



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y gestión del talento humano en la
Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito
de Chorrillos, Lima – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Medina Cadenas César Augusto

ASESOR:

Dr. Guido Junior Bravo Huaynate

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dra. Gladys Sánchez Huapaya
Presidente

Dra. Galia Lezcano López
Secretaria

Dr. Guido Junior Bravo Huaynates
Vocal

Dedicatoria

Gracias a mi madre Rosa Guadalupe Cadenas Laines y mi amada familia por todo el cariño, esfuerzo y paciencia brindada para el logro de estos nuevos horizontes profesionales que caracterizaron siempre mi empeño y la confianza mutua hacia el logro de nuestras metas en común.

Agradecimiento

Se agradece a la Universidad César Vallejo, al asesor Guido Junior Bravo Huaynates y a la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales, por su apoyo y esfuerzo manifestado durante todo este largo proceso de aprendizaje, dirigido al fortalecimiento de todas las capacidades profesionales e investigativas en el campo de la ciencia, asimismo se agradece por la confianza mutua demostrada a lo largo de este arduo camino donde cada consejo y orientación marcaron la pauta necesaria hacia el logro de objetivos y fines investigativos en el presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Medina Cadenas César Augusto, con DNI N.º 09822485, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

En fe de lo cual firmo la presente declaración.

Lima 30 de setiembre 2017

Medina Cadenas César Augusto

DNI N.º 09822485

Presentación

Señores miembros del jurado:

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Cultura organizacional y gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017. Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Magíster en administración de la educación, etc.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de la cultura organizacional relacionada con las creencias, actitudes y comportamientos diarios de la organización educativa, los mismo que según evidencia teórica y metodológica se relacionan con la gestión del capital humano; panorama que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias con el fin de demostrar la fuerza y grado de relación entre ambas variables de estudio.

El contenido de la investigación se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registró el método. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del análisis estadístico tanto descriptivos como inferenciales. En el capítulo IV se considera la discusión a partir de los resultados obtenidos. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y, por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los apéndices de investigación.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Autor.

Índice

| | Pág. |
|--|-------------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I. Introducción | xiii |
| 1.1 Realidad problemática | 14 |
| 1.2 Trabajos previos | 16 |
| 1.3 Teorías relacionadas | 22 |
| 1.4 Formulación del problema | 33 |
| 1.5 Justificación | 34 |
| 1.6 Hipótesis general. | 36 |
| 1.7 Objetivos | 37 |
| II. Método | 39 |
| 2.1 Diseño de investigación | 40 |
| 2.2 Variables y operacionalización de variables | 42 |
| 2.3 Población y muestra | 45 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 45 |
| 2.5 Método de análisis de datos | 48 |
| 2.6 Aspectos éticos | 49 |
| III. Resultados | 50 |
| IV. Discusión | 69 |
| V. Conclusiones | 74 |
| VI. Recomendaciones | 76 |
| VII. Referencias | 79 |
| Apéndices | 83 |

Apéndice 1. Matriz de consistencia

Apéndice 2. Autorización de aplicación de los instrumentos de investigación

Apéndice 3. Instrumentos de investigación

Apéndice 4. Validación de los expertos

Apéndice 5. Base de datos

Apéndice 6. Artículo científico

Lista de tablas

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1. Cuadro de operacionalización de la variable cultura organizacional | 43 |
| Tabla 2. Cuadro de operacionalización de la variable gestión del talento humano | 44 |
| Tabla 3. Detalles de la población de estudio | 45 |
| Tabla 4. Descripción del instrumento de la variable cultura organizacional | 45 |
| Tabla 5. Descripción del instrumento de la variable gestión del talento humano | 46 |
| Tabla 6. Cuadro de distribución de expertos | 47 |
| Tabla 7. Cuadro descriptivo de confiabilidad cultura organizacional | 48 |
| Tabla 8. Cuadro de descriptivo de confiabilidad gestión del talento humano | 47 |
| Tabla 9. Niveles de la variable 1: cultura organizacional | 51 |
| Tabla 10. Descripción de niveles de la dimensión 1: innovación y cultura | 53 |
| Tabla 11. Descripción de niveles de la dimensión 2: orientación al resultado | 54 |
| Tabla 12. Descripción de niveles de la dimensión 3: orientación a los equipos | 55 |
| Tabla 13. Descripción de niveles de la dimensión 4: estabilidad | 56 |
| Tabla 14. Descripción de niveles de la variable 2: gestión del talento humano | 57 |
| Tabla 15. Descripción de niveles de la dimensión 1: participación de estrategia | 58 |
| Tabla 16. Descripción de niveles de la dimensión 2: administración del cambio | 59 |
| Tabla 17. Descripción de niveles de la dimensión 3: prestación del servicio | 60 |
| Tabla 18. Descripción de niveles de la dimensión 4: involucramiento | 61 |
| Tabla 19. Criterios para evaluación del valor de significancia | 62 |
| Tabla 20. Criterios para evaluación del coeficiente de correlación | 63 |
| Tabla 21. Correlación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano | 63 |
| Tabla 22. Correlación entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia | 65 |
| Tabla 23. Correlación entre la cultura organizacional y la administración del cambio | 66 |
| Tabla 24. Correlación entre la cultura organizacional y la prestación del servicio | 67 |
| Tabla 25. Correlación entre la cultura organizacional y el involucramiento | 68 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1. Esquema de tipo de diseño | 40 |
| Figura 2. Niveles de la variable 1: cultura organizacional | 52 |
| Figura 3. Niveles de la dimensión 1: innovación y cultura | 53 |
| Figura 4. Niveles de la dimensión 2: orientación al resultado | 54 |
| Figura 5. Niveles de la dimensión 3: orientación a los equipos | 55 |
| Figura 6. Niveles de la dimensión 4: estabilidad | 56 |
| Figura 7. Niveles de la variable 2: gestión del talento humano | 57 |
| Figura 8. Niveles de la dimensión 1: participación de estrategia | 58 |
| Figura 9. Niveles de la dimensión 2: administración del cambio | 59 |
| Figura 10. Niveles de la dimensión 3: prestación del servicio | 60 |
| Figura 11. Niveles de la dimensión 4: involucramiento | 61 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

La metodología de estudio en cuanto al diseño de investigación es de alcance correlacional, de tipo básica, de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 42 docentes de la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos determinados de manera censal. Para la validación de los instrumentos se recurrió a la técnica de opinión de expertos y para la confiabilidad de los mismos se realizó un análisis estadístico con el coeficiente Alfa de Cronbach, indicando que ambos instrumentos son altamente confiables y listos para su aplicación. El instrumento utilizado fue un cuestionario de escala ordinal, para cada una de las variables de estudio.

Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman, concluyendo que: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un valor de significancia $<0,05$ y un coeficiente de correlación de 0,987 que es positivo y alto.

Palabras Clave: *Cultura organizacional, talento humano, cambio e innovación.*

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship that exists between the organizational culture and the human talent management in the educational institution Angélica Recharte Corrales of the district of Chorrillos, Lima - 2017.

The study methodology in terms of research design is of correlational scope, of basic type, of quantitative approach and cross section. The study sample consisted of 42 teachers of the educational institution Angélica Recharte Corrales of the district of Chorrillos determined in census form. For the validation of the instruments, the expert opinion technique was used and for the reliability of the instruments, a statistical analysis was performed with the Cronbach Alpha coefficient, indicating that both instruments are highly reliable and ready for application. The instrument used was a questionnaire of ordinal scale, for each of the study variables and for the process of inferential data was applied the Spearman statistic, concluding that: There is a significant relationship between organizational culture and human talent management in the Angélica Recharte Corrales educational institution in the district of Chorrillos, Lima - 2017, with a value of significance <0.05 and a correlation coefficient of 0.987, which is positive and high.

Keywords: Organizational culture, human talent, change and innovation.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La cultura organizacional y la gestión del talento humano son elementos decisivos en el éxito de las organizaciones de alto impacto, y en gran medida refiere a como los colaboradores están descifrando día a día su trabajo en una atmosfera de cambio gradual y apoyo al desarrollo del crecimiento profesional en un trabajo flexible con un sentido de misión y propósito en el trabajo. El informe de University Press (2016) señaló “toda organización debe desarrollar estrategias de talento, liderazgo, cambio y estructuras con un impacto en el desempeño de sus colaboradores” (p.2). Al igual que en las empresas estos cambios implican grandes beneficios para una institución formativa como es el colegio; de este modo los recursos humanos, los docentes se convierten en socios estratégicos capaces de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente en beneficio de la cultura e innovación. Por lo tanto, se creará una cultura fuerte de aprendizaje de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento total de la organización.

Al respecto, el capítulo III de la Ley General de Educación en su artículo N° 13 inciso “d” y “e” señaló el logro de la idoneidad:

Los factores que interactúan para el logro de dicha calidad son:

d) Formación inicial y permanente que garantiza idoneidad de los docentes y autoridades educativas.

e) Carrera pública docente que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño. (p.6).

En vista de ello, los maestros deben ejercer competentemente sus habilidades y capacidades profesionales en un ambiente óptimo de formación continua y crecimiento meritocrático, por ello la cultura de la institución conformaría un factor de éxito muy importante relacionado al desarrollo de la idoneidad profesional y positiva del maestro. En resumen, esto simbolizaría con exactitud utilizar el patrimonio humano en aquello que tienen como más sofisticado e

importante su capital intelectual. Así pues, la inversión del futuro debería ser el capital humano o intelectual relacionado a una cultura de éxito que garantice la formación docente y la calidad educativa en el país.

Cabe precisar, según Guerrero (2012) que "algunos gerentes presentan complicaciones para reconocer y caracterizar las dimensiones de la gestión del talento humano, en especial en las competencias cognitivas y las propias del trabajo" (p.19). En este sentido, asimismo, los gerentes también muestran dificultades para describir las funciones o reconocer los valores de su organización.

En ese sentido, Chiavenato (2007) señaló que:

El recurso humano constituye la ventaja competitiva de las organizaciones. De hecho, es la clave del éxito de una organización basada en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El impulso de estas competencias, si bien es un proceso complejo, y requiere de un esfuerzo dinámico y emprendedor, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios dirigidos a los servicios y al logro de la misión de la organización (p34).

Según el autor la cultura organizacional es el valor fundamental relacionado con la gestión del talento humano generando un impacto en la moral, la motivación, la satisfacción y la productividad en los empleados o docentes de una organización. Por lo tanto, la institución educativa sería el lugar donde los docentes pueden desarrollar y mejorar sus habilidades personales, pedagógicas y didácticas fortaleciendo sus valores, competencias, actitudes y desempeño, pero sobre todo impulsando la calidad de su labor y ejerciendo la profesión como una herramienta de transmisión de conocimientos, cultura y superación.

Sin embargo, se ha observado en la institución educativa Angélica Recharte Corrales ubicada en el distrito de Chorrillos, algunos problemas en lo que refiere a la estructura organizacional, su sistema de creencias, el trabajo en equipo y sus resultados, asimismo se evidencia la falta de claridad en los objetivos institucionales y colectivos, centrándose en una rutina pasiva y cómplice de una falta de interés caracterizada solo por cumplir su trabajo y nada más, también se muestra una carencia de actitud al cambio, afectando consecuentemente la prestación del servicio, su participación y su involucramiento en la institución educativa; por consiguiente este panorama no fomenta el crecimiento y desarrollo de la institución educativa donde laboran. Por ello se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales.

Borsic (2016) presentó la investigación titulada: *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docentes de instituciones de educación superior*, en la Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador. La investigación estableció como variables independientes la gestión del talento humano e inteligencia emocional con la variable dependiente desempeño laboral. La población objetivo fueron 620 docentes que, mediante un muestreo probabilístico, se redujo a una muestra de 338 educadores de instituciones de educación superior. El estudio fue mixto y correlacional. Las técnicas e instrumentos empleados fueron: el Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo – TEI para la medición de la inteligencia emocional, la entrevista semi – estructurada para la evaluación de la gestión del talento humano y una tabla de resultado que fue emitida por la misma institución para medir el desempeño laboral. Finalmente, se comprobó la relación significativa entre la variable de gestión del talento humano con el desempeño laboral y la inteligencia emocional; asimismo, se evidenció correlación positiva entre las dimensiones de la inteligencia emocional de felicidad,

bienestar y poca impulsividad con el desempeño docente. Además, también se encontró relación entre la variable dependiente con los niveles en la educación, así como diferencias con la inteligencia emocional según el estrato socioeconómico.

González (2015) presentó la tesis de maestría titulada: *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*, en la Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela. Con el propósito de determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una población de 10 directivos y 210 docentes que laboraban en tres instituciones educativas del municipio Mara, de los cuales de trabajó con los 10 directivos y una muestra de 68 docentes. El estudio fue no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal. Para efectos de la investigación, se aplicó un cuestionario versionado para la recogida de información de ambas variables principales. Los resultados demostraron la comprobación de la hipótesis general dada la alta correlación entre las variables de estudio. Asimismo, a un nivel descriptivo, se evidenció que la población evaluada siempre logra reconocer los indicadores y describir las condiciones necesarias para la implementación de una cultura organizacional, así como reconocer los medios para el logro y definir los factores que acrecientan la satisfacción laboral. Sin embargo, los docentes demostraron destacar más en la identificación del clima organizacional, describir la autonomía, caracterizar el estilo de liderazgo c y naturaleza de las tareas, así como reconocer que los puestos laborales estén amenos en comparación con los directivos.

Quero (2014) realizó la tesis de maestría titulada: *Liderazgo y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*, en la Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela. Con el propósito de determinar la relación entre las variables liderazgo y cultura organizacional en una población de 9 directores y 65 docentes de tres instituciones educativas del Municipio Escolar de Maracaibo I, es decir, la muestra constituyó la totalidad de la población ya que se empleó un censo poblacional. La investigación fue no experimental, de alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal. Los instrumentos empleados para la evaluación fue un cuestionario versionado tanto para docentes como directores, que fue sometido a una validación por juicio de expertos y un análisis de fiabilidad. Los resultados demostraron la

existencia de una relación significativa y negativa entre las variables de interés que denotan una interdependencia inversamente proporcional entre ellas. En cuanto al análisis descriptivo, se evidenció que la población objetivo logró reconocer siempre los tipos y estilos de liderazgo, asimismo, se demostró que siempre logran describir la conducta organizacional y casi siempre el perfil organizacional.

Gallegos (2012) presentó la tesis titulada: *Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del Distrito Metropolitano Quito*, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. La investigación se realizó en Quito para determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la población docente distribuida en cuatro establecimientos educativos del Distrito Metropolitano de Quito. Asimismo, debido a la cantidad poblacional, se realizó una fórmula que determinó un tamaño muestral de 54 docentes y 19 autoridades del centro educativo. El enfoque del estudio fue mixto y de alcance correlacional. Por otro lado, la recolección de datos se dio por medio de entrevistas a la población objetivo y la aplicación de una encuesta estructurada a los mismos. Los resultados demostraron que la cultura organizacional no determina el desempeño del personal evaluado, además, se evidenció también que la afectación de la motivación dada la remuneración económica tampoco determina su labor. Finalmente, se concluye que si bien es cierto la cultura organizacional no determina el desempeño, esta primera depende en cierta medida de aspectos como la comunicación, la cooperación entre el personal y el liderazgo.

Guerrero (2012) realizó la tesis de maestría titulada: *Gestión del talento humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*, en la Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela. La investigación se realizó en una muestra de 11 directivos y 85 docentes trabajadores de cuatro instituciones distintas de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N°2 del Estado Zulia. En cuanto a la metodología empleada, se siguió un diseño no experimental, de alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos, se emplearon técnicas como la observación no participante directa y la encuesta; asimismo, también se utilizó un cuestionario elaborado para los propósitos del

estudio siendo debidamente sometido a análisis de confiabilidad y validez. Los resultados evidenciaron las complicaciones de parte de los gerentes al intentar reconocer y caracterizar las dimensiones de la gestión del talento humano, en especial en las competencias cognitivas y las propias del trabajo; asimismo, en relación con la cultura organizacional, los gerentes también denotan dificultades para describir las funciones o reconocer los valores de su organización. Finalmente, en cuanto a la correlación de las variables, se demostró cierto grado de interdependencia entre ambas variables principales, lo que significa que dichos gerentes evaluados emplean medianamente la gestión del talento humano para promover la cultura organizacional.

1.2.2 Antecedentes nacionales.

Lacherre (2017) realizó una tesis de maestría titulada: *Cultura organizacional en docentes del Zegel-Ipae Piura 2016*, en la Universidad de Piura. Con el objetivo de determinar el nivel de cultura organizacional percibido por el personal docente del Zegen-Ipae; para ello, evaluó a la totalidad de la población docente que laboraba en dicha institución, siendo esta de 43 docentes. En relación con la metodología, el estudio siguió un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, un nivel de profundidad descriptivo y de corte transaccional. La medición de la variable se dio mediante el Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional, el cual fue sometido a una validación por juicio de expertos y a un análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach. Los resultados demostraron la predominancia porcentual de los niveles altos de la cultura organizacional en los docentes evaluados, de igual forma, se hallaron puntuaciones altas en las dimensiones de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, aunque en un análisis más profundo, se evidenció que los indicadores de las tres últimas dimensiones oscilaban entre lo regular y alto, pese a figurar a modo general como alto; razón por la que se recomendó promover la divulgación de la misión institucional a fin de mantener e incrementar a futuro la cultura organizacional de la institución.

Soto (2016) presentó una tesis de maestría titulada: *Gestión del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla del distrito el Tambo – Huancayo, 2014*, en la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos. Con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral en una muestra de 79 docentes que laboraban en dos centros educativos de Huancayo, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional dado el tamaño de la población de estudio. El tipo de investigación fue básica o teórica, de diseño no experimental, con un nivel de profundidad descriptivo-correlacional. Los instrumentos empleados para la medición de las variables fueron dos encuestas elaboradas por el investigador para los fines propios del estudio, los cuales pasaron por un proceso de validación de juicio de expertos y de confiabilidad calculado por el Alfa de Cronbach. Las principales conclusiones señalaron que se aceptaron las hipótesis alternas en la relación con las variables de estudio, es decir, se comprobó la relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral con sus respectivas dimensiones, que fue significativo y de asociación positiva y fuerte. Finalmente, se ofrecieron sugerencias a la institución, el cuerpo docente y padres de familia su participación y compromiso para el logro de las metas institucionales.

Huanca (2016) realizó una tesis de maestría titulada: *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Los Andes, 2014*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con el objetivo de determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral en una muestra de 90 docentes, entre hombres y mujeres, trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Los Andes. La metodología bajo la que se rigió la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transaccional. Asimismo, la medición de la gestión del talento humano se dio a través de un instrumento elaborado en función del modelo de Chiavenato. Los resultados corroboraron la correlación entre la gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral del personal docente con un valor de correlación de 0,86 y una significancia de 0,003.

Segovia (2014) presentó una tesis de maestría titulada: *La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey – San Juan de Lurigancho*, en la Universidad

Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Con el objetivo de determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y la gestión institucional en una muestra de 81 docentes de tres centros educativos de Canto Rey en San Juan de Lurigancho, seleccionados a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple. La investigación empleó métodos empíricos de medición directa e hipotético-deductiva, asimismo, el tipo de investigación fue básico, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal. Respecto a la recolección de información, se utilizó un cuestionario dirigido a los docentes para evaluar la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey en San Juan de Lurigancho en 2014 y un segundo cuestionario para evaluar la variable gestión institucional, ambos instrumentos creados por la investigadora para efectos de la medición de las variables de estudio. Los resultados demostraron la correlación significativa entre las variables de interés, así como en las dimensiones de la cultura organizacional (compromiso con la visión, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, calidad de vida laboral, normas y valores) con la gestión institucional en la población objetivo.

Morocho (2012) realizó una tesis de maestría titulada: *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario Red N°7 Callao*, en la Universidad San Ignacio de Loyola. Con el propósito de determinar la relación entre la cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario Red N°7 Callao, cuya muestra estuvo conformada por la totalidad de los 184 docentes trabajadores de 9 instituciones educativas distintas. El diseño de la investigación fue no experimental, de alcance descriptivo-correlacional y corte transversal. Para efectos de la investigación, se emplearon dos instrumentos: el Inventario de cultura organizacional y el Cuestionario de desempeño docente, siendo el primero adaptado a la realidad peruana por la investigadora y el segundo construido para los propósitos del estudio. Se concluyó que sí existe relación entre la cultura organización y la autopercepción del desempeño docente, así como entre las dimensiones del primero con la autopercepción del desempeño de la población objetivo de las distintas instituciones. Finalmente, se recomendaron estudios posteriores que abarquen una mayor cantidad poblacional y se sugirió la fabricación

de programas formativos para los trabajadores evaluados con el propósito de subsanar las discrepancias encontradas entre las diversas entidades.

Roca (2012) realizó una tesis de maestría titulada: *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con el objetivo de indagar en la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional en una muestra de 100 docentes y 240 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, todos ellos seleccionados por medio de un muestreo aleatorio simple. La investigación fue no experimental, de corte transversal y descriptiva-correlacional. Los instrumentos empleados fueron la Escala de cultura organizacional y la Escala de comunicación interna, las cuales fueron sometidas al análisis del Alfa de Cronbach y la validación por juicio de expertos. Los principales resultados señalaron que la mayoría de los evaluados percibieron la comunicación interna de la institución como ineficaz y su cultura organizacional como desfavorable. Asimismo, se corroboró la correlación entre las variables principales, tanto a nivel general como en sus dimensiones de la comunicación interna con la cultura organizacional con coeficientes superiores a 0,70.

1.3 Teorías relacionadas

1.3.1 Bases epistemológicas de la cultura organizacional.

La cultura organizacional es una piedra angular en el crecimiento y desarrollo de toda organización competitiva, además forma parte de una estrategia de mejora continua de las organizaciones que aprenden, sobre todo por el hecho que gestiona los recursos humanos en una dirección de cambio y enfocado a la consolidación de procesos que implican comprender la complejidad de capitalizar el talento humano para el desarrollo de ventajas competitivas en un entorno altamente cambiante. Por tanto, la importancia de una estrategia de acción en los procesos de gestión del recurso humano son necesarios para alcanzar los objetivos o

metas de cualquier organización; en tal sentido una organización que aprende es aquella que articula los componentes ontológicos, epistemológicos, axiológicos y praxiológicos de la gestión humanista, con el propósito de clarificar los rasgos que la forman y caracterizan.

Para Bedard (citado por Arandia y Portales 2015, p.125) señalaron una combinación de dimensiones que sustentan los comportamientos de las personas en el ejercicio cotidiano de la experimentación humana al interior de una organización. El rombo de Bédard presenta varias bondades en su concepción, los cuales tratan sobre principios, valores y prácticas que sustentan las acciones al interior de la organización; fundamentada en principios administrativos de carácter pluridisciplinario y multidisciplinario en las cuatro áreas de la filosofía como son la ontología, axiología, epistemología y praxeológica. Al respecto señalaron:

La praxeología: considera a las actividades humanas materiales y sociales que tienen como interés transformar la naturaleza, la sociedad y al ser humano en sí mismo. La praxeología engloban todos los aspectos de la actividad humana comprendiendo las conductas humanas y las actividades de creación, producción y fabricación; las actitudes, el saber hacer y las habilidades; las prácticas, los métodos, los procedimientos; las herramientas, los materiales, las técnicas y la tecnología; las palabras y los escritos; las obras, los productos y los resultados.

La epistemología trata de los conocimientos teóricos que validan la actividad concreta, sometiéndola a un examen sistemático y metódico en forma constante. La epistemología evalúa la solidez de los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas, en esta dimensión la actitud humana consiste en buscar la

verdad, al tratar de evitar el error y dar sustento a las acciones o prácticas que se presentan en la dimensión praxeológica.

La ontología es el componente más profundo del rombo filosófico. La ontología es el campo del conocimiento que trata sobre las hipótesis fundamentales relacionadas con lo real y el conjunto de los seres, los principios y las teorías de la realidad. En ella se encuentran los marcos de referencia correspondientes a corrientes filosóficas o científicas dominantes en un cierto espacio-tiempo, como pueden ser: empirismo, positivismo, utilitarismo, existencialismo, pragmatismo, etc. A menudo está implícita detrás de las posiciones intelectuales teóricas adoptadas por las diversas disciplinas que subyacen a nuestras actividades.

La dimensión axiología señala los valores y normas de conducta, lo que conforma la interpretación, los principios de una persona o grupo social (p.126).

De acuerdo con lo señalado, la cultura organizacional, comprende un conjunto de valores, costumbres, actitudes y hábitos de una organización, dirigidos a la concretización de los objetivos organizacionales, lo que implica un mayor desarrollo asumido en la convicción y sentido de propósito y compromiso de los recursos humanos en la institución educativa donde se llevara a cabo la investigación.

Variable 1: Cultura organizacional.

Según Robbins (2009) define cultura organizacional como “un sistema organizado de significados y valoraciones compartidos por los miembros de una entidad u organización, distinguiendo una serie de características que se aprecian y se estiman para el logro de los resultados de una organización” (p.552).

Asimismo, Zapata y Rodríguez (2013) definen cultura organizacional “como las interacciones del personal hacia su entorno, de manera particular ligado a la transformación que determinan el horizonte cultural” (p.23).

Por otro lado, Rodríguez, Plazas y Páramo (2014) definen cultura organizacional como “el entorno personal donde se establecen características personales de carácter funcional en la eficacia de la empresa dirigida al logro de resultados coherentes y sistemáticos de la organización y su capacidad de respuesta al mercado” (p.9).

Ritter (2014) define cultura organizacional como “la concepción homogénea de la realidad, en un grupo de normas, valores, creencias, necesidades y prácticas de una organización realizada por los miembros de una organización (p.41).

La cultura organizacional: factor clave de éxito en las organizaciones.

La cultura organizacional requiere de habilidades mentales muy notables para crearla, organizarla y comunicarla a partir de diversas perspectivas de intervención, definidas con el propósito de abordar los problemas en un entorno diferente, cambiante e impredecible; por lo tanto, la cultura constituye un factor clave para ayudar a las organizaciones a mejorar su rendimiento y desempeño, y consecuentemente alcanzar su alto, medio o regular desempeño en la eficiencia de las relaciones humanas y en las estructuras medulares de la organización. En vista de ello, analizar la cultura de una organización permite reconocer sus fines, su importancia y el grado de participación e involucramiento de sus trabajadores en beneficio de la organización.

Según Fuentes (2012) señaló:

La cultura está constituida por la fusión de la cultura formal, basándose en los valores, creencias y comportamientos de sus integrantes, como una realidad; que a su vez está regida por factores externos como el entorno, consumidores, proveedores, sociedades en general, poblaciones

y factores internos como son los valores propios de cada persona, las creencias, los tabúes, las reglas y mitos (p.35).

De acuerdo a lo citado, se afirma que la cultura y la organización van de la mano en forma simultánea y sistemática permitiendo dar sentido a las metas que se buscan ayudando a encontrar sentido a los objetivos trazados por la organización asumiendo los riesgos necesarios para lograrlos, asimismo ayuda a mejorar las relaciones que se logren a partir de la creación de una cultura interna que a su vez sea internalizado por sus miembros y externalizado en sus comportamientos en un mundo valorativo y trascendental, ejerciendo un patrón de conductas, creencias y valores compartidos por todos sus miembros, alcanzando así el desarrollo de organizaciones exitosas que gestionen en sí mismas su desarrollo y progreso para alcanzar las metas como equipo.

Cabe precisar que una organización, es definida por la cultura que practica y por su capital intelectual, de este modo el capital intelectual, es un factor de gran impacto en la moral, la motivación, complacencia y productividad de la organización. Es importante fortalecer la cultura organizacional para el buen funcionamiento de una organización, caracterizada por la aplicación de normas, prácticas y creencias de acuerdo con el tipo de actividad que especifican las acciones según el desenvolvimiento intelectual que enmarcan las comprensiones, la complejidad de las relaciones y la credibilidad que surge de las visiones futuristas de las características personales que surgen de un ambiente de cambio y de provecho para la organización que eleven a estados de excelencia al recurso humano en beneficio de la organización.

Cultura organizacional: una cultura del conocimiento.

Minsal y Pérez (2013) señalaron que cultura del conocimiento refiere al intercambio dinámico e interactivo de valores, costumbres y hábitos que regulan a los empleados de una organización, conformando de esta forma el núcleo de la organización encaminado el conocimiento de sus propias características y

capacidades al desarrollo de una cultura organizacional fuerte y unida, sustentada en sus políticas, filosofía y en su sistema de valores, al respecto señalaron:

La cultura es un elemento que se relaciona con las opiniones, hábitos, habilidades, labores, conocimientos y rendimientos del personal de una organización. Las organizaciones desarrollan una cultura propia, son un reflejo de la sociedad con sus propios sistemas de valores, filosofía, política, religión, etcétera. Es un subsistema que expresa las condiciones internas de la variable determinadas en creencias y compromisos para alcanzar los objetivos de la organización. (p.2).

Culturas organizacionales éticas.

Rodríguez (2014) señaló:

Una cultura organizacional ética corresponde a Un sistema de estructuras que reúne comportamientos morales en las relaciones, valores, e identidad de los individuos, que responden a las preguntas: ¿Cuál es la razón de ser? ¿Qué es bueno que es malo en la toma de decisiones de una organización? ¿Cómo deben tratar las organizaciones a sus grupos de interés? (p.124).

En vista de ello, las instituciones educativas deben poseer una cultura organizacional ética que comparta los valores de la sociedad y además comunique los valores de otras culturas relacionadas con el buen funcionamiento y su alto nivel de desarrollo, en este sentido se deben promover los valores e intervenciones relacionadas con la ética y la moral; por ello se considera que la cultura representa a todos los patrones colectivos de pensamiento y de comportamientos ejercidos por los trabajadores de manera estable y duradera en el tiempo, transmitidos en situaciones contextuales y comportamentales, expresadas en formas vivenciales direccionadas a la conformación de ideas, rituales y procesos, como parte de un complejo sistema socio estructural unido a la armonía de las relaciones humanas,

las estrategias y el cumplimiento de objetivos organizacionales. En tal sentido, la cultura organizacional desde este enfoque se ocupa de temas concernientes a los valores, normas, reglas y creencias que en suma se relacionan con la gestión del conocimiento mediada por las interpretaciones personales, pedagógicas y sociales las cuales son construcciones intersubjetivas provenientes de la decodificación continua de los hechos en las interacciones por parte de cada uno de sus miembros apreciadas en sus diferentes formas y valorada según la filosofía de cada organización.

Dimensiones de la variable.

De acuerdo con la postura teórica de la investigación, el estudio hace referencia a la gestión pública que desarrolla la institución educativa en estudio; por tanto, se afirma que los servicios ofrecidos por la entidad pública deben posibilitar una alta gestión al interior de la organización; que exprese la incorporación de valores, creencias y conductas compartidas por los maestros en aras de un alto rendimiento y desarrollo de su formación profesional. A su vez, cabe señalar que la innovación y la adaptación del riesgo propone ir más allá de lo establecido, es decir define un comportamiento que ayuda a prever las necesidades de los estudiantes y de la sociedad en general. En vista de ello, los resultados deben estar orientados al logro de las expectativas sociales y económicas del país; en ese sentido la cultura organizacional debe estar dirigida al fomento del conocimiento y al desarrollo del capital intelectual para una competitividad más eficaz de la institución educativa. Finalmente, cabe indicar que toda organización requiere articular en equipo para el logro de los objetivos institucionales, brindándole así la estabilidad y crecimiento al interior de la organización.

Dimensión 1: Innovación y adaptación del riesgo.

Según Robbins (2009) considera que “la dimensión innovación y adaptación del riesgo conforma de manera específica un cambio que introduce elementos nuevos que estimulan a los empleados para que logren los cambios y corran los riesgos necesarios para alcanzar las metas como equipo” (p.551).

Dimensión 2: Orientación al resultado.

Según Robbins (2009) define la dimensión orientación al resultado como “la capacidad para dirigir con sentido de urgencia los desempeños, tomando en cuenta las decisiones importantes que generan un alto compromiso al logro de los resultados y expectativas haciéndose énfasis en los indicadores de cumplimiento en los planes trazados por la organización” (p.551).

Dimensión 3: Orientación a los equipos.

Según Robbins (2009) define la dimensión orientación a los equipos “como el trabajo exitoso y próspero en determinadas condiciones de eficiencia y trabajo colaborativo ejercido por los empleados con un mismo fin” (p.551).

Dimensión 4: Estabilidad.

Según Robbins (2009) define la dimensión estabilidad “como toda aquella situación en toda organización que se desarrolla para mantener el crecimiento de la organización con toda estabilidad dirigida al logro de un mismo fin” (p.551).

Variable 2: Gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2009) lo define como:

Un proceso de interacción estratégica y visionaria del talento humano en su forma de participación y contribución al desarrollo de la organización, destacando el alto potencial del recurso humano subrayando sus conocimientos, habilidades y capacidades estratégicas para una toma de decisiones que fortalezcan la organización de manera estructural, organizativa y eficaz situada en un contexto futurista de la organización. (p.5).

El recurso humano es mucho más que un instrumento y debe considerarse como un medio para hacer realidad aquella frase de que el “recurso humano es el más valioso capital de una empresa”, el cual posee capacidades y particularidades que le dan vida, predisposición y acción a toda una organización. Por ello, resulta

importante entender que el talento humano es el recurso más importante para el correcto funcionamiento de cualquier organización o institución educativa. Por consiguiente, si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su máximo esfuerzo, entonces la organización marchará, de lo contrario se detendrá.

Según Prieto (2013) mencionó:

La gestión del talento humano debe responder a dinámicas de carácter interno y externo procedentes de enfoques políticos, económicos y sociales, inherentes a los diferentes tipos de necesidades humanas, modelos académicos y a la globalización relacionada con los desarrollos tecnológicos, parámetros culturales y profesionales de las escuelas académicas. (p.15).

De acuerdo con lo señalado, la institución educativa debe llevar a cabo un cambio radical al interior de la escuela con las personas que laboran y que están a cargo de la educación caracterizando su perfil como trabajador confiable, imaginativo, innovador, que trabaje en equipo y con un alto nivel de compromiso y realización, que viva las innovaciones y los cambios organizacionales como una oportunidad que exige un replanteamiento constante en el pensamiento y acciones de sus trabajadores y por ende en las propias organizaciones.

Es fundamental concebir que las organizaciones cambian potencialmente debido a los cambios económicos, sociales, tecnológicos, políticos, culturales y demográficos, etc. Por ello es importante incentivar la cultura participativa en las organizaciones para cultivar las cualidades humanas, técnicas y profesionales de los docentes.

Al respecto, Álvarez (2013) señaló que:

La cultura participativa en las escuelas se caracteriza por la participación libre de los docentes en los diferentes procesos de toma de decisiones, diálogo, sugerencias, conformidades y conmemoraciones en la elección

de tareas y métodos para ejecutarlas en grupo y en equipo, fortaleciendo una cultura democrática e impulsora de una buena comunicación e interacción continua entre otros. En vista de ello, la inversión en el capital humano justifica que un empleado feliz trabaje mejor y produzca mucho más que un empleado insatisfecho y amargado. (p.11).

Según este punto, se reconoce la necesidad de profundizar en los procesos y estrategias a través de los recursos humanos y de la gestión de los mismos influenciando ciertamente en mejores prácticas y oportunidades de gestión, respetando las personalidades, las aptitudes, conocimientos y habilidades de cada docente, por ello, la importancia de valorarlas sustentará la promoción del talento humano en las organizaciones a través de un campo dinámico de fuerzas que más adelante constituirá la ventaja competitiva de toda institución educativa u organización en mención.

El talento humano como creación de valor en la institución educativa.

Según Moreno y Godoy (2012) señaló que el talento humano constituye un valor intangible y de alto potencial en las organizaciones:

El talento humano es un capital intangible que otorga valor a las organizaciones, crea un sistema social donde el trabajador es sin duda la unidad más significativa en la realidad. En este sentido se presentan distintos recursos y talentos que interactúan entre sí, cuyos argumentos exponen un modelo que representa el talento humano o intangible y sus elementos que en definitiva representan la particularidad de cualquier institución pública o privada. (p.57).

Existe gran preocupación por la creación de valor para las escuelas inteligentes y dinámicas, por ello se debe fortalecer el patrimonio humano proveyendo un aumento en la riqueza intelectual de las organizaciones y un

constante mejoramiento de la imagen institucional relacionado con diversos recursos y competencias que responda a las exigencias de las mismas y a los deseos de superación de los empleados que cubran las exigencias de los mismos y de la propia organización.

Dimensiones de la variable.

De acuerdo con la postura teórica de la investigación, la administración intelectual y potencial del recurso humano es fundamental para el desarrollo colectivo de la institución educativa. Por ello, los docentes deben participar de las estrategias de progreso y desarrollo institucional, y con ese fin se deben reorganizar las acciones y procesos con el objetivo de alcanzar los objetivos del servicio educativo ofrecido. En tal razón, los docentes deben buscar la excelencia y la calidad de la prestación del servicio

Dimensión 1: participación de la estrategia.

Según Chiavenato (2009) considera que “la participación de la estrategia promueve el progreso y desarrollo organizacional en los procesos planificación, participación, y gerencia de las fuerzas laborales a través de un pensamiento sistemático y analítico para lograr los cambios y metas de la organización” (p.27).

Dimensión 2: administración del cambio.

Según Chiavenato (2009) define la dimensión administración del servicio como “la capacidad para dirigir, administrar, acompañar y reorganizar las acciones y procesos con el propósito de cumplir con los planes diseñados por la organización” (p.27).

Dimensión 3: prestación del servicio.

Según Chiavenato (2009) define la dimensión prestación del servicio como “el desempeño brindado a través de la experiencia, la capacitación y formación del recurso humano con fines prestatarios determinadas por condiciones de eficiencia y eficacia para el aumento de la satisfacción del cliente” (p.27).

Dimensión 4: Involucramiento.

Según Chiavenato (2009) la dimensión involucramiento se define “como aquellos comportamientos, acciones y desempeños de los empleados que facilitan el equilibrio entre la calidad de trabajo y el equilibrio personal en temas de interés y progreso para tomar decisiones y acciones correctivas dentro de una organización” (p.27).

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

Problema específico 2.

¿Cómo es la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

Problema específico 5.

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

Problema específico 6.

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el involucramiento en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

1.5 Justificación***Justificación práctica.***

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, con ese propósito se manifiesta la importancia de establecer una mejora en la cultura organizacional de la institución educativa que incida de manera positiva en los docentes, por ello cabe señalar que el estudio pone de manifiesto analizar los hechos que constituyen la situación problemática con la posibilidad de llegar a conclusiones lógicas para la resolución del problema planteado y proponer estrategias que permitan desarrollar una mejora significativa en el contexto laboral y educativo de los recursos humanos. En vista de ello, el estudio también es relevante y pertinente porque propone alternativas de solución, para el problema de investigación trazado, considerando la posible asociación entre la cultura organizacional a través de las creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones con la gestión del talento humano que consiste en

identificar y valorar a los docentes y directivos que destacan con un alto potencial personal y profesional dentro del ámbito laboral e institucional.

Justificación social.

El estudio tiene una relevancia a nivel social debido a la visión holística que se pretende generar en el campo de la educación, a través de los diferentes compendios que conforman las variables de estudio. En este sentido, la apreciación de tipo social fomentara la organización de medidas correctivas en el fin de proponer una mejora en el desarrollo de la cultura organizacional y una correcta gestión del talento humano en docentes y directivos de dicha institución de estudios. De esta manera, la investigación impulsará una mejora en la calidad educativa y sobre todo en la formación profesional y personal de los docentes de la dicha institución educativa Angélica Recharte Corrales.

Justificación teórica.

El presente estudio tiene como justificación teoría transmitir un conocimiento sobre las teorías y principios científicos que respaldan a las variables en estudio, asimismo se busca puntualizar el nivel de la cultura organizacional y la gestión del talento humano, en los docentes realizando vinculaciones de ambas variables según la revisión teórica previa como parte de los antecedentes, donde pueden observarse principios y enfoques científicos a través del diseño metodológico y la demostración teórica de las variables. En ese sentido, el estudio brindara un aporte al conocimiento teniendo en cuenta las teorías existentes, además de su trascendencia como parte de una novedad científica que se ofrecerán con los resultados del presente estudio. Asimismo, la investigación al corresponder a un enfoque cuantitativo nos dará una apreciación general con los resultados obtenidos, a fin de establecer un conocimiento válido para la ciencia que serán de conocimiento público y sobre todo para la comunidad científica, permitiendo alcanzar alternativas de solución al problema planteado y consecuentemente su aporte al campo del conocimiento científico.

Justificación metodológica.

Desde una perspectiva metodológica la investigación aporta en cuanto a su tipo y diseño de investigación, técnicas de recolección e instrumentos para la recopilación

de datos verificables, asimismo constituye un modelo para futuras investigaciones que aborden las variables de naturaleza cualitativa como cultura organizacional y gestión del talento humano con el fin de medirlas y establecer la posible relación entre las variables principales y secundarias, estableciendo el grado y fuerza de relación y consecuentemente la comprobación de las hipótesis planteadas.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hipótesis específica 4.

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

1.7 Objetivos**Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Objetivos específicos.**Objetivo específico 1.**

Determinar cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Objetivo específico 2.

Determinar cómo es la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el involucramiento en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

II. Método

2.1 Diseño de investigación

La investigación comprende un diseño no experimental, dado que las variables de estudio no fueron manipuladas por el investigador.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron “los diseños de tipo no experimental se trazan sin la manipulación o intervención deliberada de las variables, en este diseño sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizar su posible vinculación” (p. 151).

El gráfico del diseño correlacional es el siguiente:

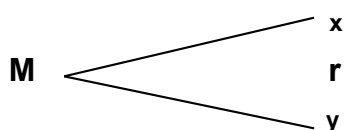


Figura 1: Esquema de tipo de diseño (Tomado de Sánchez y Reyes 2002).

Dónde:

M: Muestra de estudio

x: Cultura organizacional

y: Gestión del talento humano

r: Correlación

Además, la investigación asume un diseño transaccional.

Hernández, et al. (2014) manifestaron que “el análisis de corte transversal recoge los datos una vez en un momento fijo, también llamado transaccional” (p.176).

El método de investigación utilizado es el método hipotético deductivo. Al respecto Valderrama (2015) indicó “la esencia del método es el medio que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica, el método crea conjeturas para explicar dicho fenómeno, a través de deducciones formuladas en hipótesis, en los enunciados deducidos” (p. 186).

Tipo de estudio.

Valderrama (2015) manifestó “la investigación de tipo básica provee conocimientos corroborados científicamente y no genera obligatoriamente resultados de utilidad práctica” (p. 164).

Este tipo de estudio atañe a estudios no experimentales, debido a que desarrolla teoría y conocimientos científicos profundizando en conocimientos que ya existen en la realidad.

Por otro lado, Hernández, et al. (2014) señalaron “los estudios de alcance correlacional comprueban la relación o asociación entre variables estableciendo las vinculaciones pertinentes entre sí” (p.93).

De esta forma la investigación busca conocer el grado de relación entre las variables de estudio a través del análisis de los hechos y fenómenos de la realidad.

Por otro lado, el estudio desarrolló un enfoque cuantitativo. Hernández, et al. (2014) señaló:

El enfoque es secuencial y probatorio. El orden es riguroso, parte de una idea de investigación se formaliza la pregunta, se delimitan los objetivos y se desarrolla una perspectiva teórica por cada variable de estudio. Se establecen hipótesis y se traza un plan para probarlas (diseño); además se miden las variables utilizando métodos estadísticos, para luego establecer conclusiones y razonamientos lógicos. (p. 5).

Por tanto, la medición y análisis de las variables tomaron como base las mediciones numéricas en cada una ellas. Asimismo, se presentaron los resultados en tablas de frecuencia porcentuales e inferenciales, orientadas a comprobar el comportamiento y grado de relación de las variables en estudio. El método de investigación utilizado es el método hipotético deductivo porque parte de las hipótesis planteadas hacia posibles deducciones o generalizaciones. Es decir, se

obtienen deducciones sobre la base de las interacciones obtenidas de las muestras generalizando las ocurrencias a nivel de la población.

2.2 Variables y operacionalización de variables

2.2.1 Variable cultura organizacional.

Según Robbins (2009) define cultura organizacional como “un sistema organizado de significados y valoraciones compartidos por los miembros de una entidad u organización, distinguiendo una serie de características que se aprecian y se estiman para el logro de los resultados de una organización” (p.552).

2.2.2 Variable gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2009) lo define como:

Un proceso de interacción estratégica y visionaria del talento humano en su forma de participación y contribución al desarrollo de la organización, destacando el alto potencial del recurso humano subrayando sus conocimientos, habilidades y capacidades estratégicas para una toma de decisiones que fortalezcan la organización de manera estructural, organizativa y eficaz situada en un contexto futurista de la organización. (p.5).

2.2.3 Operacionalización de la variable.

Según Soto (2015) respecto a la operacionalización señaló “es un conjunto de procedimientos y actividades que permiten medir la variable de estudio” (p.34).

Por lo tanto, ambas variables de estudio fueron operacionalizadas en dimensiones, indicadores, ítems, escala y, niveles y rangos.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de la variable cultura organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------|---|--|
| Innovación y adaptación del riesgo | 1. Innovación | 1-7 | 1=Nunca | Por dimensiones Alto (27-35) Medio (17-26) Bajo (7-16) |
| | 2. Competitividad | | 2=Casi nunca | |
| | 3. Oportunidades | | 3=A veces | |
| | 4. Diálogo | | 4=Casi siempre | |
| | 5. Crecimiento institucional | | 5=Siempre | |
| | 6. Institución innovadora | | | |
| | 7. Iniciativa de gestión | | | |
| Orientación al resultado | 8. Desempeño | 8-14 | 1=Nunca | Alto (27-35) Medio (17-26) Bajo (7-16) |
| | 9. Cohesión | | 2=Casi nunca | |
| | 10. Planes y estrategias | | 3=A veces | |
| | 11. Compromiso | | 4=Casi siempre | |
| | 12. Desempeño | | 5=Siempre | |
| | 13. Sociedad | | | |
| | 14. Tarea formativa | | | |
| Orientación a los equipos | 15. Equipos de alto rendimiento | 15-21 | 1=Nunca | Alto (27-35) Medio (17-26) Bajo (7-16) |
| | 16. Trabajo en equipo | | 2=Casi nunca | |
| | 17. Necesidades específicas | | 3=A veces | |
| | 18. Confianza | | 4=Casi siempre | |
| | 19. Valores | | 5=Siempre | |
| | 20. Potencial | | | |
| | 21. Estrategias y objetivos | | | |
| Estabilidad | 22. Crecimiento sostenible | 22-28 | 1=Nunca | Alto (27-35) Medio (17-26) Bajo (7-16) |
| | 23. Capacitación | | 2=Casi nunca | |
| | 24. Materiales didácticos y novedosos | | 3=A veces | |
| | 25. Desarrollo pedagógico | | 4=Casi siempre | |
| | 26. Actualización | | 5=Siempre | |
| | 27. Pensamiento crítico | | | |
| | 28. Crecimiento formativo | | | |
| De la variable cultura organizacional | | 1-28 | 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Alto (102-140) Medio (65-101) Bajo (28-64) |

Fuente: *Teoría de Robbins (2009)*

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos |
|---|--|--------------|---|--|
| Participación de la estrategia | 1. Estrategias | Del 1-7 | 1=Nunca | Por dimensiones |
| | 2. Solución | | 2=Casi nunca | |
| | 3. Participación | | 3=A veces | |
| | 4. Toma de decisiones | | 4=Casi siempre | |
| | 5. Soluciones creativas | | 5=Siempre | |
| | 6. Ideas | | Alto (27-35) | |
| | 7. Experiencias educativas | | Medio (17-26) | |
| Administración del cambio | 1. Facilita | Del 8-14 | 1=Nunca | Bajo (7-16) |
| | 2. Herramientas pedagógicas | | 2=Casi nunca | |
| | 3. Trabajo escolar | | 3=A veces | |
| | 4. Trabajo en equipo | | 4=Casi siempre | |
| | 5. Reingeniería | | 5=Siempre | |
| | 6. Actitud | | Alto (27-35) | |
| | 7. Compromiso | | Medio (17-26) | |
| Prestación del servicio | 1. Temas transversales | Del 15-21 | 1=Nunca | Bajo (7-16) |
| | 2. Conocimientos objetivos y | | 2=Casi nunca | |
| | 3. Compromiso en el cargo | | 3=A veces | |
| | 4. Acontecimientos escolares | | 4=Casi siempre | |
| | 5. Institucionalidad | | 5=Siempre | |
| | 6. Planes de acción y políticas educativas | | Alto (27-35) | |
| | 7. Convicciones | | Medio (17-26) | |
| Involucramiento | 1. Ambiente positivo | Del 22-28 | 1=Nunca | Bajo (7-16) |
| | 2. Investigación | | 2=Casi nunca | |
| | 3. Comunicación asertiva | | 3=A veces | |
| | 4. Reglamentos y procedimientos | | 4=Casi siempre | |
| | 5. Desempeños | | 5=Siempre | |
| | 6. Programas educativos | | Alto (27-35) | |
| | 7. Propuestas innovadoras | | Medio (17-26) | |
| De la variable Gestión del talento humano | | 1-28 | 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Alto (102-140) Medio (65-101) Bajo (28-64) |

Fuente: *teoría de Chiavenato (2009)*

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población.

Hernández, et al. (2014) señalaron que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones en común” (p.174).

La población de estudio estuvo constituida por 42 docentes de la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, conformada por 12 docentes del nivel primaria y 30 docentes del nivel secundaria, como se describe a continuación:

Tabla 3

Detalles de la población de estudio

| Docentes de la institución educativa Angélica Recharte | Población |
|--|-----------|
| Nivel primaria | 42 |
| Total | 42 |

Fuente: *Nómina de docentes*

El criterio utilizado para establecer la muestra de estudio se basó en el tamaño de la población y puesto que es pequeña y accesible, se determinó trabajar con toda la población. Por tanto, el estudio es censal.

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

2.4.1 Técnicas.

La investigación utilizó la técnica de la observación para representar y correlacionar ambas variables de estudio, además el estudio utilizó la técnica de la encuesta que es un medio para seleccionar los datos con la finalidad de conocer las opiniones, ideas o características sobre los sucesos, hechos o personas determinadas a investigar.

2.4.2 Instrumentos.

Según Hernández, et al. (2014) “los cuestionarios hacen referencia a un conjunto de interrogaciones sistematizadas en categorías, con opciones de respuestas delimitadas o cerradas para medir las variables en estudio” (p.217).

Para medir ambas variables de estudio y conocer su comportamiento se utilizó como instrumentos de recolección de datos a dos cuestionarios de escala ordinal. El cuestionario de cultura organizacional fue elaborado en base a la teoría de Robins (2009). Y para la evaluación de la variable gestión del talento humano se tomó en cuenta la teoría de Chiavenato (2009). Ambos cuestionarios presentan una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: nunca= 1, casi nunca= 2, a veces= 3; casi siempre= 4; siempre= 5. Los reactivos se presentaron de manera alternada en relación con las 4 dimensiones consideradas para cada variable en estudio, estableciéndose tres niveles de medición para valorar o evaluar a los docentes en la institución educativa Angélica Recharte.

Tabla 4

Descripción del instrumento de la variable cultura organizacional

| Ficha Técnica de la variable cultura organizacional | |
|--|--|
| Nombre Del Instrumento | Cuestionario de cultura organizacional. |
| Autor | César Augusto Medinas Cadenas. |
| Año | 2017. |
| Tipo de instrumento | Cuestionario. |
| Objetivo | Determinar la cultura organizacional de la institución educativa Angélica Recharte |
| Población | Docentes de la I.E Angélica Recharte |
| Número de ítem | 28 directa. |
| Aplicación | Individual. |
| Tiempo de administración | 20 minutos. |
| Normas de aplicación | El docente marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado. |
| Escala | De Likert. (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre. |

Fuente: *elaboración propia*

Tabla 5
Descripción del instrumento de la variable gestión del talento humano

| Ficha Técnica de la variable gestión del talento humano | |
|--|--|
| Nombre Del Instrumento | Cuestionario de gestión del talento humano |
| Autor | César Augusto Medinas Cadenas. |
| Año | 2017. |
| Tipo de instrumento | Cuestionario. |
| Objetivo | Determinar la gestión del talento humano de la institución educativa Angélica Recharte |
| Población | Docentes de la I.E Angélica Recharte |
| Número de ítem | 28 directa. |
| Aplicación | Individual. |
| Tiempo de administración | 20 minutos. |
| Normas de aplicación | El docente marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado. |
| Escala | De Likert. (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre. |

Fuente: elaboración propia

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento.

Para la validez del instrumento se llevó a cabo la validez de contenido bajo el criterio de juicio de expertos, rigiéndose bajo parámetros de revisión de ítems en cuanto a relevancia, pertinencia y claridad; concluyendo que el instrumento es aplicable.

Tabla 6
Cuadro de distribución de expertos

| Experto | Opinión |
|---------------------------------|-----------|
| Dr. Bravo Huaynate Guido Junior | Aplicable |
| Mo. Garay Girardi César | Aplicable |
| Mo. Luzmila Aburto Garro | Aplicable |

Fuente: propia

Para la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach, considerando un valor mínimo del 70%, que fue aplicado a un grupo de 20 docentes. La prueba dio los siguientes resultados:

Tabla 7

Cuadro descriptivo de confiabilidad cultura organizacional

| Dimensiones | N° de elementos | Alfa de Cronbach |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|
| Innovaciones y adaptación del riesgo | 7 | 0,863 |
| Orientación al resultado | 7 | 0,923 |
| Orientación a los equipos | 7 | 0,782 |
| Estabilidad | 7 | 0,782 |
| Cultura organizacional | 28 | 0,950 |

Fuente: base de datos Spss para confiabilidad

Tabla 8

Cuadro descriptivo de confiabilidad gestión del talento humano

| Dimensiones | N° de elementos | Alfa de Cronbach |
|--------------------------------|-----------------|------------------|
| Participación de la estrategia | 7 | 0,782 |
| Administración del cambio | 7 | 0,804 |
| Prestación del servicio | 7 | 0,799 |
| Involucramiento | 7 | 0,931 |
| Gestión del talento humano | 28 | 0,947 |

Fuente: base de datos Spss para confiabilidad

Según el análisis de confiabilidad se puede afirmar que ambos instrumentos son altamente confiables.

2.5 Método de análisis de datos

El análisis cuantitativo de los datos se realizó a través del programa estadístico SPSS 22.0 y para ello se realizó la estadística descriptiva para medir los niveles de ambas variables en estudio en frecuencias y porcentajes, asimismo se utilizó el estadístico de Spearman, para comprobar las asociaciones o correlación formuladas en las hipótesis a través del coeficiente de correlación y el nivel de significancia.

2.6 Aspectos éticos

La investigación se basa en la credibilidad, autenticidad y honestidad científica, el estudio en su contenido teórico, metodológico y práctico ha respetado los derechos intelectuales de sus autores. Los resultados y conclusiones obtenidos son veraces, auténticos y confiables, recogidos de la realidad en su contexto natural. Finalmente, cabe recalcar que las ideas, y las palabras de otras personas se han realizado haciendo la debida mención del autor, y cumpliendo con el consentimiento informado de todos los implicados y con las normas éticas y morales del país de jurisdicción.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1 Descripción de la Variable 1: Cultura organizacional.

La variable cultura organizacional se define como un sistema organizado de significados y valoraciones compartidos por los docentes de la institución educativa distinguiendo una serie de características que se aprecian y se estiman para el logro de los resultados esperados por la comunidad educativa.

Para el análisis descriptivo e inferencial se analizaron estadísticamente cada una de las dimensiones de la variable cultura organizacional con la variable gestión del talento humano, efectuando un análisis bivariado y así alcanzar los hallazgos esperados. Las dimensiones consideradas en la primera variable son:

Dimensión 1: Innovación y adaptación del riesgo.

En esta dimensión los maestros introducen elementos nuevos que estimulan a sus colegas para que logren los cambios y corran los riesgos necesarios para alcanzar las metas como equipo.

Dimensión 2: Orientación al resultado.

Se define la dimensión orientación al resultado como la capacidad para dirigir con sentido de urgencia los desempeños, tomando en cuenta las decisiones importantes que generan un alto compromiso al logro de los resultados y expectativas haciéndose énfasis en los indicadores de cumplimiento en los planes trazados por la organización.

Dimensión 3: Orientación a los equipos.

La dimensión orientación a los equipos refiere el trabajo exitoso y próspero en determinadas condiciones de eficiencia y trabajo colaborativo ejercido por los empleados con un mismo fin.

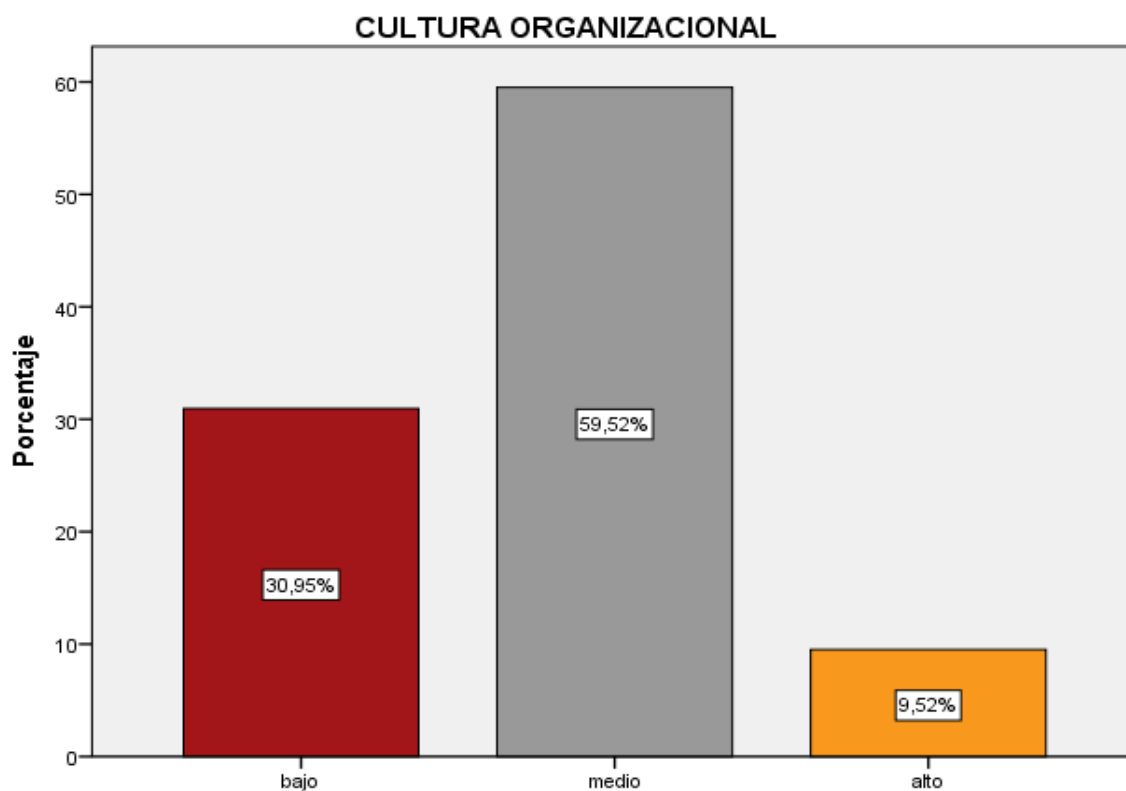
Dimensión 4: Estabilidad.

La dimensión estabilidad indica toda aquella situación en toda organización que se desarrolla para mantener el crecimiento de la organización con toda estabilidad dirigida al logro de un mismo fin.

Tabla 9

Niveles de la variable 1: cultura organizacional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 4 | 9,5% |
| Medio | 25 | 59,5% |
| Bajo | 13 | 31% |
| Total | 42 | 100% |

*Figura 2. Niveles de la variable 1: cultura organizacional*

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 2, el 59,5% de los docentes percibieron la cultura organizacional en un nivel medio, un 31% señalaron un nivel bajo, y un 9,5 % lo consideraron en un nivel alto.

Dimensión 1: Innovación y cultura de riesgo

Tabla 10

Descripción de niveles de la dimensión 1: innovación y cultura de riesgo

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 2 | 4,8% |
| Medio | 25 | 59,5% |
| Bajo | 15 | 35,7% |
| Total | 42 | 100% |

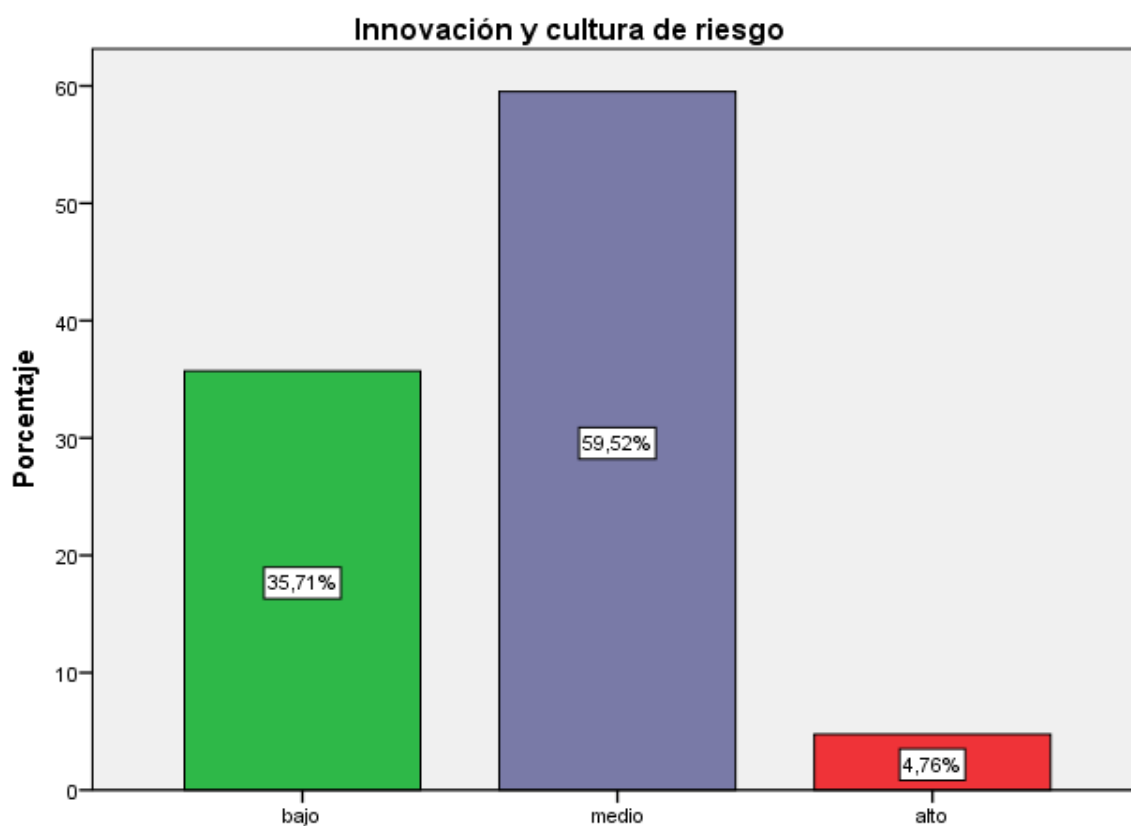


Figura 3. Niveles de la dimensión 1: innovación y cultura de riesgo

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 3, el 59,5% de los docentes percibieron la innovación y cultura de riesgo en la organización en un nivel medio, un 35,7% señalaron un nivel bajo, y un 4,8% lo consideraron en un nivel alto.

Dimensión 2: Orientación al resultado.

Tabla 11

Descripción de niveles de la dimensión 2: orientación al resultado

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 4 | 9,5% |
| Medio | 23 | 54,8% |
| Bajo | 15 | 35,7% |
| Total | 42 | 100% |

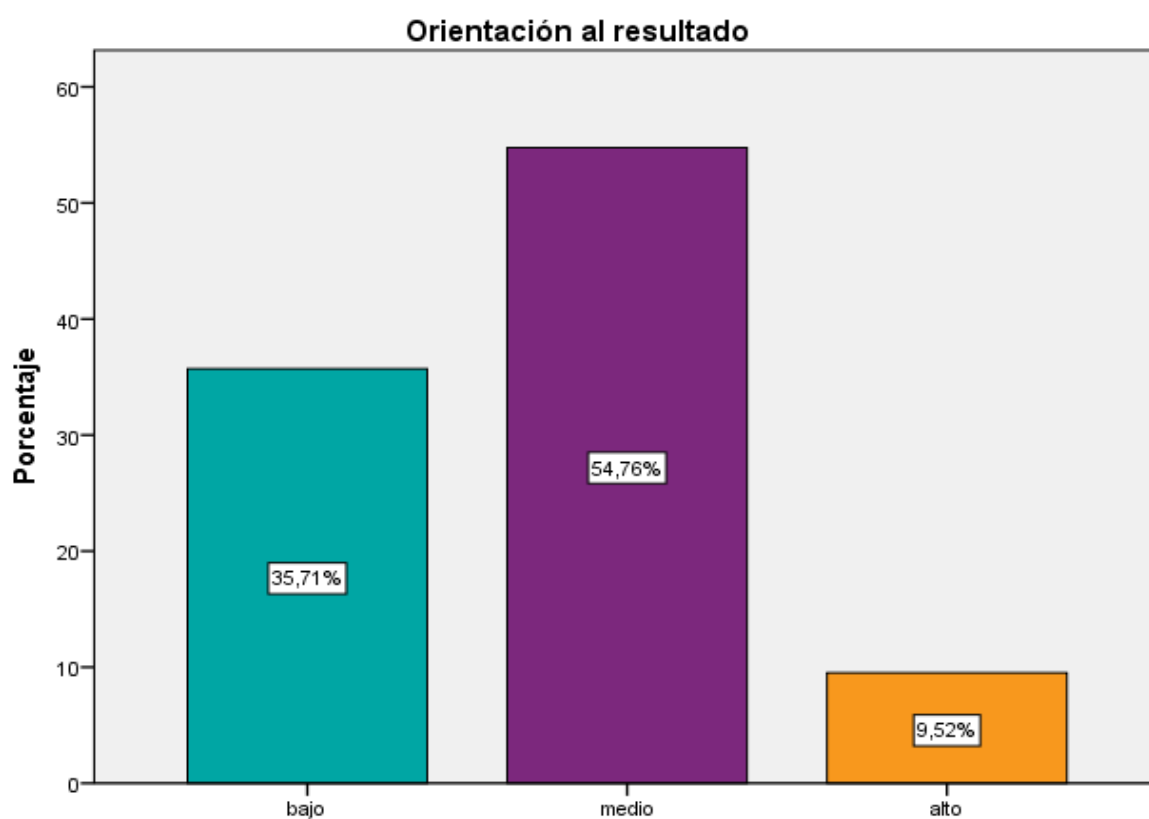


Figura 4. Niveles de la dimensión 2: Orientación al resultado

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 4, el 54,8% de los docentes percibieron la orientación al resultado en la organización en un nivel medio, un 35,7% señalaron un nivel bajo, y un 9,5% lo consideraron en un nivel alto.

Dimensión 3: Orientación a los equipos

Tabla 12

Descripción de niveles de la dimensión 3: orientación a los equipos

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 2 | 4,8% |
| Medio | 21 | 50% |
| Bajo | 19 | 45,2% |
| Total | 42 | 100% |

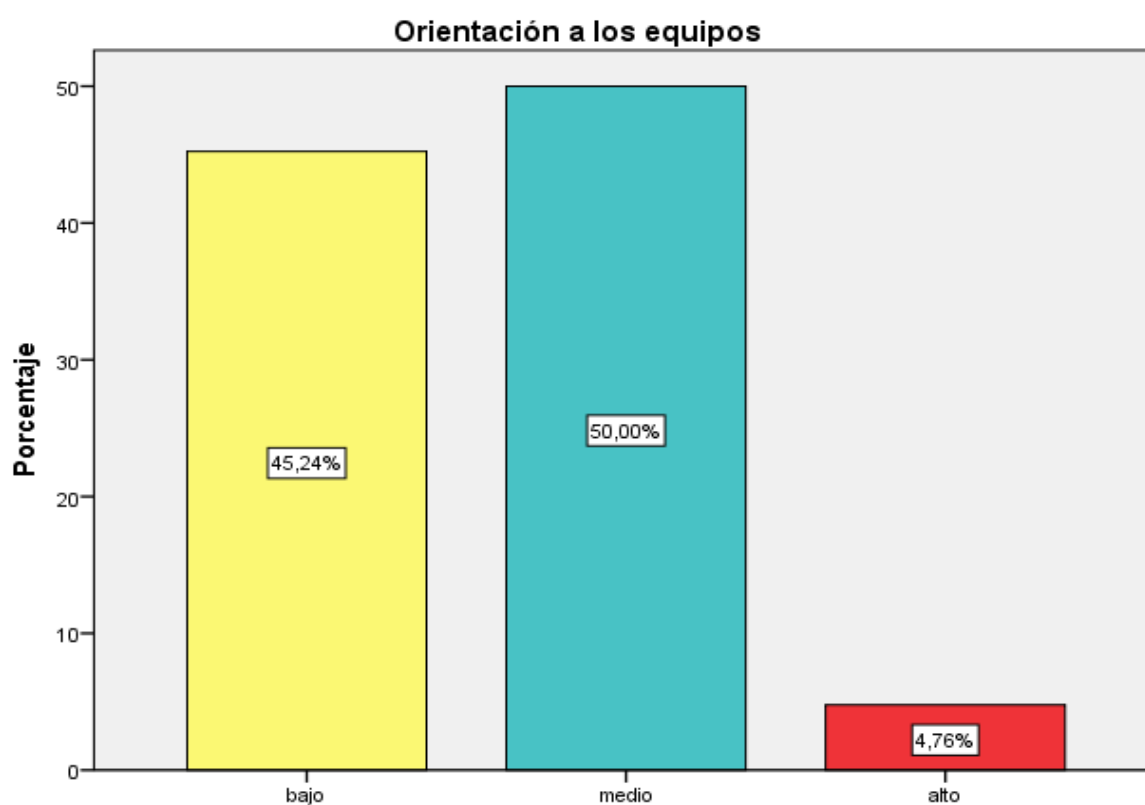


Figura 5. Niveles de la dimensión 3: orientación a los equipos

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 5, el 50% de los docentes percibieron la orientación a los equipos en la organización en un nivel medio, un 45,2% señalaron un nivel bajo, y un 4,8% lo consideraron en un nivel alto.

Dimensión 4: Estabilidad

Tabla 13

Descripción de los niveles de la dimensión 4: estabilidad

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 8 | 19% |
| Medio | 21 | 50% |
| Bajo | 13 | 31% |
| Total | 42 | 100% |

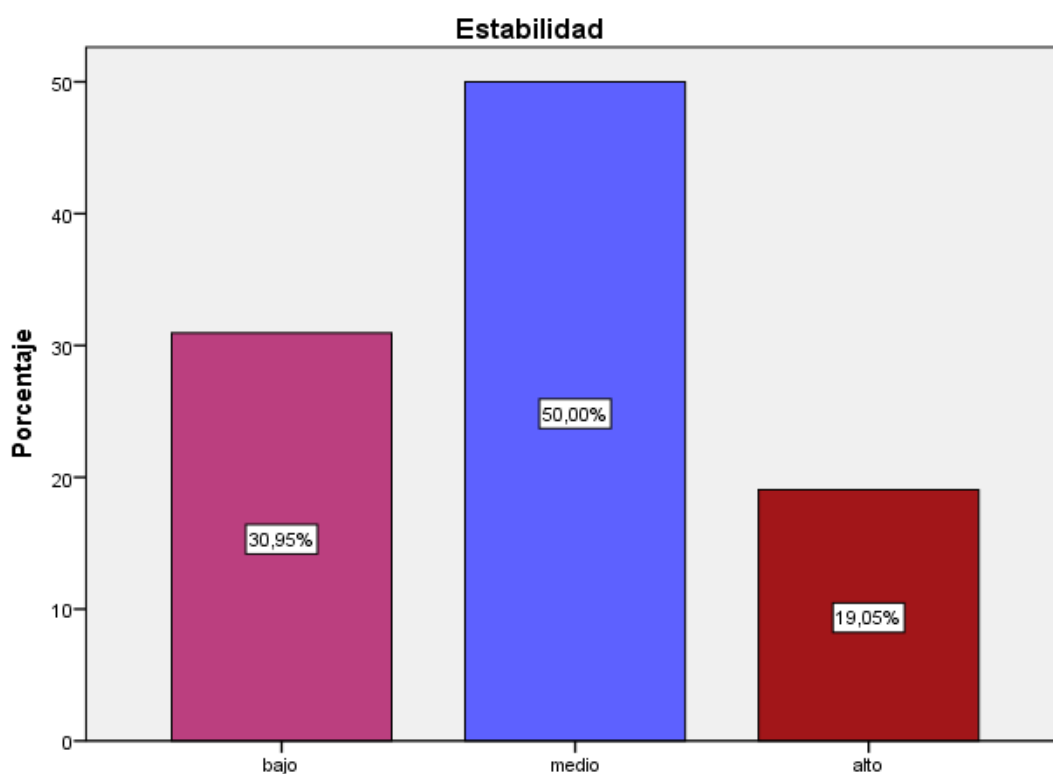


Figura 6. Niveles de la dimensión 4: estabilidad

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 6, el 50% de los docentes percibieron la cultura organizacional en un nivel medio, un 31% señalaron un nivel bajo, y un 19% lo consideraron en un nivel alto.

3.1.2 Descripción de la variable 2: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano formula la participación y contribución al desarrollo de la institución educativa, destacando el alto potencial del recurso humano acentuando sus habilidades, capacidades estratégicas y una toma de decisiones que fortalezcan la organización de manera estructural, organizativa y eficaz situada en un contexto futurista de la organización.

Tabla 14

Descripción de los niveles de la variable 2: gestión del talento humano

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 4 | 9,5% |
| Medio | 25 | 59,5% |
| Bajo | 13 | 31% |
| Total | 42 | 100% |

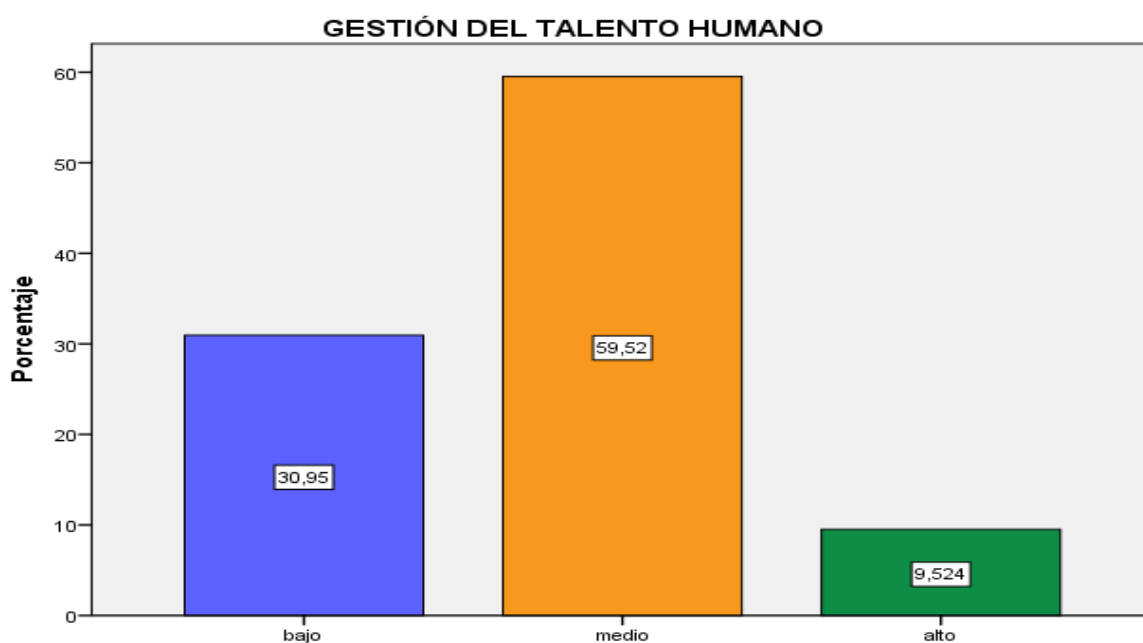


Figura 7. Niveles de la variable 2: gestión del talento humano

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 7, el 59,5 % de los docentes percibieron la gestión del talento humano en un nivel medio, un 13% señalaron un nivel bajo, y un 9,5% lo consideraron en un nivel alto.

Dimensión 1: Participación de la estrategia

Tabla 15

Descripción de los niveles de la dimensión 1: participación de la estrategia

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 2 | 4,8% |
| Medio | 21 | 50% |
| Bajo | 19 | 45,2% |
| Total | 42 | 100% |

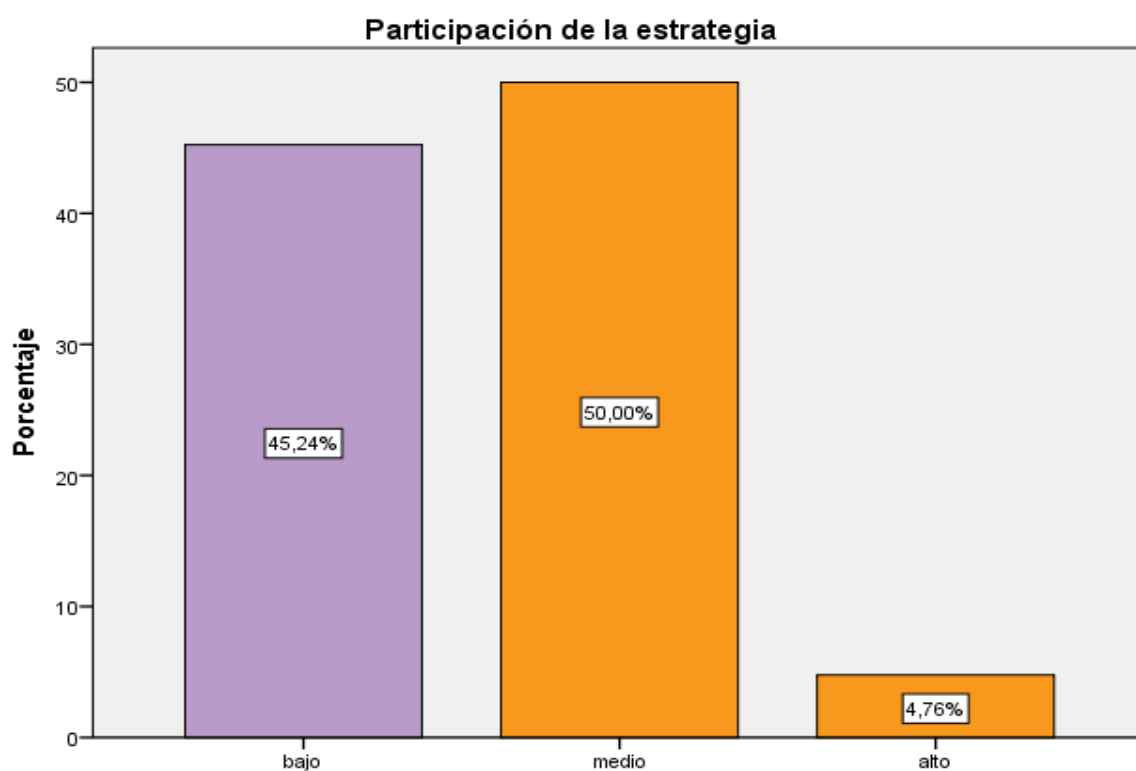


Figura 8. Niveles de la dimensión 1: participación de la estrategia

De acuerdo con la tabla 13 y la figura 8, el 50 % de los docentes percibieron su participación de la estrategia en un nivel medio, un 45,2% señalaron un nivel bajo, y un 4,8% lo consideraron en un nivel alto.

Dimensión 2: Administración del cambio

Tabla 16

Descripción de los niveles de la dimensión 2: administración del cambio

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Medio | 25 | 59,5% |
| Bajo | 17 | 40,5% |
| Total | 42 | 100% |

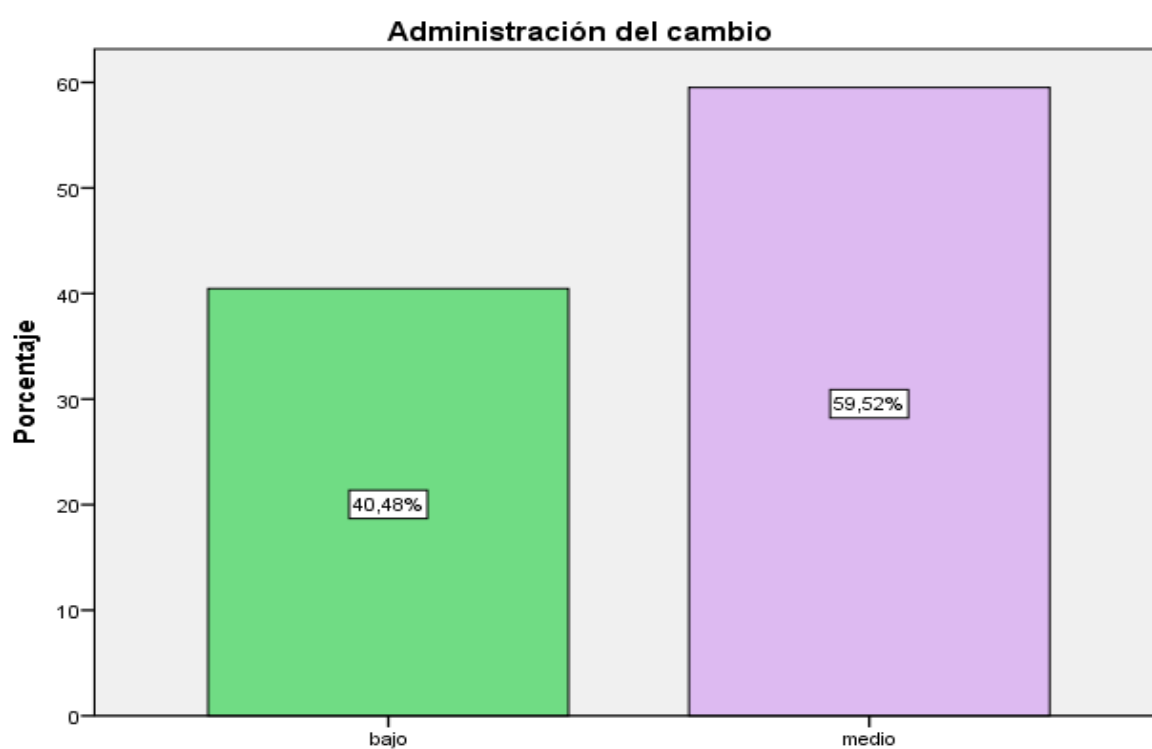


Figura 9. Niveles de la dimensión 2: administración del cambio

De acuerdo con la tabla 14 y la figura 9, el 59,5 % de los docentes percibieron su intervención en la administración del cambio en un nivel medio y un 40,5% señalaron un nivel bajo.

Dimensión 3: Prestación del servicio

Tabla 17

Descripción de los niveles de la dimensión 3: prestación del servicio

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 2 | 4,8% |
| Medio | 27 | 64,3% |
| Bajo | 13 | 31% |
| Total | 42 | 100% |

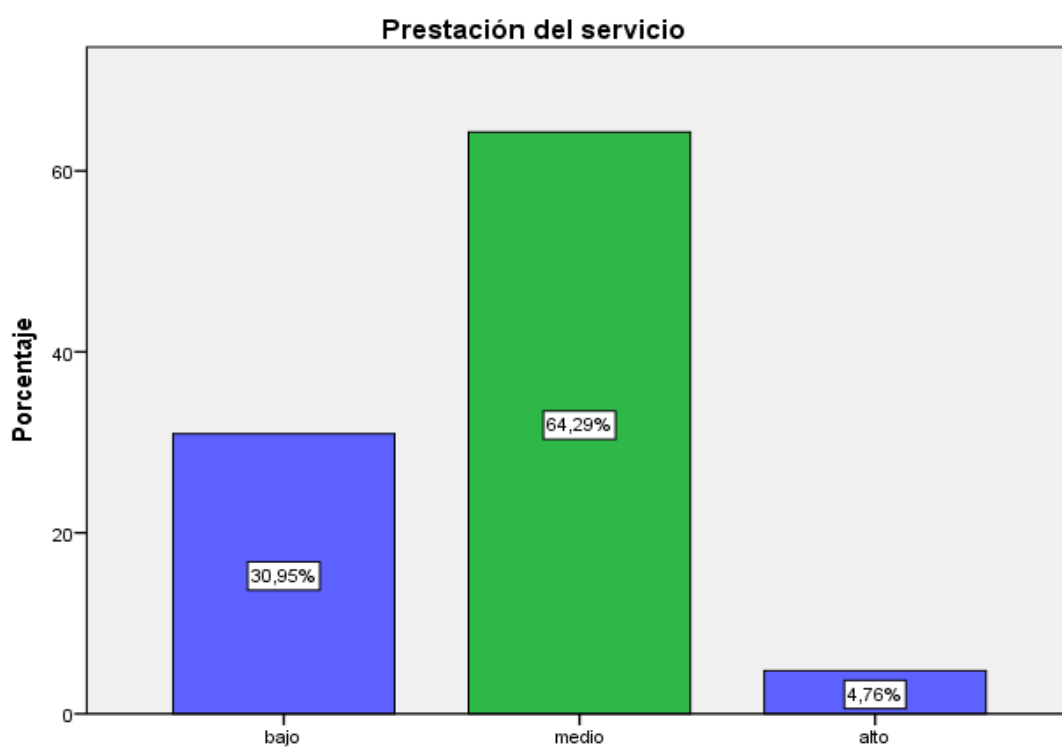


Figura 10. Niveles de la dimensión 3: prestación del servicio

De acuerdo con la tabla 15 y la figura 10, el 64,3% de los docentes percibieron la prestación del servicio que desempeñan en un nivel medio, un 31% señalaron un nivel bajo, y un 4,8% lo consideraron en un nivel alto.

Dimensión 4: Involucramiento

Tabla 18

Descripción de los niveles de la dimensión 4: involucramiento

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 2 | 4,8% |
| Medio | 27 | 64,3% |
| Bajo | 13 | 31% |
| Total | 42 | 100% |

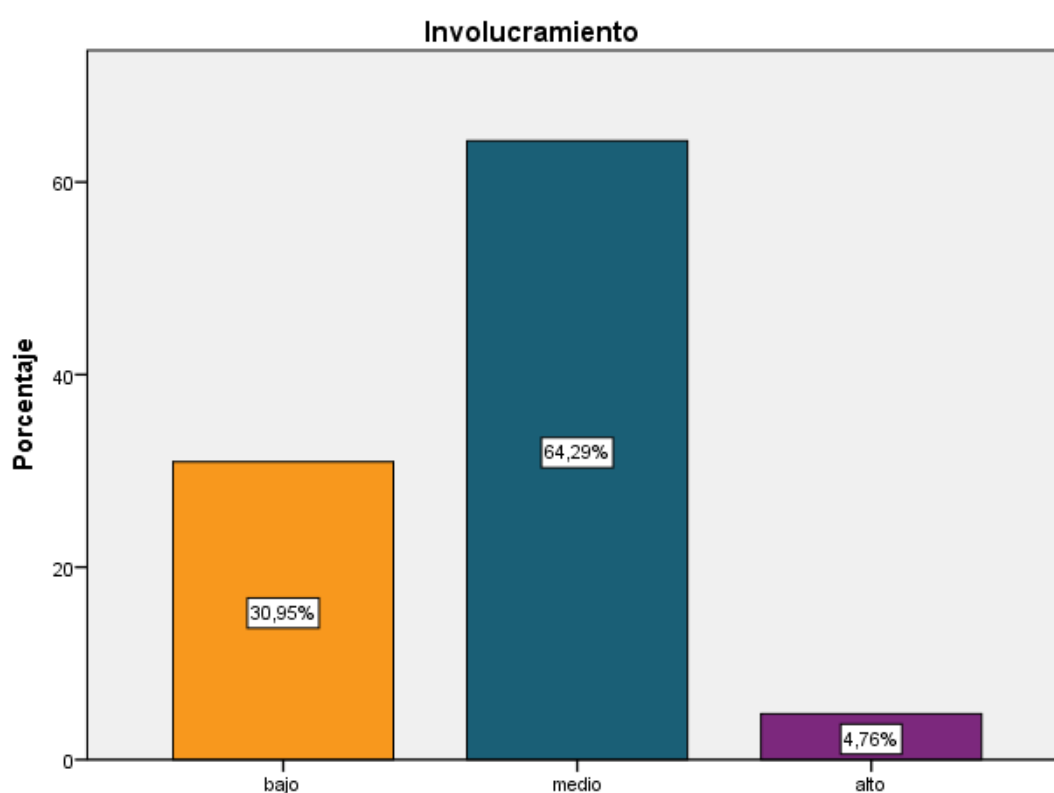


Figura 11. Niveles de la dimensión 4: involucramiento

De acuerdo con la tabla 16 y la figura 11, el 64,3% de los docentes percibieron su involucramiento en un nivel medio, un 31% señalaron un nivel bajo, y un 4,8% lo consideraron en un nivel alto.

3.2 Prueba de hipótesis

La prueba de la hipótesis general y específicas fueron realizadas por medio de una prueba estadística de correlación, la cual fue llevada a cabo tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Variable 1: Cultura organizacional: Variable cualitativa ordinal

- Dimensión 1: Innovación y adaptación del riesgo: Dimensión cualitativa ordinal
- Dimensión 2: Orientación al resultado: Dimensión cualitativa ordinal
- Dimensión 3: Orientación a los equipos: Dimensión cualitativa ordinal
- Dimensión 4: Estabilidad: Dimensión cualitativa ordinal

Variable 2: Gestión del talento humano: Variable cualitativa ordinal

Por lo tanto, se optó por aplicar la Prueba Estadística No Paramétrica de Spearman, la cual permitió comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas, aplicando un margen de error de 5%. Esta evaluación se llevó a cabo de la siguiente forma:

Evaluación del valor de significancia.

Se determinó la correlación tomando en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 19

Criterios para evaluación del valor de significancia

| Resultados | Valores de significancia | Conclusiones |
|-----------------------|--|--|
| Valores de aceptación | Menores a 0.05 ($p < 0,05$) | Existe correlación. Se puede continuar con la prueba de hipótesis. |
| Valores de rechazo | Mayores o iguales a 0.05 ($> 0,005$) | No existe correlación. Se rechaza la hipótesis. |

Evaluación del valor del coeficiente de correlación.

Sirvió para determinar la fuerza y tipo de correlación, tomando en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 20

Criterios para evaluación del coeficiente de correlación

| Valor | Significado |
|------------------|-------------------------------|
| [-1.00] | Correlación negativa perfecta |
| <-1.00 — -0.90] | Correlación negativa muy alta |
| <-0.90 — -0.70] | Correlación negativa alta |
| <-0.70 — -0.40] | Correlación negativa moderada |
| <-0.40 — -0.20] | Correlación negativa baja |
| <-0.20 — - 0.00> | Correlación negativa muy baja |
| [0.00] | Correlación nula |
| <0.00 — 0.20> | Correlación positiva muy baja |
| [0.20 — 0.40> | Correlación positiva baja |
| [0.40 — 0.70> | Correlación positiva moderada |
| [0.70 — 0.90> | Correlación positiva alta |
| [0.90 — 1.00> | Correlación positiva muy alta |
| [1.00] | Correlación positiva perfecta |

Correlaciones deseadas: positiva alta, muy alta o perfecta.

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Tabla 21

Correlación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano

| | | | Cultura organizacional | Gestión del talento humano |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,987** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | Gestión del talento humano | N | 42 | 42 |
| | | Coeficiente de correlación | ,987** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 42 | 42 |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,987$ entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación muy alta.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Tabla 22

Correlación entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia

| | | | Cultura organizacional | Participación de la estrategia |
|-----------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,771** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | Participación de la estrategia | N | 42 | 42 |
| | | Coeficiente de correlación | ,771** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 42 | 42 |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,771$ entre las variables cultura organizacional y la participación de la estrategia. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p=0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Tabla 23

Correlación entre la cultura organizacional y la administración del cambio

| | | | Cultura organizacional | Administración del cambio |
|-----------------|---------------------------|---|------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1.000 | ,783** |
| | | N | 42 | 42 |
| | Administración del cambio | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,783** | 1.000 |
| | | N | 42 | 42 |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,783$ entre las variables cultura organizacional y la administración del cambio. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Tabla 24

Correlación entre la cultura organizacional y la prestación del servicio

| | | Cultura organizacional | Prestación del servicio |
|-----------------|-------------------------|---|-------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1.000 ,957** 42 |
| | Prestación del servicio | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,957** 0.000 42 |
| | | | |
| | | | |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,957$ entre las variables cultura organizacional y la prestación del servicio. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de la hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Tabla 25

Correlación entre la cultura organizacional y el involucramiento

| | | | Cultura organizacional | Involucramiento |
|-----------------|------------------------|--|------------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1.000 | ,789** |
| | | N | 42 | 42 |
| | Involucramiento | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,789** | 1.000 |
| | | N | 42 | 42 |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,789$ entre las variables cultura organizacional y el involucramiento. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,00$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

IV. Discusión

A través del desarrollo del presente trabajo de investigación se ha demostrado la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, según se confirma en la prueba estadística realizada. En la presente investigación se aplicó el estadístico de Spearman, por lo que se confirma la relación entre ambas variables en un grupo de 42 docentes. El estudio concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,987. También se ha demostrado que existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia, la administración del cambio, la prestación del servicio y el involucramiento con correlaciones altas y positivas.

Estos resultados evidencian que la cultura organizacional desde una visión práctica logra la eficiencia y efectividad del talento humano en su desempeño de manera variada y compleja agregando valor y ventajas competitivas en la cohesión de la toma de decisiones de los docentes, ayudándolos a encontrar soluciones con posibilidades de cambio e innovación en la prestación del servicio conducente al logro de resultados de alto impacto en la educación; lo que implica una alta gestión del recurso humano a favor de la institución educativa en mención. Respecto a la hipótesis general se afirmó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Estos resultados obtenidos se asemejan con los resultados de Guerrero, G. (2012) concluyendo en su estudio que se evidencian complicaciones de parte de los gerentes al intentar reconocer y caracterizar las dimensiones de la gestión del talento humano, en especial en las competencias cognitivas y las propias del trabajo; asimismo, en relación con la cultura organizacional, los gerentes también denotan dificultades para describir las funciones o reconocer los valores de su organización. Del mismo modo se demostró cierto grado de interdependencia entre ambas variables principales, lo que significa que dichos gerentes evaluados emplean medianamente la gestión del talento humano la promoción de la cultura

organizacional. Según las coincidencias expuestas, los resultados del estudio indican una relación significativa entre ambas variables, por lo que se afirma que esta relación estaría caracterizada por algunos incentivos culturales del acervo de la organización, dirigidas al cumplimiento de las tareas basadas en la creación e innovación profesional añadiéndole de esta forma el valor y motivación con el fin de optimizar la calidad educativa mediante el cambio constante y la creatividad que funciona como elemento interno para una buena gestión del talento humano orientada al crecimiento de los docentes y sus equipos.

La primera hipótesis específica fue existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017. Estos resultados muestran similitud con los resultados de González, Y. (2015) señalando la alta correlación de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, se evidenció que la población evaluada siempre logra reconocer los indicadores y describir las condiciones necesarias para la implementación de una cultura organizacional, así como reconocer los medios para el logro y definir los factores que acrecientan la satisfacción laboral. Según estos resultados se afirma que los docentes demostraron destacan mayormente su identificación, su autonomía, caracterizando su liderazgo en su satisfacción laboral.

La segunda hipótesis específica fue existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017. Los resultados muestran similitudes con las conclusiones encontradas por Gallegos, T. (2012) quien afirmó que la cultura organizacional no determina el desempeño del personal, atendiendo a que la afectación de la motivación se debe a la remuneración económica recibida por su labor. También precisó que la cultura organizacional depende en cierta medida de aspectos como la comunicación, la cooperación entre el personal y el liderazgo. En contraparte se afirma que la cultura organizacional sí es una variable que sirve para mejorar el desempeño y el logro de los objetivos de la institución educativa, no obstante se afirma que la base de este buen funcionamiento se debe en gran medida a las creencias, intereses, valores y trabajo

compartido de manera continua que efectúan los docentes para construir un vínculo comportamental organizacional en prácticas efectivamente minuciosas en las escuelas haciendo énfasis en una reforma educativa generadora de cambios al interior y exterior de la institución educativa.

La tercera hipótesis específica fue existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017. En esta afirmación, se señala que esta hipótesis tiene relación con lo expuesto por Chiavenato (2009) quien señaló:

El ser humano por su naturaleza siente la necesidad de pertenecer a un grupo social, de ser estimados por las personas que están a su alrededor, además de auto realizarse. Es una necesidad social de búsqueda continua a adaptarse a una variedad de situaciones para atender sus necesidades y problemas. (p.45).

En este sentido, se afirma que ciertos comportamientos o actitudes en el ambiente de trabajo del docente estimulan el talento humano del plantel, influenciando las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, conllevando a un comportamiento organizacional de satisfacción o no, en las percepciones y respuestas entre los cuales se encuentran, la identificación con la organización, trabajo en equipo, comunicación, motivación, satisfacción, toma de decisiones, relaciones laterales, estructuración de metas en resultados y de trabajo en equipo así como su desarrollo en el medio laboral.

En ese mismo orden de ideas, se señala que el docente sentirá una buena cultura organizacional comprometiendo su desempeño, sus capacidades, su compromiso hacia la eficiencia en el logro de las metas y objetivos organizacionales con el propósito de mejorar la calidad de los aprendizajes mediante el talento humano.

La cuarta hipótesis específica fue existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017. Según lo considerado, la afirmación coincide con lo indicado por Lacherre, E. (2017) quien señaló que la predominancia porcentual de los niveles altos de la cultura organizacional en los docentes evaluados, se sitúan en las dimensiones de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, aunque en un análisis más profundo, se evidenció que los indicadores de las tres últimas dimensiones oscilaban entre lo regular y alto, pese a figurar a modo general como alto; razón por la que se recomendó promover la divulgación de la misión institucional a fin de mantener e incrementar a futuro la cultura organizacional de la institución. De acuerdo con lo señalado, la cultura organizacional se relaciona con los docentes en su participación y con el compromiso para el logro de las metas institucionales.

Además, Morocho, A. (2012) concluyó que sí existe relación entre la cultura organización y la autopercepción del desempeño docente, así como entre las dimensiones del primero con la autopercepción del desempeño de la población objetivo de las distintas instituciones. En tal sentido se afirma que una relación entre la cultura organizacional eleva las capacidades humanas y profesionales del docente ayudándolo a superar múltiples desafíos de variadas maneras, no obstante, es importante destacar que esta relación evidente en las variables y sus dimensiones demandan una proyección social del docente en un nuevo contexto cambiante y dinámico que será el reto de hoy y del mañana en la escuela pública del país.

V. Conclusiones

Luego del análisis estadístico inferencial se han logrado las siguientes conclusiones:

Primera: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,987.

Segunda: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,771.

Tercera: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,783.

Cuarta: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,957.

Quinta: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,789.

VI. Recomendaciones

Luego de exponer la asociación entre las variables cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, se procedió a sugerir las siguientes recomendaciones tanto a directivo y docentes, así como a las autoridades educativas pertinentes.

Primera: Se recomienda a la institución educativa promover talleres relacionados a temas de competencias laborales y diseño organizacional para forjar un crecimiento personal, técnico y social en los docentes, donde puedan ponerse en práctica potenciales soluciones y vías de desarrollo humano efectivo y así descartar aquellas acciones que turben negativamente el cumplimiento a cabalidad de los objetivos establecidos por la institución.

Segunda: Se recomienda a la entidad educativa fomentar la solidaridad y el trabajo en equipo a través del fomento de una convivencia positiva y armónica del personal, esto a través de capacitaciones, charlas y reuniones a cargo de especialistas que permitan instruir hacia la comprensión del verdadero sentido de trabajo en equipo y la creación de un buen ambiente laboral que favorezca la calidad educativa y el desarrollo óptimo de los docentes.

Tercera: Se recomienda al director gestionar la creación de programas de desarrollo profesional destacando la enorme importancia de la cultura organizacional para el éxito de la institución educativa, gestionando de este modo un virtuoso compromiso institucional entre los miembros directivos, administrativos y docentes, en la aspiración de establecer un ambiente laboral digno y apto para propiciar trabajos productivos con altos niveles de competitividad, generando así una mejora en la calidad educativa tanto para el estudiante como para el maestro para así alcanzar el éxito institucional tan anhelado por la comunidad educativa.

Cuarta: Se recomienda a los docentes realizar más exploraciones relacionadas al tema de estudio, concientizando que un ambiente laboral propicio y positivo genera calidad educativa, compromiso, valores, identidad e

innovación como fuente principal del conocimiento y éxito institucional. En ese sentido, el personal docente a través de la gestión del talento humano logrará nuevas maneras de ejecutar actividades de modo eficiente administrando correctamente el conocimiento mediante un manejo inteligente de la capacidad humana para desarrollar una cultura organizacional óptima en la institución educativa evaluada.

VII. Referencias

- Arandia, O., y Portales, I. (junio, 2015). *Fundamentos de la gestión humanística: una perspectiva filosófica*. *AD.minister.*, 26(1). Recuperado de: <http://www.Scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a6.pdf>.
- Alvarez, A. (2013). *Gerencia del talento humano*. Recuperado de: [http:// www.Esap.edu.co/portal/wpcontent/uploads/2015/08/1gerenciadeltalentohumano.pdf](http://www.Esap.edu.co/portal/wpcontent/uploads/2015/08/1gerenciadeltalentohumano.pdf).
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis). Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D. F.: Mc Graw-Hill.
- Gallegos, T. (2012). *Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del Distrito Metropolitano de Quito*. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- González, Y. (2015). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- University Press. (2016). *Tendencias Globales en Capital Humano*. Recuperado de: <https://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016PACapitalHumanoTrendsEsp.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw-Hill.

- Huanca, K. (2016). *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Los Andes, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Fuentes, A. (2012). *La cultura organizacional: factor clave de éxito en las organizaciones del siglo XXI*. (Tesis de maestría). Universidad de Cartagena. Colombia.
- Lacherre, E. (2017). *Cultura organizacional en docentes del Zegel-Ipae Piura 2016*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú.
- Minsal, D y Perez, Y. (2013). *Hacia una nueva cultura del conocimiento*. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v16n3/aci08907.pdf>.
- Moreno, F. y Godoy, E. (2012). *El talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones*. Recuperado de: [http:// www. El mayor portaldegerencia.com/Documentos/Personal/\[PD\]DocumetosTalentohumano capitalintangiblepdf](http://www.portaldegerencia.com/Documentos/Personal/[PD]DocumetosTalentohumano capitalintangiblepdf).
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario Red N°7 Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Perú.
- Quero, R. (2014). *Liderazgo y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- Ritter, M. (2014). *Cultura organizacional*. Argentina: DIRCOM.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson: México.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San*

Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Rodríguez M. (2014). *Culturas organizacionales éticas. Revista de antropología y sociología.* 17(1), 107-134.

Rodríguez, T., Plazas, G y Páramo, D. (2014). *Cultura organizacional y estilos de dirección orientado al mercado.* México: ECOE.

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano para la retención del personal.* Recuperado de: <http://repository.udem.edu.co/itstream/handle>. Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.pdf.

Segovia, R. (2014). *La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey-San Juan de Lurigancho.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

Soto, F. (2016). *Gestión del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis.* Perú: Macro.

Zapata, A y Rodríguez, A. (2013). *Cultura organizacional.* (Tesis de maestría). Universidad del Valle. Colombia.

Apéndices

Apéndice 1: Matriz de consistencia

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Metodología |
|--|---|--|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Específico 1: ¿Cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?</p> <p>Específico 2: ¿Cómo es la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?</p> <p>Específico 3: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Específico 1: Determinar cómo es la cultura organizacional en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 2: Determinar cómo es la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 3: Determinar relación que existe entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Específico 1: Existe un nivel regular de la cultura organizacional en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 2: Existe un nivel regular de la gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 3: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> | <p>Variable 1: Cultura organizacional Variable 2: Gestión del talento humano</p> <p>Método: hipotético deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: básica Nivel correlacional Diseño: no experimental de corte transversal población: 42 docentes de la I.E. Angelica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima 2017. Muestra: Estudio censal Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Específico 4: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?</p> <p>Específico 5: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?</p> <p>Específico 6: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?</p> | <p>Específico 4: Determinar relación que existe entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 5: Determinar relación que existe entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 6: Determinar relación que existe entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> | <p>Específico 4: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 5: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> <p>Específico 6: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017</p> | |
|--|---|--|--|

Apéndice 2. Autorización de aplicación de instrumento



"Año del buen servicio al ciudadano"

Lima, 07 de mayo de 2017.

Señora Directora de la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Presente

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es muy grato dirigirme a Ud para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" Los Olivos – Lima, en la maestría en Gestión Pública, vengo desarrollando el Proyecto de investigación titulado "**Cultura Organizacional y Gestión del talento humano, Lima - 2017**", el mismo que ha considerado como parte de su población y muestra, a los servidores de dicha institución, que Ud. acertadamente dirige.

Cabe señalar que dicho proyecto busca establecer diagnóstico sobre los niveles de cultura organizacional y gestión del talento humano. Dentro de las actividades previstas se tiene considerado aplicar el instrumento "Escala de Cultura organizacional y gestión del talento humano" que es una encuesta que consta de 45 ítems con respuesta múltiple tipo Lickert, el mismo que permitirá recoger la percepción de los trabajadores que sean encuestados.

Los resultados que se encuentren, así como la base de datos, tienen características de confidencial, siendo anónimo y reservado, esto implica garantizar la buena imagen institucional y del personal que labora en su institución.

Con las consideraciones señaladas y con la finalidad de poder cumplir los objetivos de dicha investigación le solicito extender las facilidades necesarias y autorizar para que pueda aplicar el instrumento en referencia previa coordinación con los responsables de los equipos y oficinas.

Estimo conveniente hacerle llegar mi agradecimiento y deferencia por la atención al presente.

Atentamente.

Bch. César Augusto Medina Cadenas
DNI 09822485



Apéndice 3. Instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO CUESTIONARIO - CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) docente, con el presente cuestionario se pretende conseguir información respecto a la cultura organizacional que se desenvuelve en la institución educativa Angélica Recharte Corrales, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo con veracidad a todas las preguntas propuestas en el instrumento. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la cultura organizacional de la escuela con la intención de hacerla más competitiva. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

| ÍNDICE | CÓDIGO | CATEGORÍA |
|--------|--------|--------------|
| 5 | S | Siempre |
| 4 | CS | Casi siempre |
| 3 | AV | A veces |
| 2 | CN | Casi nunca |
| 1 | N | Nunca |

| N° | DIMENSION 1: INNOVACION Y ADAPTACIÓN DEL RIESGO | N | CN | AV | CS | S |
|----|--|---|----|----|----|---|
| 1 | En la institución educativa se promueve la innovación para la calidad total. | | | | | |
| 2 | La innovación que promueve desarrolla la competitividad individual y laboral. | | | | | |
| 3 | Se plantean posibilidades y oportunidades de desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la institución. | | | | | |
| 4 | Se apertura nuevos espacios de diálogo orientados al desarrollo de competencias integrales para un buen desempeño. | | | | | |
| 5 | Se considera usted como una pieza fundamental del crecimiento institucional. | | | | | |
| 6 | Considera que usted que forma parte de una institución innovadora. | | | | | |
| 7 | Muestra iniciativa para gestionar el talento de otras personas. | | | | | |
| | DIMENSION 2: ORIENTACIÓN AL RESULTADO | N | CN | AV | CS | S |
| 8 | Su desempeño busca resultados competitivos en el contexto educativo. | | | | | |
| 9 | Cohesiona con el equipo educativo para efectuar cursos de acción para una mejora continua. | | | | | |
| 10 | Diseña planes y estrategias con el fin de lograr los resultados de forma sostenible y en el menor tiempo esperado. | | | | | |
| 11 | Desarrolla un compromiso que transmite un sentido de identidad a todos los miembros de la institución. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 12 | Considera usted que su desempeño sirve de guía y moldea las actitudes y comportamientos de otros docentes. | | | | | |
| 13 | Considera usted que los docentes son socios indispensables para una educación de calidad. | | | | | |
| 14 | Considera usted que su labor es una tarea formativa vivenciada a través de los valores humanos. | | | | | |
| DIMENSION 3: ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS | | N | CN | AV | CS | S |
| 15 | Trabaja con intensidad en los equipos de alto rendimiento. | | | | | |
| 16 | Su trabajo en equipo ayuda a apertura nuevas posibilidades y horizontes para el conocimiento científico. | | | | | |
| 17 | Su trayectoria laboral (trabajo en equipo) se caracteriza por atender las necesidades específicas de apoyo educativo. | | | | | |
| 18 | Considera usted que su equipo de trabajo hace que las cosas sucedan a través de la confianza entre cada uno de sus integrantes. | | | | | |
| 19 | Comparte los valores que se imparten en el equipo. | | | | | |
| 20 | Considera usted que trabajar en equipo le brinda la posibilidad de desarrollar todo su potencial. | | | | | |
| 21 | Considera que trabajar en equipo es una estrategia para alcanzar los objetivos propuestos. | | | | | |
| DIMENSION 4: ESTABILIDAD | | N | CN | AV | CS | S |
| 22 | Considera usted que su desempeño forma de un crecimiento sostenible comportamental en el ejercicio de sus funciones. | | | | | |
| 23 | A fin de impulsar el desarrollo se capacita y actualiza para brindar aportes a la institución educativa donde labora. | | | | | |
| 24 | Estimula la participación de todo el equipo docente para elaborar materiales didácticos novedosos y adecuados. | | | | | |
| 25 | Organiza su desarrollo pedagógico para satisfacer las demandas actuales. | | | | | |
| 26 | Demuestra estar actualizado en los temas que desarrolla en el aula. | | | | | |
| 27 | Utiliza estrategias basadas en un enfoque de pensamiento crítico para complementar sus explicaciones teóricas. | | | | | |
| 28 | Considera usted que los resultados obtenidos en cada periodo escolar sustentan el crecimiento formativo de sus estudiantes. | | | | | |

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
CUESTIONARIO – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado (a) docente, con el presente cuestionario se busca obtener información respecto a las competencias y habilidades que promueven el desarrollo de la institución educativa, con ese propósito le solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas con veracidad a fin de alcanzar recomendaciones con el propósito de potenciar el talento humano dirigido al crecimiento y desarrollo de la educación.

Escala valorativa

| ÍNDICE | CÓDIGO | CATEGORÍA |
|--------|--------|--------------|
| 5 | S | Siempre |
| 4 | CS | Casi siempre |
| 3 | AV | A veces |
| 2 | CN | Casi nunca |
| 1 | N | Nunca |

| N° | DIMENSION 1: PARTICIPACIÓN DE LA ESTRATEGIA | N | CN | AV | CS | S |
|----|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 | Elabora estrategias que facilitan los objetivos de la institución donde labora. | | | | | |
| 2 | Ante un problema, participa en su solución. | | | | | |
| 3 | Participa con un alto grado de desempeño con el propósito de cumplir las metas trazadas. | | | | | |
| 4 | Su comportamiento se caracteriza por la sensatez al momento de tomar decisiones | | | | | |
| 5 | Planifica soluciones creativas ante los problemas | | | | | |
| 6 | Genera ideas que permitan llevar a cabo una buena administración en la institución. | | | | | |
| 7 | Sistematiza las experiencias educativas en función de las expectativas de los estudiantes. | | | | | |
| | DIMENSION 2: ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO | N | CN | AV | CS | S |
| 8 | Facilita condiciones que generen posibilidades de cambio. | | | | | |
| 9 | Suministra herramientas pedagógicas a los estudiantes para que logren un alto rendimiento académico. | | | | | |
| 10 | Organiza el trabajo escolar por un trabajo que involucre nuevos proyectos y soluciones. | | | | | |
| 11 | Concientiza el trabajo en equipo con sus compañeros para generar condiciones de cambio | | | | | |
| 12 | Incentiva a sus compañeros a una reingeniería que ofrezca viabilidad en condiciones razonables de eficacia. | | | | | |
| 13 | Ayuda a la mayoría de sus compañeros a un cambio de actitud con el fin de convertirse en líderes pedagógicos. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 14 | Propone crear una cultura de desarrollo que facilite el compromiso hasta lograr el éxito | | | | | |
| DIMENSION 3: PRESTACIÓN DE SERVICIO | | N | CN | AV | CS | S |
| 15 | Asesora a sus compañeros sobre temas transversales que permiten mejorar los desempeños pedagógicos en la escuela. | | | | | |
| 16 | Se actualiza y busca un conocimiento de alto impacto para el logro de los objetivos de corto y mediano plazo en la institución. | | | | | |
| 17 | Demuestra su compromiso en función del cargo que ocupa en la institución educativa que representa. | | | | | |
| 18 | Analiza el panorama y los acontecimientos escolares y de actualidad con el propósito de mejorar la calidad de su servicio. | | | | | |
| 19 | Fortalece la institucionalidad educativa a través de un cambio en el comportamiento en cuestiones específicas. | | | | | |
| 20 | Implementa nuevos planes acción y política educativa que refuercen la cultura organizacional de la escuela. | | | | | |
| 21 | La calidad de su servicio se mueve por convicciones, principios éticos y valores como una brújula de su existir. | | | | | |
| DIMENSION 4: INVOLUCRAMIENTO | | N | CN | AV | CS | S |
| 22 | Promueve un ambiente positivo de carácter globalizado para el diseño de estrategias de desarrollo y evaluación institucional. | | | | | |
| 23 | Fomenta la investigación como un campo de desarrollo en otros docentes. | | | | | |
| 24 | Emplea la comunicación asertiva en la conformación de los trabajos en equipo. | | | | | |
| 25 | Toma medidas correctivas en función de los reglamentos y procedimientos establecidos por la institución y las autoridades competentes del misterio. | | | | | |
| 26 | Su desempeño es parte de una acción puntual en un momento determinado que lo ubica dentro de un sistema educativo contextual, con repercusión en la calidad total. | | | | | |
| 27 | Participa activamente dentro de los programas educativos en función de generar nuevas oportunidades para mejorar la calidad estudiantil. | | | | | |
| 28 | Gestiona propuestas innovadoras para utilizar de mejora manera los recursos personales, materiales y organizativos para la obtención de resultados de mayor calidad. | | | | | |

Apéndice 4. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Innovación y adaptación del riesgo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa se promueve la innovación para la calidad total. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La innovación que promueve desarrolla la competitividad individual y laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se plantean posibilidades y oportunidades de desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se apertura nuevos espacios de diálogo orientados al desarrollo de competencias integrales para un buen desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Se considera usted como una pieza fundamental del crecimiento institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera que usted que forma parte de una institución innovadora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Muestra iniciativa para gestionar el talento de otras personas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 Orientación al resultado | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Su desempeño busca resultados competitivos en el contexto educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Cohesiona con el equipo educativo para efectuar cursos de acción para una mejora continua. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Diseña planes y estrategias con el fin de lograr los resultados de forma sostenible y en el menor tiempo esperado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Desarrolla un compromiso que transmite un sentido de identidad a todos los miembros de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera usted que su desempeño sirve de guía y moldea las actitudes y comportamientos de otros docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Considera usted que los docentes son socios indispensables para una educación de calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Considera usted que su labor es una tarea formativa vivenciada a través de los valores humanos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3 Orientación a los equipos | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | Trabaja con intensidad en los equipos de alto rendimiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Su trabajo en equipo ayuda a apertura nuevas posibilidades y horizontes para el conocimiento científico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Su trayectoria laboral (trabajo en equipo) se caracteriza por atender las necesidades específicas de apoyo educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera usted que su equipo de trabajo hace que las cosas sucedan a través de la confianza entre cada uno de sus integrantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Comparte los valores que se imparten en el equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera usted que trabajar en equipo le brinda la posibilidad de desarrollar todo su potencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Considera que trabajar en equipo es una estrategia para alcanzar los objetivos propuestos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4 Estabilidad | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Considera usted que su desempeño forma de un crecimiento sostenible comportamental en el ejercicio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | A fin de impulsar el desarrollo se capacita y actualiza para brindar aportes a la institución educativa donde labora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Estimula la participación de todo el equipo docente para elaborar materiales didácticos novedosos y adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Organiza su desarrollo pedagógico para satisfacer las demandas actuales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Demuestra estar actualizado en los temas que desarrolla en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Utiliza estrategias basadas en un enfoque de | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|--|
| | pensamiento crítico para complementar sus explicaciones teóricas. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 28 | Considera usted que los resultados obtenidos en cada periodo escolar sustentan el crecimiento formativo de sus estudiantes. | ✓ | ✓ | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Guido Junior Bravo Huayates*

DNI: *21134641*

Especialidad del validador: *Metodología de Investigación*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

16 de *junio* del *2017*



Firma del Experto Informante.

ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 Innovación y adaptación del riesgo | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa se promueve la innovación para la calidad total. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La innovación que promueve desarrolla la competitividad individual y laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se plantean posibilidades y oportunidades de desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se apertura nuevos espacios de diálogo orientados al desarrollo de competencias integrales para un buen desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Se considera usted como una pieza fundamental del crecimiento institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera que usted que forma parte de una institución innovadora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Muestra iniciativa para gestionar el talento de otras personas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 Orientación al resultado | | | | | | | |
| 8 | Su desempeño busca resultados competitivos en el contexto educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Cohesiona con el equipo educativo para efectuar cursos de acción para una mejora continua. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Diseña planes y estrategias con el fin de lograr los resultados de forma sostenible y en el menor tiempo esperado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Desarrolla un compromiso que transmite un sentido de identidad a todos los miembros de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera usted que su desempeño sirve de guía y moldea las actitudes y comportamientos de otros docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Considera usted que los docentes son socios indispensables para una educación de calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Considera usted que su labor es una tarea formativa vivenciada a través de los valores humanos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3 Orientación a los equipos | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | Trabaja con intensidad en los equipos de alto rendimiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Su trabajo en equipo ayuda a apertura nuevas posibilidades y horizontes para el conocimiento científico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Su trayectoria laboral (trabajo en equipo) se caracteriza por atender las necesidades específicas de apoyo educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera usted que su equipo de trabajo hace que las cosas sucedan a través de la confianza entre cada uno de sus integrantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Comparte los valores que se imparten en el equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera usted que trabajar en equipo le brinda la posibilidad de desarrollar todo su potencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Considera que trabajar en equipo es una estrategia para alcanzar los objetivos propuestos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4 Estabilidad | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Considera usted que su desempeño forma de un crecimiento sostenible comportamental en el ejercicio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | A fin de impulsar el desarrollo se capacita y actualiza para brindar aportes a la institución educativa donde labora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Estimula la participación de todo el equipo docente para elaborar materiales didácticos novedosos y adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Organiza su desarrollo pedagógico para satisfacer las demandas actuales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Demuestra estar actualizado en los temas que desarrolla en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Utiliza estrategias basadas en un enfoque de | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| | pensamiento crítico para complementar sus explicaciones teóricas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Considera usted que los resultados obtenidos en cada periodo escolar sustentan el crecimiento formativo de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Garro Aburto Lermila*

NI: *09469026*

Especialidad del validador: *Docente de Investigación*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de *08* del 20*17*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

| N.º | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 Innovación y adaptación del riesgo | | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa se promueve la innovación para la calidad total. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La innovación que promueve desarrolla la competitividad individual y laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se plantean posibilidades y oportunidades de desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se apertura nuevos espacios de diálogo orientados al desarrollo de competencias integrales para un buen desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Se considera usted como una pieza fundamental del crecimiento institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera que usted que forma parte de una institución innovadora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Muestra iniciativa para gestionar el talento de otras personas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 Orientación al resultado | | | | | | | | |
| 8 | Su desempeño busca resultados competitivos en el contexto educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Cohesiona con el equipo educativo para efectuar cursos de acción para una mejora continua. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Diseña planes y estrategias con el fin de lograr los resultados de forma sostenible y en el menor tiempo esperado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Desarrolla un compromiso que transmite un sentido de identidad a todos los miembros de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera usted que su desempeño sirve de guía y moldea las actitudes y comportamientos de otros docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Considera usted que los docentes son socios indispensables para una educación de calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Considera usted que su labor es una tarea formativa vivenciada a través de los valores humanos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3 Orientación a los equipos | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | Trabaja con intensidad en los equipos de alto rendimiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Su trabajo en equipo ayuda a apertura nuevas posibilidades y horizontes para el conocimiento científico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Su trayectoria laboral (trabajo en equipo) se caracteriza por atender las necesidades específicas de apoyo educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera usted que su equipo de trabajo hace que las cosas sucedan a través de la confianza entre cada uno de sus integrantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Comparte los valores que se imparten en el equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera usted que trabajar en equipo le brinda la posibilidad de desarrollar todo su potencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Considera que trabajar en equipo es una estrategia para alcanzar los objetivos propuestos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4 Estabilidad | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Considera usted que su desempeño forma de un crecimiento sostenible comportamental en el ejercicio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | A fin de impulsar el desarrollo se capacita y actualiza para brindar aportes a la institución educativa donde labora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Estimula la participación de todo el equipo docente para elaborar materiales didácticos novedosos y adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Organiza su desarrollo pedagógico para satisfacer las demandas actuales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Demuestra estar actualizado en los temas que desarrolla en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Utiliza estrategias basadas en un enfoque de | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|--|
| | pensamiento crítico para complementar sus explicaciones teóricas. | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 28 | Considera usted que los resultados obtenidos en cada periodo escolar sustentan el crecimiento formativo de sus estudiantes. | ✓ | ✓ | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. *Caray Chilardi Besor*

NI: *06909163*

Especialidad del validador: *Magister en Administración*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20.....

[Firma manuscrita]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TAL HUMANO

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 Participación de la estrategia | | | | | | | | |
| 1 | Elabora estrategias que facilitan los objetivos de la institución donde labora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Ante un problema, participa en su solución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Participa con un alto grado de desempeño con el propósito de cumplir las metas trazadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Su comportamiento se caracteriza por la sensatez al momento de tomar decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Planifica soluciones creativas ante los problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Genera ideas que permitan llevar a cabo una buena administración en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Sistematiza las experiencias educativas en función de las expectativas de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 Administración del cambio | | | | | | | | |
| 8 | Facilita condiciones que generen posibilidades de cambio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Suministra herramientas pedagógicas a los estudiantes para que logren un alto rendimiento académico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Organiza el trabajo escolar por un trabajo que involucre nuevos proyectos y soluciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Concientiza el trabajo en equipo con sus compañeros para generar condiciones de cambio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Incentiva a sus compañeros a una reingeniería que ofrezca viabilidad en condiciones razonables de eficacia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Ayuda a la mayoría de sus compañeros a un cambio de actitud con el fin de convertirse en líderes pedagógicos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14 | Intenta crear una cultura de desarrollo que facilite el compromiso hasta lograr el éxito. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3 Prestación de servicio | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | Asesora a sus compañeros sobre temas transversales que permiten mejorar los desempeños pedagógicos en la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Se actualiza y busca un conocimiento de alto impacto para el logro de los objetivos de corto y mediano plazo en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Demuestra su compromiso en función del cargo que ocupa en la institución educativa que representa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Analiza el panorama y los acontecimientos escolares y de actualidad con el propósito de mejorar la calidad de su servicio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Fortalece la institucionalidad educativa a través de un cambio en el comportamiento en cuestiones específicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Implementa nuevos planes acción y política educativa que refuercen la cultura organizacional de la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | La calidad de su servicio se mueve por convicciones, principios éticos y valores como una brújula de su existir. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4 Involucramiento | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Promueve un ambiente positivo de carácter globalizado para el diseño de estrategias de desarrollo y evaluación institucional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Fomenta la investigación como un campo de desarrollo en otros docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Emplea la comunicación asertiva en la conformación de los trabajos en equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Toma medidas correctivas en función de los reglamentos y procedimientos establecidos por la institución y las autoridades competentes del misterio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Su desempeño es parte de una acción puntual en | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| | sistema educativo contextual, con repercusión en la calidad total. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Participa activamente dentro de los programas educativos en función de generar nuevas oportunidades para mejorar la calidad estudiantil. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Gestiona propuestas innovadoras para utilizar de mejora manera los recursos personales, materiales y organizativos para la obtención de resultados de mayor calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Identificación y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Garay Giliardi Cesar*

Identificación: *06908163*

Especialidad del validador: *Magister en Administración*

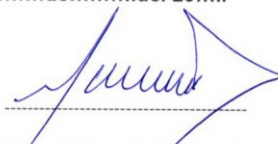
Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Claridad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Objetividad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

Apéndice 5. Base de datos

| N° | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 8 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| 11 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 15 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | |
| 27 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 28 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | |
| 31 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 34 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | |
| 35 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 38 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | |

Apéndice 6. Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y gestión del talento humano en la
institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito
de Chorrillos, Lima – 2017

Escuela de postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

AUTOR:
Br. Medina Cadenas César Augusto

PERÚ - 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

La metodología de estudio en cuanto al diseño de investigación es de alcance correlacional, de tipo básica, de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 42 docentes de la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos determinados de manera censal. Concluyendo el estudio que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un valor de significancia $<0,05$ y un coeficiente de correlación de 0,987.

Palabras Clave: *Cultura organizacional, talento humano, cambio e innovación.*

ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relationship that exists between the organizational culture and the human talent management in the educational institution Angélica Recharte Corrales of the district of Chorrillos, Lima - 2017.

The study methodology in terms of research design is of correlational scope, of basic type, of quantitative approach and cross section. The study sample consisted of 42 teachers of the educational institution Angélica Recharte Corrales of the district of Chorrillos determined in census form. Concluding the study, there is a significant relationship between organizational culture and human talent management at the Angélica Recharte Corrales educational institution in the district of Chorrillos, Lima - 2017, with a value of significance <0.05 and a correlation coefficient of 0.987.

Keywords: *Organizational culture, human talent, change and innovation.*

Introducción

La cultura organizacional es una piedra angular en el crecimiento y desarrollo de toda organización competitiva, además forma parte de una estrategia de mejora continua de las organizaciones que aprenden. El recurso humano es mucho más que un instrumento y debe considerarse como un medio para hacer realidad aquella frase de que el “recurso humano es el más valioso capital de una empresa”, el cual posee capacidades y particularidades que le dan vida, predisposición y acción a toda una organización.

La investigación consideró en su análisis algunos trabajos previos los cuales permitieron orientar y direccionar el estudio destacando la relación de ambas variables de estudio.

Guerrero, G. (2012) realizó la tesis de maestría titulada: *Gestión del talento humano y cultura organizacional en Educación Básica Primaria*, en la Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela. Los resultados evidenciaron las complicaciones de parte de los gerentes al intentar reconocer y caracterizar las dimensiones de la gestión del talento humano, en especial en las competencias cognitivas y las propias del trabajo; asimismo, en relación con la cultura organizacional, los gerentes también denotan dificultades para describir las funciones o reconocer los valores de su organización. Finalmente, en cuanto a la correlación de las variables, se demostró cierto grado de interdependencia entre ambas variables principales, lo que significa que dichos gerentes evaluados emplean medianamente la gestión del talento humano para promover la cultura organizacional.

Roca, S. (2012) realizó una tesis de maestría titulada: *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho*. Los principales resultados señalaron que la mayoría de los evaluados percibieron la comunicación interna de la institución como ineficaz y su cultura organizacional como desfavorable. Asimismo, se corroboró la correlación entre las variables principales, tanto a nivel general como en sus dimensiones de la comunicación interna con la cultura organizacional con coeficientes superiores a 0,70

Variable cultura organizacional.

Según Robbins (2009) define cultura organizacional como “un sistema organizado de significados y valoraciones compartidos por los miembros de una entidad u organización, distinguiendo una serie de características que se aprecian y se estiman para el logro de los resultados de una organización” (p.552).

Variable gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2009) lo define como:

Un proceso de interacción estratégica y visionaria del talento humano en su forma de participación y contribución al desarrollo de la organización, destacando el alto potencial del recurso humano subrayando sus conocimientos, habilidades y capacidades estratégicas para una toma de decisiones que fortalezcan la organización de manera estructural, organizativa y eficaz situada en un contexto futurista de la organización. (p.5).

Problema

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017?

Objetivos

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017

Método

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo básica y corte transversal, lográndose demostrar una correlación entre ambas variables de estudio. Por ello, se recomienda realizar más investigaciones de este tipo y en un futuro desarrollar acciones de intervención con el objeto de solucionar el problema observado. La población de estudio fue igual a la muestra conformado por 42 docentes, por lo tanto, el estudio es censal. El instrumento de recolección

de datos que se utilizó fue un cuestionario que tuvo como técnica a la encuesta elaborado con cinco categorías de respuesta y tres niveles de medición alto, medio y bajo.

Resultados

Los resultados señalaron:

Que los docentes percibieron la cultura organizacional en un nivel medio, un 31% señalaron un nivel bajo, y un 9,5 % lo consideraron en un nivel alto.

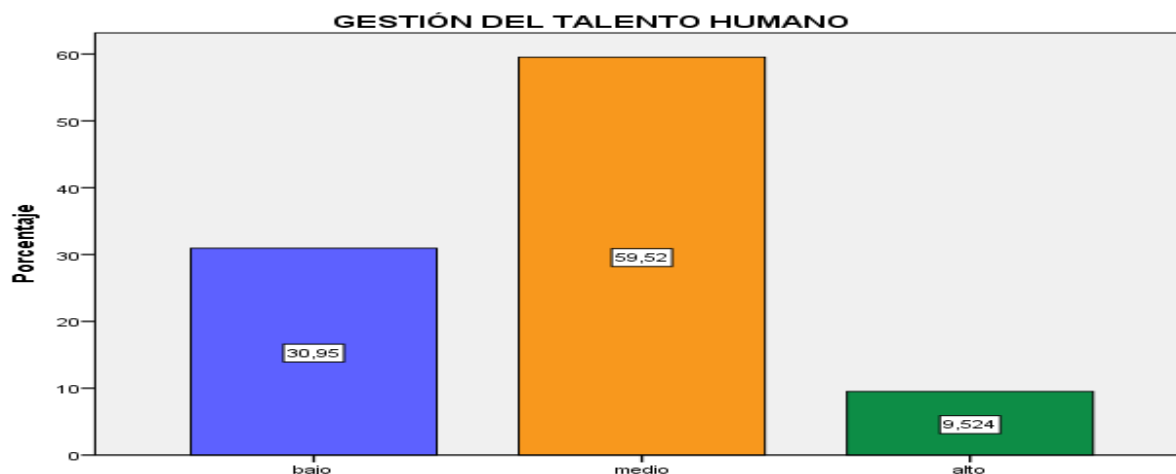
Asimismo, los docentes percibieron la gestión del talento humano en un nivel medio, un 13% señalaron un nivel bajo, y un 9,5% lo consideraron en un nivel alto.

Asimismo, se ha demostrado relación significativa en cada una de las hipótesis del investigador.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 4 | 9,5% |
| Medio | 25 | 59,5% |
| Bajo | 13 | 31% |
| Total | 42 | 100% |



| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Alto | 4 | 9,5% |
| Medio | 25 | 59,5% |
| Bajo | 13 | 31% |
| Total | 42 | 100% |



Resultados inferenciales

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman hipótesis general

| | | Cultura organizacional | Gestión del talento humano |
|-----------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | 1.000 | ,987** |
| | | | 0.000 |
| | Gestión del talento humano | ,987** | 1.000 |
| | | 0.000 | |
| | N | 42 | 42 |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,987$ entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p=0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 1

| | | | Cultura organizacional | Participación de la estrategia |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,771** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 42 | 42 |
| | Participación de la estrategia | Coefficiente de correlación | ,771** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 42 | 42 |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,771$ entre las variables cultura organizacional y la participación de la estrategia. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 2

| | | | Cultura organizacional | Administración del cambio |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,783** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 42 | 42 |
| | Administración del cambio | Coefficiente de correlación | ,783** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 42 | 42 |

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,783$ entre las variables cultura organizacional y la administración del cambio.

Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p=0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 3

| | | | Cultura organizacional | Prestación del servicio |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,957** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | Prestación del servicio | N | 42 | 42 |
| | | Coefficiente de correlación | ,957** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 42 | 42 |

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r= 0,957$ entre las variables cultura organizacional y la prestación del servicio. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p=0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Prueba de Correlación Spearman para la hipótesis específica 4

| | | | Cultura organizacional | Involucramiento |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,789** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | Involucramiento | N | 42 | 42 |
| | | Coefficiente de correlación | ,789** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 42 | 42 |

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,789$ entre las variables cultura organizacional y el involucramiento. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p = 0,00$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017.

Discusión

Estos resultados evidencian que la cultura organizacional desde una visión práctica logra la eficiencia y efectividad del talento humano en su desempeño de manera variada y compleja agregando valor y ventajas competitivas en la cohesión de la toma de decisiones de los docentes, ayudándolos a encontrar soluciones con posibilidades de cambio e innovación en la prestación del servicio conducente al logro de resultados de alto impacto en la educación; lo que implica una alta gestión del recurso humano a favor de la institución educativa en mención.

Conclusiones

Luego del análisis estadístico inferencial se han logrado las siguientes conclusiones:

Primera: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,987.

Segunda: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la participación de la estrategia en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,771.

Tercera: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,783.

Cuarta: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la prestación del servicio en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,957.

Quinta: Se ha demostrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento en la institución educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017, con un coeficiente de correlación de 0,789.

Bibliografía

- Arandia, O., y Portales, I. (junio, 2015). Fundamentos de la gestión humanística: una perspectiva filosófica. *AD.minister.*, 26(1). Recuperado de: <http://www.Scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a6.pdf>.
- Alvarez, A. (2013). Gerencia del talento humano. Recuperado de: <http://www.Esap.edu.co/portal/wpcontent/uploads/2015/08/1gerenciadeltalentohumano.pdf>.
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis). Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D. F.: Mc Graw-Hill.
- Gallegos, T. (2012). *Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del Distrito Metropolitano de Quito*. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.