



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el  
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San  
Francisco de Asís” de Chincha-2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA

Br. Montoya Vargas, Angela

ASESOR

Mg. Villacorta Valencia, Henry

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

**PERÚ – 2018**

PAGINA DEL JURADO



---

**Dr. Pedro Prado Lozano**  
**Presidente**



---

**Mg. Angélica Pacherras Ruiz**  
**Secretaria**



---

**Mg. Henry Villacorta Valencia**  
**Vocal**

## DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios Todo Poderoso por su hálito Divino y luz que guía mis pasos, permitiendo culminar con éxito una meta más en mi trayectoria profesional.

A mi querida Congregación de Religiosas Franciscanas de la Inmaculada Concepción por su apoyo constante y comprensión

A mis padres y hermanos por el ejemplo de superación, perseverancia, y testimonio de búsqueda del conocimiento en el campo intelectual

## **AGRADECIMIENTO**

Al doctor César Acuña, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo y a la escuela de posgrado por brindarme la oportunidad de obtener una meta más.

En especial a los maestros que nos brindaron sus conocimientos, mi reconocimiento por su calidad profesional y humana.

A los maestristas de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por compartir ésta experiencia académica

Mi agradecimiento sincero al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís” de Chincha por brindar las facilidades para realizar la presente investigación.

Mi gratitud infinita a cada una de las personas que de manera desinteresada me brindaron su apoyo permitiendo concluir la elaboración del informe final del trabajo de investigación.

**La autora**

## **PRESENTACIÓN**

**Señores Miembros del Jurado, presentamos ante Ustedes la tesis titulada** “Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de chincha -2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente,

**La autora**

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	19
1.3 Teorías relacionadas a las variables.....	24
1.3.1 Definición de la variable gestión del talento humano.....	24
1.3.2 Teorías relacionadas a la variable gestión del talento humano.....	25
1.3.3 Dimensiones de gestión del talento humano.....	31
1.3.4 Definición de la variable desarrollo organizacional.....	32
1.3.5 Teorías relacionadas a la variable desarrollo organizacional.....	33
1.3.6 Dimensiones del desarrollo organizacional.....	37
1.4 Formulación del problema.....	39
1.4.1 Problema general.....	39
1.4.2 Problemas específicos.....	39
1.5 Justificación del estudio.....	40
1.6 Hipótesis.....	41
1.6.1 Hipótesis general.....	41
1.6.2 Hipótesis específicas.....	41
1.7 Objetivos.....	42
1.7.1 Objetivo general.....	42
1.7.2 Objetivos específicos.....	42
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>44</b>
2.1 Diseño de investigación.....	44
2.2 Operacionalización de variables.....	45

<b>2.3</b>	<b>Población y muestra</b> .....	51
2.3.1	Población .....	51
2.3.2	Muestra .....	51
2.3.3	Muestreo .....	51
<b>2.4</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> 51	
2.4.1.	Técnicas.....	52
2.4.2.	Instrumentos.....	52
2.4.3.	Validez de instrumentos .....	54
2.4.4.	Confiabilidad de instrumentos .....	55
<b>2.5</b>	<b>Métodos de análisis de datos</b> .....	55
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	56
3.1	Descripción de resultados.....	56
3.2	Estadígrafos descriptivos .....	66
3.3	Prueba de normalidad.....	68
3.4	Correlación entre las variables.....	69
3.5	Prueba de hipótesis.....	71
<b>I.</b>	<b>DISCUSIÓN</b> .....	80
<b>II.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	87
<b>III.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	90
<b>IV.</b>	<b>REFERENCIAS</b> .....	91
<b>ANEXOS</b>	.....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución de los docentes y administrativos del IESPP “SFA”</i> .....	51
Tabla 2. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i> .....	52
Tabla 3. <i>Alfa de Cronbach de gestión de talento humano</i> .....	55
Tabla 4. <i>Alfa de Cronbach de desarrollo organizacional</i> .....	55
Tabla 5. <i>Distribución de muestra: docentes y administrativos</i> .....	56
Tabla 6. <i>Categorías variable gestión del talento humano</i> .....	58
Tabla 7. <i>Categorías variable desarrollo organizacional</i> .....	59
Tabla 8. <i>Categorías dimensión sistema organizacional</i> .....	60
Tabla 9 <i>Categorías dimensión nivel grupal</i> .....	61
Tabla 10 <i>Categorías dimensión nivel individual</i> .....	61
Tabla 11 <i>Categorías dimensión admisión de personas</i> .....	62
Tabla 12 <i>Categorías dimensión desarrollo de personas</i> .....	63
Tabla 13 <i>Categorías dimensión evaluación de personas</i> .....	64
Tabla 14 <i>Estadígrafos descriptivos, gestión del talento humano</i> .....	66
Tabla 15. <i>Estadígrafos descriptivos de la variable, desarrollo organizacional</i> .....	67
Tabla 16. <i>Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional</i> .....	68
Tabla 17. <i>Análisis correlación variable gestión del talento humano y desarrollo organizacional</i> .....	69
Tabla 18. <i>Resultados de correlación para la hipótesis general</i> .....	71
Tabla 19. <i>Resultados de correlación para la hipótesis específica 1</i> .....	73
Tabla 20. <i>Resultados de correlación para la hipótesis específica 2</i> .....	74
Tabla 21. <i>Resultados de correlación para la hipótesis específica 3</i> .....	75
Tabla 22. <i>Resultados de correlación para la hipótesis específica 4</i> .....	76
Tabla 23. <i>Resultados de correlación para la hipótesis específica 5</i> .....	78
Tabla 24. <i>Resultados de correlación para la hipótesis específica 6</i> .....	79



## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Distribución de muestra: docentes y administrativos.....	57
FIGURA 2. Distribución de docentes y administrativos por género .....	57
FIGURA 3 Categorías variable gestión del talento humano .....	58
FIGURA 4 Categorías variable desarrollo organizacional .....	59
FIGURA 5 Categorías dimensión sistema organizacional .....	60
FIGURA 6 Resultados generales, dimensión nivel grupal.....	61
FIGURA 7 Categorías dimensión nivel individual.....	62
FIGURA 8 Categorías dimensión admisión de personas .....	63
FIGURA 9 Categorías dimensión desarrollo de personas.....	64
FIGURA 10 Categorías dimensión evaluación de personas.....	65

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la correlación de las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha - 2018

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa tomando en cuenta el tipo de investigación no experimental, con diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 70 personas, seleccionados a través del muestreo no probabilístico, considerando el censo poblacional como muestra que intervienen todos los miembros de la población. Se utilizó como instrumentos de recolección de datos un cuestionario de 24 ítems para la variable gestión del talento humano, de la misma manera para la segunda variable desarrollo organizacional un cuestionario de 24 ítems, debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad según el alfa de Cronbach que arrojó excelente ( $\alpha_1 = 0.9001976$  y  $\alpha_2 = 0.9048723$ )

Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov reflejando que los datos no se ajustan a una distribución normal, por tal razón se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman cuyos resultados obtenidos determinaron que existe correlación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional, dicho resultado fue comprobado con la prueba de Rho Spearman= 0,780 que determinó una correlación alta.

Se concluye que la gestión del talento humano y desarrollo organizacional son variables que necesariamente se complementan, es decir las personas requieren de una organización para su desarrollo y viceversa.

**Palabras Clave:** Gestión del Talento Humano, admisión de personas, desarrollo de personas, evaluación de personas, Desarrollo Organizacional, sistema organizacional, nivel grupal, nivel individual.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the correlation of the variables of human talent management and organizational development in the Institute of Public Higher Education Pedagogical "San Francisco de Assis" of Chincha - 2018

The research based its study from a quantitative perspective taking into account the type of non-experimental research, with descriptive-correlational design, it had a population of 70 people, selected through non-probabilistic sampling, considering the population census as a sample that intervenes all members of the population, a questionnaire of 24 items was used as data collection instruments for the variable human talent management, in the same way for the second variable organizational development a questionnaire of 24 items, duly validated and submitted to criteria of reliability according to Cronbach's alpha, which was excellent ( $\alpha_1 = 0.9001976$  and  $\alpha_2 = 0.9048723$ )

The data were processed using descriptive and inferential statistics, the Kolmogorov normality test was carried out, reflecting that the data do not conform to a normal distribution, for this reason the Spearman's Rho statistic was used, which results determined that there is positive correlation and Significant between human talent management and organizational development, this result was verified with the Rho Spearman test = 0.780 which determined a high correlation.

It is concluded that the management of human talent and organizational development are variables that necessarily complement each other, that is, people require an organization for their development and vice versa.

**Keywords:** Human Talent Management, admission of people, people development, people evaluation, Organizational Development, organizational system, group level, individual level.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

Las diferentes concepciones sobre desarrollo gestión del talento humano y la administración del mismo, así como los estudios del comportamiento humano en el trabajo han facilitado los enfoques modernos sobre recursos humanos, en toda institución es necesario priorizar a los trabajadores toda vez que constituyen pieza clave en el funcionamiento de la mismas.

Sin personal calificado, una institución no podría desarrollarse ni cumplir sus objetivos estratégicos así estén bien formulados, sin la mano de obra calificada, no podrían hacerse realidad. En síntesis, la concreción de los objetivos estratégicos de las instituciones, está en función al rendimiento del personal, al desempeño idóneo que demuestren en el día a día de la institución.

Desde hace poco tiempo, a nivel internacional, se ha prestado atención al recurso humano, anteriormente solo se veía como un ente robotizado que tenía que cumplir órdenes y seguir directrices, hoy esta visión ha cambiado radicalmente y se necesita ubicar al trabajador donde realmente puede desempeñarse, es decir hoy los puestos de trabajo se asignan por perfiles y no pensando en la masa que produce. En el plano internacional, las instituciones priorizan el control y capacitación sobre los recursos humanos, siendo uno de los componentes más importantes de la administración pública, hoy se conoce como talento humano y es vital, se ha aprendido a revalorar el rol del trabajador, a tal punto que existen actividades como la inducción y la capacitación que no son dejados de lado por ninguna empresa o institución a fin de maximizar su eficiencia.

Cuando la administración pública volcó su mirada hacia los modelos de desarrollo propios de la actividad privada, experimentó un cambio radical en su concepción del recurso humano, internalizando la necesidad del logro de estándares internacionales de calidad, tal como los ISO, ingresando al sistema de gestión de la calidad y por ende al enfoque de la mejora continua.

En el Perú, el estado promovió la modernización de la gestión pública, la innovación en políticas públicas y por ende la inclusión del servicio al ciudadano como horizonte principal del accionar del personal a cargo de las instituciones públicas.

Chiavenato (1977) aproxima la concepción del recurso humano, como conjunto de políticas y prácticas que se necesitan, prioritariamente para el ejercicio de la dirección o gerencia, incluidos la incorporación del personal, la elección de la persona adecuada, su actualización de conocimientos y habilidades, estímulos y evaluación del rendimiento. Como es de verse Chiavenato contempla en esta definición el perfil del trabajador y las actividades que son necesarias, así como los responsables de mejorar continuamente dichos perfiles, que repercuten necesariamente para la buena administración. (p.382- 393)

Del mismo modo (Vásquez, 2009) concibe a la gestión del talento humano como una labor autónoma al orden de mando, se privilegia la participación, el compromiso del personal, debiendo ser logrado a través de acciones, tales como, el cumplimiento de objetivos y la mejora de los haberes de los trabajadores, teniendo en cuenta siempre el nivel de productividad de los mismos sin descuidar su profesionalización continua.

Por otro lado, la investigación contempla como segunda variable el desarrollo organizacional, el mismo que se define a continuación

Según Chiavenato (2002) “cuando se institucionaliza la aplicación de la tecnología al fenómeno social, se genera un proceso cuyo propósito es modificar la cultura institucional, debiendo ser apoyado con las consultorías necesarias”.

Resalta la concepción del autor basada en la gestión por procesos y la evidente participación de la tecnología como vehículo para cambiar concepciones y abrir puertas a nuevos mercados y por ende a diferentes desafíos y problemas que tendrán que superarse teniendo en cuenta la cultura, las actitudes y los valores, los mismos que deben ser

continuamente repensados a fin de adaptar la institución a los cambios vertiginosos que experimenta la administración a nivel mundial.

En síntesis, se aprecia que entre el talento humano y el desarrollo organizacional debe haber sinergia, para que funcione adecuadamente la institución, de no existir esta o ser muy débil la institución está condenada al estancamiento y a su extinción.

Claro está que los conceptos de talento humano y desarrollo organizacional han sufrido permanente evolución en el devenir histórico, las grandes transformaciones en Inglaterra en los últimos años del siglo XVIII, cuando aparece la revolución industrial han determinado el fortalecimiento de la economía. Cabe recordar que inicialmente había sociedades de artesanos, los mismos que con el devenir se transformaron en manufactureros, se inició la producción en escala, en masa, aparecen las fábricas, es el auge de la industria, los procesos de mecanización de la producción y por ende la complejidad de las organizaciones.

La principal transformación, fue sobre la fuerza laboral, los artesanos realizaban manualmente sus trabajos, con la demora consiguiente, dando paso a la máquina que de alguna manera sustituyó a la mano de obra logrando producción en masa de bienes y el perfeccionamiento del trabajador, dio lugar a los horarios y las primeras concepciones sobre el recurso humano.

Surge entonces la organización científica del trabajo, en este escenario aparece Taylor (1856-1915), quien trata por primera vez en forma científica el fenómeno de la administración.

A fin de incrementar la productividad de los trabajadores, la concepción científica de la administración pública, versó por primera vez sobre diferentes tratamientos que debería tener el trabajador como parte del control de la productividad.

En la denominada escuela clásica, integrada por diversos científicos sociales como Ford Gilbreth y Gantt, propusieron a partir de los principios de Taylor que hay necesidad del estudio del trabajo y del individuo, basado en diferentes variables que se presentan, variables de tipo psicofisiológicas y sobre todo la variable entrenamiento o inducción, como contraparte del empleador que deben recibir los trabajadores para realizar adecuadamente su trabajo.

En ese contexto se presentaron ideas renovadoras, una de ellas y principal de todas se basó en el hecho para que un funcionamiento sea eficiente, cada empleado, desde el superintendente hasta el último, deben tener un número mínimo de funciones a realizar, de tal manera que teniendo menos funciones el trabajo va a ser más eficiente.

Además, se hizo necesario que el obrero tenga una serie de oportunidades para ser partícipe de acciones preparatorias, coordinadas por la dirección, obviamente eso redundó en la mejora de su trabajo y además en un ahorro significativo de tiempo, actualmente depende de tecnologías innovadoras y brazos robóticos.

En aquel tiempo no se consideró necesario ampliar el conocimiento en el sistema basado en el trabajador, que hace y cómo lo hace, que deja entrever la existencia de una serie de documentos, que reglamentan la labor del mismo.

En cambio, en aquellos tiempos de la escuela clásica, se estaban dando los primeros esbozos de la administración científica, existían categorías de trabajadores, siendo divididos ya sea por cualidades de índole física y también cualidades de índole cognitiva, siempre bajo el paradigma de que el trabajador sólo trabaja a cambio de una compensación económica. Se concebía al trabajador como un simple asalariado o quizás aun con los rezagos de una concepción esclavista. Taylor tenía clara la idea, que el trabajador debería reunir un perfil determinado para cada actividad y que era de primera categoría, el trabajo se tenía que traducir en el pago correspondiente.

Igualmente, Miles (1975) manifiesta “el punto de vista de la administración científica es necesaria para fundamentar los procesos, enfatizando, en el uso del método científico que nos hará ver con mayor claridad para proponer puestos y preparar al personal buscando un óptimo logro.”; ésta concepción llevaba intrínseca la idea de que los trabajadores deberían tener tareas y funciones mínimas, limitadas para que puedan tener un desenvolvimiento eficiente.

Otros principios desarrollados por la escuela de la administración científica respecto a los trabajadores se basan en estudios de series de los movimientos y duración, la fragmentación, operaciones manuales, la producción en serie, entre otras variables que se dirigen a un común denominador, poca capacitación y un rápido entrenamiento a fin de ganar más y más dinero de utilidad.

La evolución de la concepción del trabajador y de su comportamiento dentro de las organizaciones, no solamente debe ser vista desde la posición de la escuela clásica científica, sino también, se tiene que tener visión multidisciplinar que contemple diversos aspectos, tales como psicológicos, pedagógicos, y comunicacionales que intervienen directamente en la voluntad, ánimo y motivación del trabajador para que pueda producir en forma eficiente y que no solamente sea concebido como un asalariado, sino como un ente pensante. Según Reyes (2012),” el trabajador es un complejo de tres habilidades a saber: debe tener habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales”.

Resaltamos estas habilidades humanas, ya que permite interactuar al trabajador con sus pares, entenderse, comprender y sentir con el equipo o grupo que le toca trabajar.

De esta manera se podrán hacer más fuertes los lazos entre ellos y así poder cooperar ante posibles desafíos o problemas que se vayan presentando en el trabajo, así mismo lo conceptúa González & Olivares (1999),” estimando que, dentro de la organización, el trabajo debe ser



multidisciplinar, es decir, no solamente debe tener una mirada multidisciplinar, sino debe de serlo”.

Sobre el trabajador, en la actualidad debe tenerse una concepción holística, que si bien es cierto tiene un campo de estudio bien definido, éste debe estar fundamentado en una serie de conocimientos de diversa índole que van a permitir comprender el entorno social, económico y político donde desarrolle su trabajo, además, de entender que cualquier tipo de trabajo, que se desarrolle, se hace en función del usuario o del administrado, para el caso de las instituciones públicas; otro de los autores que ha investigado sobre este fenómeno es Elton Mayo aproximadamente desde 1923 hasta 1938, el hizo estudios basados en las relaciones humanas y obviamente pudo visualizar y entender que los procesos que se dan dentro de una institución depende bastante de la gerencia del personal que la Integra.

Estas concepciones fueron ampliadas posteriormente con la aparición del denominado enfoque conductista o con el auge de la ciencia de la conducta, esta ciencia de la conducta permitió que es de vital importancia a las relaciones humanas es decir la prioridad estuvo en que el trabajador pueda interrelacionarse y ser un sujeto activo y proactivo al interior de la organización.

En el IESPP “SAN FRANCISCO DE ASIS” se tiene trabajadores con diversas capacidades, con escaso compromiso institucional, en consecuencia, hay necesidad de controlar o auditar en forma continua el desempeño del trabajador a fin de proponer las mejoras y establecer sus parámetros de capacitación o necesidades, control que se ejerce sobre el mismo, sometiéndose a comprobación si existe o no una correlación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional.

## **1.2 Trabajos previos**

### **A Nivel mundial**

Castilla (2013) en la tesis titulada: Optimización del talento en las organizaciones gestión por expectativas: Concluyó que el desarrollo de las relaciones humanas y el estudio del recurso humano se han cuantificado, a tal punto que ha despertado como necesidad de intervención de la psicología organizacional en las últimas décadas. Además de la visión cuantitativa también se llevó adelante la visión cualitativa, en esta investigación se optó por la metodología etnográfica para el logro de los objetivos, para esto utilizó el diario de campo conformados por tres cuadernos, que, configuraron un texto etnográfico que permitió analizar la gestión del talento humano. Descifrando el pensamiento del investigador hace un estudio sistemático de personas y culturas, contrastando la coherencia de su accionar, quiere mostrar que existe un amplio camino por recorrer en gestión del talento, teniendo en cuenta que los nuevos modelos de gestión en las empresas o instituciones, si desean ser competitivos, requieren de una buena gestión del talento desde sus estrategias, si la organización pretende optimizar la gestión del talento en sus trabajadores, deberá gestionar sus expectativas personalizadas.

Martinez (2012) en la tesis doctoral: Desarrollo organizacional de una cooperativa de trabajo asociado y la implicación de sus estudiantes y docentes. Concluyó que verifica la relación positiva entre el desarrollo organizacional y el trabajo asociado. Para llevar a delante esta investigación se utilizó el cuestionario CICE versión profesorado, que contiene enorme relación con los resultados generales del cuestionario específico para el profesorado PSSM. La correlación, es fuerte, entre la cultura institucional y la misión/visión con la identificación y la implicación cognitiva. Igualmente, la relación entre la dimensión del aprendizaje organizativo con la identificación y la participación es muy significativa. Podemos declarar que la participación tiene una relación fuerte con todas

las dimensiones del desarrollo organizacional y la identificación (a excepción de la historia institucional).

La visión y misión dentro de una institución es sumamente importante porque constituye la brújula que orienta todo el accionar de una institución, la visión como ideal a dónde queremos llegar a corto, mediano o largo plazo, y la misión la aplicación del quehacer educativo en el aquí y el ahora, con miras a lograr los objetivos institucionales.

Velásquez (2008) en la tesis titulada: Competencias gerenciales del director y la comunicación organizacional en Educación Básica, Concluyó que: Las competencias gerenciales del director ejerciendo sus funciones, pueden ayudarnos a comprobar que, la planificación, organización y control no se cumplen. Inferimos que las etapas en el proceso gerencial son utilizadas de manera incorrecta. Hay una tendencia hacia la toma de decisiones sin que participen los docentes, pues, no existe trabajo en equipo, ni se promueve la participación que logre satisfacer los objetivos planteados, causando una relación indebida entre los integrantes de la institución educativa.

Dentro de una organización la planificación, organización y control es fundamental, cuando se planifica hay un orden y por ende se puede ejecutar en los tiempos previstos, que va de la mano con la organización y ésta necesariamente tiene que pasar por la evaluación y control para ver las falencias y plantear las alternativas de solución en aras de materializar un proceso de mejoramiento continuo.

Martínez (2013) en la tesis titulada: Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas, concluyó que: Existen grandes restricciones en lo referente a los puestos que se ajustan a perfiles o tipos predeterminados; en el cual se ubican especialistas por el tipo del puesto en que trabaja, no tomando en cuenta las necesidades o competencias departamentales que requiere dicha función, quitándole de esta manera, la identificación y preparación para el puesto.

Para optimizar los desempeños de las personas dentro de una institución es necesario aplicar estrategias e instrumentos que arrojen datos donde se verifique el perfil para un determinado puesto en función a las necesidades institucionales y además la gestión debe contar con un manual del perfil del puesto y un plan de inducción para el personal nuevo que se inserte a la institución.

Silva (2014), señala en la tesis titulada: El desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, como herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones., concluyó que: Se debe aprovechar la creciente necesidad de generar estrategias de cambio dinámicas que proporcionen visión más amplia y que consideren una multiplicidad de posibilidades que se pueden dar para sobrellevar las dificultades cuando se inicia el proceso del cambio organizacional, la factibilidad de realizarlas, pasa por diseñar modelos que se ajusten a la institución, a su estructura organizacional de forma rápida y eficaz, el desarrollo organizacional puede incrementar la productividad, disminuir el abandono habitual del desempeño de funciones, ajustar costos y dirigir los cambios en los elementos de las organizaciones, provenientes de influencias externas o internas.

Dentro de las organizaciones tenemos que caminar en una dinámica de mejoramiento empezando del talento humano que contamos, a través de capacitaciones, momentos recreacionales que alimente el buen clima institucional, que conlleven a una gestión del cambio donde todos los usuarios tanto internos como externos se sientan satisfechos, si los trabajadores están a gusto el resultado será, la mayor productividad.

## **A Nivel Nacional**

INCA, (2015) en la tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Concluyó que: Existe una relación positiva alta entre gestión del talento humano y desempeño laboral, estableciendo un valor del Rho de Spearman de 0.819, resultado que nos permite inferir que, a una óptima gestión de talento humano, apreciaremos una mejora del desempeño de las personas. En las variables selección de personal y la dimensión calidad del trabajo, se obtuvo un Rho de Spearman 0.640, lo que demuestra que existe una correlación positiva moderada, entre ambas variables.

Hoy en día es fundamental saber seleccionar al personal que laborará en las organizaciones o instituciones porque del perfil profesional que posea dependerá el aporte a la calidad en el trabajo, las exigencias actuales son extremadamente fuerte por la existencia de la competencia a nivel profesional e institucional y las normas vigentes apuntan a la meritocracia.

Bedoya (2003) en la tesis titulada: La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Concluyó que la evaluación de desempeño en los recursos humanos se debe realizar en las empresas basándose al tipo de actividad y su aplicación efectiva con beneficios mutuos que permita el logro de objetivos, que las evaluaciones de desempeño del talento humano han sufrido modificaciones, adecuándose a las exigencias actuales. Las investigaciones acerca de los recursos humanos y la evaluación del desempeño, son un gran desafío en un mundo globalizado que les admita ser competitivos y perdurar en el campo laboral.

Gonzáles, (2015) en la tesis titulada: La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú-2015, cuyo propósito fue precisar la correlación existente para la gestión de talento humano y el clima laboral. Su diseño fue no experimental, transversal y correlacional; se aplicó cuestionarios, uno de ellos basado en lo que postula Chiavenato en su investigación acerca del recurso humano y el otro

cuestionario fundamentado en la Organización Panamericana de la Salud, el cual evalúa el clima laboral en un hospital. La población fue de 40 trabajadores de la Dirección General de Presupuesto Público del MEF del Perú. Procesados los datos, se comprobó la hipótesis utilizando Rho de Spearman identificando que existe una asociación muy débil entre ambas variables, lo mismo con su componente participación. No obstante, existe relación débil y significativa con los componentes liderazgo y motivación, mientras que con la dimensión colaboración o reciprocidad hay una relación moderada.

Concluyó que: Se debe trabajar por mejorar la gestión del talento humano y clima laboral porque constituyen los principales cimientos para la buena marcha en la institución y sobre todo optimizar el servicio a los usuarios que éste depende del buen desempeño y participación entre los miembros.

RIVERO (2001), en la tesis titulada: Cultura organizacional nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad. La investigación muestra la carencia de programas de sensibilización a los miembros de una organización, como una necesidad para que el personal haga suya la cultura organizacional, y ser competentes. Es primordial que los miembros de la organización estén al corriente con los valores culturales para poder impulsarlos y fortalecerlos, traduciéndose en una ventaja competitiva que permite optimizar la gestión en la organización y cumplir las metas trazadas concluyó que: La cultura organizacional es clave para el buen servicio en las instituciones, todos deben ser conscientes de los valores, hábitos, creencias, tradiciones, es decir sus relaciones interculturales, que conduzcan a relaciones sociales típicas que identifican a la institución.

Quispitupac & Mateo (2014) en la tesis titulada: Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes, concluyó que: El talento humano actualmente se está tomando en cuenta como rentable, ya que su buen potencial es necesario en una empresa y hoy por hoy es una oportunidad para invertir en él. El objetivo principal de esta investigación fue conocer las exigencias y particularidades de las

empresas, y como parte importante el talento humano. En esta tesis, sobre la Consultoría en Recursos Humanos, se pudo concluir que hay una demanda no cubierta por estas.

La gestión del talento humano y la toma de decisiones van de la mano, porque las decisiones siempre tienen que buscar el bien común, que favorezca la conducción del cambio y el involucramiento de los trabajadores dentro de la institución, la misma que persigue un producto innovador y de calidad para los usuarios.

### **1.3 Teorías relacionadas a las variables**

#### **1.3.1 Definición de la variable gestión del talento humano**

Es necesario centrar la mirada teórica en el talento humano o la gestión del recurso humano, según el maestro Chiavenato (2002), especifica que la gestión del talento humano es una serie de políticas y acciones específicas para administrar los puestos que tienen vínculo con el personal o los recursos, comprendido también la incorporación de personal, la elección del más apto, su actualización de conocimientos y habilidades, estímulos y evaluación del talento. Concepción que fue analizada y que básicamente estima la relación entre las personas, los recursos y la organización.

Así mismo, Vásquez (2009) establece que se trata de una actividad que obedece en menor proporción de las jerarquías, órdenes y mandatos. Estima que la participación activa, abierta y flexible del trabajador en la empresa permitirá un mayor compromiso con ella, concebida como organización. Estos compromisos son con los objetivos de la organización y obviamente con el salario del personal.

En tanto que Mora (2002). Promueve la utilización de la gestión del talento humano como herramienta, concibe a dicha gestión como el impulso del nivel de excelencia de las competencias de cada trabajador, resaltando y garantizando el desarrollo del potencial de las personas.

### 1.3.2 Teorías relacionadas a la variable gestión del talento humano

- Teoría de Sistemas

La teoría de sistemas, en sus dos vertientes sistemas abiertos y sistemas de clausura, propuesto por Bertalanffy y Luhmann respectivamente, está representada por la relación que existe entre el trabajador y los medios que emplea para realizar su trabajo, dentro de un entorno sumamente complejo, siendo necesario que el trabajador utilice competencias que pueda internalizar en la organización.

La posibilidad de adaptarse a un entorno cada vez más cambiante y complejo, servirá de punto de partida para estudiar una organización y observarla como un sistema.

En principio establecer, que variables están presentes, esas variables obviamente representan características, no basta sólo conocer dicha variable, sino también las interrelaciones que hay entre ellas,

Una organización puede ser concebida como un organismo integrado por diversas personas y que necesariamente tiene que ubicarse en forma competitiva, su dinámica debe ser dual ya que el entorno debe influenciar a la empresa o institución o a la vez también debe propiciar un cambio en el entorno, es decir el entorno ejerce poderosa presión sobre la empresa y a la vez la empresa, al transformar recursos, tiene que ejercer también presión y cambiar el entorno en una lógica de ida y vuelta, que necesariamente tiene que entrar en equilibrio, esta dinámica, es profunda, pueden coexistir muchos factores debido a la alta complejidad de una organización, en esta parte cabe citar que debe haber adaptación de los sistemas a las complejidades del entorno” (Bertalanffy, 1994) ya que tienen la tendencia de ser un sistema abierto, va a comprender el estudio que se realice sobre este sistema complejo, no se debe estudiar de forma



fragmentada, es decir no se debe estudiar la organización como partes aisladas, sino como un conjunto de procesos interactuantes, uno con los otros.

Todos los organismos que comprenden a la empresa o a la institución, están permanentemente interrelacionados, entre sí y con una total interdependencia, incluso que llega como ya se analizó líneas antes a coexistir con la complejidad también del entorno, cada empresa o institución va a tender a la auto conservación, con una constante renovación de energía, a fin de que se procese toda la información aportada por cada uno de sus subsistemas es decir este estudio tiene que ser holístico para que se pueda observar como un todo integrado por partes y no se vea aisladamente cada una de las partes y comprender que su suma da toda la potencialidad de la institución como sistema.

Luhmann, (2005): “Todo sistema organizacional es un sistema social que se construye sobre la base de decisiones, dicho carácter es inherente y exclusivo, por tanto, sus partes están en dinámica continua, en tanto también pueden ser fuertemente influenciadas por el entorno”. (p.92)

Los trabajadores, en la actualidad son concebidos como sujetos capaces de aportar ideas, son autónomos y conformados por medios y formas

De acuerdo a la teoría de sistemas, estos tienen auto capacidad para seleccionar elementos conformados en medios y formas, en información, que aportan circunstancias de posibilidad de interrelacionarse, son elegidos por el sistema para componer una diferencia estructural que realiza observaciones y arreglos ante la complejidad y la irritabilidad del ambiente.

- Teoría del modelo organizacional

La teoría del modelo organizacional se fundamenta en un diseño mecanicista utilizando la lógica del sistema cerrado y la teoría de las relaciones humanas que iniciaba su inserción en las industrias (Davis & Newsroom, 1990). En esta época, los trabajadores eran considerados máquinas de producción, objetos. Una visión mecanicista y de explotación de la mano de obra era característica de las relaciones laborales, frente a los intereses y creciente ambición de los industriales. Las personas aún eran consideradas un recurso más, al igual que las máquinas, los equipos y el capital. Todo aquello, que representaba un interés en los empleados como personas, era considerado una desventaja para el negocio, al dar como resultado una relación de ganancia-pérdida. El manejo del personal en aquella época se denominaba «relaciones industriales», es decir, el trabajador es importante en tanto produce en mayor número y cantidad (Llanos, 2016 a, p. 135).

- Teoría con enfoque humanista

El aporte de Taylor (1911) con un enfoque humanista a favor de los trabajadores con “la propuesta de elevar la productividad mediante mayor eficiencia en la producción a cambio de un mejor pago para los trabajadores” (p.10), y posteriormente con “la creación de la armonía y la cooperación de grupos” Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012), constituyen los principios de la teoría humanista que progresivamente se va integrando a las industrias de la época. Entre los años 1927 a 1936, surge la teoría de las relaciones humanas con fuerza en el estudio de las personas, la dinámica interna y las relaciones gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales interpersonales al interior de las organizaciones. A partir de 1960, se inician estudios de psicología sobre la conducta del ser humano y la percepción. Se empieza a abordar aspectos relacionados con las personas al interior de las instituciones. Este nuevo escenario

y las nuevas demandas obligan a las empresas a reorganizarse y cuestionar su modelo centralizado y burocrático. Años después se desarrolla la teoría sistémica con un enfoque holístico y multidisciplinar y la teoría de las contingencias.

Todos estos aportes de las ciencias psicológicas influyen en la teoría administrativa. Surge la teoría psicológica social (1950 a 1960) y estudios sobre la motivación, con autores representativos, Maslow Abraham (1954); Mac Gregor Douglas (1960) y Mac Clelland (1961), quienes se enfocan en los factores motivacionales de los trabajadores que subyacen a su rol y desempeño laboral (Robbins & Judge, 2013). Abraham Maslow, plantea una pirámide jerárquica con cinco necesidades: fisiológicas; seguridad; sociales; estima y autorrealización, que contraponía al tipo de relaciones laborales de la época, que se limitaban a otorgar un salario que les permitía cubrir precariamente sus necesidades básicas, entendidas como las más elementales.

Existe en la actualidad una clara tendencia a desarrollar múltiples posturas acerca de la gestión del talento humano en relación con la organización, desplegando sus desempeños y potencialidades, estas tendencias han sido marcadamente influenciadas por la psicología organizacional y el diseño de organizaciones. Hay teorías que versan sobre las dimensiones de la organización, teorías cuyas hipótesis establecen la correlación que existe con el tamaño, el diseño de la institución y su acervo cultural, esta postura permite inferir al trabajador como una persona dotada de habilidades y como deben ser conducidas las mismas al interior de la organización

De acuerdo a Calderón, Álvarez & Naranjo, (2006) existen tendencias referidas a la indagación sobre el talento humano, se pueden dividir en dos grupos, aquellas que llevan tiempo aplicándose, es decir tradicionales y las nuevas o emergentes.

Ingresando a un entorno analítico se tiene a lo tradicional traducido en la planeación de talentos humanos, la retribución, los grupos, liderazgo, la calificación de puestos y la motivación, en el nuevo grupo se encuentran gestiones internacionales, gestiones estratégicas y la cultura de los talentos humanos, las asociaciones y adquisiciones, el cambio de la organización, el crecimiento de acuerdo al talento humano y la teoría de las organizaciones. Ambas líneas trazan la pauta en la gestión del talento humano, en la actualidad es necesario utilizarlas como fundamento de la práctica administrativa dirigida a la gestión del talento humano.

En un mundo globalizado y donde las empresas solo buscan ganar dinero, las teorías emergentes que consideran el talento del trabajador caen en saco roto ya que la empresa solo ve al trabajador como una unidad de producción que representa utilidades o ganancias.

En general existen a nivel internacional tendencias teóricas que es pertinente citarlas, tales como: cambio organizacional, gestión por competencias, tercerización, desarrollo humano, gestión del conocer, gerencia por procesos, líneas de carrera, sucesión de puestos, cultura de la organización, marketing de relación y dirección internacional del talento humano.

Como es de apreciarse, se trata de una serie de teorías que buscan la explicación a las relaciones empíricas entre el trabajador y la organización.

Según Serralde (1999), “estas tendencias significan fases articuladas de la gestión del talento, y conlleven a observar la institución como un conjunto fenomenológico y que el trabajador debidamente gestionado tiene un papel gravitante en el desarrollo de la empresa”.

Citando a Jaramillo (2001) los trabajadores, en su diario accionar, ganan experiencias y por ende son sujetos de conocimiento, obtiene de su mismo accionar y de las capacitaciones recibidas, estudio y otros medios que enriquecen su marco teórico siendo responsables de la flexibilidad de la organización y de construir nuevo conocimiento a partir de la reflexión en el ámbito laboral.

Las grandes organizaciones intentan aplicar las tendencias antes descritas, muchas veces sin el resultado esperado, ya que al final no se favorece la estabilidad del trabajador ni se logra mejorar sus condiciones, ya que el empresario busca que minimizar costos y hoy se echa mano a la tercerización a fin de eludir compromisos laborales.

Hay autores que proponen soluciones más prácticas, como la disminución de personal, en ese sentido se tiene la opción que formula Restrepo (1999), persigue la reducción del personal, y podemos observar cuando las organizaciones entran en crisis o cuando pretenden mayor rendimiento de su capital disminuyendo los costos, la mayoría de empresas e instituciones optan por esta solución en forma automática y mecánica.

La escasa reflexión, es materia de preocupación en la implementación de otras tendencias, en el caso de la gestión por competencias, ya que hay poquísimos empresarios que comprenden la real dimensión de la gestión por competencias y la aplican, con pésimos resultados, tendiendo a la confusión y el descredito de dicha teoría y así poder adaptarse y contribuir en el proceso productivo. En tal sentido Gallart & Jacinto (1995) dicen: "Las estrategias de gestión del personal y las tendencias traducidas en gestión por competencias, en lugar de particularidades, el trabajador debe ingresar a la organización, con cualidades las cuales serán contantemente mejoradas."

La gestión del conocimiento, es de acuerdo a Carrión (2007), la unión de sistemas y procesos los cuales hacen que el talento de una institución crezca, de acuerdo al manejo de facultades en la solución de problemas de manera concreta (utilizando un mínimo de duración permitido), cuyo propósito es integrar las diferencias en competitividad sostenible, que coadyuvan al cambio organizacional, tal como afirma Torres (2001) está centrado en la estructura de la organización y los transformaciones que se dan en ella con las innovaciones tecnológicas. Esto permite la aparición de nuevas tecnologías y conlleva a una correspondencia transformando las estructuras mentales de los integrantes de la organización, que permitirá un cambio en la organización.

La gestión por competencias, como las demás tendencias, adolecen de un mal; no se relacionan unas con otras, siendo necesario aplicarlas independientemente, restándose eficiencia a su aplicación, ya que al constituir *teorías* aisladas su aplicación es dirigida hacia un objeto de estudio predeterminado y no a los demás objetos o variables

### **1.3.3 Dimensiones de gestión del talento humano**

- Admisión de personas,

Acción administrativa que integra personal en las instituciones y se denomina también provisión de personas, cuyo proceso se da con el reclutamiento y selección de personas (Chiavenato, 2002.p.136)

- Desarrollo de personas,

Permite el crecimiento de sus miembros capacitando e incrementando sus capacidades profesionales y personales. Encierran los términos de adiestramiento y perfeccionamiento de las personas, programas de cambio y progreso en las líneas de

carrera y programas de información e integración. (Chiavenato, 2002, p.366)

- Evaluación de personas,

Acciones que permiten conducir y controlar el desempeño del personal de una organización y así verificar el cumplimiento de metas y resultados. También incluyen términos como sistema de información administrativa, y sistema de información para la gestión. (Chiavenato, 2002, p.245).

#### **1.3.4 Definición de la variable desarrollo organizacional**

Según Chiavenato (2002), conjunto planificado de elementos culturales y estructurales, cuya visión es la instauración de tecnologías sociales para poder como organización realizar un diagnóstico, planificación e implementación apoyados por un consultor. Esto permite el cambio de actitudes, conductas y la constitución de la organización adaptándose a estas realidades coyunturales del mercado, tecnologías, desafíos y problemáticas que aparecen cotidianamente.

El desarrollo organizacional constituye un instrumento para el cambio y optimización de la organización, que permitirá competir en un mercado nacional e internacional indispensable en el mundo globalizado y actual. Los componentes físicos y sociales en el comportamiento humano determinan el rendimiento de la persona el desarrollo organizacional se concreta en el lado humano de la institución

Los desarrollos organizacionales a través de las ciencias del comportamiento permiten aplicar conocimientos y unir esfuerzos para perfeccionar la capacidad de una organización y competir con el contexto externo para perfeccionar su competitividad en la solución de problemas. (Chiavenato, 2006, p.327.)

En síntesis, el desarrollo organizacional integra al personal con su contexto socio económico y cultural en donde se desenvuelve, es decir al interior de la organización a la cual pertenece. En este proceso intervienen varias disciplinas, es decir con naturaleza interdisciplinar para la comprensión del comportamiento humano, teniendo en cuenta que toda organización es dependiente de la forma como su elemento humano se interrelaciona y soluciona los problemas y desafíos existentes.

Chiavenato (2009), las personas son impulso y dinámica para el desarrollo organizacional, convirtiéndose en socios de la organización que pueden contribuir al éxito, calidad y excelencia, dentro de los parámetros a alcanzar los objetivos institucionales.

La realización personal de los trabajadores en el centro de trabajo, trae consigo considerarlos como seres humanos, únicos e irrepetibles, por poseer destrezas, habilidades, capacidades, competencias y conocimientos, resultando ser una variable indispensable para el desarrollo organizacional, convirtiéndose en motivadores claros de las potencias organizacionales.

La organización como sistema es un complejo integrado por diversas operaciones, que se dan a nivel de directivos, tales como el control informativo, que es una característica propia de los sistemas que dependen en gran medida de sus objetivos estratégicos y logran finalmente que todos los componentes estén fuertemente ligados, en este sentido el desarrollo organizacional puede concebirse como un sistema que día a día se adapta y se adecua a los desafíos del entorno, un entorno que ofrece una multiplicidad de variables y que en alguna medida pueden constituir oportunidades o amenazas para la organización, como sistema que subsiste dentro de un supra sistema y se interrelaciona directamente con el mismo, tendiendo a su supervivencia

### **1.3.5 Teorías relacionadas a la variable desarrollo organizacional**



- Teoría de los sistemas mecánico, Lawrence y Lorsch,

Lawrence y Lorsch, no proponen un modelo de una organización, son considerados teóricos de la contingencia, trataron de encontrar la relación causa efecto en los procesos internos a la organización, la relación causa efecto, se centra como la estructura organizativa de la empresa y cómo se articula con las exigencias ambientales y que bien funciona la institución, dicho de otra forma, es como alcanza y desarrolla sus objetivos y cumple con sus metas previstas. El desarrollo de su investigación se remite a la década de 1960, se dieron importantes ideas que fundamentaron esta posición. Lawrence & Lorsch (1967) determinaron dimensiones estructurales en las organizaciones.

A fin de observar este dimensionamiento teórico se analiza la contingencia aplicada al diagnóstico. En este sentido establecieron, dos dimensiones que son la diferenciación y la integración, que simbolizan una paradoja en cualquier diseño organizacional, concibiendo al empleo que debe quedar dividido y coordinado o integrado al mismo tiempo.

Se establece como variables de estudio, las demandas ambientales, diferenciación, integración y manejo de conflictos, estas cinco variables constituyen los dominios organizacionales que Lawrence y Lorsch estiman las más importantes para la realización de un buen diagnóstico. Cuando los mercados cambian constantemente y se pueden pronosticar, el núcleo de la empresa tiende a la descentralización, de tal forma que haya personal que esté en contacto con el ambiente y reaccionen rápidamente al encontrar cambios.

Asumir estas condiciones implica que puede ser alta la diferenciación, sin embargo, se asigna premios a la integración. debiendo existir la suficiencia del mecanismo de integración a fin

de que la dirección o el titular de la entidad se mantenga bien informada.

Al tener un diagnóstico organizacional se deberá buscar el modo para encarar y dar solución a un conflicto. En este sentido Lawrence y Lorsch demostraron que cuando los miembros y elementos de la empresa se enfrentan debido a sus diferencias y reaccionan para solucionarlas, en vez de enfrentar a la organización mejoraría.

Es necesario establecer el grado de satisfacción de los empleados desde lo psicológico y ver que visión tienen frente a la institución. A primera vista hay una buena relación entre su visible satisfacción con las remuneraciones que reciben por su actuación y lo que la empresa quiere de ellos, en relación a la marcha principal y extensa de la organización.

Lawrence y Lorsch teorizan sobre la contingencia, dirigiendo su investigación al ordenamiento organizacional, asimismo demuestran predilecciones, ésta se traduce en la preferencia por los límites de la empresa en función al contexto, entre los estamentos de la empresa, el personal y la organización.

- Teoría de los sistemas orgánicos. Bennis

Otra teoría que fundamenta la concepción del desarrollo organizacional es aquella que trata sobre la forma de administrar como dependiente de las circunstancias que la rodeen, este enfoque de contingencias presupone que la organización debe gestionarse de diferente manera y no “casarse” con una forma estructurada y cerrada, depende de la complejidad y de las interacciones con el entorno. Esta posición pertenece a Bennis (1966) considerada la teoría más congruente, dado el carácter de cambio constante en el que se desenvuelven las organizaciones (como es citado en Perrow, 1973)

La transformación de estrategias con el propósito de cambiar algunas creencias, actitudes, valores y estructuras de la empresa son una respuesta al cambio, para así poder enfrentarse a nuevos retos en el mercado a los cambios constantes, fundándose en tres propuestas: cada período se forma su propia estructura organizacional, el único modo de cambiar a una organización de una empresa es cambiar su cultura, es preciso que las personas tengan una alta y eficiente conciencia social. Esto va dirigido a que los trabajadores sepan amoldarse a la continuidad de cambios producidos en la atención y flujo trámite lógico que deben satisfacer al usuario.

El desarrollo de la conciencia social en las organizaciones comprende a todo el personal de la empresa; como son, alta dirección, gerencia media y niveles operativos, todo ello incluyendo sus compromisos y alcances. La conciencia social no se realiza ordenando, es un cambio de actitudes en favor del personal que trabaja dentro y fuera de la organización, que se muestra con dimensiones del triple balance de resultados (Elkington y otros) de la gestión de responsabilidad social.

- Teoría Interacción individuo-organización Abraham H. Maslow.

Los trabajadores son seres humanos que están sujetos a la satisfacción de sus necesidades. Estas necesidades son peculiares en lo referente al aspecto laboral. En el desarrollo de las organizaciones intervienen las necesidades del personal que las integran y por ende existe una estrecha relación entre la satisfacción de estas necesidades y el rendimiento e interacción de dicho personal dentro de la organización.

Se han planteado cinco necesidades organizadas; confianza, afecto, fisiológicas, posesión, aprecio y logros personales; considerando a las fisiológicas en nivel bajo, estas elaboradas por Maslow.

Estas necesidades se diferencian en que las “deficitarias” están en relación a carencias, y las de “desarrollo del ser” se refieren al diario trabajo, Koltko (2006). Esto es un diagnóstico de las jerarquías de necesidades propuestas por Maslow. (resumido por Simons, Irwin, & Drinnien (1987); Boeree (2006); Feist & Feist (2006): En tal razón las necesidades fisiológicas: tienen naturaleza biológica y se orientan hacia la supervivencia del hombre; controladas por el cerebro reptil.

Con respecto a seguridad: cuando las necesidades están satisfechas parcialmente, se presenta una segunda escala, la estabilidad, la normalidad, y el resguardo, propias de un equilibrio personal, si el plano afectivo está satisfecho surgen otras necesidades que tienen relación con la parte volitiva.

En referencia a las necesidades de estima: se deben satisfacer a fin de que la persona se considere valioso y no mine su autoestima, posibilitando rendir más en las funciones que le asignen.

Para afianzar el conocimiento de esta realidad humana, Maslow propuso dos necesidades de estima: inferior como status y superior competencia y libertad, la autorrealización se materializa en la persona a través de acciones; así una persona inspirada en música, pintura, poesía, escribir debe realizarlas respectivamente.

Según la teoría de Maslow, el ser humano debe de cubrir estas necesidades descritas anteriormente, para tener un equilibrio en su personalidad, conjugando todos los aspectos a fin de que el personal que integra a una institución pueda volcar todas potencialidades y experiencias para promover el mejoramiento y desarrollo organizacional. (Maslow, 1991, p.21-41)

### **1.3.6 Dimensiones del desarrollo organizacional**

En el desarrollo organizacional para el logro de los objetivos planteados, podemos mencionar tres dimensiones que constituyen el cimiento para materializar la intención de la institución: el sistema organizacional, el nivel grupal y el nivel individual. (Garbanzo, 2016, p.69)

- Sistema organizacional

Es un conjunto de entradas, procesos y productos, con el debido control. La organización está compuesta por su cultura, esquema, procesos estructurados, normas, entre otros. La acción de dos o más elementos generan un efecto superior que se consigue con la suma de los efectos individuales que apuntan al logro de los objetivos. (Chiavenato, 2009, p.11)

- Nivel grupal

Es evidente que toda organización depende del trabajo en equipo, no existen organizaciones individuales. La organización posee un tipo de conducta como tal, como un conjunto de seres humanos. Las actitudes en el grupo conforman una sinergia específica, conformando el desempeño organizacional como positiva o negativa, esta fuerza, es la parte medular que debe ser considerada por el líder, quienes deben conocer, comprender y saber conducir según la misión y visión de la organización. (Chiavenato, 2009, p.11)

- Nivel individual

En todo sistema social cada individuo es un mundo aparte, trae consigo una serie de experiencias de su entorno que lo han ido modelando y por ende responde a ellas, como su formación académica, actitudes, competencias, historia, valores, personalidad, percepción, entre otras. Al formar parte de una

organización, la formación que trae la persona automáticamente pertenece a la institución aportando al desarrollo organizacional. Se debe conocer las potencialidades del personal, además de su comportamiento frente a la organización, así conducir a los trabajadores con asertividad, pertinencia y solidez. (Chiavenato, 2009, p.12)

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y sistema organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el nivel grupal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el nivel individual en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y admisión de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y evaluación de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?

### 1.5 Justificación del estudio

La realización de la presente investigación se justifica desde las siguientes dimensiones:

- **Por conveniencia.** Es importante que se comprenda cómo las instituciones pueden alcanzar sus objetivos y el éxito organizacional, haciendo las funciones y tareas que beneficien tanto a su personal y usuarios desde el servicio educativo.
- **Relevancia social.** La competencia y los retos actuales exige en las personas perfeccionar cada día sus perfiles profesionales, como miembros de las organizaciones, adquiriendo y creando ventajas competitivas para la organización, que constituye el prestigio y el nivel que trasluce una institución, otorgándole un sitio reconocido por la población. Requiriendo un trabajo arduo a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios en la sociedad, a través de un buen servicio educativo, logrando así la misión institucional, que nos compromete a trascender los umbrales sociales y su transformación.
- **Implicancias prácticas**

Los cambios acelerados que se gestan a nivel de gestión educativa y en todos los ámbitos repercuten en el quehacer de la institución, que permitan un adecuado desempeño a los docentes y administrativos garantizando así el desarrollo organizacional en la institución, aplicando sus capacidades y competencias profesionales que viabiliza el óptimo servicio en la institución, lo que amerita que los docentes y administrativos fortalezcan su perfil profesional, gestión del talento humano, organizacionales y decisorias que le permitan incorporarse en el mundo laboral.

- **Valor teórico**

Desde el punto de vista teórico la presente investigación se justifica ya que existe la necesidad de establecer la relación entre las variables de estudio; gestión del talento humano y desarrollo organizacional, la toma de decisiones mediante el procedimiento científico y el empleo de un diseño de tipo correlacional que aportará al conocimiento con miras a aplicar en otros escenarios.

- **Utilidad metodológica**

La presente investigación permite crear un nuevo instrumento para la recolección de datos y su respectivo análisis, basada en los conceptos de Chiavenato y demás teorías que sustentan el estudio.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe correlación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

Hipótesis nula.

H0: No Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- 1) Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y sistema organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018



- 2) Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y el nivel grupal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018
- 3) Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y el nivel individual en el Instituto de Educación Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018
- 4) Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y admisión de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018
- 5) Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018
- 6) Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y evaluación de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre gestión del talento humano y sistema organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

Determinar la relación entre gestión del talento humano y nivel grupal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

Determinar la relación entre gestión del talento humano y nivel individual en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

Determinar la relación entre desarrollo organizacional y admisión de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

Determinar la relación entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

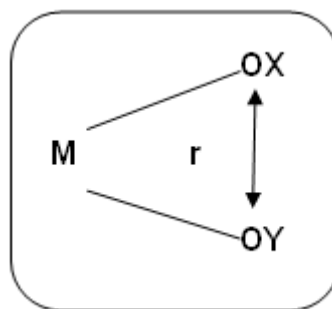
Determinar la relación entre desarrollo organizacional y evaluación de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño a seguir es de tipo descriptivo correlacional - transversal, porque busca establecer la relación entre dos o más categorías de interés de la muestra a investigar”. Es descriptivo correlacional, porque describe la relación entre la categoría gestión del talento humano y desarrollo organizacional. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

El esquema es:



Dónde:

M : Muestra de docentes y administrativos de la institución

O<sub>x</sub> : Medición de la variable gestión del talento humano

O<sub>y</sub> : Medición de la variable desarrollo organizacional

r : Relación

## 2.2 Operacionalización de variables

### TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “SAN FRANCISCO DE ASÍS” DE CHINCHA-2018

AUTORA: Hna. Angela Montoya Vargas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
1  Gestión del talento humano.	Admisión de personas	Convoca personal	1. ¿Se realiza la difusión adecuada para convocar personal docente nuevo?	Intervalo	Muestra de estudio conformada por personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha	TECNICA Encuesta
		Recluta personal	2. ¿En el PEI existen lineamientos de política para reclutamiento de personal? 3. ¿El instituto establece un procedimiento específico para reclutar personal?			INSTURMENTO Cuestionario
		Selecciona personal	4. ¿Existe un manual de perfil de puestos que permita seleccionar adecuadamente al personal? 5. ¿Existen procedimientos de selección de personal en las normas internas del instituto?			
		Aplica mecanismos de inducción	6. ¿Se convoca al personal para la elaboración o mejoramiento del manual de inducción?			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
			7. ¿Se cumplen a cabalidad los procesos de inducción? 8. ¿Se evalúa la eficacia del proceso de inducción?			
	Desarrollo de personas	Capacita al personal	9. ¿Se realizan capacitaciones en forma regular, al inicio y mitad del año? 10. ¿La temática de la capacitación es pertinente con los intereses de los trabajadores? 11. ¿Se mide el impacto de las capacitaciones?			
		Difunde el plan de desarrollo de las personas	12. ¿Se socializa periódicamente el plan de desarrollo de las personas?			
		Motiva laboralmente	13. ¿Se otorga premios y estímulos por desempeños destacados? 14. ¿Se promociona adecuadamente a los docentes que obtienen grados académicos? 15. ¿Se financia la investigación a cargo del personal?			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
			16. ¿Se realizan ceremonias de premiación al personal?			
	Evaluación de personas	Satisface el servicio	17. ¿Se realizan encuestas sobre satisfacción del servicio dirigidas a los trabajadores? 18. ¿Se entrevista a los trabajadores para apreciar su satisfacción con el trato y condiciones de trabajo?			
		Hace efectivo el servicio	19. ¿Es oportuna la entrega de documentos solicitados por las áreas? 20. ¿Se cumplen los plazos establecidos en el MAPRO?			
		Supervisa y monitorea	21. ¿Se socializa el plan de supervisión y monitoreo? 22. ¿Se cumple el cronograma de supervisión y monitoreo? 23. ¿Se realizan reuniones de reflexión para superar los errores detectados en el proceso de supervisión y monitoreo? 24. ¿Se revisan y reformulan periódicamente los			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
			instrumentos de supervisión y monitoreo?			
2	Sistema organizacional	Se efectiviza los planes estratégicos	1. ¿Realiza lo programado en los planes estratégicos (PEI; PAT y presupuesto) 2. ¿Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente?	Intervalo	Muestra de estudio conformada por personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "San Francisco de Asís" de Chincha	TECNICA Encuesta INSTURMENTO Cuestionario
Desarrollo organizacional		Muestra acuerdo con la misión-visión institucional	3. ¿Se le convoca a participar cuando es necesario reformular la visión y misión? 4. ¿Está de acuerdo con el visón-misión actual?			
		Procesa adecuadamente los procedimientos	5. ¿Participa en la elaboración de los flujogramas de los procedimientos en su área? 6. ¿Estima que en la institución la gestión por procesos es la adecuada? 7. ¿Se utiliza como material de consulta el Manual de Procedimientos? 8. ¿Se mejoran permanentemente los procedimientos?			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
	Nivel grupal	Planifica el desarrollo grupal	9. ¿Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y de la institución? 10. ¿Participa grupalmente en la evaluación de lo planificado?			
		Expresa puntos de vista en equipo	11. ¿El equipo expresa sus puntos de vista sobre la gestión? 12. ¿La institución toma en cuenta lo expresado por los equipos de trabajo para la formulación de planes de mejora?			
		Participa en equipo el jefe inmediato	13. ¿El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo? 14. ¿El jefe de área propicia el trabajo en equipo?			
		Toma de decisiones	15. ¿Se participa en equipo en la toma de decisiones institucionales? 16. ¿Se realizan mediciones de eficacia de la toma de decisiones?			
	Nivel individual	Se comunica interpersonalmente	17. ¿Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y jerárquicos?			



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
			18. ¿Las barreras personales obstaculizan la comunicación fluida?			
		Conoce las tareas y funciones	19. ¿Conoce las tareas y funciones que realiza en la institución? 20. ¿Se socializa las tareas y funciones de acuerdo al reglamento interno?			
		Muestra acuerdo con el sistema y recompensa	21. ¿Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente? 22. ¿Se socializan las normas sobre recompensas (premios y estímulos)?			
		Muestra acuerdo con la delegación de responsabilidades	23. ¿Está de acuerdo con las responsabilidades delegadas para la función que realiza? 24. ¿Se notifica la delegación de funciones mediante acto resolutivo?			

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población se constituyó de 70 personas, cincuenta tres (53) docentes y (17) administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha, distribuidos de la siguiente manera. (Ver tabla1).

**Tabla 1. Distribución de los docentes y administrativos del IESPP “SFA”**

POBLACIÓN	GENERO				TOTAL	
	Hombres		Mujeres		N	%
	N	%	N	%		
DOCENTES	29	55%	24	45%	53	100%
ADMINISTRATIVOS	12	71%	5	29%	17	100%
Total general					70	100%

Fuente: Cuadro Asignación de Personal del IESPP “SFA”

### 2.3.2 Muestra

En la presente investigación, se consideró a la totalidad de la población, por contar con reducidos sujetos, a efecto de analizar la correlación deseada.

### 2.3.3 Muestreo

En la muestra censal se manejó el muestreo no probabilístico intencionado de selección directa por conveniencia, para facilitar el acceso al investigador.

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

Según naturaleza del estudio, la técnica e instrumentos para recolectar los datos utilizados fueron de la siguiente manera:

**Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Utilidad</b>
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario para evaluar gestión del talento humano	Medición gestión del talento humano en tres dimensiones
Desarrollo organizacional	Encuesta	Cuestionario para evaluar desarrollo organizacional	Medición desarrollo organizacional en tres dimensiones

Fuente: elaboración propia

#### **2.4.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta en ambas variables

#### **2.4.2. Instrumentos**

El instrumento idóneo que se utilizó para la presente investigación fue el cuestionario, para obtener de manera sistemática y ordenada, información sobre, gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el I.E.S.P.P. "SAN FRANCISCO DE ASIS" de Chincha.

- Gestión del talento Humano

Se analizó la gestión del talento humano con un cuestionario de 24 ítems, agrupados en tres dimensiones: admisión de personas, desarrollo de personas, evaluación de personas. Con una valoración por ítem: Nunca (0), A veces (1), Siempre (2), el puntaje directo por dimensión se convirtió en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el análisis de la variable gestión del talento Humano se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores.

Muy alto (40 -50); los colaboradores valoran la gestión del talento humano, en un nivel muy alto por cuanto sus dimensiones se encuentran plenamente vigentes y aceptadas por los trabajadores de la institución.

Alto (30 -40); los colaboradores valoran la gestión del talento humano, en un nivel alto por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en las diferentes áreas de la institución.

Medio (20 -30); los colaboradores valoran la gestión del talento humano, en un nivel medio por cuanto las dimensiones necesitan mayor difusión para su aceptación.

Baja (10 -20); los colaboradores valoran la gestión del talento humano, en un nivel bajo por cuanto las dimensiones se presentan débilmente dentro de la organización.

Muy Baja (0 -10); los colaboradores valoran la gestión del talento humano, en un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no tienen vigencia dentro de la institución.

- Desarrollo Organizacional

Se analizó el desarrollo organizacional con un cuestionario de 24 ítems, agrupados en tres dimensiones: Sistema organizacional, nivel grupal, nivel individual. Con una valoración por ítem: Nunca (0), A veces (1), Siempre (2), el puntaje directo por dimensión se convirtió en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el análisis de la variable desarrollo organizacional se utilizó el siguiente baremo con sus respectivos descriptores.

Muy alto (40 -50); los colaboradores manifiestan que el desarrollo organizacional presenta un nivel muy alto dentro de la

organización por cuanto resalta el posicionamiento de sus dimensiones dentro del contexto organizacional.

Alto (30 -40); los colaboradores manifiestan que el desarrollo organizacional presenta un nivel alto dentro de la organización por cuanto las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento en los colaboradores dentro del contexto organizacional.

Medio (20 -30); los colaboradores manifiestan que el desarrollo organizacional en un nivel medio dentro de la organización por cuanto las dimensiones se presentan en documentos de gestión, pero no se desarrollan plenamente.

Baja (10 -20); los colaboradores manifiestan que el desarrollo organizacional presenta un nivel bajo dentro de la organización por cuanto las dimensiones se concretizan en planes y proyectos de gestión, pero no llenan las expectativas.

Muy Baja (0 -10); los colaboradores manifiestan que el desarrollo organizacional presenta un nivel muy bajo dentro de la organización porque ninguna de las dimensiones presenta presencia y posicionamiento en los docentes y administrativos de la institución.

### **2.4.3. Validez de instrumentos**

- Gestión del talento humano

Para la validación del cuestionario se utilizó la técnica de juicio de expertos, por especialistas quienes opinaron que el instrumento es consistente y sus mediciones estables, como se muestra en: anexo N° 2, anexo N° 3 y anexo N° 4

- Desarrollo organizacional

La validación del cuestionario se realizó utilizando la técnica de juicio de expertos, por especialistas quienes opinaron que el

instrumento es consistente y sus mediciones estables, como se muestra en: anexo N° 6, anexo N° 7 y anexo N° 8.

#### 2.4.4. Confiabilidad de instrumentos

- Gestión del talento humano

**Tabla 3. Alfa de Cronbach de gestión de talento humano**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.900	0.903	24

Fuente registro de datos anexo 15

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.900 para el instrumento de gestión del talento humano, resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes y administrativos del IESPP “San Francisco de Asís” es fiable para el estudio.

- Desarrollo organizacional.

**Tabla 4. Alfa de Cronbach de desarrollo organizacional**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.905	0,905	24

Fuente registro de datos anexo 16

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.905 para el instrumento desarrollo organizacional, resultado que indica que el instrumento aplicado a los docentes y administrativos del IESPP “San Francisco de Asís”, es fiable para el estudio.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Utilizamos el sistema SPSS versión 23, con el apoyo del software Excel 2016, primero se dio confiabilidad a los instrumentos de medición, aplicando la prueba Alfa de Cronbach a una muestra piloto de 30

personas, que arrojó una confiabilidad de bueno en ambas variables ( $\alpha_1=0.88167015$  y  $\alpha_2= 0.87144932$ ) para luego aplicarlos a la muestra de estudios que dio como resultado para ambas variables una confiabilidad de excelente ( $\alpha_1= 0.9001976$  y  $\alpha_2= 0.9048723$ )

Se utilizó la estadística descriptiva para la elaboración del registro de resultados; de tablas de distribución de frecuencia y de figuras estadísticas con el diagrama de barras, con su debida descripción.

Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra, para mayor seguridad en los resultados se aplicó para muestras mayores a 50 elementos, como es nuestro caso.

Asimismo, para verificar la correlación aplicamos la prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman ya que los datos no siguen una distribución normal; llegando a demostrar el nivel de correlación entre las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional.

### III. RESULTADOS

La primera parte de los resultados se centra en el análisis de normalidad, luego se presentan los resultados considerando los objetivos generales y específicos, se describen los resultados de la administración de los cuestionarios (Anexo 1 y Anexo 5) de elaboración propia, comprendido en ambos casos por 24 ítems, además de exponer la relación existente entre las dimensiones que componen ambos cuestionarios.

#### 3.1 Descripción de resultados

**Tabla 5. Distribución de muestra: docentes y administrativos**

POBLACIÓN	GENERO				TOTAL	
	Hombres		Mujeres		N	%
	N	%	N	%		
DOCENTES	29	55%	24	45%	53	76%
ADMINISTRATIVOS	12	71%	5	29%	17	24%
Total general					70	100%

**Fuente: Cuadro asignación de personal del IESPP "SFA"**

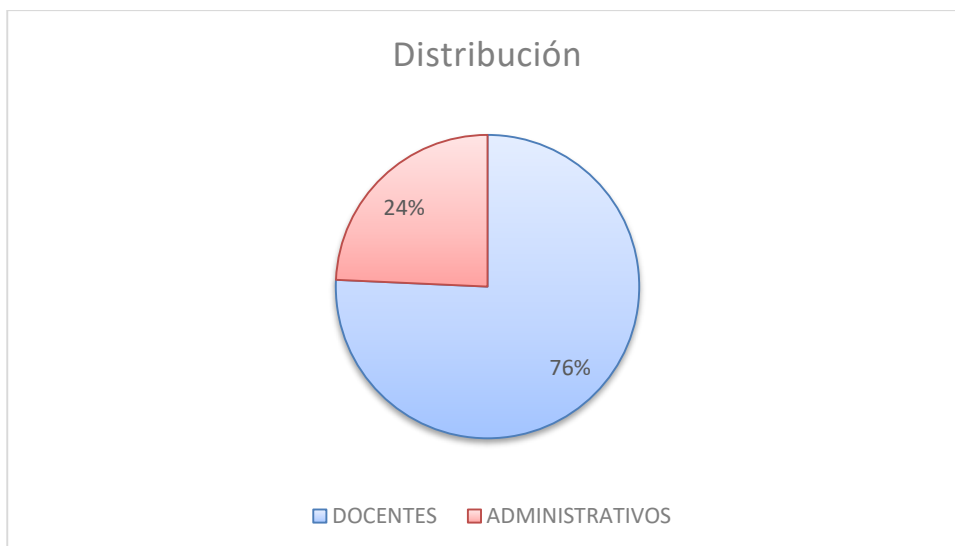


FIGURA 1. Distribución de muestra: docentes y administrativos

Fuente: Tabla 5

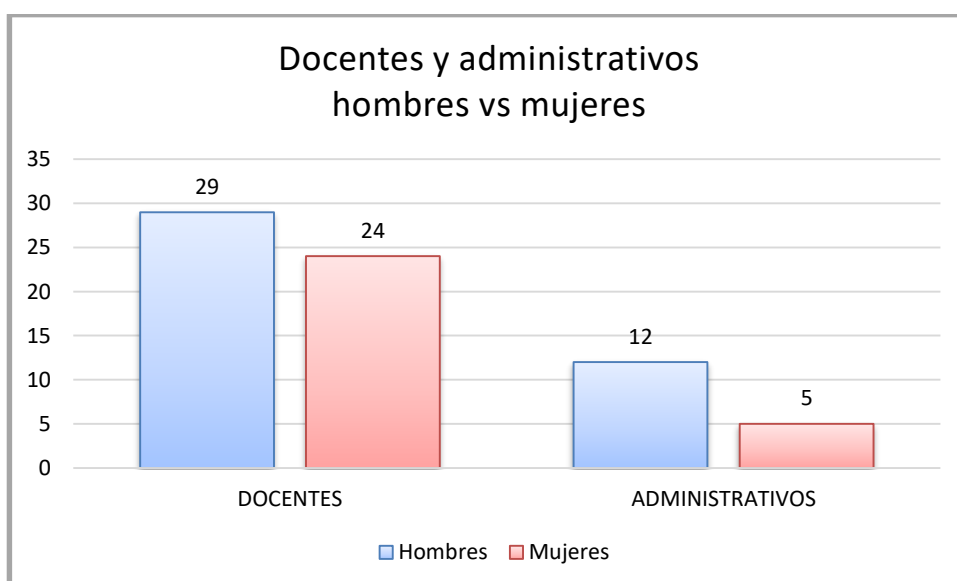


FIGURA 2. Distribución de docentes y administrativos por género

Fuente: Tabla 5

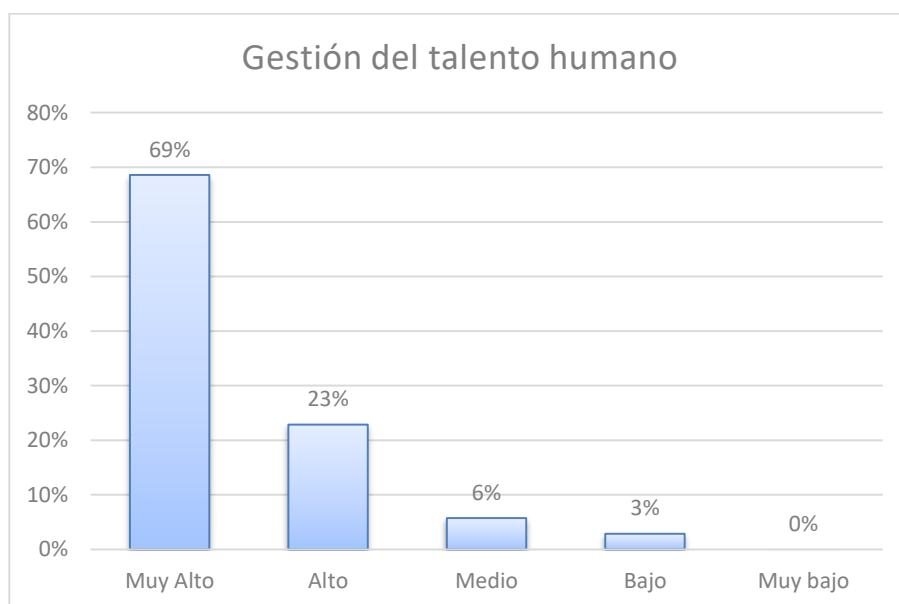
**Interpretación:** se observa que el 76% de los encuestados son docentes en los cuales hay 29 hombres y 24 mujeres y el 24% corresponde al personal administrativo de los cuales 12 son hombres y 5 son mujeres, la mayor parte del personal con que cuenta el IESPP “San Francisco de Asís” son docentes y en una cantidad considerable la participación de administrativos.



**Tabla 6. Categorías variable gestión del talento humano**

Nivel	Intervalo	resultados	%
<b>Muy alto</b>	40 - 50	48	69%
<b>Alto</b>	30 – 40	16	23%
<b>Medio</b>	20 – 30	4	6%
<b>Baja</b>	10 – 20	2	3%
<b>Muy Baja</b>	0 – 10	0	0%
<b>total</b>		70	100%

Fuente: registro de datos anexo N° 15



**FIGURA 3 Categorías variable gestión del talento humano**

Fuente: Tabla 6

**Interpretación:** En la tabla 6, se presentan los resultados de la evaluación de la gestión del talento humano realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 69% del personal evalúa la gestión del talento humano como muy alto, el 23% evalúa en el nivel alto la gestión del talento humano, un 6% evalúa como medio la gestión del talento humano, un 3% evalúa un nivel de gestión Bajo y un 0% Muy Baja. Se observa la apreciación del personal hacia la gestión del talento humano en los niveles: Muy alto, alto y medio en su mayoría que equivale al 97%, esto se debe al papel que asume la institución en la gestión del talento Humano. Señalando mejorar la gestión del talento

humano ya que, aunque es mínima, aún hay un 3% del personal que evalúa entre baja y muy baja la gestión del talento humano.

**Tabla 7. Categorías variable desarrollo organizacional**

Nivel	Intervalo	resultados	%
<b>Muy alto</b>	40 - 50	54	77%
<b>Alto</b>	30 – 40	13	19%
<b>Medio</b>	20 – 30	2	3%
<b>Baja</b>	10 – 20	1	1%
<b>Muy Baja</b>	0 – 10	0	0%
<b>total</b>		70	100%

Fuente registro de datos anexo N° 16



**FIGURA 4 Categorías variable desarrollo organizacional**

Fuente: Tabla 7

**Interpretación:** En la Tabla 7, se presentan los resultados de la evaluación del desarrollo organizacional realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 77% del personal evalúa el desarrollo organizacional como muy alto, el 19% evalúa en nivel alto al desarrollo organizacional, un 3% evalúa como medio el desarrollo organizacional, un 1% evalúa un nivel de desarrollo organizacional Bajo y un 0% Muy Baja. Se observa la apreciación del personal hacia el desarrollo organizacional, en los niveles Muy alto, alto y medio en su mayoría que equivale al 99%. Señalando mejorar el desarrollo organizacional ya que aún hay un 1% del personal que evalúa como bajo.

**Tabla 8. Categorías dimensión sistema organizacional**

Nivel	Intervalo	resultados	%
Alto	11 - 16	64	91%
Medio	6 – 11	4	6%
Bajo	0 – 6	2	3%
<b>total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente registro de datos anexo 16

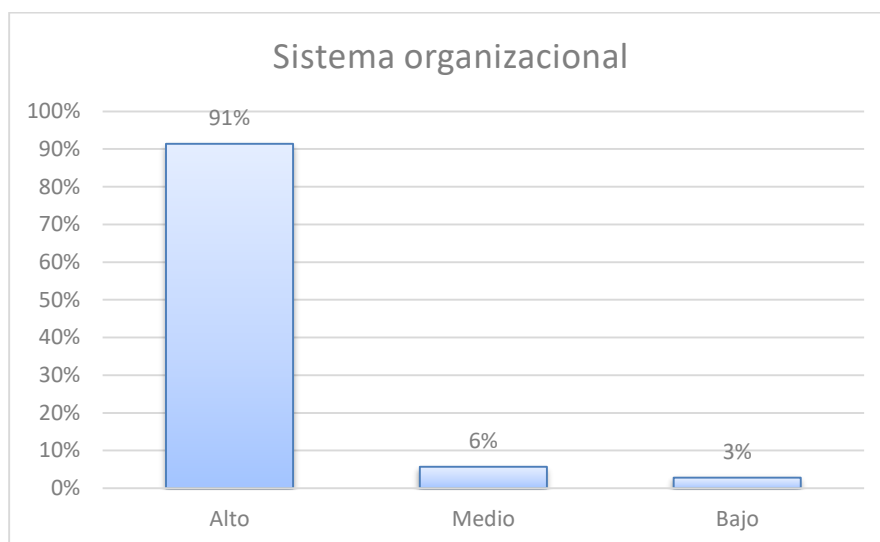


FIGURA 5 Categorías dimensión sistema organizacional

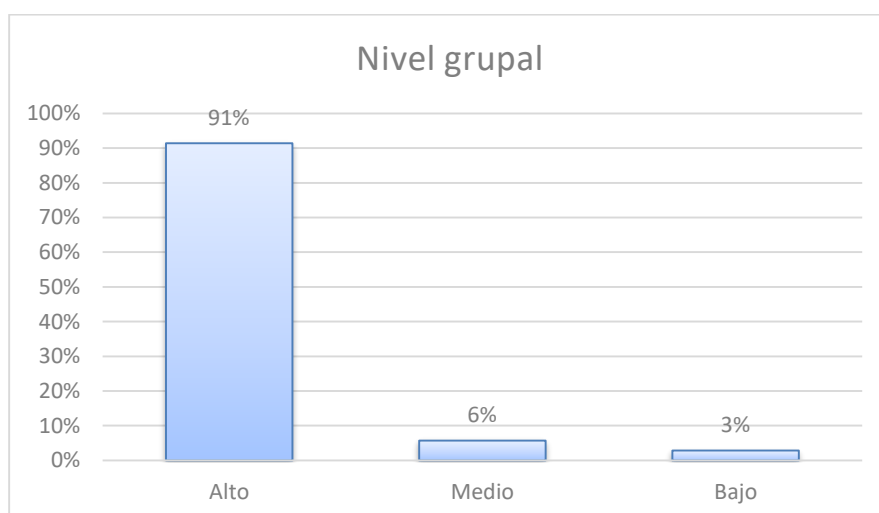
Fuente: Tabla 8

**Interpretación:** En la Tabla 8, se presentan los resultados de la evaluación de la dimensión sistema organizacional realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 91% del personal evalúa el sistema organizacional como alto, el 6% evalúa como medio el sistema organizacional y un 3% evalúa al sistema organizacional en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión sistema organizacional en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Señalando mejorar el sistema organizacional ya que aún hay un 3% del personal que evalúa en bajo.

**Tabla 9 Categorías dimensión nivel grupal**

Nivel	Intervalo	resultados	%
<b>Alto</b>	11 - 16	64	91%
<b>Medio</b>	6 – 11	4	6%
<b>Bajo</b>	0 – 6	2	3%
<b>total</b>		70	100%

Fuente registro de datos anexo N° 16



**FIGURA 6 Resultados generales, dimensión nivel grupal**

Fuente: Tabla 9

**Interpretación:** En la Tabla 9, se presentan los resultados de la evaluación de la dimensión nivel grupal, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 91% del personal evalúa el nivel grupal como alto, el 6% evalúa como medio el nivel grupal y un 3% evalúa al nivel grupal en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión nivel grupal en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Señalando mejorar la dimensión de nivel grupal ya que aún hay un 3% del personal que evalúa en bajo.

**Tabla 10 Categorías dimensión nivel individual**

Nivel	Intervalo	resultados	%
<b>Alto</b>	11 - 16	65	93%
<b>Medio</b>	6 – 11	3	4%
<b>Bajo</b>	0 – 6	2	3%
<b>total</b>		70	100%

Fuente registro de datos anexo 16

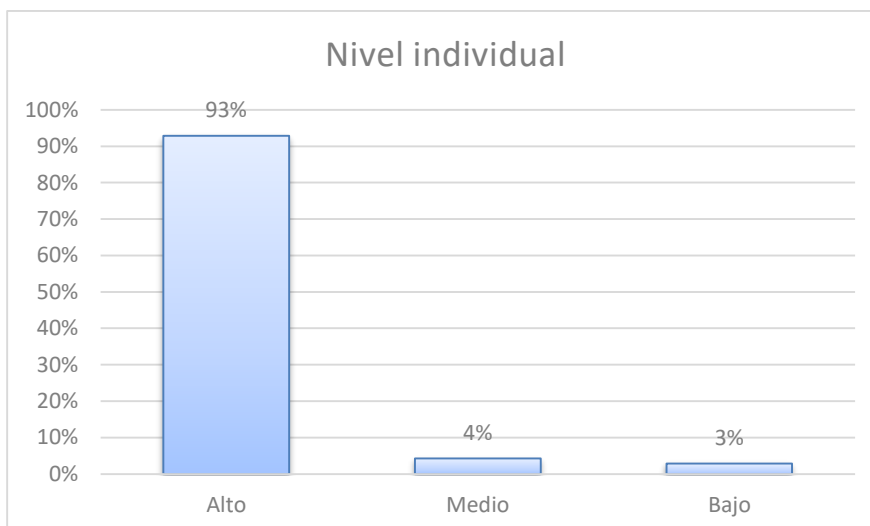


FIGURA 7 Categorías dimensión nivel individual

Fuente: Tabla 10

**Interpretación:** En la Tabla 10, se presentan los resultados de la evaluación de la dimensión nivel individual, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 93% del personal evalúa el nivel individual como alto, el 4% evalúa como medio al nivel individual y un 3% evalúa al nivel individual en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión nivel individual en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Señalando mejorar la dimensión nivel individual ya que aún hay un 3% del personal que evalúa en bajo.

**Tabla 11 Categorías dimensión admisión de personas**

Nivel	Intervalo	resultados	%
<b>Alto</b>	11 - 16	64	91%
<b>Medio</b>	6 – 11	4	6%
<b>Bajo</b>	0 – 6	2	3%
<b>total</b>		70	100%

Fuente registro de datos anexo 15

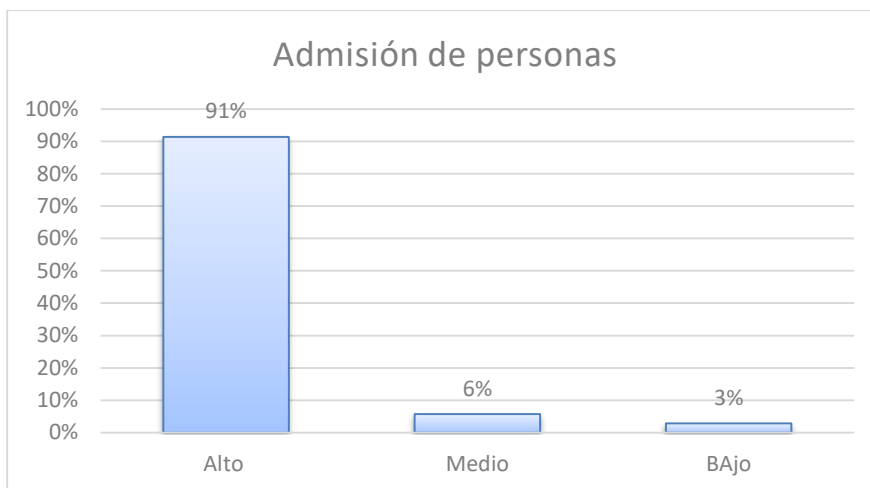


FIGURA 8 Categorías dimensión admisión de personas

Fuente: Tabla 11

**Interpretación:** En la Tabla 11, se presentan los resultados de la evaluación en la dimensión, admisión de personas, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 91% del personal evalúa a la dimensión admisión de personas como alto, el 6% evalúa como medio a admisión de personas y un 3% evalúa a admisión de personas en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión admisión de personas en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Señalando mejorar la dimensión admisión de personas ya que aún hay un 3% del personal que evalúa en bajo.

**Tabla 12 Categorías dimensión desarrollo de personas**

Nivel	Intervalo	resultados	%
<b>Alto</b>	11 - 16	56	80%
<b>Medio</b>	6 – 11	12	17%
<b>Bajo</b>	0 – 6	2	3%
<b>total</b>		70	100%

Fuente registro de datos anexo 15

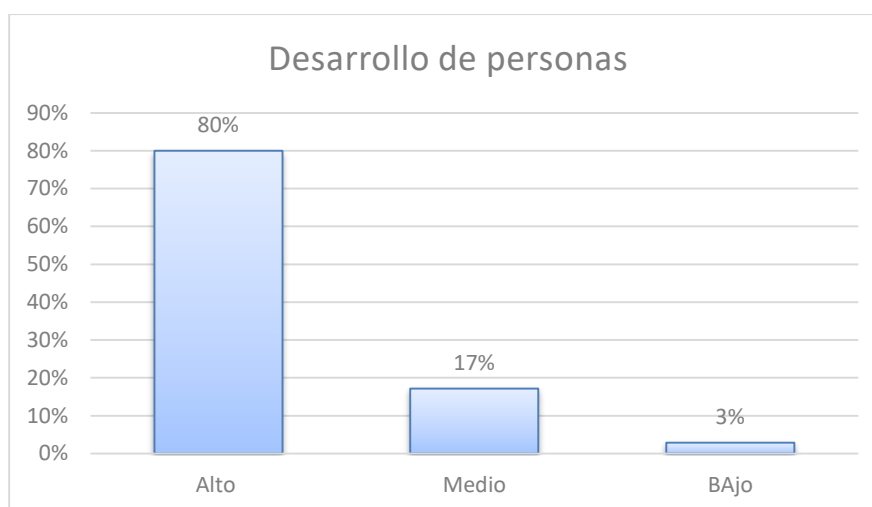


FIGURA 9 Categorías dimensión desarrollo de personas

Fuente: Tabla 12

**Interpretación:** En la Tabla 12, se presentan los resultados de la evaluación de la dimensión desarrollo de personas, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 80% del personal evalúa el desarrollo de personas como alto, el 17% evalúa como medio el desarrollo de personas y un 3% evalúa al desarrollo de personas en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión desarrollo de personas, en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Señalando mejorar el desarrollo de personas ya que aún hay un 3% del personal que evalúa en bajo.

**Tabla 13 Categorías dimensión evaluación de personas**

Nivel	Intervalo	resultados	%
Alto	11 - 16	55	79%
Medio	6 – 11	14	20%
Bajo	0 – 6	1	1%
<b>total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente registro de datos anexo 15

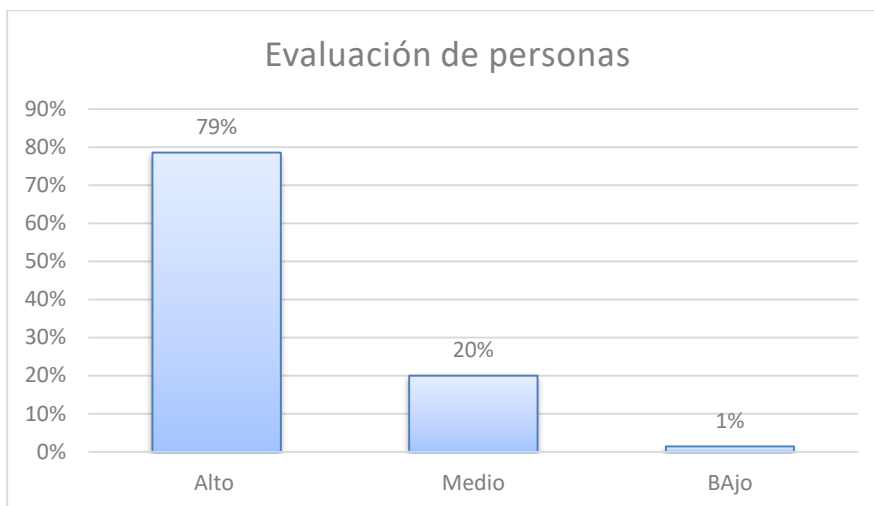


FIGURA 10 Categorías dimensión evaluación de personas

Fuente: Tabla 13

**Interpretación:** En la Tabla 13, se presentan los resultados de la evaluación de la dimensión evaluación de personas, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 79% del personal evalúa la evaluación de personas como alto, el 20% evalúa como medio la evaluación de personas y un 1% valora la evaluación de personas en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión evaluación de personas en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 99%. Señalando mejorar la dimensión evaluación de personas ya que aún hay un 1% del personal que evalúa en bajo.



### 3.2 Estadígrafos descriptivos

**Tabla 14 Estadígrafos descriptivos, gestión del talento humano**

		Gestión del talento humano	Admisión de personas	Desarrollo de personas	Evaluación de personas
N	Válido	70	70	70	70
	Perdidos	17	17	17	17
Media		40,69	14,17	13,33	13,19
Mediana		42,00	15,00	13,00	13,00
Moda		42	16	16	16
Desviación estándar		7,033	2,334	2,842	2,901
Varianza		49,465	5,448	8,079	8,414
Mínimo		16	5	5	5
Máximo		48	16	16	16

**Interpretación:** Los estadígrafos descriptivos de la tabla 14 describe que:

La media, para la variable gestión del talento humano es de 40,69 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración de la gestión del talento humano.

La mediana es de 42,00 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración de la gestión del talento humano ya que el 50% de los datos son mayores al mismo y el 50% ha obtenido datos menores a 42.

La moda es de 42,00 esto quiere decir que el dato que se repite con mayor frecuencia es 42, el cual se ubica en la categoría de muy alto en la valoración de la gestión del talento humano.

La desviación estándar es de 7,033; la varianza es de 49,465; el mínimo es de 16,00 y el máximo es de 48,00.

**Tabla 15. Estadígrafos descriptivos de la variable, desarrollo organizacional**

		Desarrollo organizacional	Sistema organizacional	Nivel grupal	Nivel individual
N	Válido	70	70	70	70
	Perdidos	17	17	17	17
Media		42,87	14,24	14,30	14,33
Mediana		45,00	15,00	15,00	15,00
Moda		48	16	16	16
Desviación estándar		5,959	2,183	2,235	2,326
Varianza		35,505	4,766	4,996	5,412
Mínimo		18	5	5	5
Máximo		48	16	16	16

**Interpretación:** Los estadígrafos descriptivos de la tabla 15 describe que:

La media para la variable desarrollo organizacional, es de 42,87 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración del desarrollo organizacional.

La mediana es de 45,00 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración del desarrollo organizacional ya que el 50% de los datos son mayores al mismo y el 50% ha obtenido datos menores a 45.

La moda es de 48,00 esto quiere decir que el dato que se repite con mayor frecuencia es 48 el cual se ubica en la categoría de muy alto en la valoración del desarrollo organizacional.

La desviación estándar es de 5,959; la varianza es de 35,505; el mínimo es de 18,00 y el máximo es de 48,00.

### 3.3 Prueba de normalidad

**Tabla 16. Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional**

		Gestión del talento humano	Desarrollo organizacional	Admisión de personas	Desarrollo de personas	Evaluación de personas	Sistema organizacional	Nivel grupal	Nivel individual
N		70	70	70	70	70	70	70	70
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	40,69	42,87	14,17	13,33	13,19	14,24	14,30	14,33
	Desviación estándar	7,033	5,959	2,334	2,842	2,901	2,183	2,235	2,326
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,204	,218	,217	,211	,203	,210	,234	,236
	Positivo	,149	,195	,217	,174	,166	,210	,223	,236
	Negativo	-,204	-,218	-,212	-,211	-,203	-,190	-,234	-,228
Estadístico de prueba		,204	,218	,217	,211	,203	,210	,234	,236
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Registro de datos anexo

De los resultados en la tabla 16, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) menor a 0.05 en los puntajes de la variable gestión del talento humano y desarrollo organizacional; se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). Se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables se relacionan

### 3.4 Correlación entre las variables

**Tabla 17. Análisis correlación variable gestión del talento humano y desarrollo organizacional**

Rho de Spearman		D1:	D2:	D3:	V2:
		Sistema organizacional	Nivel grupal	Nivel individual	Desarrollo organizacional
V1: Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,655**	,623**	,685**	,780**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70

Rho de Spearman		D1:	D2:	D3:	V1:
		Admisión de personas	Desarrollo de personas	Evaluación de personas	Gestión del talento humano
V2: Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,632**	,561**	,703**	,780**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70

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

#### Interpretación

A continuación, se presentan las correlaciones Rho de Spearman obtenidas entre las dimensiones de la variable desarrollo organizacional y gestión del talento humano.

Existe correlación de  $r = 0,780$  entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional.

Existe correlación de  $r = 0,655$  entre gestión del talento humano y dimensión sistema organizacional

Existe correlación de  $r = 0,623$  entre gestión del talento humano y dimensión nivel grupal.

Existe correlación de  $r = 0,685$  entre gestión del talento humano y dimensión nivel individual.

Asimismo, se presentan las correlaciones de Rho de Spearman obtenidas entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desarrollo organizacional.

Existe correlación de  $r = 0,780$  entre desarrollo organizacional y gestión del talento humano.

Existe correlación de  $r = 0,632$  entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión admisión de personas

Existe correlación de  $r = 0,561$  entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión desarrollo de personas.

Existe correlación de  $r = 0,703$  entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión evaluación de personas

En conclusión, se puede señalar que existe una correlación directa positiva alta entre las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional de  $r = 0,780$ ; que demuestra que a mayor nivel de gestión del talento humano le corresponde un mayor nivel de desarrollo organizacional; o viceversa.

### 3.5 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

Existe una correlación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas

**H0:** NO existe correlación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional

**Hi:** Existe una correlación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional

#### B. Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada

Prueba no paramétrica Rho Spearman

#### D. Cálculo estadístico

Valor de Rho calculado = 0,780 Valor de P=0,000

**Tabla 18. Resultados de correlación para la hipótesis general**

			Gestión del talento humano	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## E. Conclusión

El valor de Rho Spearman= 0,780 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018.

## Hipótesis específica 01

Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y sistema organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

## A. Planteo de las hipótesis estadísticas

**H0:** NO existe relación entre gestión del talento humano y sistema organizacional

**Hi:** Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el sistema organizacional

## B. Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia 5%:  $\alpha=0.05$

## C. Prueba de hipótesis seleccionada

Prueba no paramétrica Rho Spearman

## D. Calculo estadístico

Valor de Rho calculado = 0,655 Valor de P=0,000

**Tabla 19. Resultados de correlación para la hipótesis específica 1**

			Gestión del talento humano	Sistema organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Sistema organizacional	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## E. Conclusión

El valor de Rho Spearman= 0,655 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe una relación directa entre gestión del talento humano y sistema organizacional en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018.

## Hipótesis específica 02

Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y nivel grupal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

## A. Planteo de las hipótesis estadísticas

**H0:** NO existe relación entre gestión del talento humano y nivel grupal.

**Hi:** Existe una relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y nivel grupal.



## B. Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia 5%:  $\alpha=0.05$

## C. Prueba de hipótesis seleccionada

Prueba no paramétrica Rho Spearman

## D. Calculo estadístico

Valor de Rho calculado = 0,623 Valor de P=0,000

**Tabla 20. Resultados de correlación para la hipótesis específica 2**

			Gestión del talento humano	Nivel grupal
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Nivel grupal	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## E. Conclusión

El valor de Rho Spearman= 0,623 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe una relación directa entre gestión del talento humano y nivel grupal en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de chincha-2018.

## Hipótesis específica 03

Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y nivel individual en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

## A. Planteo de las hipótesis estadísticas

**H0:** NO existe una relación entre gestión del talento humano y nivel individual.

**Hi:** Existe una relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y nivel individual.

## B. Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia 5%:  $\alpha=0.05$

## C. Prueba de hipótesis seleccionada

Prueba no paramétrica Rho Spearman

## D. Calculo estadístico

Valor de Rho calculado = 0,685 Valor de P=0,000

**Tabla 21. Resultados de correlación para la hipótesis específica 3**

		Gestión del talento humano	Nivel individual
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,685**
			,000
	N	70	70
Nivel individual		,685**	1,000
		,000	.
	N	70	70

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

## E. Conclusión

El valor de Rho Spearman= 0,685 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe una relación directa entre gestión del talento humano y nivel individual en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de chincha-2018.

#### Hipótesis específica 04

Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y admisión de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas

**H0:** NO existe una relación entre desarrollo organizacional y admisión de personas

**Hi:** Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y admisión de personas

#### B. Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia 5%:  $\alpha=0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada

Prueba no paramétrica Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico

Valor de Rho calculado = 0,632 Valor de P=0,000

**Tabla 22. Resultados de correlación para la hipótesis específica 4**

			Desarrollo organizacional	Admisión de personas
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Admisión de personas	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## **E. Conclusión**

El valor de Rho Spearman= 0,632 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe una relación directa entre desarrollo organizacional y admisión de personas en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018.

## **Hipótesis específica 05**

Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

## **A. Planteo de las hipótesis estadísticas**

**H0:** NO existe una relación entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas

**Hi:** Existe una relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas

## **B. Establecer el nivel de significancia**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha=0.05$

## **C. Prueba de hipótesis seleccionada**

Prueba no paramétrica Rho Spearman

## **D. Calculo estadístico**

Valor de Rho calculado = 0,561 Valor de P=0,000

**Tabla 23. Resultados de correlación para la hipótesis específica 5**

			Desarrollo organizacional	Desarrollo de personas
Rho	Desarrollo de	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## E. Conclusión

El valor de Rho Spearman= 0,561 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe una relación directa entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018.

## Hipótesis específica 06

Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y evaluación de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018

## A. Planteo de las hipótesis estadísticas

**H<sub>0</sub>:** NO existe una relación entre desarrollo organizacional y evaluación de personas

**H<sub>i</sub>:** Existe una relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y evaluación de personas

## B. Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia 5%:  $\alpha=0.05$

## C. Prueba de hipótesis seleccionada

Prueba no paramétrica Rho Spearman

## D. Calculo estadístico

Valor de Rho calculado = 0,703 Valor de P=0,000

**Tabla 24. Resultados de correlación para la hipótesis específica 6**

			Desarrollo organizacional	Evaluación de personas
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Evaluación de personas	Evaluación de personas	Coeficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## E. Conclusión

El valor de Rho Spearman= 0,703 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe una relación directa alta entre desarrollo organizacional y evaluación de personas en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís” de chincha-2018.

## I. DISCUSIÓN

Tomando como base las teorías que fundamentan la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, además de los antecedentes de la investigación, se realiza la discusión en la presente investigación.

Se investigó la relación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional del personal que labora en el IESPP “San Francisco de Asís” de Chincha. Se realizó la investigación con un total de 70 trabajadores, aplicándose el cuestionario para el recojo de información.

En la tabla 6, se presentan los resultados de la evaluación, gestión del talento humano realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 69% del personal evalúa a la gestión del talento humano como muy alto, el 23% evalúa en el nivel alto la gestión del talento humano, un 6% evalúa como medio la gestión del talento humano, un 3% evalúa un nivel de gestión Bajo y un 0% Muy Baja. Se observa la apreciación del personal hacia la gestión del talento humano en los niveles: Muy alto, alto y medio en su mayoría que equivale al 97%, esto se debe al papel que asume la institución en la gestión del talento humano. En el IESPP “San Francisco de Asís” el personal docente y administrativo manifiestan que realiza y comunica la planificación de la evaluación del personal. Encontrándose en los documentos de gestión. Este dato coincide con Castilla, (2013), cuyas conclusiones fueron que el desarrollo de las relaciones humanas y el estudio del recurso humano se han cuantificado, a tal punto que ha despertado como necesidad de intervención de la psicología organizacional en las últimas décadas. A su vez Álvarez & Naranjo, (2006) dice que, en la planeación de talentos humanos, la retribución, los grupos, liderazgo, la calificación de puestos y la motivación, en el nuevo grupo se encuentran gestiones internacionales, gestiones estratégicas y la cultura de los talentos humanos, las asociaciones y adquisiciones, el cambio de la organización, el crecimiento en función de los talentos humanos y la teoría de las organizaciones. De la misma manera coincide con Chiavenato (2002), que especifica centrar la mirada teórica en el talento humano, realacionando a las personas, los recursos y la organización.

En la tabla 7, se presentan los resultados de la evaluación, desarrollo organizacional realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 77% del personal evalúa el desarrollo organizacional como muy alto, el 19% evalúa en nivel alto al desarrollo organizacional, un 3% evalúa como medio el desarrollo organizacional, un 1% evalúa un nivel de desarrollo organizacional Bajo y un 0% Muy Baja. Se observa la apreciación del personal hacia el desarrollo organizacional, en los niveles Muy alto, alto y medio en su mayoría que equivale al 99%.; y se corrobora con - Silva (2014), que el desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, son herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones. La teoría del modelo organizacional (Davis & Newsroom, 1990), explica que, los trabajadores eran considerados máquinas de producción, objetos. Las personas aún eran consideradas un recurso más, al igual que las máquinas, los equipos y el capital. Sin embargo, ahora las personas son valoradas por su capacidad, potencialidades, las mismas que contribuyen al desarrollo organizacional. Chiavenato (2002), lo concibe como una visión para instaurar tecnologías sociales, que permitirá cambios de actitudes, conductas y la constitución de la organización adaptándola a la coyuntura del mercado, tecnología y desafíos frecuentes.

En la tabla 8, se presentan los resultados de la evaluación, dimensión sistema organizacional realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 91% del personal evalúa el sistema organizacional como alto, el 6% evalúa como medio el sistema organizacional y un 3% evalúa al sistema organizacional en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión sistema organizacional en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Esto concuerda con Rivero (2001), quien muestra la carencia de programas de sensibilización a los miembros de una organización, como una necesidad para que el personal haga suya la cultura organizacional, y ser competentes. A su vez coincide con la posición de (Lawrence & Lorsch ,1967) que determinaron dimensiones estructurales en las organizaciones basandose en relaciones causa - efecto, observando la articulación de la estructura organizativa



con la forma en como alcanza y desarrolla sus objetivos y cumple con sus metas previstas.

En la tabla 9, se presentan los resultados de la evaluación, dimensión nivel grupal, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 91% del personal evalúa el nivel grupal como alto, el 6% evalúa como medio el nivel grupal y un 3% evalúa al nivel grupal en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión nivel grupal en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Esto lo corrobora Rivero (2001), que dice: La cultura organizacional es clave para el buen servicio en las instituciones, todos deben ser conscientes de los valores, hábitos, creencias, tradiciones, es decir sus relaciones interculturales, que conduzcan a relaciones sociales típicas que identifica a la institución. También lo ratifica (Bertalanffy, 1994) quien explica que la organización no se debe de estudiar de forma fragmentada más bien como un conjunto de procesos interactuantes, el entorno ejerce poderosa presión sobre la empresa y a la vez la empresa, al transformar recursos, tiene que ejercer también presión y cambiar el entorno en una lógica de ida y vuelta, que necesariamente tiene que entrar en equilibrio.

En la tabla 10, se presentan los resultados de la evaluación, dimensión nivel individual, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 93% del personal evalúa el nivel individual como alto, el 4% evalúa como medio al nivel individual y un 3% evalúa al nivel individual en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión nivel individual en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Esto lo corrobora Rivero (2001), quien enfatiza: Es primordial que los miembros de la organización estén al corriente de los valores culturales para poder impulsarlos y fortalecerlos, traduciéndose en una ventaja competitiva que permite optimizar la gestión en la organización y cumplir las metas trazadas. También Chiavenato (2009), nos afirma que las personas son impulso y dinámica para el desarrollo organizacional, convirtiéndose en socios de la organización que pueden contribuir al éxito, calidad y excelencia. A su vez Jaramillo (2001) expone que los trabajadores, ganan experiencias y por ende son sujetos de conocimiento, que los obtienen de su mismo accionar y de las capacitaciones recibidas, estudios y otros medios

En la tabla 11, se presentan los resultados de la evaluación, admisión de personas, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 91% del personal evalúa a la dimensión admisión de personas como alto, el 6% evalúa como medio a admisión de personas y un 3% evalúa a admisión de personas en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión admisión de personas en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Esto concuerda con Quispitupac & Mateo (2014) quien rescata que es necesario elaborar herramientas para la gestión donde resalte la gestión del talento humano que repercutirá en la toma de decisiones asertivas y pertinentes. Y lo corrobora Gallart & Jacinto (1995), quien dice que el trabajador debe ingresar a la organización, con cualidades las cuales serán constantemente mejoradas, se debe estructurar estrategias de gestión de personal y las tendencias traducidas en gestión por competencias.

En la tabla 12, se presentan los resultados de la evaluación, dimensión desarrollo de personas, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 80% del personal evalúa el desarrollo de personas como alto, el 17% evalúa como medio el desarrollo de personas y un 3% evalúa al desarrollo de personas en Bajo. Se observa la apreciación del personal hacia la dimensión desarrollo de personas, en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 97%. Esto se corrobora con Quispitupac & Mateo (2014) quien concluyó que existe una demanda no cubierta por las consultoras del país en cuanto se refiere a la toma de decisiones, gestión del talento humano y desarrollo del liderazgo. A su vez Taylor (1911), propuso elevar la productividad mediante mayor eficiencia en la producción, a cambio de un mejor pago a los trabajadores y la creación de armonía y cooperación de grupos propuestos por Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012), que son el fundamento de la teoría humanista

En la tabla 13, se presentan los resultados de la evaluación, dimensión evaluación de personas, realizado al personal docente y administrativo del IESPP “San Francisco de Asís”. Arrojó, que el 79% del personal evalúa la evaluación de personas como alto, el 20% evalúa como medio la evaluación de personas y un 1% evalúa a evaluación de persona en Bajo. Se observa la apreciación del

personal hacia la dimensión evaluación de personas en los niveles alto y medio en su mayoría que equivale al 99%. Esto concuerda con Quispitupac & Mateo (2014) que concluyó que el talento humano actualmente se está tomando en cuenta como rentable, ya que su buen potencial es necesario en una empresa y actualmente es una oportunidad para invertir en él.

En base a los resultados obtenidos en la investigación, en la tabla de correlación N°16, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%, que existe relación directa positiva alta (rho de Spearman: 0.780) entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional, y de esta manera podemos determinar que la gestión del talento humano propicia el desarrollo organizacional o viceversa.

Este dato lo corrobora Inca, (2015), concluyó que: Existe una relación significativa alta entre gestión del talento humano y desempeño laboral, estableciendo un valor del Rho de Spearman de 0.819, resultado que nos permite inferir que, a buena gestión de talento humano, apreciaremos una mejora en el desempeño del personal. En las variables selección de personal y la dimensión calidad del trabajo, se obtuvo un Rho de Spearman 0.640, lo que demuestra que existe una correlación positiva moderada, entre ambas variables.

La gestión del talento humano se realiza con la utilización de herramientas que permiten optimizar las actividades de la organización. Además, contribuye con el desarrollo organizacional y por tanto en las funciones y obligaciones que cumple el personal. La gestión del talento humano es primordial para mejorar las competencias y el desarrollo organizacional. El personal docente y administrativo son tratados como agentes competentes, inteligentes, con individualidades, capacidades, anhelos y apreciaciones.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas, se manifiesta lo siguiente:

En la hipótesis específica 1; se dice que: existe relación directa entre gestión del talento humano y sistema organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de  $r = 0,655$ ; demuestra que,

a mayor nivel de gestión del talento humano, le corresponde un mayor nivel de sistema organizacional; o viceversa.

En la hipótesis específica 2; se dice que: existe relación directa entre gestión del talento humano y el nivel grupal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de  $r= 0,623$ ; demuestra que a mayor nivel de gestión del talento humano le corresponde un mayor desarrollo del nivel grupal; o viceversa.

En la hipótesis específica 3; se dice que: existe relación directa entre gestión del talento humano y el nivel individual en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de  $r= 0,685$ ; demuestra que a mayor nivel de gestión del talento humano le corresponde un mayor desarrollo del nivel individual; o viceversa.

En la hipótesis específica 4; se dice que: existe relación directa entre el desarrollo organizacional y la admisión de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de  $r= 0,632$ ; demuestra que a mayor nivel de desarrollo organizacional le corresponde un mayor nivel en la admisión de personas; o viceversa.

En la hipótesis específica 5; se dice que: existe relación directa entre el desarrollo organizacional y el desarrollo de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de  $r= 0,561$ ; demuestra que a mayor nivel de desarrollo organizacional le corresponde un mayor nivel en el desarrollo de personas; o viceversa.

En la hipótesis específica 6; se dice que: existe relación directa entre el desarrollo organizacional y la evaluación de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de  $r= 0,703$ ; demuestra que

a mayor nivel de desarrollo organizacional le corresponde un mayor nivel en la evaluación de personas; o viceversa.

## II. CONCLUSIONES

1° Para la variable gestión del talento humano, la media es de 40,69 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración de la gestión del talento humano. Su mediana es de 42,00 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración de la gestión del talento humano ya que el 50% de los datos son mayores al mismo y el 50% ha obtenido datos menores a 42. La moda es de 42,00 esto quiere decir que el dato que se repite con mayor frecuencia es 42, el cual se ubica en la categoría de muy alto en la valoración de la gestión del talento humano. Tiene una desviación estándar es de 7,033; la varianza es de 49,465; el mínimo es de 16,00 y el máximo es de 48,00.

2° La variable desarrollo organizacional, tiene una media de 42,87 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración del desarrollo organizacional. Su mediana es de 45,00 y este valor se ubica en la categoría de Muy alto, esto quiere decir que en el IESPP “San Francisco de Asís” existe una buena valoración del desarrollo organizacional ya que el 50% de los datos son mayores al mismo y el 50% ha obtenido datos menores a 45. La moda es de 48,00 esto quiere decir que el dato que se repite con mayor frecuencia es 48, el cual se ubica en la categoría de muy alto en la valoración del desarrollo organizacional. La desviación estándar es de 5,959; la varianza es de 35,505; el mínimo es de 18,00 y el máximo es de 48,00.

3° Se determina que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva alta con el desarrollo organizacional del personal del IESPP “San Francisco de Asís”, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=0,780$ ) y con un  $p=0.000$  (ver tabla 18).

4° Se precisa que la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en su dimensión sistema organizacional del personal del IESPP “San Francisco de Asís”, se relacionan de forma positiva y significativa (moderada), de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=0,655$ ) y con un  $p=0.000$  (ver tabla 19).

5° Se identificó que la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en su dimensión nivel grupal del personal del IESPP “San Francisco de Asís”, se relacionan de forma positiva y significativa (moderada), de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman ( $r=0,623$ ) y con un  $p=0.000$  (ver tabla 20).

6° Se ha logrado determinar que la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en su dimensión nivel individual del personal del IESPP “San Francisco de Asís”, se relacionan de forma positiva y significativa(moderada), de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=0,685$ ) y con un  $p=0.000$  (ver tabla 21).

7° El desarrollo organizacional y gestión del talento humano en su dimensión nivel admisión de personas del IESPP “San Francisco de Asís”, se relacionan de forma positiva y significativa, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=0,632$ ) y con un  $p=0.000$  (ver tabla 22).

8° Se ha logrado identificar que el desarrollo organizacional y gestión del talento humano en su dimensión nivel desarrollo de personas del IESPP “San Francisco de Asís”, se relacionan de forma positiva y significativa(moderada), de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=0,561$ ) y con un  $p=0.000$  (ver tabla 23).

9° Se ha logrado determinar que el desarrollo organizacional y gestión del talento humano en su dimensión nivel evaluación de personas del IESPP “San Francisco de Asís”, se relacionan de forma positiva alta, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=0,703$ ) y con un  $p=0.000$  (ver tabla 24).

10° En un mundo globalizado, cambiante, también están las organizaciones; estos cambios aparecen en el desarrollo de los procesos, algunos pueden planificarse con anterioridad. Una institución mejora cuando estos cambios son intencionales y se proyectan con anticipación.

11° La gestión del talento humano en tanto a capacitación y desarrollo de personas, es microscópico e individual. Pero, cuando hablamos de desarrollo organizacional, es macroscópico y sistemático ya que su dimensión es a nivel empresarial y global, y no individuales; se trabaja a largo plazo, y no a corto ni a mediano plazo.

12° Al encontrar una correlación positiva alta entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional, nos permite estar seguros que podemos atender a estas dos variables de tal manera que al optimizar una se podrá observar que la otra mejorará significativamente y viceversa.



### **III. RECOMENDACIONES**

1° Promover a nivel Regional y Local investigaciones que profundicen las causas y cómo influyen en las variables de estudio, y otros elementos que intervienen en el desarrollo organizacional, e innovar teorías relacionadas al talento humano.

2° Optimizar la planificación de la gestión del talento humano en el IESPP “San Francisco de Asís” como un mecanismo de mejora continua.

3° Evaluar nuevos mecanismos de selección de personas en el IESPP “San Francisco de Asís”, tomando en cuenta los resultados de esta investigación y entendiendo la importancia de la gestión del talento humano.

4° Promover la capacitación continua y el desarrollo de personas en el IESPP “San Francisco de Asís”, a través de convenios, pasantías, con universidades y otros institutos pedagógicos.

5° La gestión del talento humano debe ser prioridad ya que permite que el IESPP “San Francisco de Asís” siga aumentando valor intelectual y por tanto mejorar el desarrollo organizacional que transformará al personal aumentando su potencial y desempeño.

#### IV. REFERENCIAS

- Bedoya Sánchez, E. O. (2003). *Sistema de Bibliotecas y Biblioteca Central UNMS*. Obtenido de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya\\_se/T\\_completo.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo.pdf)
- Bertalanffy, L. v. (1994). *Teoría General de los Sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Boeree, G. (2006). <http://www.ship.edu>. Obtenido de <http://www.ship.edu/%7Ecgboree/perscontents.html>
- Caballero Romero, A. (2009). *Metodología Integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos. 1a. Ed.* . México: Cengage learning Editores.
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (2006). *Sistema de Información científica REDALY*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/205/20503210.pdf>
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Carrión, J. (27 de Abril de 2007). *Gestión del conocimiento*. Obtenido de [http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos\\_gestion\\_del\\_conocimiento.htm](http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_gestion_del_conocimiento.htm)
- Castilla Sanchez, A. (2013). *TDR(Tesis doctorales en Red)*. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>
- Chiavenato, I. (1977). *Introdução á teoria geral da administração*. São Paulo, Brasil: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill .
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional (2 Ed.)*. México: Mc-Graw Hill.
- Feist, J., & Feist, G. (2006). *Theories of Personality (sexta edición)*. New York: McGraw Hill.
- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (diciembre de 1995). <http://www.oei.es>. Obtenido de <http://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>
- Garbanzo, G. M. (junio de 2016). *Redalyc .org*. Obtenido de Sistema de Información Científica: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058001.pdf>
- González, M., & Olivares, S. (1999). *Comportamiento organizacional: Un enfoque latinoamericano*. México, D.F: CECSA.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.5ta Edición*. México , México D.F.: Editorial McGraw Hill.
- Inca Allcahuamán, K. (2015). <http://repositorio.unajma.edu.pe/>. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE->

%20Inca%20Allcahuaman-  
Gertion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jaramillo, J. (2001). *Los componentes del sistema de gestión humana. En ASCORT (Organizadores), Gestión humana: más allá de las organizaciones*. Medellín, Colombia: Simposio ASCORT.
- Koltko, M. (2006). *Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification*. Nueva York: Review of General Psychology by the American Psychological Association Vol. 10.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and integration*. Illinois: Homewood.
- Luhmann, N. (2005). *El arte de la sociedad*. México: Herder.
- Martinez de Lahidalga, I. R. (9 de 1 de 2012). *Comunidades en ADDI*. Obtenido de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/10580/Tesis%20Iker%20Ros.pdf?sequence=1>
- Martínez Recio, V. B. (Junio de 2013). *Tesis*. Obtenido de <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid (España): Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Miles, M. (1975). *Organizational strategy, structure and process*. New York: McGraw Hill.
- Mora, M. (2002). *Universidad Autónoma de Barcelona*. Obtenido de La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. Athenea Digital: <http://antalya.uab.es/athenea/num2/mora.pdf>
- Perrow, C. (1973). *Reis (revista española de investigaciones sociológicas)*. Obtenido de [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_059\\_04.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_059_04.pdf)
- Quispitupac Marcelo, C. P., & Mateo Ramos, S. F. (noviembre de 2014). *repositorioacademico.upc.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/338163/1/Tesis%20Quispitupac%20-%20Mateo.pdf>
- Restrepo, H. (1999). *Productividad y pleno empleo. Los desafíos actuales de la gestión empresarial. En ASCORT (Organizadores), El rol estratégico del sistema de gestión humana*. Medellín, Colombia.: Simposio ASCORT.
- Reyes, O. (2012). <http://es.slideshare.net/>. Obtenido de Concepto de habilidades gerenciales: <http://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciales>
- Rivero, G. (2001). *monografias.com*. Obtenido de Cultura Organizacional nueva tendencia de la Gerencia de Recursos hacia la Competitividad.: URL: <http://www.monografias.com/trabajos6/nute/nute.shtml>.

- Serralde, A. (1999). *La contribución de recursos humanos al cambio organizacional. En ASCORT (Organizadores), El rol estratégico del sistema de gestión humana*. Medellín, Colombia: Simposio ASCORT.
- Silva, Y. (2014). *El desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, como herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones. Trabajo de Grado para optar al título de especialista en alta gerencia*. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Simons, J., Irwin, D., & Drinnien, B. (1987). *Maslow's Hierarchy of Needs from Psychology - The Search for Understanding*. New York: West Publishing Company.
- Taylor, F. W. (1911). *Shop Management*. Connecticut: Greenwood Press.
- Torres, S. (2001). Cambio organizacional y evolución tecnológica: la máquina. *herramienta en el país vasco. Cuadernos de Administración*, 24.
- Vásquez, A. (1 de Marzo de 2009). *Gestión de Talento Humano*. Recuperado el 10 de Mayo de 2018, de <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- Velásquez, M. (30 de Mayo de 2008). <http://docplayer.es>. Obtenido de <http://docplayer.es/11524266-Competencias-gerenciales-del-director-y-la-comunicacion-organizacional-en-educacion-basica.html>

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**CÓDIGO:** .....

**FECHA:** ...../...../.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas

ÍTEMS	OPCIONES		
	Siempre	A veces	Nunca
1. ¿Se realiza la difusión adecuada para convocar personal docente nuevo?			
2. ¿En el PEI existen lineamientos de política para reclutamiento de personal?			
3. ¿El instituto establece un procedimiento específico para reclutar personal?			
4. ¿Existe un manual de perfil de puestos que permita seleccionar adecuadamente al personal?			
5. ¿Existen procedimientos de selección de personal en las normas internas del instituto?			
6. ¿Se convoca al personal para la elaboración o mejoramiento del manual de inducción?			
7. ¿Se cumplen a cabalidad los procesos de inducción?			
8. ¿Se evalúa la eficacia del proceso de inducción?			
9. ¿Se realizan capacitaciones en forma regular, al inicio y mitad del año?			
10. ¿La temática de la capacitación es pertinente con los intereses de los trabajadores?			
11. ¿Se mide el impacto de las capacitaciones?			
12. ¿Se socializa periódicamente el plan de desarrollo de las personas?			
13. ¿Se otorga premios y estímulos por desempeños destacados?			
14. ¿Se promociona adecuadamente a los docentes que obtienen grados académicos?			
15. ¿Se financia la investigación a cargo del personal?			
16. ¿Se realizan ceremonias de premiación al personal?			
17. ¿Se realizan encuestas sobre satisfacción del servicio dirigidas a los trabajadores?			
18. ¿Se entrevista a los trabajadores para apreciar su satisfacción con el trato y condiciones de trabajo?			
19. ¿Es oportuna la entrega de documentos solicitados por las áreas?			
20. ¿Se cumplen los plazos establecidos en el MAPRO?			
21. ¿Se socializa el plan de supervisión y monitoreo?			
22. ¿Se cumple el cronograma de supervisión y monitoreo?			
23. ¿Se realizan reuniones de reflexión para superar los errores detectados en el proceso de supervisión y monitoreo?			
24. ¿Se revisan y reformulan periódicamente los instrumentos de supervisión y monitoreo?			

**¡Gracias por su colaboración!**

## ANEXO 02

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X

Título: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "SAN FRANCISCO DE ASIS" DE CHINCHA-2018"

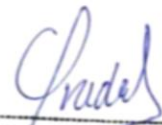
Autora: HNA. ANGELA MONTOYA VARGAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión de personas	Convoca personal	1. ¿Se realiza la difusión adecuada para convocar personal docente nuevo?				✓		✓		✓		✓		
		Recluta personal	2. ¿En el PEI existen lineamientos de política para reclutamiento de personal?				✓		✓		✓		✓		
			3. ¿El instituto establece un procedimiento específico para reclutar personal?				✓		✓		✓		✓		
		Selecciona personal	4. ¿Existe un manual de perfil de puestos que permita seleccionar adecuadamente al personal?				✓		✓		✓		✓		
			5. ¿Existen procedimientos de selección de personal en las normas internas del instituto?				✓		✓		✓		✓		
		Aplica mecanismos de inducción	6. ¿Se convoca al personal para la elaboración o mejoramiento del manual de inducción?				✓		✓		✓		✓		
			7. ¿Se cumplen a cabalidad los procesos de inducción?				✓		✓		✓		✓		
			8. ¿Se evalúa la eficacia del proceso de inducción?				✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
	Desarrollo de personas	Capacita al personal	9. ¿Se realizan capacitaciones en forma regular, al inicio y mitad del año?				✓		✓		✓		✓			
			10. ¿La temática de la capacitación es pertinente con los intereses de los trabajadores?				✓		✓		✓		✓			
			11. ¿Se mide el impacto de las capacitaciones?				✓		✓		✓		✓			
		Difunde el Plan de desarrollo de las Personas	12. ¿Se socializa periódicamente el plan de desarrollo de las personas?				✓		✓		✓		✓			
			Motiva laboralmente	13. ¿Se otorga premios y estímulos por desempeños destacados?				✓		✓		✓		✓		
				14. ¿Se promociona adecuadamente a los docentes que obtienen grados académicos?				✓		✓		✓		✓		
	15. ¿Se financia la investigación a cargo del personal?					✓		✓		✓		✓				
	Evaluación de personas	Satisface el servicio	16. ¿Se realizan ceremonias de premiación al personal?				✓		✓		✓		✓			
			17. ¿Se realizan encuestas sobre satisfacción del servicio dirigidas a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓			
			18. ¿Se entrevista a los trabajadores para apreciar su satisfacción con el trato y condiciones de trabajo?				✓		✓		✓		✓			



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Hace efectivo el servicio	19. ¿Es oportuna la entrega de documentos solicitados por las áreas?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. ¿Se cumplen los plazos establecidos en el MAPRO?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Supervisa y monitorea	21. ¿Se socializa el plan de supervisión y monitoreo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			22. ¿Se cumple el cronograma de supervisión y monitoreo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			23. ¿Se realizan reuniones de reflexión para superar los errores detectados en el proceso de supervisión y monitoreo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			24. ¿Se revisan y reformulan periódicamente los instrumentos de supervisión y monitoreo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



**Dr. Pedro Prado Lozano**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO QUE EVALÚA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**OBJETIVO** : Recabar información sobre la primera variable "Gestión del Talento Humano"  
**DIRIGIDO A** : Docentes y administrativos  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Dr. Prado Lozano, Pedro  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor  
**VALORACIÓN** :

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

### ANEXO 03

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X

Título: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "SAN FRANCISCO DE ASIS" DE CHINCHA-2018"

Autora: HNA. ANGELA MONTOYA VARGAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems			
							Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión de personas	Convoca personal	1. ¿Se realiza la difusión adecuada para convocar personal docente nuevo?				✓		✓		✓				
		Recluta personal	2. ¿En el PEI existen lineamientos de política para reclutamiento de personal?				✓		✓		✓				
			3. ¿El instituto establece un procedimiento específico para reclutar personal?				✓		✓		✓				
		Selecciona personal	4. ¿Existe un manual de perfil de puestos que permita seleccionar adecuadamente al personal?				✓		✓		✓				
			5. ¿Existen procedimientos de selección de personal en las normas internas del instituto?				✓		✓		✓				
		Aplica mecanismos de inducción	6. ¿Se convoca al personal para la elaboración o mejoramiento del manual de inducción?				✓		✓		✓				
			7. ¿Se cumplen a cabalidad los procesos de inducción?				✓		✓		✓				
			8. ¿Se evalúa la eficacia del proceso de inducción?				✓		✓		✓				

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo de personas	Capacita al personal	9. ¿Se realizan capacitaciones en forma regular, al inicio y mitad del año?				✓		✓		✓		✓		
			10. ¿La temática de la capacitación es pertinente con los intereses de los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
			11. ¿Se mide el impacto de las capacitaciones?				✓		✓		✓		✓		
		Difunde el Plan de desarrollo de las Personas	12. ¿Se socializa periódicamente el plan de desarrollo de las personas?				✓		✓		✓		✓		
			Motiva laboralmente	13. ¿Se otorga premios y estímulos por desempeños destacados?				✓		✓		✓		✓	
				14. ¿Se promociona adecuadamente a los docentes que obtienen grados académicos?				✓		✓		✓		✓	
	15. ¿Se financia la investigación a cargo del personal?					✓		✓		✓		✓			
			16. ¿Se realizan ceremonias de premiación al personal?				✓		✓		✓		✓		
	Evaluación de personas	Satisface el servicio	17. ¿Se realizan encuestas sobre satisfacción del servicio dirigidas a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
			18. ¿Se entrevista a los trabajadores para apreciar su satisfacción con el trato y condiciones de trabajo?				✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Hace efectivo el servicio	19. ¿Es oportuna la entrega de documentos solicitados por las áreas?				✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Se cumplen los plazos establecidos en el MAPRO?				✓		✓		✓		✓		
		Supervisa y monitorea	21. ¿Se socializa el plan de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		
			22. ¿Se cumple el cronograma de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		
			23. ¿Se realizan reuniones de reflexión para superar los errores detectados en el proceso de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		
			24. ¿Se revisan y reformulan periódicamente los instrumentos de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		

*J. Ilacortz*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO QUE EVALÚA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**OBJETIVO** : Recabar información sobre la primera variable "Gestión del Talento Humano"  
**DIRIGIDO A** : Docentes y administrativos  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Mg. Villacorta Valencia, Henry  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister  
**VALORACIÓN** :

<del>MUY BUENO</del>	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
----------------------	-------	---------	------------	----------------

*H. Villacorta*

## ANEXO 04

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X

Título: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "SAN FRANCISCO DE ASIS" DE CHINCHA-2018"  
Autora: HNA. ANGELA MONTOYA VARGAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		
							Si	No	Si	No		Si	No	Si
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión de personas	Convoca personal	1. ¿Se realiza la difusión adecuada para convocar personal docente nuevo?				✓		✓		✓		✓	
		Recluta personal	2. ¿En el PEI existen lineamientos de política para reclutamiento de personal?				✓		✓		✓		✓	
			3. ¿El instituto establece un procedimiento específico para reclutar personal?				✓		✓		✓		✓	
		Selecciona personal	4. ¿Existe un manual de perfil de puestos que permita seleccionar adecuadamente al personal?				✓		✓		✓		✓	
			5. ¿Existen procedimientos de selección de personal en las normas internas del instituto?				✓		✓		✓		✓	
		Aplica mecanismos de inducción	6. ¿Se convoca al personal para la elaboración o mejoramiento del manual de inducción?				✓		✓		✓		✓	
			7. ¿Se cumplen a cabalidad los procesos de inducción?				✓		✓		✓		✓	
			8. ¿Se evalúa la eficacia del proceso de inducción?				✓		✓		✓		✓	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo de personas	Capacita al personal	9. ¿Se realizan capacitaciones en forma regular, al inicio y mitad del año?				✓		✓		✓		✓		
			10. ¿La temática de la capacitación es pertinente con los intereses de los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
			11. ¿Se mide el impacto de las capacitaciones?				✓		✓		✓		✓		
		Difunde el Plan de desarrollo de las Personas	12. ¿Se socializa periódicamente el plan de desarrollo de las personas?				✓		✓		✓		✓		
			Motiva laboralmente	13. ¿Se otorga premios y estímulos por desempeños destacados?				✓		✓		✓		✓	
				14. ¿Se promociona adecuadamente a los docentes que obtienen grados académicos?				✓		✓		✓		✓	
	15. ¿Se financia la investigación a cargo del personal?					✓		✓		✓		✓			
	Evaluación de personas	Satisface el servicio	16. ¿Se realizan ceremonias de premiación al personal?				✓		✓		✓		✓		
			17. ¿Se realizan encuestas sobre satisfacción del servicio dirigidas a los trabajadores?				✓		✓		✓		✓		
			18. ¿Se entrevista a los trabajadores para apreciar su satisfacción con el trato y condiciones de trabajo?				✓		✓		✓		✓		



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Hace efectivo el servicio	19. ¿Es oportuna la entrega de documentos solicitados por las áreas?				✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Se cumplen los plazos establecidos en el MAPRO?				✓		✓		✓		✓		
		Supervisa y monitorea	21. ¿Se socializa el plan de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		
			22. ¿Se cumple el cronograma de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		
			23. ¿Se realizan reuniones de reflexión para superar los errores detectados en el proceso de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		
			24. ¿Se revisan y reformulan periódicamente los instrumentos de supervisión y monitoreo?				✓		✓		✓		✓		



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO QUE EVALÚA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**OBJETIVO** : Recabar información sobre la primera variable "Gestión del Talento Humano"  
**DIRIGIDO A** : Docentes y administrativos  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Mg. Pacherras Ruiz, Angélica  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magíster  
**VALORACIÓN** :

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
-----------	-------	---------	------------	----------------



## ANEXO 05

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**CÓDIGO:** .....

**FECHA:** ...../...../.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas

ÍTEMS	OPCIONES		
	Siempre	A veces	Nunca
1. ¿Realiza lo programado en los planes estratégicos (PEI ; PAT y presupuesto)			
2. ¿Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente?			
3. ¿Se le convoca a participar cuando es necesario reformular la visión y misión?			
4. ¿Está de acuerdo con la visión–misión actual?			
5. ¿ Participa en la elaboración de los flujogramas de los procedimientos en su área?			
6. ¿Estima que en la institución la gestión por procesos es la adecuada?			
7. ¿Se utiliza como material de consulta el Manual de Procedimientos?			
8. ¿Se mejoran permanentemente los procedimientos?			
9. ¿Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y de la institución?			
10. ¿Participa grupalmente en la evaluación de lo planificado?			
11. ¿El equipo expresa sus puntos de vista sobre la gestión?			
12. ¿La institución toma en cuenta lo expresado por los equipos de trabajo para la formulación de planes de mejora?			
13. ¿El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo?			
14. ¿El jefe de área propicia el trabajo en equipo?			
15. ¿Se participa en equipo en la toma de decisiones institucionales?			
16. ¿Se realizan mediciones de eficacia de la toma de decisiones?			
17. ¿Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y jerárquicos?			
18. ¿Las barreras personales obstaculizan la comunicación fluida?			
19. ¿Conoce las tareas y funciones que realiza en la institución?			
20. ¿Se socializa las tareas y funciones de acuerdo al reglamento interno?			
21. ¿Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente?			
22. ¿Se socializan las normas sobre recompensas (premios y estímulos)			
23. ¿Está de acuerdo con las responsabilidades delegadas para la función que realiza?			
24. ¿Se notifica la delegación de funciones mediante acto resolutivo?			

**¡Gracias por su colaboración!**

## ANEXO 06

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y

Título: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “SAN FRANCISCO DE ASIS” DE CHINCHA-2018”.

Autora: HNA. ANGELA MONTOYA VARGAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Sistema organizacional	Se efectiviza los planes estratégicos	1. ¿Realiza lo programado en los planes estratégicos(PEI ; PAT y presupuesto)				✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente?				✓		✓		✓		✓		
		Muestra acuerdo con la misión-visión institucional	3. ¿Se le convoca a participar cuando es necesario reformular la visión y misión?				✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Está de acuerdo con la visión-misión actual?				✓		✓		✓		✓		
		Procesa adecuadamente los procedimientos	5. ¿ Participa en la elaboración de los flujogramas de los procedimientos en su área?				✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Estima que en la institución la gestión por procesos es la adecuada?				✓		✓		✓		✓		
			7. ¿Se utiliza como material de consulta el Manual de Procedimientos?				✓		✓		✓		✓		
			8. ¿Se mejoran permanentemente los procedimientos?				✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Nivel grupal	Planifica el desarrollo grupal	9. ¿Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y de la institución?				✓		✓		✓		✓		
			10. ¿Participa grupalmente en la evaluación de lo planificado?				✓		✓		✓		✓		
		Expresa puntos de vista en equipo	11. ¿El equipo expresa sus puntos de vista sobre la gestión?				✓		✓		✓		✓		
			12. ¿La institución toma en cuenta lo expresado por los equipos de trabajo para la formulación de planes de mejora?				✓		✓		✓		✓		
		Participa en equipo el jefe inmediato	13. ¿El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo?				✓		✓		✓		✓		
			14. ¿El jefe de área propicia el trabajo en equipo?				✓		✓		✓		✓		
		Toma de decisiones	15. ¿Se participa en equipo en la toma de decisiones institucionales?				✓		✓		✓		✓		
			16. ¿Se realizan mediciones de eficacia de la toma de decisiones?				✓		✓		✓		✓		
	Nivel individual	Se comunica interpersonalmente	17. ¿Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y jerárquicos?				✓		✓		✓		✓		
			18. ¿Las barreras personales obstaculizan la comunicación fluida?				✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Conoce las tareas y funciones	19. ¿Conoce las tareas y funciones que realiza en la institución?				✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Se socializa las tareas y funciones de acuerdo al reglamento interno?				✓		✓		✓		✓		
		Muestra acuerdo con el sistema y recompensa	21. ¿Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente?				✓		✓		✓				
			22. ¿Se socializan las normas sobre recompensas (premios y estímulos)?				✓		✓		✓		✓		
		Muestra acuerdo con la delegación de responsabilidades	23. ¿Está de acuerdo con las responsabilidades delegadas para la función que realiza?				✓		✓		✓		✓		
			24. ¿Se notifica la delegación de funciones mediante acto resolutivo?				✓		✓		✓		✓		

  
 Dr. Pedro Prado Lozano  
 DOCENTE DE INVESTIGACION

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO** : Recabar información de la variable "Desarrollo Organizacional"


**DIRIGIDO A** : Docentes y administrativos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Dr. Prado Lozano, Pedro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN** :

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACION

## ANEXO 07

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y

Título: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "SAN FRANCISCO DE ASIS" DE CHINCHA-2018".

Autora: HNA. ANGELA MONTOYA VARGAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		
							Si	No	Si	No		Si	No	Si
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Sistema organizacional	Se efectiviza los planes estratégicos	1. ¿Realiza lo programado en los planes estratégicos(PEI ; PAT y presupuesto)				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			2. ¿Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Muestra acuerdo con la misión-visión institucional	3. ¿Se le convoca a participar cuando es necesario reformular la visión y misión?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			4. ¿Está de acuerdo con la visión-misión actual?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Procesa adecuadamente los procedimientos	5. ¿ Participa en la elaboración de los flujogramas de los procedimientos en su área?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			6. ¿Estima que en la institución la gestión por procesos es la adecuada?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			7. ¿Se utiliza como material de consulta el Manual de Procedimientos?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			8. ¿Se mejoran permanentemente los procedimientos?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
	Nivel grupal	Planifica el desarrollo grupal	9. ¿Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y de la institución?				✓		✓		✓		✓			
			10. ¿Participa grupalmente en la evaluación de lo planificado?				✓		✓		✓		✓			
		Expresa puntos de vista en equipo	11. ¿El equipo expresa sus puntos de vista sobre la gestión?				✓		✓		✓		✓			
			12. ¿La institución toma en cuenta lo expresado por los equipos de trabajo para la formulación de planes de mejora?				✓		✓		✓		✓			
		Participa en equipo el jefe inmediato	13. ¿El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			14. ¿El jefe de área propicia el trabajo en equipo?				✓		✓		✓		✓			
	Toma de decisiones	15. ¿Se participa en equipo en la toma de decisiones institucionales?				✓		✓		✓		✓				
		16. ¿Se realizan mediciones de eficacia de la toma de decisiones?				✓		✓		✓		✓				
	Nivel individual	Se comunica interpersonalmente	17. ¿Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y jerárquicos?				✓		✓		✓		✓			
			18. ¿Las barreras personales obstaculizan la comunicación fluida?				✓		✓		✓		✓			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Conoce las tareas y funciones	19. ¿Conoce las tareas y funciones que realiza en la institución?				✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Se socializa las tareas y funciones de acuerdo al reglamento interno?				✓		✓		✓		✓		
		Muestra acuerdo con el sistema y recompensa	21. ¿Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente?				✓		✓		✓		✓		
			22. ¿Se socializan las normas sobre recompensas (premios y estímulos)?				✓		✓		✓		✓		
		Muestra acuerdo con la delegación de responsabilidades	23. ¿Está de acuerdo con las responsabilidades delegadas para la función que realiza?				✓		✓		✓		✓		
			24. ¿Se notifica la delegación de funciones mediante acto resolutivo?				✓		✓		✓		✓		

*J. Acortiz*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO** : Recabar información de la variable "Desarrollo Organizacional"

**DIRIGIDO A** : Docentes y administrativos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Mg. Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN** :

<del>MUY BUENO</del>	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
----------------------	-------	---------	------------	----------------



## ANEXO 08

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y

Título: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "SAN FRANCISCO DE ASIS" DE CHINCHA-2018".

Autora: HNA. ANGELA MONTOYA VARGAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Sistema organizacional	Se efectiviza los planes estratégicos	1. ¿Realiza lo programado en los planes estratégicos(PEI ; PAT y presupuesto)				✓		✓		✓		✓			
			2. ¿Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente?				✓		✓		✓		✓			
		Muestra acuerdo con la misión-visión institucional	3. ¿Se le convoca a participar cuando es necesario reformular la visión y misión?				✓		✓		✓		✓			
			4. ¿Está de acuerdo con la visión-misión actual?				✓		✓		✓		✓			
		Procesa adecuadamente los procedimientos	5. ¿ Participa en la elaboración de los flujogramas de los procedimientos en su área?				✓		✓		✓		✓			
			6. ¿Estima que en la institución la gestión por procesos es la adecuada?				✓		✓		✓		✓			
			7. ¿Se utiliza como material de consulta el Manual de Procedimientos?				✓		✓		✓		✓			
			8. ¿Se mejoran permanentemente los procedimientos?				✓		✓		✓		✓			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Nivel grupal	Planifica el desarrollo grupal	9. ¿Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y de la institución?				✓		✓		✓		✓		
			10. ¿Participa grupalmente en la evaluación de lo planificado?				✓		✓		✓		✓		
		Expresa puntos de vista en equipo	11. ¿El equipo expresa sus puntos de vista sobre la gestión?				✓		✓		✓		✓		
			12. ¿La institución toma en cuenta lo expresado por los equipos de trabajo para la formulación de planes de mejora?				✓		✓		✓		✓		
		Participa en equipo el jefe inmediato	13. ¿El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo?				✓		✓		✓		✓		
			14. ¿El jefe de área propicia el trabajo en equipo?				✓		✓		✓		✓		
	Toma de decisiones	15. ¿Se participa en equipo en la toma de decisiones institucionales?				✓		✓		✓		✓			
		16. ¿Se realizan mediciones de eficacia de la toma de decisiones?				✓		✓		✓		✓			
	Nivel individual	Se comunica interpersonalmente	17. ¿Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y jerárquicos?				✓		✓		✓		✓		
			18. ¿Las barreras personales obstaculizan la comunicación fluida?				✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		Conoce las tareas y funciones	19. ¿Conoce las tareas y funciones que realiza en la institución?				✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Se socializa las tareas y funciones de acuerdo al reglamento interno?				✓		✓		✓		✓		
		Muestra acuerdo con el sistema y recompensa	21. ¿Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente?				✓		✓		✓		✓		
			22. ¿Se socializan las normas sobre recompensas (premios y estímulos)?				✓		✓		✓		✓		
		Muestra acuerdo con la delegación de responsabilidades	23. ¿Está de acuerdo con las responsabilidades delegadas para la función que realiza?				✓		✓		✓		✓		
			24. ¿Se notifica la delegación de funciones mediante acto resolutivo?				✓		✓		✓		✓		

*Augusta P.*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO** : Recabar información de la variable "Desarrollo Organizacional"

**DIRIGIDO A** : Docentes y administrativos

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Mg. Pacherras Ruiz, Angélica

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN** :

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
-----------	-------	---------	------------	----------------



**ANEXO 09**  
**FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO**  
**V.1. Gestión del Talento Humano**

<b>CARACTERÍSTICA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
A. NOMBRE	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
B. OBJETIVO	El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la gestión del talento humano que perciben los docentes y administrativos que laboran en el IESPP “San Francisco de Asís)
C. AUTORA	Hna. Angela Montoya Vargas
D. ADMINISTRACIÓN	Individual
E. DURACIÓN	30 min
F. SUJETOS DE APLICACIÓN	Docentes y administrativos que laboran en el instituto de educación superior pedagógico público “San Francisco de Asís”.
G. TÉCNICA	Encuesta
H. VALIDEZ	Criterio de expertos

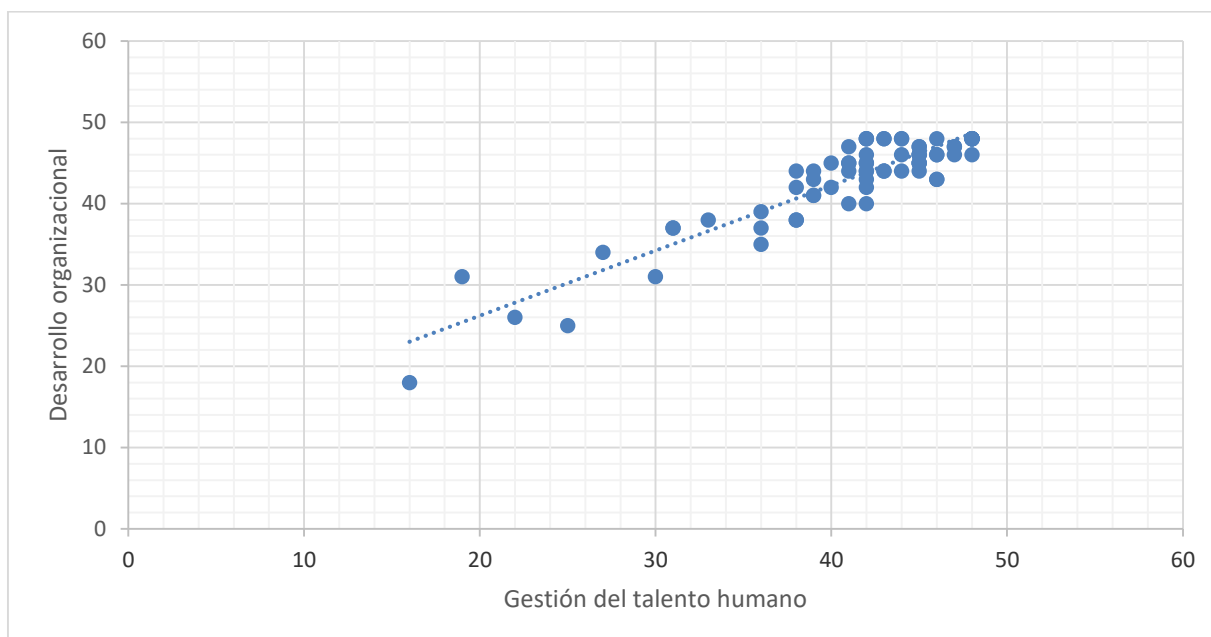


**ANEXO 10**  
**FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO**  
**V.2 Desarrollo Organizacional**

<b>CARACTERÍSTICA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
A. NOMBRE	CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
B. OBJETIVO	El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo organizacional que perciben los docentes y administrativos que laboran en el IESPP "San Francisco de Asís)
C. AUTORA	Hna. Angela Montoya Vargas
D. ADMINISTRACIÓN	Individual
E. DURACIÓN	30 min
F. SUJETOS DE APLICACIÓN	Docentes que laboran en el instituto de educación superior pedagógico público "San Francisco de Asís".
G. TÉCNICA	Encuesta
H. VALIDEZ	Criterio de expertos

## ANEXO 11

### DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DE LAS VARIABLES GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL



Rho de Spearman	
<b>Rs</b>	
=	0.780

❖ Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Valorar	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

## ANEXO 12

CHINCHA, 28 de mayo del 2018

**Señor:**

Lic. Jorge Jarrín Reyes Jefe de administración del Instituto Superior Pedagógico Público "San Francisco de Asís de Chíncha

**Asunto:** Autorización para aplicación de los instrumentos de recolección de datos para un trabajo de investigación.

Reciba un saludo fraterno de Paz y Bien en el Señor, y al mismo tiempo solicitarle por intermedio de la presente autorización para aplicar los instrumentos de recolección de datos para ejecutar la investigación con el título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "SAN FRANCISCO DE ASÍS", de Chíncha - 2018, de la Universidad César Vallejo, Sede Chíncha

Segura de contar con su valioso apoyo hago extensivo mi más sincero saludo y agradecimiento.

Fraternalmente,



Hna. Angela Montoya Vargas

DNI. N° 07755588



## ANEXO 13



*Instituto de Educación Superior Pedagógico Público*  
**"SAN FRANCISCO DE ASÍS" DE CHINCHA**



### CONSTANCIA

El Jefe de administración del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "San Francisco de Asís"- Chincha, el que suscribe:

#### HACE CONSTAR

Que, Angela Montoya Vargas, estudiante del programa de maestría en Gestión Pública de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó los instrumentos: Cuestionario, medición Gestión del talento humano en tres dimensiones y cuestionario medición Desarrollo Organizacional en tres dimensiones, a los docentes y administrativos con el fin de recabar información, correspondiente a la tesis de investigación titulada: Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de educación Superior Pedagógico Público "San Francisco de Asís" Chincha- 2018

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



Chincha, 13 de junio del 2018

## ANEXO 14

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “SAN FRANCISCO DE ASÍS” DE CHINCHA-2018

**AUTORA: Hna. Angela Montoya Vargas**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018?	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto Superior de Educación Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre gestión del talento humano y sistema organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi:</p> <p>Existe correlación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>Ho:</p> <p>No Existe correlación positiva y significativa entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. Existe relación positiva y significativa entre gestión del</p>	<p><b>V.1.</b>Gestión del talento humano</p> <p><b>V.2.</b>Desarrollo organizacional</p>	<p><b>V1</b></p> <p>La gestión del talento humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Esta personalización que ha traído la gestión del talento, ha</p>	<p><b>Por su finalidad:</b> Básica</p> <p><b>Por el enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Por el Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b> Correlacional</p> <p><b>Por el alcance:</b> transversal</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
	<p>2. Determinar la relación entre gestión del talento humano y nivel grupal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>3. Determinar la relación entre gestión del talento humano y nivel individual en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>4. Determinar la relación entre desarrollo organizacional y admisión de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>5. Determinar la relación entre desarrollo</p>	<p>talento humano y sistema organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>2. Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y el nivel grupal en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>3. Existe relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y el nivel individual en el Instituto de Educación Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>4. Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y admisión de personas en el Instituto de Educación Superior</p>		<p>implicado la sensibilización hacia los distintos actores de la organización, desde los trabajadores, proveedores, clientes hasta la competencia, buscando principalmente un enfoque de “socios” (no solo de recursos como anteriormente se hacía) para así formar parte de una visión de actuación estratégica (Chiavenato, 2002)</p> <p><b>V2</b> El Desarrollo organizacional es la aplicación del conocimiento de las ciencias del comportamiento en un esfuerzo conjugado para mejorar la capacidad de una organización para confrontarse con el ambiente externo e incrementar su capacidad de solucionar problemas. (Chiavenato, 2006)</p>	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
	<p>organizacional y desarrollo de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>6. Determinar la relación entre desarrollo organizacional y evaluación de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p>	<p>Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>5. Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y desarrollo de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p> <p>6. Existe relación positiva y significativa entre desarrollo organizacional y evaluación de personas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018</p>			







**ANEXO 17: Registro de datos de la variable gestión del talento humano (prueba piloto)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Suma de Items	D1	D2	D3
1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	41	14	13	14
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	16	13	16
3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	39	13	16	10
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	16	13	16
5	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	37	12	14	11
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	38	13	13	12
7	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	14	16	16
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	45	16	16	13
9	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	35	12	12	11
10	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	42	13	15	14
11	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	37	14	13	10
12	2	2	2	0	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	2	41	13	15	13
13	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	39	13	11	15
14	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	13	13	8
15	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	16	12	16
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	16	15	16
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
21	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	33	10	12	11
22	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	35	12	11	12
23	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	32	10	12	10
24	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	12	16	16
25	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	15	12	16
26	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	36	13	12	11
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	46	16	15	15
28	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	32	10	13	9
29	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	13	16	16
30	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	26	10	9	7

**ANEXO 18: Registro de datos de la variable desarrollo organizacional (prueba piloto)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Suma de Items	D1	D2	D3
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	44	15	16	13
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	16	14	16
3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	43	14	16	13
4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	15	15	16
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	15	14	16
6	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	44	13	15	16
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	15	16	16
8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	15	15	16
9	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	40	13	13	14
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	45	15	15	15
11	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	14	13	15
12	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	45	15	15	15
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	44	15	14	15
14	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	40	14	12	14
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	15	16	16
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	16	15	16
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	16	14	16
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
21	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	36	13	12	11
22	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	35	12	13	10
23	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	32	10	11	11
24	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	42	12	15	15
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	44	15	14	15
26	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	36	14	11	11
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	16	16	16
28	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	35	12	14	9
29	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	13	15	16
30	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	11	11	8