentemente de un tiempo a otro. La base de este principio es la persistencia del proceso de producción, que establece la necesidad de que su

medida también se comporte de este modo. Todo esto se refleja también durante la existencia de etapas de planificación que comprenden diferentes panoramas transitorios, que son contiguos entre sí y a la vez un sub-conjunto de reglas de mayor alcance.

5. Estabilidad de la planificación: Se habla de que las alteraciones al método e inclusiones de obras no planeadas en el cumplimiento del programa beneficioso deben ser menores a la mínima expresión. En esto intervienen en varias ocasiones causas ajenas a la organización, tanto objetivas como subjetivas y se contradice con la obligatoriedad del plan. Por otro lado, la propia eficacia del plan que construya la empresa, su fundamentación científica, también determinan su permanencia.

Para Weston, T. (2006) existen muchos objetivos de la planificación entre ellos tenemos el de lograr los objetivos seguidos, donde se logra exclusivamente después de una cuidadosa reflexión, agrupación de esfuerzos y acción sistematizada, retar la inseguridad, por cuanto, como sucede con alguna reiteración, las previsiones sobre las cuales se basan los planes son erróneas o suceden contratiempos que por el medio de la planificación se pueden resguardar estos peligros. Luego de que se está consciente de la necesidad de un plan se tiene que analizar los semblantes destacados del trabajo a ejecutar y definir varios planes alternos, por tal motivo se necesita:

1. Conocimiento del escenario objeto del plan.
2. Imaginación para crear iniciativas nuevas y su potencial éxito.
3. Realismo, es decir, las elecciones deben ser decretos y probables, teniendo en cuenta el contexto de la clasificación de que se trate y los problemas
4. Elegir la mejor iniciativa, esto es un transcurso subjetivo en el que se deben celebrar los beneficios y los costos en ambientes inseguros y peligrosos. Esta selección depende de un buen régimen del favoritismo subjetivo de la alta gerencia, de su visión de futuro y de su voluntad de correr conflictos.

- **Contratación del personal**

Se exhibe los métodos que son llevados a cabo en la institución para el respectivo reclutamiento, son elegidos y contratados de acuerdo a sus

habilidades, competencias, destrezas sellando con la respectiva inducción al personal.

Hernández, G. (2004) nos indica que el reclutamiento es un conjunto de instrucciones orientados a conquistar aspirantes potencialmente competentes y capacitados para ocupar cargos dentro de la institución. Para atraer una cantidad de candidatos suficiente se tiene que ser eficaz y de esa manera abastecer adecuadamente el proceso de selección. Existen tres tipos de reclutamientos:

1. Reclutamiento interno. Se da al momento de presentarse un determinado cargo disponible, la institución o empresa trata de reubicar a algún colaborador dentro del puesto en vacante, por lo que pueden ser ascendidos o transferidos. Este tipo de reclutamiento también requiere el conocimiento previo de una cadena de información y datos que estén afines con los otros subsistemas a saber:

- a) Resultados adquiridos por el postulante interno en las diversas pruebas que se presentan en la selección para su respectivo ingreso en la institución.
- b) Resultados del desempeño y desenvolvimiento del postulante interno en el momento de las evaluaciones.
- c) Resultados de lo que participó el postulante interno ya sea en los programas de preparación, los programas de entrenamiento y de progreso.
- d) Observación y representación del puesto existente del postulante interno y del puesto que se está considerando, con el único fin de calcular la diferencia entre los requisitos que resulten necesarios.
- e) Técnicas de planeamiento o carreras de las ideologías del personal para comprobar la trayectoria más conveniente del ocupante del puesto que se está considerado.
- f) Circunstancias de ascenso del postulante interno y de renovación.

2. Reclutamiento externo. - Se presenta al momento de que exista una determinada vacante, una institución pretende llenarla con personal nuevo,

vale decir, con aspirantes externos conquistados por los métodos de reclutamiento. El reclutamiento externo incurre en los postulantes potenciales o reales que estén disponibles o que sean trabajadores en otras organizaciones y puede intervenir una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento:

- a) Registros de aspirantes que se presentan espontáneamente o que vienen de otros reclutamientos.
 - b) Presentación de los aspirantes por parte de los directivos de la institución o empresa.
 - c) Anuncios, avisos o carteles en la puerta de la institución empresa.
 - d) Relaciones con corporaciones, asociaciones gremiales, empresas y sindicatos.
 - e) Relaciones con escuelas, universidades, directorios académicos, agremiaciones estudiantiles, centros de integración empresa-escuela, etc.
 - f) Reuniones, conferencias, charlas y diálogos en escuelas y universidades.
 - g) Relaciones con otras empresas que funcionan en un mismo mercado, en términos de colaboración mutua.
 - h) Avisos en revistas, diarios, viajes para reclutamiento en otras localidades, agencias de reclutamiento, etc.
3. Reclutamiento mixto. La realidad es que las instituciones o empresas nunca hacen solo reclutamiento interno y externo. Uno siempre debe complementar al otro, ya que al momento de hacer reclutamiento interno el trabajador transferido al cargo vacante debe sustituirse en su lugar previo.

- **Aumento de potencial**

Jericó, P. (2008) resalta que son las prácticas empleadas por la entidad para incrementar las competencias y los conocimientos de los servidores públicos requeridos para el cumplimiento de sus funciones; en definitiva se forma, se capacita y se perfecciona al personal. Viéndolo de forma general a

continuación se menciona como se puede utilizar gran parte del potencial de una persona:

- a) Elegir una labor que realmente se disfrute ya que es un inconveniente para muchas personas. Queda claro que un colaborador que no se sienta a gusto o que no siente gozo en una labor es muy difícil que pueda usar su potencial, cuando exista algo que no está del todo bien, sobresale una voz interna que envía una pequeña alarma, la que vale la pena escucharla, hacer los cambios respectivos y adquirir algo que se disfrute en su totalidad.
- b) Saber encontrar la motivación, lograr objetivos en la vida, pero el componente decisivo está en la mente, el programa de la magia mental revela varios secretos sobre la verdadera actividad del universo y tus habilidades que van mucho más allá de los sentidos habituales.

Jericó, P. (2008) también nos cuenta que existen factores motivacionales claves para el personal en una organización y son los siguientes:

- a) Compromiso. Es el factor donde se evalúa el conocimiento de la estrategia y objetivos, la cultura y valores, la implicación con el trabajo y la fidelidad a la compañía.
- b) Liderazgo. Se evalúa mediante la gestión de personas, la delegación, el reconocimiento como puntos fundamentales para un liderazgo eficaz de equipos de trabajo.
- c) Gestión de talento. Analiza las facilidades que ofrece la compañía y los responsables directivos en la planificación de carreras profesionales y en la formación de los trabajadores.
- d) Eficiencia organizativa. Es quizás el punto más operativo. Las organizaciones funcionan gracias a personas y es por ello que las relaciones entre ellas son fundamentales para el correcto funcionamiento. La comunicación entre departamentos, la orientación al cliente, la innovación, el lugar físico de trabajo y los procesos son elementos de la eficiencia organizativa.

- e) Factores higiénicos. son aquellos elementos esenciales más personales en el ámbito laboral: retribución y beneficios sociales, conciliación y la igualdad de oportunidades.

- **Evaluación y retribución**

Urdaneta, M. (2000) se refiere a los mecanismos aplicados en la entidad para realizar una evaluación y valoración del trabajo del funcionario y su desempeño dentro de la organización. Es perfeccionar el desempeño en el trabajo y las contribuciones de la persona dentro de la organización.

Por otro lado, Urdaneta, M. (2000) también señala que poseer un método formal de valoración de desempeño permite al área de recursos humanos valorar sus procedimientos. Todos los procesos existentes de reclutamiento y selección, de inducción, las disposiciones que existen sobre promociones, adiestramientos, compensaciones y progreso del recurso humano demandan investigación sistemática y documentada resultante del sistema de estimación del desempeño. Al verlo en este orden de ideas, al determinar el impacto de la valoración del trabajo sobre la gestión de recursos humanos, sus principales contribuciones son las que se muestran a continuación:

- a) Captación de recursos humanos: Examinar y estimar los juicios de selección, poner en evidencia debilidades existentes entre individuos originarios de una determinada elección y estudiar programas de reclutamiento y selección a ejecutar en el futuro.
- b) Compensaciones: Complementar en manera eficaz el manejo de compensaciones fundadas en el compromiso de cada cargo y en la contribución que cada trabajador cumple en función de los objetivos del puesto.
- c) Motivación: Apoyar como medio eficaz para aprovechar de herramienta de motivación y no solo de valoración cuantitativa.
- d) Desarrollo y promoción: En este momento es un grandioso momento para estudiar la acción, concretar objetivos y técnicas de trabajo, afrontar los diferentes puntos de vista de los otros niveles jerárquicos y afrontar las dificultades de relaciones interpersonales, así como el clima de la organización.

- e) **Comunicación:** Permite el diálogo inquebrantable entre los directivos y los trabajadores, tanto en la comunicación de resultados como en la organización, planificación y en la proyección de labores a perseguir en el futuro y de objetivos a lograr.
- f) **Adaptación al puesto de trabajo:** Proporcionar el ejercicio de cambios, conseguir del colaborador información sobre todas sus ambiciones, aspiraciones y deseos a largo plazo e integrar al colaborador al cargo por medio de un proceso de seguimiento.
- g) **Descripción de puestos:** Estudiar las características del cargo desempeñado así como de su entorno, examinar los objetivos conocidos en cada cargo de trabajo, preparación, formación y capacitación como también descubrir necesidades de capacitación tanto personal como grupal.

- **Mejoramiento del talento humano**

Jiménez, A. (2008) nos confirma que es donde la entidad se preocupa y busca mejorar el bienestar, comunicación y salud para el personal, se identifica diez tareas para maximizar o mejorar el talento humano que componen las instituciones:

- a) Alcanzar un equilibrio entre la iniciación del mérito y el de flexibilidad en aquellas decisiones de gestión de recursos humanos.
- b) Conseguir un mejor equilibrio entre los estilos de la uniformidad y centralización de la gestión del servicio civil y un nivel moderado de diversidad y descentralización.
- c) Introducir progresivamente y de manera selectiva, rasgos de técnicas de oficio para algunas divisiones o puestos, perfeccionando los sistemas de carrera que se encuentren vigentes.
- d) Profesionalizar el espacio directivo.
- e) Institucionalizar los métodos de gestión e información.
- f) Establecer la gestión por capacidades, pero evitando las delineaciones de laboratorio.
- g) Progresar en la valoración del desempeño con visión trascendental y con una alta cantidad de veracidad.

- h) Perfeccionar la gestión de las prestaciones para la seducción, retención y motivación de los recursos humanos.
- i) Reformar la gestión de las compensaciones para la limitación de la masa salarial.
- j) Promover la atracción y retención de talento joven para el sector público.

Jericó, P. (2008) afirma que los objetivos de la Gestión del Talento Humano de una u otra manera tienen que favorecer con que la organización produzca mucho más y sea la mejor en fiel cumplimiento de estrategia de negocio. En ese sentido la gestión del talento humano busca perfeccionar el rendimiento del trabajo, entregar bienestar a los trabajadores y exponer visiblemente las labores a desempeñarse, existen:

Objetivos explícitos, primordiales a lograr por medio de la gestión eficiente del talento humano que son cautivar postulantes altamente competentes y capacitados para desarrollar o adquirir las competencias necesarias de la institución o empresa, retener a los trabajadores codiciados, motivar a los colaboradores para que de esto obtengan una responsabilidad con la organización y se impliquen en ella, ayudar a los colaboradores a progresar y desarrollarse dentro de la organización.

Objetivos implícitos, afines con la gestión del talento humano donde se ve el florecimiento de la productividad, mejora la calidad del clima en el trabajo y en el cumplimiento de la regla y objetivos a largo plazo.

Por otro lado, Jericó, P. (2008) nos habla de la Misión y Visión del Talento Humano:

Misión del talento humano

Alcanzar la satisfacción y cubrir las necesidades del colaborador interno, ofreciendo soporte, apoyo, asesoría, capacitación, aprendizaje, motivación, adiestramiento y calidad de manera pertinente desarrollando e realizando prospectivamente habilidades y estrategias para conseguir los objetivos de la organización y hacer de los colaboradores y trabajadores personas eficaces, competentes y comprometidas con los valores, principios y objetivos de la organización.

Visión del talento humano:

Contribuir con la eficiencia de la institución desarrollando la contribución a los resultados. Ampliar habilidades y estrategias sociales que sirven de sostén a las técnicas empresariales.

La cultura organizacional

Cuando se refiere a la cultura organizacional sabemos que es un tema a tratar que en la actualidad que importa a todas las personas quienes pretenden estar al día en los progresos elaborados en el terreno de la investigación e intervención en instituciones. Especialistas y clientes observan ilusionados en dirección hacia esta novedosa figura que se abre a investigación, con la esperanza de encontrar en ella soluciones a inconvenientes que son encontrados infructuosamente hasta este periodo. El contenido de la cultura brinda una figura para mirar más intensamente la institución, para entenderla de manera holística, para entender lo importante que son los símbolos, para comprender la correlación entre la organización y su medio, para darse cuenta que de una u otra manera la relación del hombre con su alrededor y material se encuentra formada por las mismas personas y que en esta enunciación, se abren y se cierran posibilidades.

Ritter, M. (2008) define a la cultura organizacional como la forma en que intervienen los trabajadores de un grupo o institución y que poseen su inicio en un conjunto de valores y creencias compartidos. Suministra un cuadro habitual de referencia que permite tener un proyecto más o menos semejante a la situación, y por lo tanto un modelo parejo de actuaciones ante condiciones determinadas. Es el “cómo se piensan y hacen las cosas aquí”. Según el autor se pueden reconocer cuatro dimensiones importantes de la cultura organizacional dentro de una entidad:

- **Valores**

Según Ritter, M. (2008) refiere al conjunto de valores que existe en una institución como responsabilidad, estar dispuesto a poner los intereses organizacionales antes que los intereses personales, honestidad, puntualidad, dedicar los mayores esfuerzos personales al logro de las metas organizacionales. También afirma que los valores organizacionales son

principios y creencias pertenecientes a acciones correctas de una institución, por la cual tienen como objetivo principal obtener el bienestar de todos los colaboradores de una organización. Las instituciones implantan valores a través de la misión y visión, haciendo que éstos se consideren comprometidos con la misma, con el único fin de alcanzar en ellos un sentido de pertenencia. Los valores se clasifican en:

- a) Valores personales.- Son todos aquellos valores que anhela la persona para sí mismo. Entre los valores personales podemos encontrar a los siguientes: felicidad, vivir, familia, salvación, realización personal, éxito, demostrar estatus, tener prestigio, sabiduría, bienestar material, trabajo, amistad, demostrar valía, ser respetado, amor, entre otros.
- b) Valores ético-sociales.- En estos valores lo componen anhelos, deseos, propósitos o ambiciones que de una u otra manera favorecen a toda la sociedad, tales como el respeto de los derechos humanos o al medio ambiente. Dentro de estos valores también se consideran: la supervivencia, paz, justicia social, ecología del planeta, entre otros. Asimismo constituyen para los colaboradores que laboran en las universidades el cumplimiento de reglas sociales, familiares y jurídicas, que admiten perseguir un orden de figuras de mando o autoridad desde sí mismo, en el trabajo, familia o grupo social.
- c) Valores ético-morales.- Son aquellos valores que miran los modos de conducta que son necesarias para lograr los valores finales y no son precisamente en sí mismo fines existenciales. Los valores morales son mayormente de tipo de valor instrumental que tienen dos tipos bien característicos, por lo que se ponen en práctica en la correlación con los demás individuos, en los individuos mentalmente objetivas cuando se juntan pero no se convierten en conductas constantes, tienden a formar emociones de incumplimiento o al menos de molestia consigo mismo.
- d) Valores de competencia.- En este caso los valores de competencia son más particulares, aunque también se encuentran socialmente restringidos y no están claramente relacionados con la moralidad ni con el incumplimiento. Entre este tipo de valores, abarcan los siguientes: dinero, cultura, lógica, imaginación, inteligencia, buena forma física, capacidad de ahorro,

belleza, pensamiento positivo, iniciativa, flexibilidad, constancia, simpatía, vitalidad, coraje, capacidad de trabajo en equipo y vida sana.

- **Conductas**

Nos permite adoptar la comprensión afectiva entre los trabajadores, cooperación voluntaria y atención amable de los trabajadores. Según Schein, E. (1985) señala que existen lineamientos sobre la conducta organizacional e indica que el individuo por su naturaleza es social, se rodea de otras personas para guardar su identificación, así consigue interiorizar como es, y como es el medio que lo envuelve. Pero esta convivencia necesita que se enmarque en lineamientos que manejan a la organización.

Slocum, D. (2009) afirma también que uno de los lineamientos son los principios agrupados, dicho esto se observa que son la alianza de las creencias, valores corporativos y normas, los cuales mandan a la institución y conciernen ser socializados a todo nivel jerárquicamente de la organización. Los principales gremiales se convierten en apoyos primordiales donde se mantiene la organización de la conducta en la institución.

La forma de actuar que adoptan los colaboradores en la institución, es decir la forma como la persona interviene en un escenario específico o en general. Para analizar mejor la conducta organizacional, es preciso afrontar desde varios principios, teorías, métodos donde definen que el comportamiento organizacional es un tema amplio de investigación, que hace uso de teorías, principios, métodos, con el fin de deducir cómo se comportan los individuos en una institución. Existen tres niveles de conductas de las personas en la organización:

- a) El nivel individual. En este nivel la psicología contribuye teorías y creencias para manifestar la conducta de los colaboradores desde otras perspectivas y permite programar opciones de solución a los problemas que se presentan.
- b) El nivel de grupo. En lo que se refiere a este nivel se puede apreciar que se estudia la conducta de las diversas agrupaciones dentro de las organizaciones, ya que las personas cuando están agrupadas actúan de

manera muy distinta a su comportamiento individual. La psicología social, la sociología, la ciencia política y la antropología apoyan al conocimiento y observaciones de las técnicas de grupo.

- c) El nivel de la estructura organizacional. Aquí se aprecia como el nivel de la forma se dividen, agrupan y coordinan debidamente las labores a desarrollarse en los diversos puestos. El objetivo sería estudiar como la mencionada estructura interviene en la conducta de los colaboradores tanto en lo individual como en lo agrupado. En este nivel la administración contribuye a los conceptos y progresos sobre las formas como se pueden completar las acciones que se deben elaborar para conseguir los objetivos de las organizaciones.

- **Innovación**

Urdaneta, M. (2000) nos dice que el éxito será más fácil si todos están bien alineados, muestren flexibilidad ante los cambios y acepten los riesgos. A continuación, se nombrará tipos de innovación que son desarrolladas por métodos humanos agrupados con el aprendizaje, la creación, la interacción, y aplicación de diferentes tipos de conocimiento, lo que hace necesario que tanto las instituciones como grupo sociales que estén dispuestos a renovar añadan este camino en su lógica:

- a) Innovación de producto. Se relaciona con el preámbulo de un bien o de un servicio que sea nuevo, o elocuentemente corregido, en lo que se refiere a sus características o al uso en el que está destino. Esta definición incluye el progreso significativo de las especialidades técnicas, de los materiales y componentes, de la informática formada, de la facilidad de uso u otras características eficaces.
- b) Innovación de proceso. Es el preámbulo de un nuevo o elocuentemente morado, proceso de distribución o de producción. Involucra cambios reveladores en los procesos, los materiales directos y/o programas informáticos y pueden tener por objetivo reducir los costos unitarios de producción o distribución, mejorar la producción, calidad o distribuir nuevos productos o delicadamente renovados.

- c) Innovación de mercadotecnia. Su objetivo es lograr emplear una nueva técnica de presentación que envuelve cambios reveladores del esquema o llenado de un producto o su promoción. La introducción de nuevas técnicas de comercialización puede referirse tanto a bienes nuevos como a los que ya existen.
- d) Innovación de organización. Es la entrada de un nuevo procedimiento organizativo en las experiencias, la formación del lugar de trabajo o las relaciones de la organización con su entorno. Las creaciones de formación en la habilidad empresarial involucran la entrada de nuevas técnicas para organizar las tradiciones y los procedimientos de gestión de los colaboradores, para mejorar el amaestramiento y el repartimiento del conocimiento en la institución.

- **Identidad**

Ritter, M. (2008) afirma que es un comportamiento y expresión de compromiso y lealtad el asumir la imagen de la organización como partes de la imagen persona, es comprometerse con la institución para lograr cumplir con los objetivos. Existen tres tipos de identidad dentro de una empresa:

- a) Identidad empresarial. Es cuando se habla que por medio de la comunicación corporativa, se planea desde hacia dentro hasta hacia fuera. Es lo que simboliza la organización por medio de la comunicación con el distribuidor, los clientes, los accionistas, el vendedor, el entorno, los medios de comunicación, lo que se relaciona con la institución. Es necesaria esta comunicación para que la organización y las ventas tengan éxito.
- b) Identidad corporativa. Esta identidad es la que comprende todos los espacios de la organización y sobre todo refleja y conforma el conjunto de valores de la propia institución, es la que la hace diferente en el mercado y diferente de su competencia. No hay organización sin identidad corporativa, aunque hay vario que no se preocupan de ella pero buscan las mejores opciones de producir y construir esta identidad corporativa. Esto no se debe confundir con la imagen corporativa ya que esto se relaciona con todo lo externo que existe en la organización y la identidad es el

contorno, lo que aleja lo interno de lo externo de la organización visto desde fuera, es la personalidad de la institución.

- c) Identidad visual. Esta identidad está conformada por las figuras gráficas externas de la organización, como son los colores corporativos, la señalización o los logotipos. Todo ello engloba lo que es la identidad visual de la organización.

Robbins, S. (2004) por su parte nos resalta que la cultura organizacional posee mucha importancia, ya que da lugar al trabajo en equipo entre el personal de las instituciones, con el único propósito de lograr actitudes, colaboración y participación constante de cada colaborador en el proceso organizacional. Visto la relevancia de ello, despierta mucha curiosidad que en varias instituciones públicas aún no ponen en práctica esta forma de gestión, descubriendo que los altos directivos usualmente se limitan a las diversas actividades administrativas realizadas en la institución, olvidando la importancia de las funciones de la cultura organizacional; así como compartir, practicar los valores y resaltar el compromiso que los mismo deben conservar con el personal. Robbins también distribuye a la cultura organizacional como débil y fuerte:

Cultura Fuerte: Al momento de hablar de cultura fuerte decimos que es aquella que poseen completamente diseñado sus normas formadas, sus valores y sus objetivos definidos, resaltan porque trabajan en equipo y logran consenso para lograr los objetivos de la institución. Los miembros en este tipo de cultura tenemos a la fidelidad, compromiso y cohesión. Son organizaciones que no tiene inconvenientes con la rotación de personal dentro de la institución, ya que sus colaboradores se sienten a gusto en su lugar de trabajo y no buscan cambios, obtienen empoderarse de sus roles por la confianza que constantemente sus jefes les brindan. En la mayoría de los casos nos toparemos este tipo de cultura en las instituciones multinacionales, ya que al momento de mantener sus procedimientos en el país como externamente, estos deberán obtener valores, preceptos, objetivos, entre otros aspectos que son muy importantes y estén bien determinados.

Cultura Débil: En la actualidad cuando se habla de cultura débil se dice que es aquella que no tiene preciso claramente, ni tiene bien integrado sus valores, los colaboradores de la organización se guían en base a sus propias normas o se sub-agrupan, no existe trabajo en equipo dentro de la organización ni lo hacen con un solo fin ya que es una cultura sin lineamientos establecidos a alcanzar por lo que no poseen la oportunidad de desarrollar ideas innovadoras. Por otro lado en este tipo de cultura la revisión es totalmente ejercida por revisiones incondicionales. También se puede decir que en esta cultura débil solo existen instituciones con alta rotación de los trabajadores y constantemente la prioridad de la organización es el nivel de producción que realizan y más no el bienestar de los colaboradores que laboran en las instituciones.

Del mismo modo, al momento de considerar las contribuciones de Robbins, S. (2004) y los vigentes estudios sobre las características de la cultura organizacional se estableció que existen diez características que simbolizan la esencia de la cultura organizacional, las cuales son de mucha importancia y permiten ser más exactos en los estudios de la presente investigación.

- 1.- La fortaleza grupal. Los trabajos laborales se organizan en base a la potencia en el grupo y no a personas.
- 2.- Identificación de los miembros: El nivel en que los colaboradores de una organización se muestran integrados a la organización como parte de un todo y no solo con la clase de trabajo que hacen.
- 3.- Unificación de las áreas.- La distribución de la unificación de la organización para que operen de una manera independiente y armónica.
- 4.- Orientación hacia las personas.- La toma de decisiones de los altos directivos y ejecutivos es en base a los resultados que estas puedan poseer en los trabajadores de la institución.
- 5.- La flexibilidad al riesgo.- Implica el nivel en que se inician que los trabajadores sean luchadores, creativos, audaces.
- 6.- El control. Permite mediante leyes, instrucciones e inspección registrar la conducta de los trabajadores de la institución.

- 7.- La manera hacia el logro de metas o de los medios.- Involucra la manera en que la organización se sitúa al cumplimiento exclusivo de metas y no hacia los instrucciones o procesos.
- 8.- Los principios de retribución.- Como se ordenan las recompensas, aumentos de los salarios, ascensos, de acuerdo a la producción del trabajador, por las preferencias, por su antigüedad, entre otros factores.
- 9.- Comprensión del conflicto.- Es la estimulación de la organización a que sus trabajadores muestren abiertamente los problemas.
- 10.- La orientación hacia un sistema abierto.- Constituye el nivel en que la institución opera y reacciona ante los cambios externos.

Schein, E. (1985) menciona que la cultura organizacional es sumamente importante porque constituye la forma como funciona una organización, ésta se manifiesta en los sistemas, estructuras y las estrategias. Es el comienzo invisible donde la visión obtiene su guía de acción. El triunfo de los planes de innovación depende de la capacidad y de la aptitud de la gerencia para cambiar la cultura de la institución de acuerdo a los requerimientos del entorno, es importante tener conocimiento del tipo de cultura de una institución, porque las normas y los valores van a intervenir en las conductas de los trabajadores y así se facilita en el logro de los objetivos y metas que se proyectaron. Por otra parte, la originalidad de un individuo se pronuncia a través de la conducta y la individualidad de las instituciones puede pronunciarse en términos de la cultura. Hay prácticas dentro de la institución que manifiestan que la cultura es aprendida y por lo tanto, deben crearse culturas con espíritu de una ilustración continua.

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009) hacen referencia que la cultura organizacional acumula elementos tan habituales como la forma en que se manejan las decisiones, el flujo de la comunicación, las maneras de liderazgo, los valores admitidos, el grado de definición de las normas y la flexibilidad en su aplicación, las relaciones entre trabajadores y directores, la predisposición a asumir riesgos y aceptar errores, la iniciativa e innovación demostradas, etc. Algunos modelos de culturas pueden ser:

- Innovadora frente a estática.
- Con orientación al cliente frente a la orientación al producto.
- Delegación frente a concentración de poder.
- Abierta y cooperativa frente a la cultura de no compartir información.
- Personal frente a burocrática.
- Personal comprometido frente a no comprometido.
- Flexible en normas frente a implacable en ellas.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017?
- ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017?
- ¿Cómo se relaciona la planificación con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017?
- ¿Cómo se relaciona la contratación de personal con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017?
- ¿Cómo se relaciona el aumento de potencial con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017?
- ¿Cómo se relaciona la evaluación y retribución con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017?
- ¿Cómo se relaciona el mejoramiento del talento humano con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación tiene como finalidad fundamental establecer la relación entre Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la

Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017, tomando en cuenta que es un aspecto relevante para alcanzar desempeños efectivos de los jefes de área y colaboradores, de allí que desde el punto de vista social está estudiándose una realidad que se evidencia día a día en las instituciones públicas y privadas.

Justificación por conveniencia

El presente estudio es de conveniencia realizarlo por su relevancia y actualidad en la gestión de las organizaciones públicas; es decir, la gestión del talento humano y la cultura organizacional juega un papel muy importante, ya que son factores que favorecen el desarrollo institucional y de los trabajadores en perspectiva de lograr los objetivos y metas de la institución. Dicho esto, importa mucho conocer y explicar estos elementos conceptuales en el contexto de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

Justificación Social

Socialmente, se pretende reconocer que en la organización el factor humano es importante para la ejecución de los objetivos propuestos, tanto en la selección, capacitación y desarrollo ya que estos tres elementos son muy relevantes e importantes para alcanzar las metas propuestas dentro de la institución. Todo lo anteriormente mencionado consolida la gestión existente en la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Justificación teórica

En lo teórico, este estudio generó discusión y reflexión sobre el conocimiento que existe sobre el área investigada, además, es el análisis crítico que se presenta de los diferentes autores, en el cual están inmersas las variables objeto de estudio como lo es, la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, sobre la cual se presentan distintas tendencias, enfoques y posiciones coincidentes y contradictorias en un solo conjunto.

Justificación práctica

También se justifica desde la perspectiva práctica, porque permite saber el grado de correlación y luego se pretende que estos resultados se tengan en

cuenta en la toma de decisiones institucionales en favor de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín que es el objeto de estudio, aun cuando los aportes prácticos pueden ser aplicados o adoptados en cualquier institución pública.

Justificación metodológica

Igualmente, el diseño de diferentes instrumentos, así como el uso de métodos, técnicas y procedimientos para el registro y acopio de información debidamente validados, revisten de relevancia metodológica a la investigación, puesto que sirven de referente para siguientes indagaciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Hipótesis específicas

- El nivel de gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017, es bueno.
- El nivel de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017, es bueno.
- La planificación se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- La contratación de personal se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- El aumento de potencial se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- La evaluación y retribución se relacionan positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- El mejoramiento del talento humano se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017.

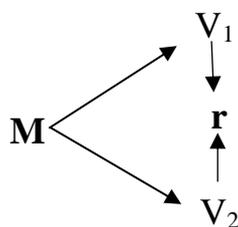
Objetivos específicos

- Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- Identificar el nivel de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- Determinar la relación entre la planificación y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- Determinar la relación entre la contratación de personal y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- Determinar la relación entre el aumento de potencial y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- Determinar la relación entre la evaluación y retribución y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.
- Determinar la relación entre el mejoramiento del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Para el presente estudio se empleó el diseño de investigación descriptiva correlacional; el cual permite determinar la relación o asociación que existe entre dos o más variables, en la unidad de investigación o sujetos de estudio y se representa en el esquema siguiente:



Dónde:

- **M:** Muestra constituida por los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.
- **V₁:** Gestión del Talento Humano.
- **V₂:** Cultura Organizacional.
- **r:** Es la relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización.

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Cultura organizacional

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|--------------------------------|---|--|--------------------------|--|---------|
| Variable 1: Gestión del | La gestión del talento humano busca resaltar a aquellas personas con un gran potencial dentro de la entidad donde labora, además de retener y atraer al personal es una prioridad de una gestión bien | Las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 14 ítems a los servidores siendo sus dimensiones: | Planificación | Gestionar, proyectar y programar actividades para mejorar el talento humano. | Ordinal |
| | | | Contratación de personal | Reclutamiento, selección e inducción al personal. | |
| | | | Aumento de potencial | Formación y perfeccionamiento del personal. | |
| | | | Evaluación y retribución | Evaluación del rendimiento y retribución del personal por rendimiento. | |

| | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|---|---------|
| talento humano | organizada. (Pulido, 2015) | Planificación, contratación de personal, aumento de potencial, evaluación y retribución y mejoramiento del talento humano. | Mejoramiento del talento humano | Bienestar, comunicación y salud para el personal. | |
| Variable 2: Cultura organizacional | Es la forma en que funcionan los trabajadores de una empresa o institución y que tiene su inicio en un conjunto de creencias y valores simultáneo. (Ritter, 2008) | Las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 12 ítems a los servidores, siendo sus dimensiones: Valores, conductas, innovación e identidad. | Valores | Responsabilidad, estar dispuesto a poner los intereses organizacionales antes que los intereses personales, honestidad, puntualidad, dedicar los mayores esfuerzos personales al logro de las metas organizacionales. | Ordinal |
| | | | Conductas | Adoptar comprensión afectiva entre los trabajadores, cooperación voluntaria y atención amable de los trabajadores. | |
| | | | Innovación | El éxito será más fácil si todos están bien alineados, muestren flexibilidad ante los cambios y acepten los riesgos. | |
| | | | Identidad | Es una expresión de compromiso y lealtad el asumir la imagen de la organización como parte de la imagen personal, es comprometerse con la institución para lograr cumplir con los objetivos | |

2.3. Población y muestra

Población

Estuvo conformada por 120 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Muestra

Estuvo conformada por una muestra no probabilística e intencional, conformada por 120 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017.

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

En el presente estudio, se utilizó la **técnica de la encuesta** y la observación; cuyo instrumento fue **el cuestionario**, con la finalidad de recabar la percepción de los colaboradores respecto a la gestión del talento humano y la cultura organizacional. Al respecto, Paitán, H. (2014) precisa que el instrumento de recolección de datos “Es un modo de la técnica de la encuesta, observación u análisis de contenido y consiste en realizar un conjunto ordenado de preguntas escritas, en una cédula que tienen que estar relacionadas a las hipótesis de la investigación y por ende a las variables e indicadores del estudio. Su propósito es recopilar información para comprobar las hipótesis del estudio”.

Cuestionario sobre gestión del talento humano. El objetivo del presente cuestionario es recabar opinión respecto a la gestión del talento humano que existe en la UGEL San Martín. El referido instrumento ha sido diseñado por la autora y consta de 14 ítems distribuidos en función de las dimensiones de la variable; y tiene cinco opciones de valoración, siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 0. Además, con dichas valoraciones se elaboró una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos.

| Nivel | |
|------------|---------|
| Bueno | 43 - 56 |
| Aceptable | 29 - 42 |
| Deficiente | 0 - 28 |

| Dimensiones e indicadores | Ítems | Valoración |
|---------------------------------|--------------|--|
| Planificación | Del 01 al 03 | Puntaje muy favorable (4) Puntaje menos favorable (0) |
| Contratación del personal | Del 04 al 06 | |
| Aumento de potencial | Del 07 al 09 | |
| Evaluación y retribución | Del 10 al 11 | |
| Mejoramiento del talento humano | Del 12 al 14 | |

Cuestionario sobre cultura organizacional. El objetivo del presente cuestionario es recabar opinión respecto a la cultura organizacional que existe en la UGEL San Martín. El referido instrumento ha sido diseñado por la autora y consta de 12 ítems distribuidos en función de las dimensiones de la variable; y

tiene cinco opciones de valoración, siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 0. Además, con dichas valoraciones se elaboró una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos.

| Nivel | |
|------------|---------|
| Bueno | 37 - 48 |
| Aceptable | 25 - 36 |
| Deficiente | 0 - 24 |

| Dimensiones e indicadores | Ítems | Valoración |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|
| Valores | Del 01 al 03 | Puntaje muy favorable (4) |
| Conductas | Del 04 al 06 | |
| Innovación | Del 07 al 09 | Puntaje menos favorable (0) |
| Identidad | Del 10 al 12 | |

En relación al proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos como medios técnicos; que nos permitió recoger datos e información necesaria, para resolver el problema planteado, tuvieron ciertos requisitos que garanticen su eficacia y efectividad al ser aplicados a la muestra de estudio, fueron validados mediante juicio de expertos.

En este caso, la validación de los respectivos instrumentos se hizo por la modalidad de **juicio de expertos**, procediendo luego a estimar la validez y confiabilidad a partir de su opinión cualitativa y cuantitativa, mediante el coeficiente alfa de **Crombach** a partir de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

En un **primer momento**, se diseñaron los instrumentos y se consultó como mínimo a *tres expertos* que ostenten mínimamente el grado académico de magister, quienes se encargaron de analizar y evaluar la estructura de los mismos, a partir de un formato que se les proporcionó. En el **segundo instante**, se tomaron en cuenta las recomendaciones realizadas por los expertos para corregir los instrumentos que fueron aplicados a la población correspondiente, previa opinión reiterada de los jueces. Como resultado, al aplicar el cálculo de

Crombach en el instrumento de gestión humano se obtuvo una alta confiabilidad de 0.72, del mismo modo con el instrumento cultura organizacional con una alta confiabilidad de 0.76.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar la información recolectada de ambas variables, se utilizó técnicas estadísticas descriptivas como; la media, desviación estándar, tabla de frecuencias y porcentajes; así como la correlación de Pearson.

Para determinar el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula siguiente:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Luego se determina las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ No existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

$H_1 : r \neq 0$ Si existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Además, se analizará el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios:

| Valor de r | Significado |
|-------------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a - 0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| +1 | Correlación positiva grande y perfecta |

2.6. Aspectos éticos

En este caso la información institucional es de acceso público y no hay restricciones que pongan en riesgo a la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín; no obstante, se solicitará las facilidades para que la institución brinde los datos y si es necesario alguna autorización oficial.

III. RESULTADOS

3.1. Medidas estadísticas de centralización y dispersión sobre Gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Tabla 1
Medidas estadísticas sobre gestión del talento humano y la cultura organizacional – UGEL San Martín, 2017

| Variables | Muestra | Rango | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------|----------------|--------------|---------------|---------------|--------------|----------------------------|
| Gestión del talento humano | 120 | 32 | 12 | 44 | 27,62 | ±6,756 |
| Cultura organizacional | 120 | 20 | 28 | 48 | 40,91 | ±4,000 |

Fuente. Elaboración propia a partir del procesamiento en el SPSS respecto a las variables de estudio.

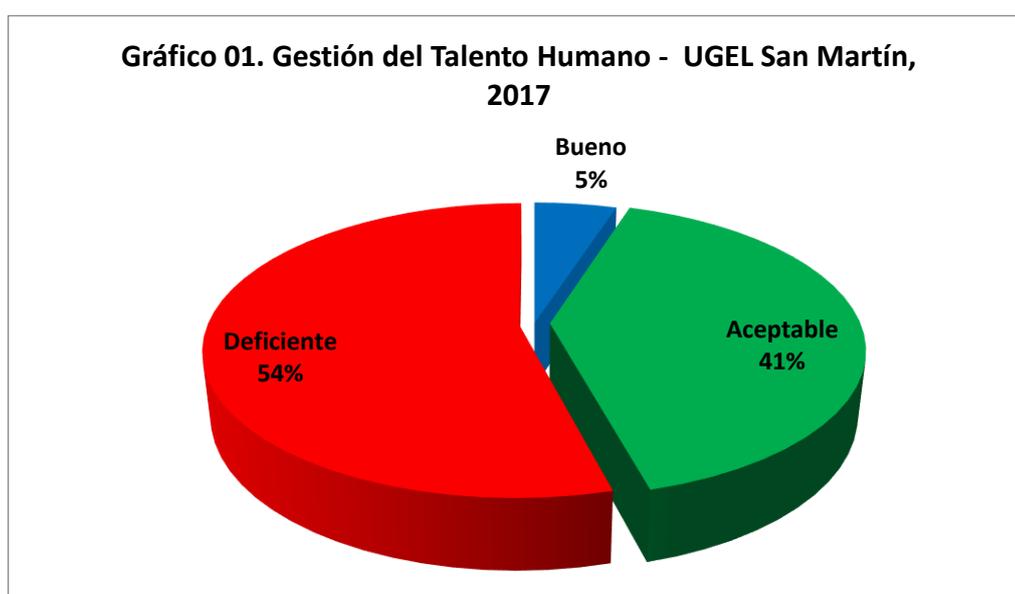
Interpretación: En la tabla 1 muestra las medidas estadísticas de centralización y dispersión de cada una de las variables, notándose una media de 27.62 puntos, con una desviación estándar de $\pm 6,75$ desviaciones respecto a la media y un rango de 32 puntos para gestión del talento humano; así como, una media de 40.91 puntos, con una desviación estándar de ± 4.00 desviaciones respecto a la media y un rango de 20 puntos para la cultura organizacional respectivamente. Teniendo en cuenta que el puntaje máximo para la GTH es de 56 puntos y para la cultura organizacional fue de 48 puntos, con un mínimo de 0 puntos para ambas variables.

En efecto, las valoraciones para ambas variables son bastante equivalentes, respecto a su dispersión y heterogeneidad en las puntuaciones; no obstante, la mayoría de las apreciaciones supera levemente el promedio para la GTH, mientras que para la cultura organizacional supera de manera bastante aceptable. En tal sentido, se afirma que la gestión del talento humano en la UGEL San Martín, durante el periodo 2017; se caracteriza por ser bastante desfavorable.

3.2. Opiniones de los trabajadores sobre Gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

| Nivel | Cantidad | Porcentaje | |
|-------------------|------------|-------------|-----|
| Bueno | 38 - 56 | 6 | 5% |
| Aceptable | 19 - 37 | 49 | 41% |
| Deficiente | 0 - 18 | 65 | 54% |
| T O T A L | 120 | 100% | |

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante el cuestionario



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la tabla 2

Interpretación: En la tabla 2 y gráfico 1 se presenta la cantidad y porcentaje de opiniones sobre la gestión del talento humano; distinguiéndose que el 54% de los trabajadores (65) consideran que la gestión del talento humano es deficiente, con puntuaciones que oscilan entre 0 y 18 puntos, el 41% de trabajadores (49) califican como aceptable este aspecto, cuyas puntuaciones fluctúan entre 19 y 37 puntos y solamente un escaso e intrascendente 5% de los encuestados (06) califican como bueno con puntuaciones que fluctúan entre 38 y 56 puntos respectivamente. Deduciéndose, que la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Local de San Martín, es deficiente y obviamente hay necesidad de mejorarse; en materia de planificación, contratación de personal, aumento de potencial, evaluación, retribución, y el mejoramiento del talento humano en general.

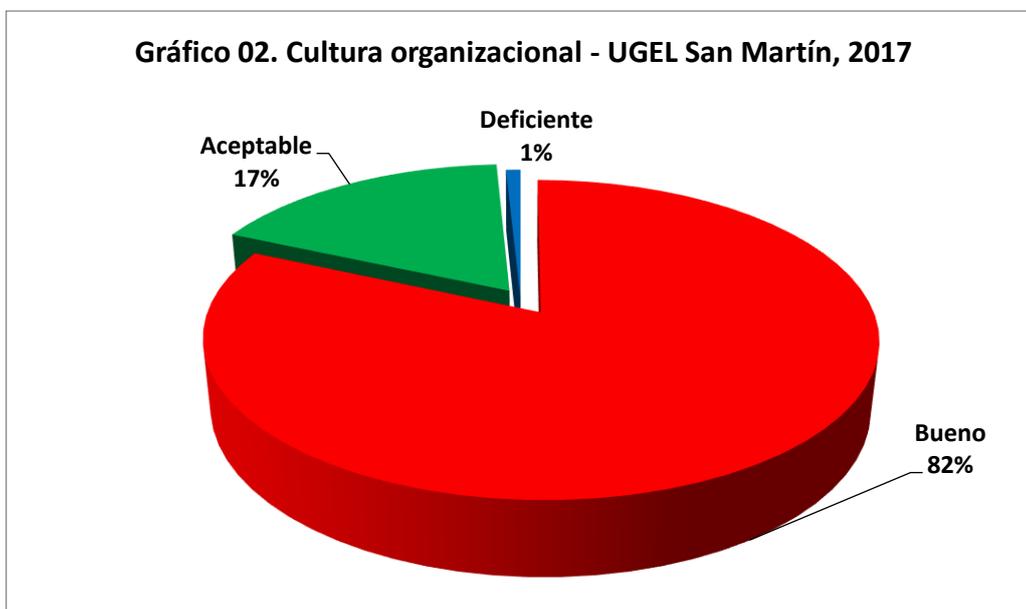
3.3. Opiniones de los trabajadores sobre Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Tabla 3

Cultura organizacional - UGEL San Martín, 2017

| Nivel | Cantidad | Porcentaje | |
|-------------------|----------|------------|-------------|
| Bueno | 33 - 48 | 98 | 82% |
| Aceptable | 17 - 32 | 21 | 17% |
| Deficiente | 0 - 16 | 1 | 1% |
| T O T A L | | 120 | 100% |

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante el cuestionario



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la tabla 3

Interpretación: Ahora, respecto a la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín y sus respectivas dimensiones, referidas a los valores institucionales, las conductas, la innovación y la identidad; se puede apreciar en la tabla 3 y gráfico 2, la cantidad y porcentaje de respuestas de los encuestados; notándose, que el 82% de respuestas (98) consideran que la cultura organizacional es buena, cuyas puntuaciones oscilan entre 33 y 48 puntos, el 17% de respuestas (21) califican como aceptable a la cultura organizacional, con puntajes que fluctúan entre

17 y 32 puntos y solamente un escaso 1% de respuestas (01) opinan que es deficiente con valoraciones ubicadas entre 0 y 16 puntos respectivamente. En efecto, la cultura organizacional en dicha instancia administrativa, es predominantemente buena según los trabajadores; pues, los valores institucionales, la identidad, la innovación y las conductas que se perciben actualmente, revelan que están bastante bien y deben mantenerse y potenciarse.

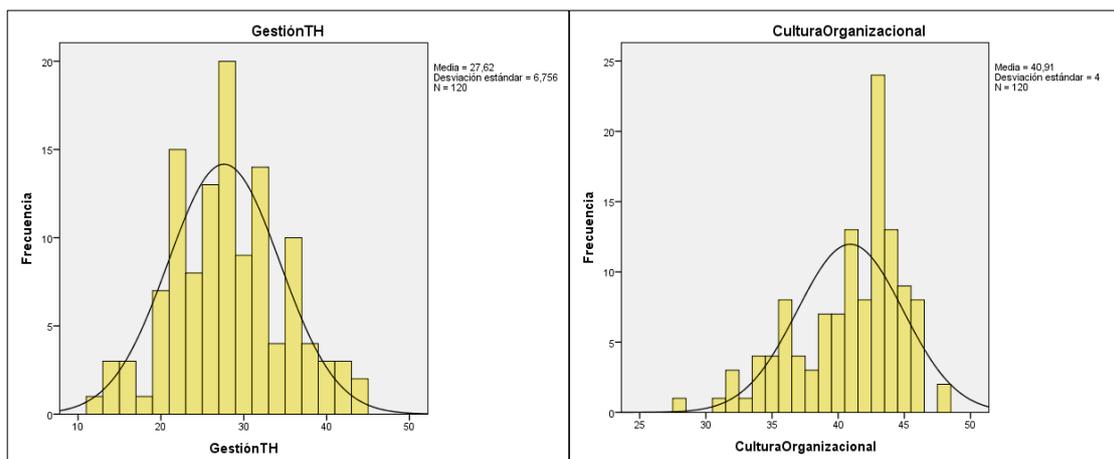
3.4. Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de la Gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Gestión Educativa Local San Martín – 2017

Tabla 4

Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio

| Variables | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del Talento Humano | ,069 | 120 | ,200* | ,990 | 120 | ,546 |
| Cultura Organizacional | ,166 | 120 | ,000 | ,933 | 120 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors



Interpretación: Precisamente, la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores de 50 sujetos ($N > 50$) indican que los datos referidos a la gestión del talento humano y la cultura organizacional proceden de una distribución normal ($p = 0,000 < 0,05$); puesto que se obtuvo un nivel de significancia de 0,200 y 0,000 para cada uno de los datos de las variables de estudio respectivamente, tal como se aprecia en tabla 4 y los gráficos respectivos elaborados por el SPSS. Ahora, según el análisis correlacional y en respuesta al **objetivo general** de determinar la relación entre dichas

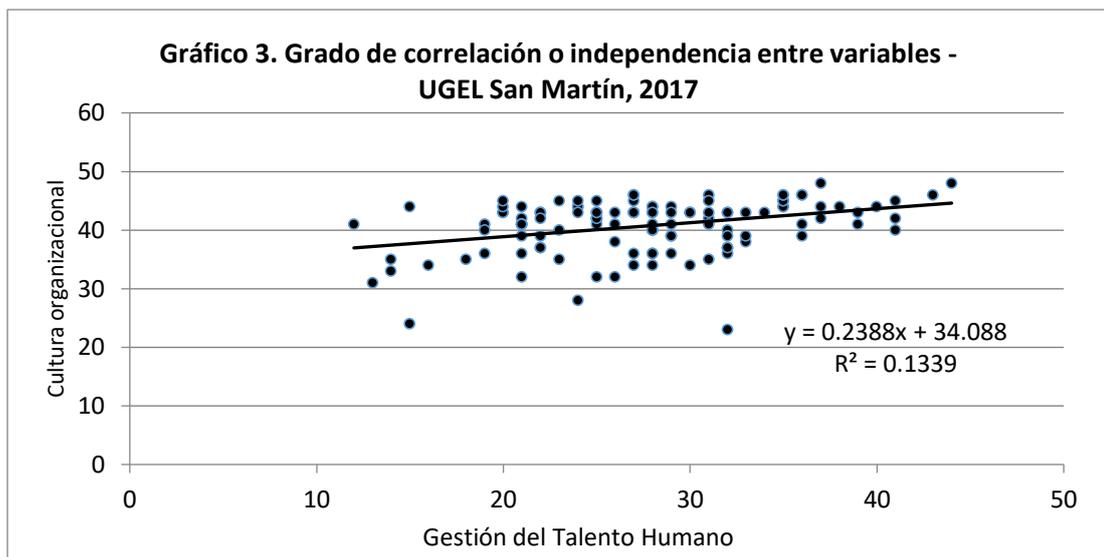
variables de estudio; se utilizó el coeficiente de correlación lineal de Pearson, por cuanto, la distribución de los datos es normal, según la prueba de normalidad.

3.5. Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

Tabla 5
Correlaciones y prueba de hipótesis entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional – UGEL SAN MARTÍN, 2017

| Correlación de Pearson | Planificación | Contratación | Aumento de Potencial | Evaluación y Retribución | Mejoramiento del TH | Gestión TH | Cultura Organizacional |
|---|---------------|--------------|----------------------|--------------------------|---------------------|------------|------------------------|
| Planificación | 1 | ,301** | ,479** | ,172* | ,251** | ,684** | ,256** |
| Sig. (Unilateral) | | ,000 | ,000 | ,030 | ,003 | ,000 | ,002 |
| Contratación de Personal | ,301** | 1 | ,353** | ,192* | ,224** | ,633** | ,157* |
| Sig. (Unilateral) | ,000 | | ,000 | ,018 | ,007 | ,000 | ,043 |
| Aumento de Potencial | ,479** | ,353** | 1 | ,343** | ,459** | ,804** | ,274** |
| Sig. (Unilateral) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 |
| Evaluación y Retribución | ,172* | ,192* | ,343** | 1 | ,090 | ,506** | ,226** |
| Sig. (Unilateral) | ,030 | ,018 | ,000 | | ,164 | ,000 | ,006 |
| Mejoramiento del Talento Humano | ,251** | ,224** | ,459** | ,090 | 1 | ,644** | ,285** |
| Sig. (Unilateral) | ,003 | ,007 | ,000 | ,164 | | ,000 | ,001 |
| Gestión del Talento Humano | ,684** | ,633** | ,804** | ,506** | ,644** | 1 | ,366** |
| Sig. (Unilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| Cultura Organizacional | ,256** | ,157* | ,274** | ,226** | ,285** | ,366** | 1 |
| Sig. (Unilateral) | | | | | | | |
| Muestra | ,002 | ,043 | ,001 | ,006 | ,001 | ,000 | |
| ** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola). | | | | | | | |
| * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola). | | | | | | | |

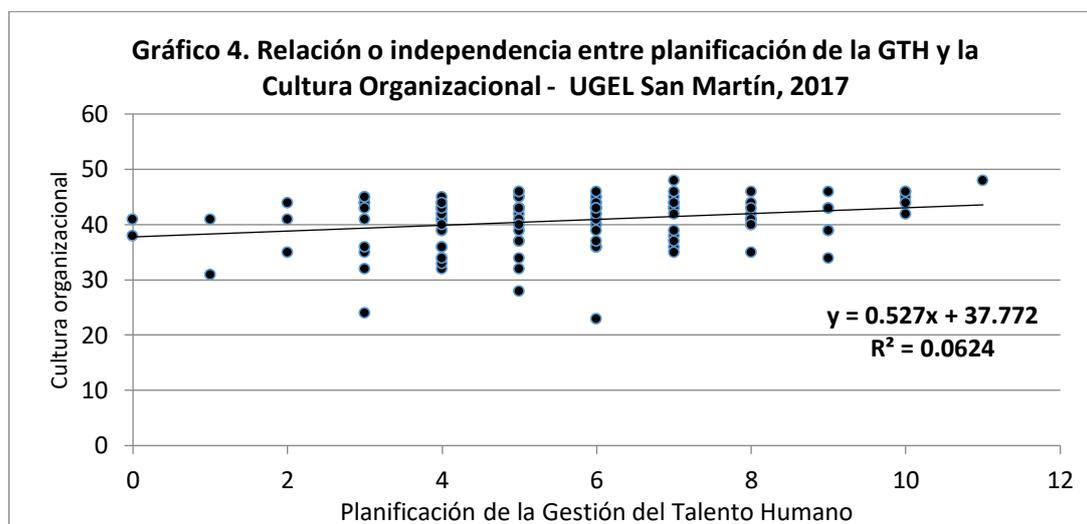
Fuente. Elaboración propia mediante el procesador SPSS V22 a partir de los datos de la tabla 1



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la UGEL San Martín, 2017

Interpretación: En la tabla 5 y gráfico 3 se presentan las correlaciones de Pearson y su respectivo nivel de significancia entre las puntuaciones asignados por los sujetos muestrales a cada una de las variables y sus respectivas dimensiones; observándose, que el grado de correlación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional es de **0,366**; es decir, hay un grado de **correlación baja y con dirección positiva**, lo cual significa que, las dimensiones de la gestión del talento humano, inciden directamente en la cultura organizacional de la UGEL San Martín. Además, la correlación es significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico unilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.000 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula y se admite que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad Gestión Educativa Local San Martín, 2017. Igualmente como se observa en el gráfico 3 el coeficiente de determinación indica que la cultura organizacional es explicada por el 13.3% de la gestión del talento humano y la diferencia (86.7%) se infiere que se debe a otros factores o causas ajenas a la gestión del talento humano. Por tanto, se puede asumir que hay una correlación lineal entre ambas variables de estudio.

3.6. Relación entre la planificación de la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la UGEL San Martín, 2017

Interpretación: Con respecto al **tercer objetivo específico**; se determinó un grado de correlación baja y positiva de 0,256 entre la planificación y la cultura organizacional como se observó anteriormente en la tabla 5; es decir, la planificación de actividades orientadas a la mejora de las capacidades del personal incide levemente en la cultura organizacional. Además, dicha correlación ($r = 0,256$) es significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico unilateral, frente a un p-valor ($0.002 \leq 0.01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la planificación inherente a la gestión del talento humano se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Asimismo, en el gráfico 4, el coeficiente de determinación indica que, la cultura organizacional en al UGEL San Martín es explicado o depende solamente del 6.24% de las acciones que implica los proyectos o planificación orientados a la gestión del talento humano y la diferencia (93.76%) se debe a otros factores o causas ajenas a la GTH. En efecto, se asume que hay una correlación baja y directa entre dichas variables.

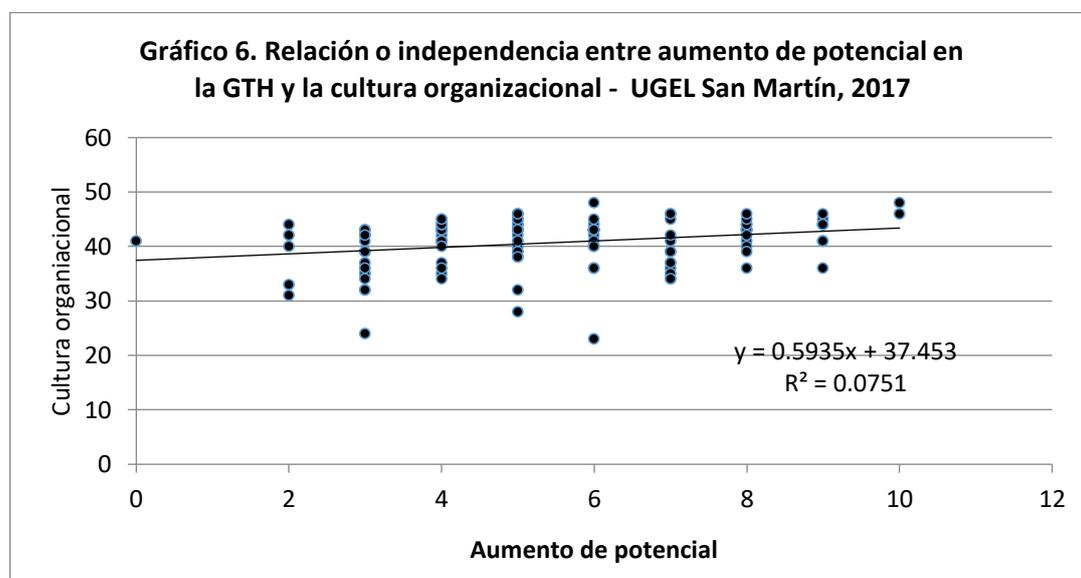
3.7. Relación entre la contratación del personal en la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la UGEL San Martín, 2017

Interpretación: En relación al **cuarto objetivo específico**; se determinó un grado de correlación muy baja y positiva de 0,157 entre la contratación de personal y la cultura organizacional como se observó anteriormente en la tabla 5; es decir, el proceso de contratación del personal incide levemente en la cultura organizacional. Además, dicha correlación ($r = 0,157$) es significativa en el nivel 0,05 con un examen estadístico unilateral, frente a un p-valor ($0.043 \leq 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la contratación de personal inherente a la gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Además, en el gráfico 5, el coeficiente de determinación indica que, la cultura organizacional en al UGEL San Martín depende solamente del 2.4% de las acciones que implica el proceso de contratación del personal en el marco de la gestión del talento humano y la diferencia (97.6%) se debe a otros factores o causas ajenas a la GTH. Consecuentemente, se asume que hay una correlación muy baja y directa entre dichas variables.

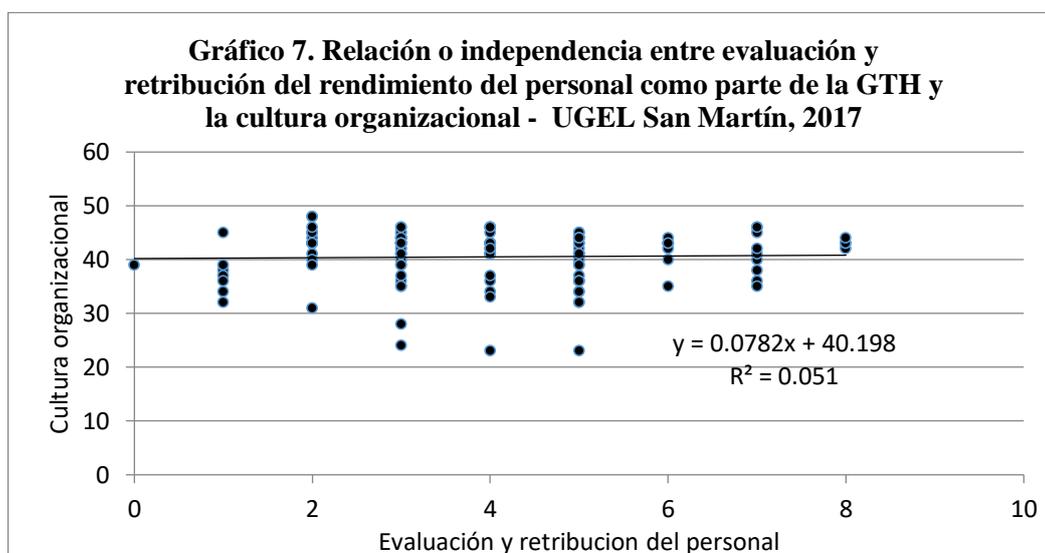
3.8. Relación entre el aumento de potencial en la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la UGEL San Martín, 2017

Interpretación: En relación al **quinto objetivo específico**; se determinó un grado de correlación baja y positiva de 0,274 entre el aumento de potencial y la cultura organizacional como se observó anteriormente en la tabla 5; es decir, la gestión de formación y fortalecimiento de capacidades incide en la cultura organizacional. Igualmente, dicha correlación ($r = 0,274$) es significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico unilateral, frente a un p-valor ($0.001 \leq 0.01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el aumento de potencial inherente a la gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Igualmente, en el gráfico 6, el coeficiente de determinación indica que, la cultura organizacional en al UGEL San Martín depende solamente del 7.5% de las acciones que implica el aumento de potencial en el marco de la gestión del talento humano y la diferencia (92.5%) se debe a otros factores o causas ajenas a la GTH. Consecuentemente, se asume que hay una correlación baja y directa entre dichas variables.

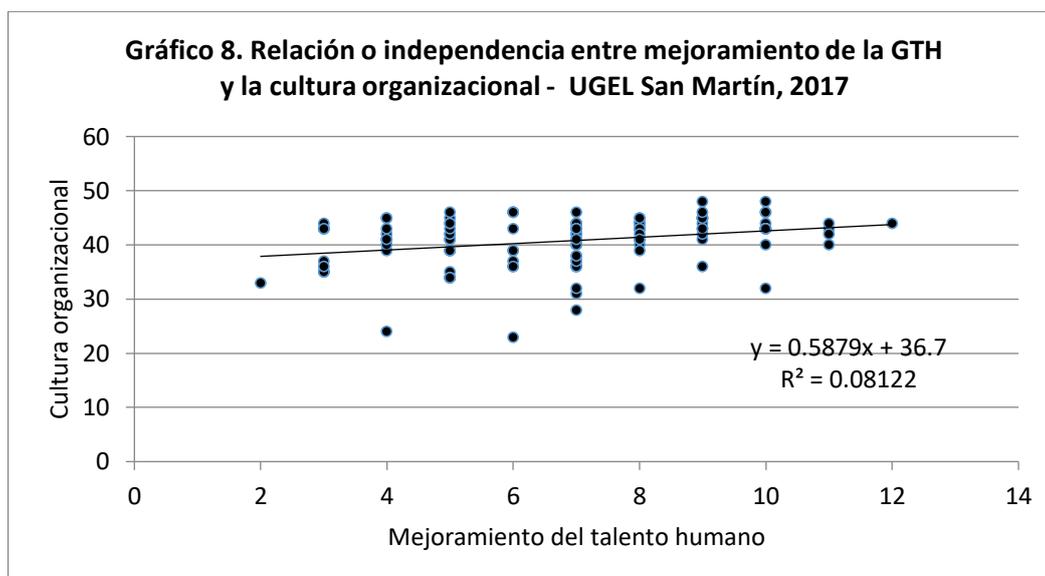
3.9. Relación entre evaluación y retribución del rendimiento del personal como parte de la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la UGEL San Martín, 2017

Interpretación: En relación al **sexto objetivo específico**; se determinó un grado de correlación baja y positiva de 0,226 entre la evaluación y retribución del rendimiento del personal con la cultura organizacional como se observó anteriormente en la tabla 5; es decir, el proceso de evaluación del personal incide en la cultura organizacional. Indistintamente, dicha correlación ($r = 0,226$) es significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico unilateral, frente a un p-valor ($0.006 \leq 0.01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el aumento de potencial inherente a la gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Equivalentemente, en el gráfico 7, el coeficiente de determinación indica que, la cultura organizacional en al UGEL San Martín depende solamente del 5% de las acciones que implica la evaluación y retribución en el marco de la gestión del talento humano y la diferencia (95%) se debe a otros factores o causas ajenas a la GTH. Consecuentemente, se asume que hay una correlación baja y directa entre dichas variables.

3.10. Relación entre mejoramiento de la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la UGEL San Martín, 2017

Interpretación: En relación al **séptimo objetivo específico**; se determinó un grado de correlación baja y positiva de 0,285 entre la mejoramiento de la gestión del talento humano con la cultura organizacional como se observó anteriormente en la tabla 5; es decir, el bienestar, la comunicación y la salud del personal incide en la cultura organizacional. Indistintamente, dicha correlación ($r = 0,285$) es significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico unilateral, frente a un p-valor ($0.001 \leq 0.01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el mejoramiento del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Igualmente, en el gráfico 8, el coeficiente de determinación indica que, la cultura organizacional en al UGEL San Martín depende solamente del 8.12% de las acciones que implica el mejoramiento en el marco de la gestión del talento humano y la diferencia (91.88%) se debe a otros factores o causas ajenas a la GTH. Consecuentemente, se asume que hay una correlación baja y directa entre dichas variables.

IV. DISCUSIÓN

Establecer y analizar el comportamiento de la gestión del talento humano con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín; así como, identificar el nivel de implementación o manejo del talento humano como enfoque de gestión de las personas y sus múltiples relaciones con el aspecto laboral y social que configuran una cultura de la organización; fueron los objetivos del presente estudio.

En consecuencia, los principales resultados describen que las opiniones son muy equivalentes, en cuanto a la dispersión y heterogeneidad; sin embargo, la mayoría de las valoraciones supera ligeramente el promedio para la gestión del talento humano, mientras que para la cultura organizacional supera de manera bastante aceptable. Distinguiéndose, que el 54% de apreciaciones de los trabajadores de la UGEL San Martín califican como deficiente a la gestión del talento humano; es decir, los encuestados perciben malestar y conducción inadecuada de los procesos de planificación, contratación de personal, aumento de potencial humano, evaluación y retribución laboral, y el mejoramiento del talento. Análogamente, se encontró que las valoraciones sobre la cultura organizacional, según los encuestados consideran que es buena, respaldado por el 82% de opiniones; es decir, se deduce que los trabajadores mantienen y revelan un comportamiento acorde con los valores institucionales, la identidad institucional, la innovación en su trabajo, independientemente de la inadecuada o poco atinada administración y gestión de las personas que actualmente vive en la referida instancia.

Además, los resultados del análisis correlacional confirman la hipótesis de la existencia de una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad Gestión Educativa Local San Martín, 2017; puesto que se obtuvo una correlación baja y positiva de 0.366 y significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico unilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.000 \leq 0.01$) se rechazó la hipótesis nula; esto significa que cuanto mejor se administre o gestione el talento de las personas en relación a su desempeño laboral y profesional, teniendo como base una buena planificación, un manejo adecuado de los métodos de movimiento y contratación de personal, el aumento del

potencial y la mejora continua, se tiende a optimizar y potenciar una cultura o estilo de vida organizacional.

En ese sentido, estos resultados concuerda plenamente con las conclusiones de Guzmán, J. (2014) en su estudio titulado “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda.” cuyo objetivo fue determinar de qué manera incide la Gestión del Talento Humano en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda., habiéndose obtenido de resultado empleando el Chi Cuadrado 11,66 con un nivel de significancia de 0.95 rechazándose la hipótesis nula. El estudio concluye que la gestión del talento humano incide de buena manera en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda. Por otro lado también se pudo deducir que la gestión del talento humano es uno de los factores importantes para lograr una buena cultura organizacional e una empresa. Guerrero, G. M. (2013); en su estudio referido a la “Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria”, que tuvo como propósito determinar el grado de relación entre dichas variables en el contexto del municipio escolar San Francisco N° 2, del Estado de Zulia; habiéndose obtenido una correlación de 0.569, a un nivel de significancia de 0.01, y concluyéndose que hay una relación media y significativa; o sea, que a medida que aumentan los valores de la variable gestión del talento humano aumentan también los valores de la variable cultura organizacional. Igualmente, por su parte, Allcahuaman, K. (2015) en su investigación “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, al aplicar el coeficiente de relación de Spearman, obtuvo una relación de 0,819; concluyendo también que entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral existe una correlación positiva alta, demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. De manera equivalente, se concuerda con los resultados y conclusiones de los estudios correlacionales realizados por, Macavilca A. R. (2017) y Ramos, M. C. (2017) cuando se ocupan de estudiar la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano o recursos humanos; en ambos casos, se concluye que existe una relación

positiva o directa; en la que el incremento o debilitamiento de una afecta directamente a la otra.

De todo esto, se deduce que los gerentes, directivos o administradores de operaciones deben tener cierto dominio de la gestión del talento humano para la cultura organizacional en una organización como la UGEL San Martín; por eso, el coeficiente de determinación demuestra que la cultura organizacional en esta instancia depende solamente del 12.5% de la gestión del talento humano y la diferencia (87.5%) se infiere que se debe a otros factores o causas ajenas a la gestión del talento humano que actualmente se implementa por la jefatura de operaciones, de áreas y la Dirección.

Equivalentemente, en materia de aumento del potencial y el mejoramiento del talento, se obtuvo una correlación baja y positiva de 0,274 y 0,285 según el coeficiente de Pearson respectivamente; igualmente significativas en el nivel 0,01 con un examen estadístico unilateral, puesto que se obtuvo un p-valor ($0.001 \leq 0.01$); por tanto, se rechazó la hipótesis nula. En esa lógica, los estudios realizados por Sánchez, Y. P. (2013) concluyen que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo, por otro lado, es de conocimiento que un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las cargos y compromisos que tienen a su cargo; es decir, en la medida que se estimula las potencialidades y fortalece capacidades de los trabajadores se incide en la mejora del desempeño, identificación institucional y en suma en la cultura organizacional.

La cultura organizacional es un aspecto sustancial en la vida de las instituciones, puesto que las capacidades y potencialidad personales, se pueden estimular, defender y ampliar por medio de acciones de intervención y formación, lo cual esta puede ser aplicado por las instituciones para obtener equipos altamente fructíferos, enfocados en la visión de la organización, autores de un cultura que apoye la misión, creadores de relaciones coherentes entre las valores, amabilidad de los colaboradores e innovación. Al respecto, los estudios realizados por Rodríguez. E, (2016) sobre la “Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 301, San Martín, 2015-2016; concluyó que, existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la cultura organizacional; o sea, los objetivos, la identificación y la comunicación asertiva son aspectos muy importantes que inciden

en la cultura organizacional. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderado ($r = 0.577$) entre dichas variables y un nivel de significancia ($p=0,000$) que según el examen estadístico bilateral el p-valor es menor ($p<0.01$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

En efecto, cuando se habla de gestionar el talento humano en una organización como la UGEL San Martín, se requiere tener en cuentas todas las dimensiones de las personas, así como, el manejo adecuado de los procesos de selección y contratación de personal, el uso adecuado de los recursos, el trato y relaciones laborales entre trabajadores, etc., porque según las conclusiones de diversos estudios indican y confirma su enorme incidencia en la cultura organizacional; es decir, es necesario manejar una serie de aspectos sobre las personas para dar respuestas flexibles, resueltas y adaptativas a las solicitudes que se deben enfrentar las organizaciones, fundamentalmente en contextos de inseguridad y cambio como el actual. En conclusión, puede referirse a la conducta de las capacidades propias en estudio, en las cuales se obtiene que contribuyen a la atracción de los integrantes del equipo y a la investigación de resultados con eficacia y excelencia para generar trabajos que demanda alta interacción entre sus miembros.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017; es decir, la planificación, contratación, evaluación y mejoramiento del talento incide en la cultura organizacional. Puesto que, se obtuvo una correlación baja ($r = 0,366$) y un nivel de significancia ($p=0,000$) y según la prueba estadística unilateral ($0,000 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula.
- 5.2. El nivel de gestión del talento humano en la Unidad de gestión Educativa Local San Martín – 2017, es deficiente; puesto que, el 54% de encuestados consideran que la planificación, contratación de personal, el aumento de potencial, la evaluación y el mejoramiento del talento humano es inadecuada y obviamente requiere mejorarse.
- 5.3. El nivel de la cultura organizacional en la Unidad de gestión Educativa Local San Martín – 2017, es bueno; por cuanto, el 82% de los colaboradores consideran que los valores, las conductas, la innovación e identidad son bastante adecuados y favorables.
- 5.4. La planificación se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Es decir, la proyección, gestión y programación de actividades favorece a la cultura organizacional; puesto que se obtuvo una correlación baja ($r = 0,256$) y un nivel de significancia ($p=0,002$) y según la prueba estadística unilateral ($0,002 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula.
- 5.5. La contratación de personal se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. O sea, el reclutamiento, la selección e inducción del personal incide en la cultura organizacional; puesto que se obtuvo una correlación muy baja ($r = 0,157$) y un nivel de significancia ($p=0,043$) y según la prueba estadística unilateral ($0,043 \leq 0.05$) se rechaza la hipótesis nula.

- 5.6.** El aumento de potencial se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Es decir, el proceso de fortalecimiento de capacidades incide en la cultura organizacional; puesto que se alcanzó una correlación baja ($r = 0,274$) y un nivel de significancia ($p=0,001$) y según la prueba estadística unilateral ($0,001 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula.
- 5.7.** La evaluación y retribución se relacionan positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. Es decir, la evaluación y retribución del rendimiento del personal incide en la cultura organizacional; puesto que se alcanzó una correlación baja ($r = 0,226$) y un nivel de significancia ($p=0,006$) y según la prueba estadística unilateral ($0,006 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula.
- 5.8.** El mejoramiento del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. O sea, la preocupación por el bienestar, la comunicación y la salud incide en la cultura organizacional; puesto que se alcanzó una correlación baja ($r = 0,285$) y un nivel de significancia ($p=0,001$) y según la prueba estadística unilateral ($0,001 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda implementar la gestión del talento humano, puesto que hay una relación directa con la cultura organizacional; para ello, resulta necesario mejorar y potenciar la gestión del talento humano en todas sus dimensiones.
- 6.2.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda impulsar en forma permanente el fortalecimiento de las capacidades técnicas y las habilidades blandas orientadas a mejorar el nivel de gestión del talento humano en la administración u oficinas de Dirección de Operaciones.
- 6.3.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda implementar acciones preventivas y correctivas para mantener o mejorar la cultura organizacional, potenciando los valores, la conducta, la innovación e identidad institucional.
- 6.4.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda emprender acciones y estrategias orientadas a mejorar el proceso de planificación de la gestión del talento humano, porque existe una relación directa con la cultura organizacional.
- 6.5.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda implementar acciones preventivas y correctivas en los equipos vinculados al proceso de contratación de personal inherente a la gestión del talento humano, porque existe una relación directa con la cultura organizacional.
- 6.6.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda promover proceso de fortalecimiento de capacidades del personal de todas las áreas como parte de la gestión del talento humano, por cuanto, existe una relación directa con la cultura organizacional.
- 6.7.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda promover la evaluación y retribución del rendimiento de los trabajadores como parte de la gestión del

talento humano, por cuanto, existe una relación directa con la cultura organizacional.

- 6.8.** A los directivos de las UGELs o DRE; se recomienda priorizar acciones orientadas a mejorar el bienestar, la comunicación y la salud de los trabajadores por ser un aspecto clave en la gestión del talento humano, y porque, además, existe una relación directa con la cultura organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Aching, J. P. (2013). *Asociación entre la cultura organizacional y la calidad de atención en los servicios de salud del hospital rural de Picota periodo Junio 2011 a Mayo 2012*. Picota.
- Allcahuaman, K. I. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas. Disponible en:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Vol. 3ra Edición). Mexico. Disponible en: <file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/chiavena.pdf>
- Ferry, G. (1987). *Principios de Administración*. México: CECSA.
- Guerrero, G. M. (2013). *Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en educación Básica*. Maracaiba. Disponible en:<file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/referencias%20tesis/Tesis%20Guerrero.pdf>
- Guzmán, J. J. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda*. Ambato - Ecuador.
- Hernandez, G. C. (2004). *Gerencia de talento humano en el sector público: análisis en entidades de Marizales, Pereira y Armenia*. Bogota. Disponible en:<file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/TALENTO%20HUMANO/Mas%20talento%20humano/Gestion%20del%20THumano.pdf>

- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Madrid: Pearson Educación, S.A. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/III%20CICLO/OBSERVACIONES%20I/la_nueva_gestion_del_talento.pdf
- Jimenez, A. (2008). *Gestión del Talento: Una Estrategia diferenciada para un entorno global*. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/TALENTO%20HUMANO/Talento%20humano/dificultades%20del%20talento.pdf
- Macavilca, A. R. (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 - Ate Vitarte, 2016*. Lima. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/referencias%20tesis/tesis%20macavilca%20-%20nacional%20nuevo.pdf
- Matos, J. J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina - 2017*. Lima. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/referencias%20tesis/tesis%20matos%20-%20nacional%20nuevo.pdf
- Montoya, M. J. (2016). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín - 2016*. Tarapoto. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/III%20CICLO/OBSERVACIONES%20II/referencias%20tesis/tesis%20montoya%20-%20local%20nuevo.pdf
- Paitán, H. Ñ. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pinedo, J. A. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto*. Tarapoto. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-

%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/referencias%20tesis/tesis%20pinedo%20-%20local%20nuevo.pdf

- Pulido, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogota, Colombia: Kimpres S.A.S. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/TALENTO%20HUMANO/Mas%20talento%20humano/gestion_estragica_talento_humano_sectorpublico.pdf
- Ramos, M. C. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*. Huánuco - Perú. Disponible en:http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. Buenos Aires, Argentina: La Crujía Ediciones.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Pearson Education.
- Rodríguez, E. D. (2016). *Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 301, San Martín, 2015-2016*. Tarapoto.
- Romero, M. J. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario LTDA. N° 222 - Huamachucho: 2015*. Trujillo. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/referencias%20tesis/tesis%20romero%20-%20nacional%20nuevo.pdf
- Sanchez, Y. P. (2013). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. La Libertad - Ecuador. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-

%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/referencias%20tesis/Tesis%20Sanchez.pdf

- Schein, E. (1985). *La cultura empresarial y el liderazgo, una visión dinámica*.
- Slocum, D. H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. D.F. Mexico: Cengage Learning Editores.
- Soria, P. C. (2016). *La cultura organizacional y la gestión del talento humano percibido por los trabajadores del Departamento de Comisiones del Congreso de la República*. Lima. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/II%20CICLO/III%20Curso%20-%20Diseño%20del%20Proyecto%20de%20Investigación/ANTEPROYECTO/referencias%20tesis/tesis%20soria%20-%20nacional%20nuevo.pdf
- Tocas, A. G. (2016). *Cultura Organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016*. Morales. Disponible en:file:///D:/MAESTRÍA/III%20CICLO/OBSERVACIONES%20II/referencias%20tesis/tesis%20tocas%20-%20regional%20nuevo.pdf
- Urdaneta, M. P. (2000). *La evaluación de desempeño y la gestión de RRHH*. México.
- Valencia, J. R. (2006). *Dirección MODerna de Organizaciones*. Mexico: Editorial Thomson.
- Weston, T. (2006). *Fundamentos de Administración Financiera*. La Habana: Félix Varela.
- Zamora, C. A. (2016). *Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario en la Oficina de Referencia del Hospital I EsSalud Juanjui, 2016*. Juanjui.

ANEXOS

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

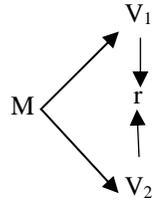
Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín - 2017

AUTOR: Ericka Elizabeth Amacifen Chong

| DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA: Dimensión de posible relación entre la V1 y V2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|------------|-------------|-------------|--------|----------------------------|---------------|--|---------|--------------------------|---|----------------------|---|--------------------------|---|---------------------------------|--|--|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES DE ESTUDIO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | <p align="center">Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Definición conceptual.- (Chiavenato, 2009) Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.</p> <p>Definición Operacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable 1</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Gestión del Talento Humano</td> <td>Planificación</td> <td>Gestionar, proyectar y programar actividades para mejorar el talento humano.</td> <td rowspan="4">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Contratación de personal</td> <td>Reclutamiento, selección e inducción al personal.</td> </tr> <tr> <td>Aumento de potencial</td> <td>Formación, capacitación y perfeccionamiento del personal.</td> </tr> <tr> <td>Evaluación y retribución</td> <td>Evaluación y retribución por el rendimiento del personal.</td> </tr> <tr> <td>Mejoramiento del talento humano</td> <td>Bienestar, comunicación y salud para el personal</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Variable 1 | Dimensiones | Indicadores | Escala | Gestión del Talento Humano | Planificación | Gestionar, proyectar y programar actividades para mejorar el talento humano. | Ordinal | Contratación de personal | Reclutamiento, selección e inducción al personal. | Aumento de potencial | Formación, capacitación y perfeccionamiento del personal. | Evaluación y retribución | Evaluación y retribución por el rendimiento del personal. | Mejoramiento del talento humano | Bienestar, comunicación y salud para el personal | |
| Variable 1 | Dimensiones | Indicadores | | Escala | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestión del Talento Humano | Planificación | Gestionar, proyectar y programar actividades para mejorar el talento humano. | Ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Contratación de personal | Reclutamiento, selección e inducción al personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Aumento de potencial | Formación, capacitación y perfeccionamiento del personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Evaluación y retribución | Evaluación y retribución por el rendimiento del personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mejoramiento del talento humano | Bienestar, comunicación y salud para el personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | <p align="center">Variable 2: Cultura Organizacional</p> <p>Definición conceptual. (Schvarstein, 2007) Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.</p> <p>Definición operacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable 2</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cultura Organizacional</td> <td>Valores</td> <td>Responsabilidad, estar dispuesto a poner los intereses organizacionales antes que los intereses personales, honestidad, puntualidad, dedicar los mayores</td> <td>Ordinal</td> </tr> </tbody> </table> | Variable 2 | Dimensiones | Indicadores | Escala | Cultura Organizacional | Valores | Responsabilidad, estar dispuesto a poner los intereses organizacionales antes que los intereses personales, honestidad, puntualidad, dedicar los mayores | Ordinal | | | | | | | | | |
| Variable 2 | Dimensiones | Indicadores | Escala | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cultura Organizacional | Valores | Responsabilidad, estar dispuesto a poner los intereses organizacionales antes que los intereses personales, honestidad, puntualidad, dedicar los mayores | Ordinal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017? | Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2017 | La gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín - 2017 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017? | Identificar el nivel de Gestión del Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017 | El nivel de Gestión del Talento Humano en la Unidad de gestión Educativa Local San Martín – 2017, es bueno. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cuál es el nivel de la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017? | Identificar el nivel de la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017 | El nivel de la Cultura Organizacional en la Unidad de gestión Educativa Local San Martín – 2017, es bueno. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cómo se relaciona la planificación con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017? | Determinar la relación entre la planificación y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. | La planificación se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cómo se relaciona la contratación de personal con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017? | Analizar la relación entre la contratación de personal y la cultura organizacional en la | La contratación de personal se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|-----------|---|--|------------|--|--|-----------|--|
| <p>¿Cómo se relaciona la contratación de personal con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona el aumento de potencial con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación y retribución con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona el mejoramiento del talento humano con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017?</p> | <p>Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> <p>Determinar la relación entre el aumento de potencial y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> <p>Analizar la relación entre la evaluación y retribución y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> <p>Analizar la relación entre el mejoramiento del talento humano y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> | <p>Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> <p>El aumento de potencial se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> <p>La evaluación y retribución se relacionan positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> <p>El mejoramiento del talento humano se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.</p> | <table border="1" data-bbox="1368 188 2179 467"> <tr> <td></td> <td></td> <td>esfuerzos personales al logro de las metas organizacionales.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Conductas</td> <td>Adoptar comprensión afectiva entre los trabajadores, cooperación voluntaria y atención amable de los trabajadores</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Innovación</td> <td>El éxito será más fácil si todos están bien alineados, muestren flexibilidad ante los cambios y acepten los riesgos.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Identidad</td> <td>Es una expresión de compromiso y lealtad el asumir la imagen de la institución como parte de la imagen personal.</td> </tr> </table> | | | esfuerzos personales al logro de las metas organizacionales. | | Conductas | Adoptar comprensión afectiva entre los trabajadores, cooperación voluntaria y atención amable de los trabajadores | | Innovación | El éxito será más fácil si todos están bien alineados, muestren flexibilidad ante los cambios y acepten los riesgos. | | Identidad | Es una expresión de compromiso y lealtad el asumir la imagen de la institución como parte de la imagen personal. |
| | | esfuerzos personales al logro de las metas organizacionales. | | | | | | | | | | | | | |
| | Conductas | Adoptar comprensión afectiva entre los trabajadores, cooperación voluntaria y atención amable de los trabajadores | | | | | | | | | | | | | |
| | Innovación | El éxito será más fácil si todos están bien alineados, muestren flexibilidad ante los cambios y acepten los riesgos. | | | | | | | | | | | | | |
| | Identidad | Es una expresión de compromiso y lealtad el asumir la imagen de la institución como parte de la imagen personal. | | | | | | | | | | | | | |
| MÉTODO | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Tipo de investigación. Corresponde a una investigación descriptiva y correlacional.</p> | <p>POBLACIÓN. Está conformado por todos los colaboradores de la Unidad de</p> | <p>Para medir la variable referida a la gestión del talento humano, se empleará una escala valorativa, organizada en un conjunto de ítems respecto a las subvariables e indicadores.</p> | | | | | | | | | | | | | |

Diseño de investigación. Se empleará el diseño correlacional, representado en el siguiente esquema:



Donde:

- M: Muestra representada por los colaboradores de la UGEL SM
- r: es la relación entre las variables de estudio.
- V₁: Observaciones correspondientes a la gestión del talento humano.
- V₂: Observaciones correspondientes a la cultura organizacional.

Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

MUESTRA. Se seleccionará una muestra no probabilística e intencional, conformada por 120 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2017.

Para medir la variable referida a la cultura organizacional, se empleará un cuestionario, organizada en un conjunto de ítems respecto a las subvariables e indicadores.

Para el análisis e interpretación de datos. En el procesamiento de datos se empleará la prueba estadística de correlación de Pearson, para ello, los datos se organizarán y presentarán en tablas y gráficas.

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, reciba mi saludo cordial y fraterno. El propósito del presente cuestionario es recolectar información sobre la gestión del talento humano. Usted encontrará un conjunto de preguntas debiendo elegir la que considere más pertinente marcando al lado derecho de la misma con una (x). Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una (x) únicamente una opción de la columna correspondiente a su respuesta.

| Nunca | Pocas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | | |
|--|--|---------------|--------------------|----------------------|---------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| ÍTEMS | | | | | | |
| Gestión del Talento Humano | | Nunca | Pocas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
| Planificación | | | | | | |
| 1 | La UGEL San Martín gestiona actividades para mejorar la capacidad de los trabajadores. | | | | | |
| 2 | La UGEL San Martín proyecta actividades para mejorar la capacidad de los trabajadores. | | | | | |
| 3 | La UGEL San Martín programa actividades para mejorar la capacidad de los trabajadores. | | | | | |
| Contratación de personal | | | | | | |
| 4 | En la UGEL San Martín se realiza reclutamiento de personal. | | | | | |
| 5 | En la UGEL San Martín se realiza selección de personal. | | | | | |
| 6 | En la UGEL San Martín se realiza inducción al personal. | | | | | |
| Aumento de potencial | | | | | | |
| 7 | Durante la gestión actual existe una formación al personal. | | | | | |
| 8 | Durante la gestión actual se capacita al personal. | | | | | |
| 9 | Durante la gestión actual existe perfeccionamiento del personal. | | | | | |
| Evaluación y retribución | | | | | | |
| 10 | Con que frecuencia se evalúa el rendimiento del personal en la UGEL San Martín. | | | | | |
| 11 | Con que frecuencia se retribuye el rendimiento del personal en la UGEL San Martín. | | | | | |
| Mejoramiento del talento humano | | | | | | |
| 12 | La UGEL San Martín se preocupa por el bienestar de su personal. | | | | | |
| 13 | La UGEL San Martín se preocupa por la comunicación con su personal. | | | | | |
| 14 | La UGEL San Martín se preocupa por la salud de su personal. | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, reciba mi saludo cordial y fraterno. El propósito del presente cuestionario es recolectar información sobre la Cultura Organizacional. Usted encontrará un conjunto de preguntas debiendo elegir la que considere más pertinente marcando al lado derecho de la misma con una (x). Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una (x) únicamente una opción de la columna correspondiente a su respuesta.

| Nunca | Pocas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | | | | |
|-------------------------------|---|---------------|--------------|--------------------|----------------------|---------------------|----------------|--|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| ÍTEMS | | | | | | | | |
| Cultura Organizacional | | | Nunca | Pocas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | |
| Valores | | | | | | | | |
| 1 | Soy responsable en el cumplimiento de mis funciones. | | | | | | | |
| 2 | Practico siempre la honestidad en mi centro de labores. | | | | | | | |
| 3 | Practico siempre la puntualidad en mi centro de labores. | | | | | | | |
| Conductas | | | | | | | | |
| 4 | Con que frecuencia soy comprensivo(a) con mis compañeros de trabajo. | | | | | | | |
| 5 | Con que frecuencia soy amable con mis compañeros de trabajo y usuarios. | | | | | | | |
| 6 | Con que frecuencia coopero con mis compañeros de trabajo. | | | | | | | |
| Innovación | | | | | | | | |
| 7 | Con que frecuencia el logro de los objetivos estimulan mi desempeño. | | | | | | | |
| 8 | Con que frecuencia soy flexible ante los cambios. | | | | | | | |
| 9 | Con que frecuencia acepto los riesgos en el trabajo. | | | | | | | |
| Identidad | | | | | | | | |
| 10 | Con que frecuencia me comprometo con la institución. | | | | | | | |
| 11 | Con que frecuencia soy leal a la institución. | | | | | | | |
| 12 | Con que frecuencia me identifico con la institución. | | | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Dr. Carlos Chong Rengifo
 Institución en la que trabaja /Cargo: Universidad César Vallejo / Docente
 Nombre del Instrumento : Gestión del Talento Humano
 Autor del instrumento : Ericka Elizabeth Amacifen Chong

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|-----------|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Gestión del Talento Humano. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Gestión del Talento Humano. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento. | | | | | X |
| TOTAL | | | | | 46 | |

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento tiene coherencia y está listo para su ejecución.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 46

Tarapoto, 16 de Octubre del 2017



Dr. Carlos Chong Rengifo
 Reg. N° 0349814

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Hipólito Percy Barbaran Mozo
 Institución en la que trabaja /Cargo : EPG-UCV/ DOCENTE.
 Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano.
 Autor del instrumento : Dr. Ericka Elizabeth Amacifer Chong.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-----------------|---|---|---|------------|---|---|--|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | X | | | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | X | | | |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Gestión del Talento Humano. | | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | X | | | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Gestión del Talento Humano. | | | X | | | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | X | | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento. | | | X | | | |
| TOTAL | | | | 37. | | | |

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El cuestionario cumple aceptablemente con los criterios de validación; no obstante, debe mejorar las fechas y observaciones.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Bueno. (37 pts)

T: 14/10/2017


 Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Luis Alberto Pretell Paredes
 Institución en la que trabaja /Cargo: EPG - ucV / Docente
 Nombre del Instrumento : Gestión del Talento Humano
 Autor del instrumento : Erica Elizabeth Amacifén Chong

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

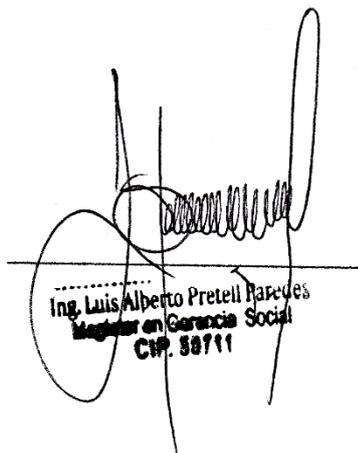
| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | X | | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Gestión del Talento Humano. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | X | | | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Gestión del Talento Humano. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. | | X | | | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento. | | | | | X |
| TOTAL | | | | | | 40 |

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es satisfactorio, tiene coherencia y está listo.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 40

Tarapoto, 15 de Octubre de 2017


 Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 Magister en Gerencia Social
 CIP. 88711

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Dr. Carlos Chong Rengifo
 Institución en la que trabaja /Cargo : Universidad César Vallejo / Docente
 Nombre del Instrumento : Cultura Organizacional
 Autor del instrumento : Erica Elizabeth Amacifén Chong

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | | | | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Cultura Organizacional. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Cultura Organizacional. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento. | | | | X | |
| TOTAL | | | | | | 45 |

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento tiene coherencia con los objetivos e hipótesis planteados y están listas para su ejecución

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 45

Tarapoto 16 de Octubre del 2017



Dr. Carlos Chong Rengifo
Reg. N° 0349814

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Institución en la que trabaja /Cargo : EPG - UCV /DOCENTE.
 Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Cultura Organizacional.
 Autor del instrumento : Dr. Ericka Elizabeth Amurisen Chong.

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|------------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | X | | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | X | | |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Cultura Organizacional. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | X | | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Cultura Organizacional. | | | X | | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. | | | X | | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento. | | | X | | |
| TOTAL | | | | | | <u>36.</u> |

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El cuestionario cumple satisfactoriamente con las exigencias de validación; sin embargo, requiere leerse las observaciones indicadas.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Bueno (36 pts)

T: 14/10/2017


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Lois Alberto Pretell Paredes
 Institución en la que trabaja /Cargo : EPG - UCV / Docente
 Nombre del Instrumento : Cultura Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Ericka Elizabeth Amación Chong

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | X | | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Cultura Organizacional. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | X | | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Cultura Organizacional. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento. | | | | | X |
| TOTAL | | | | | | <u>42</u> |

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los criterios de validación y
está listo para su evaluación

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 42

Tarapoto, 15 de Octubre de 2017



 Ing. Luis Alberto Pretell Paredes
 Magister en Gerencia Social
 CIP. 58711

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN UGEL SAN MARTÍN

CONSTANCIA

El director de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín,

HACE CONSTAR:

Que la Br. Ericka Elizabeth Amacifén Chong, con DNI 44427208, profesional de la carrera de Administración en Turismo, con domicilio fiscal en Jr. Perú 1076, distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín, se le autorizó aplicar los instrumentos de recolección de datos – cuestionarios para el desarrollado de su trabajo de Investigación Titulado “Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017” para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Se expide la presente a solicitud de la interesada.

Tarapoto, 2 de noviembre de 2017



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
UNIDAD EJECUTORA 001 - SAN MARTÍN
Asdrubal Vela Maccario
Director del Programa Sectorial III
UGEL SAN MARTÍN - TARAPOTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres : Amacifén Chong Ericka Elizabeth
D.N.I. : 44427208
Domicilio : Jirón Perú N° 1076 – Tarapoto, San Martín.
Teléfono Fijo : 590018 Móvil : 978984156
E-mail : yeta_chong@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Magíster en Gestión Pública
Mención : Maestría en Gestión Pública.

3. DATOS DE LA TESIS

Autora:
Amacifén Chong Ericka Elizabeth.

Título de la tesis:
"Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 06/11/2018.

Informe de originalidad

Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín - 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | www.researchgate.net Fuente de Internet | 2% |
| 2 | www.slideshare.net Fuente de Internet | 1% |
| 3 | www.rrhh.net Fuente de Internet | 1% |
| 4 | www.uniclima.org.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | theibfr.com Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

Acta de aprobación de originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Dr. HIPÓLITO PERCY BARBARÁN MOZO, ha revisado la tesis de la estudiante Br. AMACIFÉN CHONG ERICKA ELIZABETH titulada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN - 2017” constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 06 de noviembre del 2018.

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPPe N° 357054

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ericka Elizabeth Amacifen Chong

INFORME TÍTULADO:

**“Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad
de Gestión Educativa Local San Martín - 2017”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 05 de marzo de 2018

NOTA O MENCIÓN : Aprobada por unanimidad


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO