

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DEL PACÍFICO COLLEGE, CAJAMARCA, 2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR

LILIANA MARISOL ABANTO HERNÁNDEZ

ASESOR:

DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

Cajamarca – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DEL PACÍFICO COLLEGE, CAJAMARCA, 2019”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR

LILIANA MARISOL ABANTO HERNÁNDEZ

ASESOR:

DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

Cajamarca – Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a Dios y a la Virgen María por concederme sabiduría, paciencia, y una salud plena para el desarrollo de mi tesis.

A mis padres Elvira Inés Hernández Chavarry y Eladio Abanto Urbina por haberme proporcionado la mejor educación y lecciones de vida.

A mis maestros por tanta dedicación y compromiso en mi aprendizaje.

Liliana Marisol Abanto Hernández

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante a pesar de los problemas y obstáculos que se presentan en la vida y poder enfrentarlos con mucho optimismo.

Además, agradezco de manera especial a mi Asesor De Tesis al Dr. Alejandro Vásquez Ruiz que sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar este proyecto.

A todos los colaboradores de la Institución Del Pacífico College E.I.R.L Cajamarca, por darme la oportunidad de realizar mi tesis y poner en práctica lo aprendido.

A todos mis docentes por las enseñanzas, consejos y tiempo brindado en mi aprendizaje.

Liliana Marisol Abanto Hernández

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I	17
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Descripción del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivo específico	21
1.4. Justificación de la investigación	22
1.4.1. Justificación teórica	22
1.4.2. Justificación practica	22
1.4.3. Justificación académica	22
1.5. Limitaciones de la investigación	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Internacionales.....	24
2.2.2. Nacionales	25
2.2.3. Regionales	27
2.2. Bases teóricas.....	31
2.2.1. Gestión del talento humano.....	31
2.2.2. Clima organizacional	45
2.3. Definición de términos básicos	52
CAPÍTULO III.....	54
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	54
3.1. Hipótesis general.....	54
3.2. Hipótesis específicas	54
3.2.1. Variables.....	55
CAPÍTULO IV	56
METODOLOGÍA.....	56

4.1. Tipo de investigación.....	56
4.2. Diseño de la investigación	56
4.3. Método de investigación.....	57
4.4. Población y muestra	57
Fuente: Tabla 3	57
Tamaño de muestra	58
4.5. Unidad de análisis	58
4.6. Operacionalización de variables.....	58
4.6.1. Variable independiente	58
4.6.2. Variable dependiente	58
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
4.7.1. Fuentes primarias.....	60
4.7.2. Fuentes secundarias.....	60
4.8. Técnicas de procesamiento de información.....	60
CAPÍTULO V.....	61
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	61
5.1 Análisis e interpretación.....	61
5.1.1. Resultado descriptivo de la Gestión del Talento Humano	61
5.1.2. Resultado descriptivo del Clima Organizacional	93
5.2 Pruebas de Hipótesis	133
5.2.1. Prueba de Hipótesis General:	133
5.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas	135
5.3 Presentación de Resultados	141
5.3.1. Resultados de Objetivo General	141
5.3.2. Resultados de Objetivos Específicos.....	145
5.4. Discusión	154
CONCLUSIONES	156
RECOMENDACIONES	161
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	164
Instrumento de recolección de datos	169

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de Calificación Gestión del talento humano	45
Tabla 2. Escala de calificación del Clima Organizacional	51
Tabla 3. Total, de Colaboradores de la Institución Del Pacifico College- Cajamarca	57
Tabla 4. Operacionalización de variables.....	60
Tabla 5. ¿Considera que los datos que especifican su Currículo Vitae son importantes para reclutar al Colaborador?	61
Tabla 6. Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona.....	63
Tabla 7. Considera que la selección de personales es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo.....	65
Tabla 8. Considera que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la Institución Educativa.....	66
Tabla 9. Se realizan convocatorias internas para ocupar un nuevo puesto laboral	67
Tabla 10. Considera la importancia de la entrevista Psicológica para la incorporación del personal en la Institución Educativa.....	68
Tabla 11. Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la Institución educativa.....	69
Tabla 12. Existe iniciativa por parte de los Colaboradores a la hora de efectuar actividades programadas.....	70
Tabla 13. Existe proactividad por parte de los Colaboradores de la Institución Educativa	71
Tabla 14. Se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral.....	72
Tabla 15. Se preocupa Ud., por su rendimiento laboral	73
Tabla 16. Estaría Ud., dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar	74
Tabla 17. Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento.....	75
Tabla 18. Considera que existe un compromiso por obtener buenos resultados en el trabajo.....	76
Tabla 19. Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias .	77
Tabla 20. Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño	78

Tabla 21. Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente	79
Tabla 22. Se siente motivado al realizar su trabajo	80
Tabla 23. La Institución Educativa genera reconocimiento en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña.....	81
Tabla 24. La Institución Educativa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral	82
Tabla 25. Está satisfecho con su salario	83
Tabla 26. Considera Usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones	84
Tabla 27. Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	85
Tabla 28. Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal este actualizado	86
Tabla 29. Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de conocimiento del Educador	87
Tabla 30. Te gusta tu trabajo	88
Tabla 31. Resulta fácil notar el nivel de compromiso de sus compañeros de trabajo para resolver diversos tipos de conflicto	89
Tabla 32. Tus habilidades son explotadas al máximo por la Institución Educativa.....	90
Tabla 33. Considera que tu trabajo es reconocido y además valorado por la Institución Educativa	91
Tabla 34. En la Institución Educativa existe un trato de respeto hacia tu persona.....	92
Tabla 35. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.....	93
Tabla 36. Soy aceptado por mi grupo de trabajo.....	94
Tabla 37. Los miembros del grupo son distantes conmigo	95
Tabla 38. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	96
Tabla 39. El grupo de trabajo valora mis aportes	97
Tabla 40. Mi Jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.....	98
Tabla 41. El Jefe es maleducado	99
Tabla 42. Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	100
Tabla 43. Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias.....	101
Tabla 44. El Jefe desconfía del grupo de trabajo.....	102
Tabla 45. Entiendo bien los beneficios que tengo en la Institución Educativa	103

Tabla 46. Los beneficios de salud que recibo en la Institución satisfacen mis necesidades	104
Tabla 47. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	105
Tabla 48. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución Educativa	106
Tabla 49. Los servicios de salud que recibo en la Institución Educativa son deficientes	107
Tabla 50. Realmente me interesa el futuro de la Institución	108
Tabla 51. Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	109
Tabla 52. Me avergüenzo de decir que soy parte de la Institución Educativa	110
Tabla 53. Sin remuneración no trabajo horas extras	111
Tabla 54. Sería más feliz en otra Institución Educativa	112
Tabla 55. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	113
Tabla 56. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	114
Tabla 57. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	115
Tabla 58. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	116
Tabla 59. La iluminación del área de trabajo es deficiente	117
Tabla 60. La Institución Educativa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	118
Tabla 61. La Institución Educativa brinda estabilidad laboral	119
Tabla 62. La Institución Educativa contrata personal temporal	120
Tabla 63. La preferencia en el cargo depende de preferencias personales	121
Tabla 64. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	122
Tabla 65. Entiendo de manera clara las metas de la Institución Educativa	123
Tabla 66. Conozco bien como la Institución está logrando sus metas	124
Tabla 67. Algunas tareas a diario tienen poca relación con las metas	125
Tabla 68. Los directivos no dan a conocer los logros de la Institución Educativa	126
Tabla 69. Las metas de la Institución son poco entendibles	127
Tabla 70. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	128
Tabla 71. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	129
Tabla 72. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente	130

Tabla 73. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras personas	131
Tabla 74. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras personas	132
Tabla 75. Prueba de Hipótesis Chi-cuadrado	133
Tabla 76. Prueba de Hipótesis al sub sistema incorporar personas y clima organizacional	135
Tabla 77. Prueba de Hipótesis al sub sistema colocación de personas y clima organizacional.....	136
Tabla 78. Prueba de hipótesis al sub sistema recompensar a las personas y clima organizacional.....	137
Tabla 79. Prueba de hipótesis al sub sistema desarrollo de personas y clima organizacional	138
Tabla 80. Prueba de hipótesis al sub sistema retener a las personas y el clima organizacional.....	139
Tabla 81. Frecuencia de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional ..	141
Tabla 82. Frecuencia de la Gestión Incorporar Personas y el Clima Organizacional ...	145
Tabla 83. Frecuencia de la Gestión Colocación de las Personas y el Clima Organizacional	147
Tabla 84. Frecuencia de Gestión de Recompensa de las Personas y el Clima Organizacional.....	148
Tabla 85. Frecuencia de la Gestión de Desarrollo de las Personas y el Clima Organizacional.....	151
Tabla 86. Frecuencia de la Gestión Retener las Personas y el Clima Organizacional ..	152

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del Diseño de la investigación.....	56
Figura 2. Considera que los datos que especifican su Currículo Vitae son importantes para reclutar al Colaborador	62
Figura 3. Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona.....	63
Figura 4. Considera que la selección de personales es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo	65
Figura 5. Considera que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la Institución Educativa	66
Figura 6. Se realizan convocatorias internas para ocupar un nuevo puesto laboral	67
Figura 7. Considera la importancia de la entrevista Psicológica para la incorporación del personal en la Institución Educativa.....	68
Figura 8. Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la Institución educativa.....	69
Figura 9. Existe iniciativa por parte de los Colaboradores a la hora de efectuar actividades programadas.....	70
Figura 10. Existe proactividad por parte de los colaboradores de la Institución Educativa	71
Figura 11. Se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral	72
Figura 12. Se preocupa Ud., por su rendimiento laboral.....	73
Figura 13. Estaría Ud., dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar.....	74
Figura 14. Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento	75
Figura 15. Considera que existe un compromiso por obtener buenos resultados en el trabajo.....	76
Figura 16. Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias	77
Figura 17. Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño.....	78
Figura 18. Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente.....	79
Figura 19. Se siente motivado al realizar su trabajo.....	80

Figura 20. La Institución Educativa genera reconocimiento en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña.....	81
Figura 21. La Institución Educativa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral	82
Figura 22. Está satisfecho con su salario	83
Figura 23. Considera Usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones	84
Figura 24. Considera que el programa para capacitación de personal genera oportunidades de superación	85
Figura 25. Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal este actualizado	86
Figura 26. Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de conocimiento del Educador	87
Figura 27. Te gusta tu trabajo	88
Figura 28. Resulta fácil notar el nivel de compromiso de sus compañeros de trabajo para resolver diversos tipos de conflictos.....	89
Figura 29. Tus habilidades son explotadas al máximo por la Institución Educativa.....	90
Figura 30. Considera que tu trabajo es reconocido y además valorado por la Institución Educativa	91
Figura 31. En la Institución Educativa existe un trato de respeto hacia su persona.....	92
Figura 32. El miembro del grupo tiene en cuenta mis opiniones	93
Figura 33. Soy aceptado por mi grupo de trabajo	94
Figura 34. Los colaboradores son distantes conmigo.....	95
Figura 35. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.....	96
Figura 36. El grupo de trabajo valora mis aportes.....	97
Figura 37. Mi Jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	98
Figura 38. El jefe es mal educado.....	99
Figura 39. Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	100
Figura 40. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.....	101
Figura 41. El jefe desconfía del grupo de trabajo.....	102
Figura 42. Entiende bien los beneficios que tengo en la Institución Educativa	103
Figura43. Los beneficios de salud que recibo en la Institución satisfacen mis necesidades	104
Figura 44. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.....	105
Figura 45. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución.....	106

Figura 46. Los servicios de salud que recibo en la Institución Educativa son deficientes	107
Figura 47. Realmente me interesa el futuro de la Institución Educativa.....	108
Figura 48. Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	109
Figura 49. Me avergüenzo de decir que soy parte de la Institución Educativa	110
Figura 50. Sin remuneración no trabajo horas extras	111
Figura 51. Sería más feliz en otra Institución Educativa.....	112
Figura 52. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	113
Figura 53. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado.....	114
Figura 54. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	115
Figura 55. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	116
Figura 56. La iluminación del área de trabajo es deficiente	117
Figura 57. La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.....	118
Figura 58. La Institución Educativa brinda. estabilidad laboral.....	119
Figura 59. La Institución contrata personal temporal.....	120
Figura 60. La preferencia en el cargo depende de preferencias personales	121
Figura 61. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	122
Figura 62. Entiendo de manera clara las metas de la Institución Educativa	123
Figura 63. Conozco bien como la Institución está logrando sus metas.....	124
Figura 64. Algunas tareas a diario tienen poca relación con las metas	125
Figura 65. Los directivos no dan a conocer los logros de la Institución Educativa	126
Figura 66. Las metas de la Institución Educativa son poco entendibles	127
Figura 67. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	128
Figura 68. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	129
Figura 69. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente	130
Figura 70. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras personas	131
Figura 71. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras personas	132

RESUMEN

En la presente investigación “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Particular del Pacífico College, Cajamarca, 2019”, aborda la importancia de la Gestión del Talento Humano en la administración efectiva de los recursos, asociada a un Clima Organizacional de manera que se logre un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas Institucionales.

El objetivo de estudio ha sido, determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca, 2019, permitiendo generar un ambiente laboral apropiado, que fomenta la productividad por medio del compromiso y la motivación.

El diseño de investigación es no experimental, debido a que no se manipulan ni modifican las variables involucradas, de tipo correlacional, ya que tiene como finalidad conocer la influencia que existe entre las variables Gestión del Talento Humano (independiente) y Clima Organizacional (dependiente), La población de la presente investigación estuvo conformada por de 32 Colaboradores de tipo no probabilístico por conveniencia, a quienes fueron aplicados los Instrumentos de estudio.

De los resultados se obtiene un Chi – cuadrado de 6,7 mayor al teórico afirmando la validez de la investigación, determinando la influencia y una relación de dependencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional, llegando a concluir que existe un 43,4% de la Gestión del Talento Humano por mejorar, asociado a una débil y por mejorar Clima Organizacional, en la Institución Educativa Particular del Pacifico College.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano, Clima Organizacional, administración.

ABSTRACT

In the present investigation “Influence of Human Talent Management in Organizational Climate in the Private Educational Institution of the Pacifico College, Cajamarca, 2019”, addresses the importance of Human Talent Management in the effective administration of resources, associated with a Organizational Climate so that a balance between the professional development of employees, the human approach and the achievement of Institutional goals is achieved.

The objective of the study has been to determine the influence of Human Talent Management in the Organizational Climate in the Educational Institution of Pacifico College, Cajamarca, 2019, allowing to generate an appropriate work environment, which promotes productivity through commitment and motivation.

The research design is non-experimental, because the variables involved are not manipulated or modified, of a correlational type, since it aims to know the relationship or degree of influence that exists between the variables of Human Talent Management (independent) and Climate Organizational (dependent), The population of this research was made up of 32 non-probabilistic collaborators for convenience, to whom the Study Instruments were applied.

From the results, a Chi-square of 6.7 greater than the theoretical one is obtained, affirming the validity of the research, determining the influence and a dependency relationship of the Human Talent Management in the Organizational Climate, concluding that there is a 43, 4% of Human Talent Management for improvement, associated with a weak and for improving Organizational Climate, in the Private Educational Institution of Pacifico College.

Keywords: Human Talent Management, Organizational Climate, administration.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio describe la situación de la Gestión del Talento Humano en la Institución Educativa Particular Pacifico College, y la relación de dependencia, y grado de influencia con el débil y por mejorar Clima Organizacional de la Institución.

El estudio devela, un desarrollo inadecuado de los procesos de Gestión del Talento Humano, como el reclutamiento, la selección, la capacitación y las recompensas no gestionadas, provocando un Clima Organizacional por mejorar y en muchos de los casos débil, el cual no agrega valor significativo al Cliente y a la institución.

La investigación tiene el propósito de determinar la relación de dependencia e influencia de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, haciendo uso de la metodología científica, la cual se aborda mediante los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento de la investigación, aborda la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos de estudio, la justificación teórica, practica, académica de la investigación, las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, se establece los antecedentes internacionales, nacionales, regionales del estudio, las bases teóricas sobre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, además aborda la definición de términos básicos.

Capítulo III: Hipótesis y variables, se propone la hipótesis general y específicas, planteamientos para determinar la validez y consistencia del estudio.

Capítulo IV: Metodología, se describe el tipo de investigación, diseño de estudio, método, población muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e

instrumentos de recolección de datos, fuentes primarias, secundarias y técnicas de procesamiento de la información.

Capítulo VI: Resultados y Discusión, se describe el análisis e interpretación del objetivo general, de los objetivos específicos, el análisis e interpretación de la hipótesis general de estudio y las hipótesis específicas, la discusión, las tablas de prueba de hipótesis, la presentación de los resultados del estudio.

Conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas.

Se incluye los anexos, matriz de consistencia metodológica, los instrumentos de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional y las bases de datos de los resultados por cada instrumento aplicado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la actualidad los cambios tecnológicos y la globalización han sido procesos que han impulsado la transformación, adaptación y permanencia de las organizaciones en el mercado y, es la gestión de las personas las que determinan en gran medida la administración del cambio y los resultados favorables frente a este desafío. Sin embargo, el papel del talento humano para el logro de resultados de éxito en todo proceso de transformación organizacional se centra en aspectos de actitud, desempeño y competencia entre los cuales se encuentra la falta de visión de sus directivos, no generar equipos de trabajo efectivo o un clima de esfuerzo común frente a las estrategias.

En los últimos años la Gestión del Talento Humano ha ido tomando importancia en las diferentes Instituciones y Empresas, Es por ello que la gestión del talento humano se basa en el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente, que busca básicamente destacar aquellas personas con un alto potencial.

Sin embargo, el clima organizacional es ahora un factor clave en el desarrollo empresarial, se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

Ante las nuevas exigencias de la sociedad y el mejoramiento de la calidad de la Educación en los planteles Educativos del país, los gerentes y directores deben estar comprometidos con el personal responsable de lograr los objetivos; el problema radica en que hay una inadecuada gestión del talento humano puesto que existen colaboradores que están insatisfechos con el empleo actual; para observar la gravedad del problema se hace un estudio según autores:

Prieto (2015) señala que ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento. El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores servicios y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

De acuerdo con Soto, (2017) al referirse a la Gestión del Talento Humano en Centros Educativos menciona lo siguiente: la deficiente Gestión del Talento Humano en las Instituciones Educativas, afecta la calidad educativa de los estudiantes del país de los grados de primaria, básica y media, se vive un caos en la educación, debido a que los docentes de las Instituciones Educativas públicas no se sienten a gusto con varias de las directrices que el Gobierno Nacional ha dispuesto para ellos, sin embargo, recae el perjuicio sobre miles de estudiantes que se ven afectados en el desempeño normal de las actividades académicas, porque muchos de ellos reflejan su inconformidad en la forma de enseñar y en sus prácticas diarias. Por otro lado, los docentes de las instituciones educativas de carácter privado no se sienten a gusto por múltiples factores que ocasionan que la calidad educativa del país también se vea en peligro.

Después del argumento de dichos autores podemos decir que la gestión del talento humano en la Institución del Pacífico College, no viene cumpliendo de manera óptima el manejo del Talento Humano, en cuanto a las dimensiones de Incorporar personas, colocación de personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas; sumándose a esto la insuficiente gestión por parte de los directivos y cada uno de los que laboran en esta Institución trae como consecuencia un clima organizacional no propicio para la comunidad educativa.

Enfrentar este nuevo reto es asumir compromisos en todos y cada uno, para adaptarse a los cambios con aptitudes y actitudes positivas de trabajo pues el éxito de organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen como se ha explicado, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que el área de Gestión Humana se ha convertido en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización, la búsqueda y retención de los mejores talentos, y con ello mantener un clima de satisfacción como factor diferenciador con otras Instituciones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo influye el sub sistema incorporar personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?
- ✓ ¿Cómo influye el sub sistema colocación de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?
- ✓ ¿Cómo influye el sub sistema recompensar a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?
- ✓ ¿Cómo influye el sub sistema desarrollo de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?
- ✓ ¿Cómo influye el sub sistema retener a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca, 2019.

1.3.2. Objetivo específico

- ✓ Determinar la influencia del sub sistema incorporar personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.
- ✓ Determinar la influencia del sub sistema colocación de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.
- ✓ Determinar la influencia del sub sistema recompensar a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.
- ✓ Determinar la influencia del sub sistema desarrollo de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.
- ✓ Determinar la influencia del sub sistema retener a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación se enmarca en la línea de investigación de gestión de recursos humanos; el propósito es aportar en la investigación científica el conocimiento de la Gestión del Talento Humano y la influencia en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pacifico College.

De acuerdo a los objetivos desarrollados ordenados y sistematizados, se pueda proponer crear nuevos conocimientos en la Gestión del Talento Humano, dado que estaría demostrando la relación causal entre las variables objeto de estudio.

1.4.2. Justificación practica

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de gestión del talento humano y el clima organizacional mediante el desarrollo de cada una de las dimensiones de estudio. logrando mejorar la relación causal que existe en dichas variables, de esta manera descartar la gestión tradicional empírica, y desarrollar buenas prácticas, de acuerdo a estándares, modelos, y metodologías en la Gestión del Talento.

1.4.3. Justificación académica

Los resultados de la investigación pueden ser utilizados en otros trabajos de investigación en Instituciones Educativas, asimismo, servirá para afianzar los conocimientos en el área de recursos humanos para el ejercicio profesional, de esta manera lograr obtener el desarrollo profesional como Administrador.

1.5. Limitaciones de la investigación

La I. E. del Pacifico College no cuenta con un Departamento estructurado y desarrollado en Recursos Humanos o Gestión del Talento Humano.

Las políticas de confidencialidad de la I. E. del Pacifico College, no permiten obtener ciertos datos para realizar la presente investigación en Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional.

Los procesos de gestión del talento humano lo realizan empíricamente mediante la oficina de Dirección de la I. E. Pacifico College.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

(Mora , 2018) en la investigación titulada “*la Gestión del Talento humano para La Innovación empresarial de las Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva*”, tesis para obtener el título de Economista, Publicada por la Universidad de Guayaquil en la ciudad de Ecuador; cuyo objetivo fue identificar las falencias de la Gestión del Talento Humano para la Innovación Empresarial de las Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de La Matriz Productiva, desarrollaron una metodología de tipo de investigación documental- descriptivo, puesto que se recolectará diversas teorías y se sistematizará toda la información encontrada sobre el tema. Cabe recalcar que la productividad de las Pymes se da principalmente por sus trabajadores, pero al no haber una correcta inversión en las capacitaciones y ejecución de las mismas hace que no tengan una productividad adecuada, pues no ejecutan su labor correctamente y por lo tanto no aportan al crecimiento de la empresa sino más bien a su estancamiento provocando un menor aporte al cambio de la matriz productiva. El autor concluyó que Las Pymes son un aporte esencial dentro de cualquier economía por lo que es primordial que estas cumplan con sus operaciones de una manera eficiente y eficaz, pues con un mercado tan

competitivo e influenciado por la Globalización se debe empezar a mejorar y a estimar nuevos procedimientos y operaciones dentro del cuerpo organizacional de la empresa.

2.2.2. Nacionales

(Mestanza, 2018) en la investigación titulada “ *Gestión del Talento Humano en las organizaciones privadas*” en una tesis para Licenciatura en Administración, publicada por la Universidad Autónoma de Ica, en la ciudad de Chincha, cuyo objetivo es determinar la influencia en cuanto a los trabajadores de una empresa y la gestión del talento Humano, en la cual desarrollo una investigación identificando la gestión de talento humano, así como la productividad actual de la empresa y luego el resultado final con los cambios que se sugerirán, identificando el talento humano del personal. El autor concluyo que, en el Perú, la gestión de talento humano en las empresas privadas, es toda una agrupación conformado por procesos de la organización, debidamente creados para desarrollar, gestionar, mantener a los trabajadores. Es decir, todo esto se basa en obtener resultados óptimos del negocio con el apoyo de los trabajadores y de esta manera el objetivo es lograr la ejecución de la estrategia, teniendo como fin un balance entre los trabajadores, el planteamiento humano, el progreso profesional de los trabajadores y el logro de todas las metas trazadas.

(Nacha, 2018) en la investigación titulada “ *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*”, en una tesis para optar el grado de maestría en Gestión Pública, publicada por la Universidad César Vallejo en Lima ; cuyo objetivo fue determinar el vínculo estrecho que existente entre el clima organizacional y la gestión del talento humano en esta institución pública, y que están directamente relacionados con la productividad y el cumplimiento de metas y objetivos del sector, dependiendo este resultado del clima organizacional existente, desarrollo un investigación de tipo correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre dos conceptos (variables) en este caso particular, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

Las conclusiones de esta investigación nos indican que se determinó la eficiencia de la gestión del Talento humano ya que se relaciona positivamente con el Clima Organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. Esto quiere decir que el cumplimiento de las metas dentro del tiempo establecido, las tareas asignadas, las funciones de su puesto de trabajo, los procedimientos para realizar el trabajo y con la calidad establecida se relaciona positivamente con la gestión por competencias.

(Díaz, 2017) en la investigación titulada *“Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima organizacional de los efectivos policiales De la comisaría de Chancay en el año 2017”*, tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, publicada por la Universidad César Vallejo en Chancay, Lima; cuyo objetivo fue Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay durante el año 2017, desarrollo una investigación de tipo descriptivo correlacional orientado a describir la relación entre ambas variables.

Como resultado de dicho estudio se concluyó que la Policía Nacional de Chancay necesita definir de forma más precisa un modelo policial que compartan todos los miembros de la institución, además resaltó la importancia de tener muy en cuenta las características de la población y la de la opinión pública para poder entender la configuración del clima interior de la policía. Por último, se encontró que la mayoría de los efectivos policiales creen que existen chismes o rumores que perjudican el ambiente laboral.

2.2.3. Regionales

(Lamo Aguilar & Saldaña Valdivia, 2018) en la investigación titulada *“Relación de la Gestión del talento humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Institución Educativa Privada Ingeniería Cajamarca, 2018”*, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en

Administración , publicada por la Universidad Privada del Norte, en Cajamarca, Perú; cuyo objetivo fue determinar relación entre la Gestión del talento humano y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Institución Educativa Privada Ingeniería Cajamarca,2018 con respecto a la metodología de esta investigación se utilizó una muestra de 43 docentes, el instrumento que se utilizo fue el cuestionario para cada una de las variables involucradas y el tipo de investigación no experimental de corte transversal basado en la observación de hechos.

El autor concluyo que, para comprobar la hipótesis propuesta de investigación, se realizó la prueba estadística de correlación de Rho Sperman, donde la relación es significativa ($r = 0.945$) y la significación aproximada (sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, podemos afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de la Institución Educativa Privada Ingeniería Cajamarca 2018.

(Machuca Cerdán & Pajaes Villanueva , 2016), en la investigación titulada *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca, 2016”*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, publicada por la Universidad Privada del Norte, en Cajamarca, Perú; los autores concluyeron que se determina la influencia

significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca, al evidenciar los resultados de la prueba de chi cuadrado, donde el P valor es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), en todas las relaciones.

(Llatas, 2017) En la investigación titulada “*Influencia de gestión por competencias Desde el talento humano en el clima Organizacional de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2017*”. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, publicada por la Universidad Privada del Norte, Cajamarca ; identifica que : La gestión por competencias desde el talento humano en la I.E San Ramón, está muy lejos de la mayoría, seguimos tratándonos como un recurso, con escasa motivación en el desempeño de nuestras funciones, trabajo en equipo, participación voluntaria en actividades que benefician a la comunidad, la individualización donde se observa el egoísmo de compartir experiencias que podrían beneficiar al contexto, el no saber adaptarse a los cambios tecnológicos y científicos por el confort adquirido, falta de formación para el desempeño docente Sumando a esto metodologías tradicionales que entregan y miden conocimiento, los que son reproducidos memorísticamente, sin que se apliquen a la vida diaria; volviéndolo estéril y sin perspectivas de futuro en el estudiante; y el no querer pensar estratégicamente para guiar a través de conductas flexibles y valorar el talento humano; sumándose a esto el insuficiente liderazgo de los directivos

y cada uno de los que laboramos en esta institución y que trae como consecuencia un clima organizacional no propicio para la comunidad Sanramonina y por ende cajamarquina.

(Moreles & Murga , 2019) en la investigación titulada “*Relación entre desempeño laboral y clima organizacional en la I.E.P. carrusel, en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018*” Tesis para opta la Licenciatura en Administración, publicada por la Universidad Privada Del Norte, en Cajamarca, Perú; cuyo objetivo fue Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y clima organizacional de la I.E.P. Carrusel, en la Ciudad de Cajamarca, en el año 2018, en cuanto a la metodología de esta investigación se utilizó una muestra conformada 25 colaboradores, los instrumentos que se utilizaron es el cuestionario y los registros de evaluación docente y el tipo de investigación fue descriptivo correlacional. Los autores concluyeron que existe una relación significativa entre los recursos humanos y el desempeño académico; es decir, la calidad de las relaciones entre quienes forman parte del recurso humano está estrechamente vinculada al desempeño que estos pueden tener en la institución educativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

A. Teorías que fundamenta la Gestión de recursos humanos

Teoría científica del comportamiento organizacional

(Robbins, 2009). El comportamiento organizacional se centra en conductas observables, tales como hablar con los compañeros de trabajo, manejar el equipo, o la preparación de un informe. También se ocupa de los estados internos como el pensamiento, la percepción, y la toma de decisiones, etc. Igualmente, estudia el comportamiento de las personas tanto individual y cómo grupalmente dentro de una organización. (pág. 95)

Teoría clásica (Henry Fayol): Surge poco después de la Revolución Industrial, trata casi exclusivamente con la estructura de las organizacionales formales (es la organización basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes). Los clasicistas están más preocupados con el diseño y la estructura de las organizaciones que con las personas, es decir como un ser económico donde recibe una justa compensación por un determinado trabajo. (Fernández C. , 2015)

Teoría de la administración científica: fue iniciada por Frederick W. Taylor (1856-1915), le dio poca atención al elemento humano, preocupándose básicamente por las tareas de organización y ejecución, y a los factores directamente relacionados con el cargo y función del

operario (tiempo y movimiento). en búsqueda de la eficiencia, busca la especialización del operario a través de la división y de la subdivisión de toda operación que se lleva a cabo dentro de la organización. (Fernández C. , 2015)

Teoría de las relaciones humanas (Elton Mayo): Busca mayor flujo de comunicación, sobresaliendo la importancia del factor humano permitiendo su participación en la toma de decisiones y en la comunicación interna dando más confianza a todos los miembros de la organización. No obstante, mostró que ponerle atención al empleado, la motivación, evitar la rutina, trabajar en equipo, ayudaba a la productividad de las empresas. (Gordon, 2003)

Teoría de los sistemas: Para esta corriente, la administración tiene que basarse fundamentalmente en los sistemas. “El sistema es un conjunto de elementos interrelacionados entre sí que constituyen un “todo organizado”, donde el resultado es mayor que la suma de sus partes”. (Fernández C. , 2015)

Teoría de la contingencia: hace énfasis en que no hay nada absoluto en las organizaciones: todo es relativo y siempre depende de algunos factores tales como: tecnología, tamaño y ambiente. (Hodgetts & Altman, 2006).

B. Definiciones

La Gestión del Talento Humano, es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno (Jaramillo, 2016).

Para (Chiavenato I. , 2009) , Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás de recursos de la organización. El viraje es enorme. A las personas se les considera ahora asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. (pág. 75)

C. Gestión del talento humano en las organizaciones

La Gestión del Talento Humano en las organizaciones, es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como objetivo lograr la identificación plena de los individuos con la organización, logrando establecer nexos favorables entre ellos siguiendo siempre un enfoque participativo y de completa comunicación. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye tarea primordial para lograr el éxito

organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad (Batallas, 2015)

Según Chiavenato, (2004), La gestión del talento humano puede enfocarse en uno o en todos de los siguientes niveles de productividad:

Resultados: incluyen las realizaciones concretas y la solución de problemas en la administración actual.

Programas: comprende prácticas y procedimientos de recursos humanos.

Filosofía de la administración: sus prioridades, valores, metas y objetivos

Teoría: relaciones y explicaciones que detallan y relacionan la filosofía, la política y las prácticas de personal

Mientras más descentralizada sea la organización, mayor será la necesidad de contar con sistemas de indicadores de control que permitan la verificación exhaustiva de todos los procesos, sin caer en lo excesivo, para (Chiavenato, 2004) este proceso puede generar un impacto educativo dentro de la organización ya que permite integrar la calidad de la gestión del talento humano con los diversos indicadores de la organización, estos pueden ser de eficiencia, calidad , crecimiento continuo y desarrollo de los empleados y administradores.

D. Cambios y transformaciones del área de recursos humanos

Según Werther (2013), La administración de recursos humanos es una de las áreas más afectadas por los recientes cambios del mundo moderno. Las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento vital de su sistema nervioso, que introduce la inteligencia a los negocios y la racionalidad a las decisiones.

El siglo xx trajo grandes cambios y transformaciones en la estructura de las organizaciones, así como en su administración y comportamiento. Es un periodo que puede definirse como el siglo de las burocracias o el siglo de las fábricas, a pesar de que el cambio se aceleró en las últimas décadas. Además, sin duda alguna, los cambios y las transformaciones que registró marcaron la manera de administrar los recursos humanos. En ese sentido, durante el siglo xx podemos encontrar tres eras organizacionales distintas: la era industrial clásica, la era industrial neoclásica y la era del conocimiento. (pág. 50)

Era de la industrialización clásica

El periodo que se presentó justo después de la Revolución Industrial se extendió hasta mediados de la década de 1950, abarcando la mitad del siglo. Su principal característica fue intensificar el fenómeno de la industrialización en ese largo periodo de crisis y de prosperidad, las empresas optaron por una estructura organizacional burocrática, que se caracterizó por el formato piramidal y centralizador que daba importancia a la departamentalización funcional, la centralización de las

decisiones en la cúspide de la jerarquía y el establecimiento de reglas y reglamentos internos para disciplinar y estandarizar el comportamiento de las personas.

Era de la industrialización neoclásica

Periodo que se extiende entre la década de 1950 y 1990. Se inició justo después de la Segunda Guerra Mundial, cuando el mundo empezó a cambiar con más rapidez e intensidad en la cual se detallan características del diseño matricial:

- Diseño híbrido; estructura funcional acoplada a la estructura de P/S
- Coordinación descentralizada con una doble subordinación, a la autoridad funcional y a la autoridad del proyecto (producto/servicio)
- Normas dobles de interacción en puestos cambiantes e innovadores
- Aumento de capacidad para el procesamiento de información
- Puestos adecuados para tareas más complejas e innovadoras
- Ideal para el ambiente inestable y la tecnología cambiante
- Capacidad razonable para el cambio y la innovación

Era del conocimiento

Periodo que comenzó al inicio de la década de 1990. Es la época que estamos viviendo en la actualidad. La característica principal de esta

nueva era son los cambios, que se han vuelto rápidos, imprevistos y turbulentos.

Su estructura organizacional predominante es fluida, ágil y flexible, totalmente descentralizada. Importancia en las redes de equipos multifuncionales.

El mundo moderno se caracteriza por tendencias que involucra: la globalización, la tecnología, la información, el conocimiento, los servicios, la importancia del cliente, la calidad, productividad, la competitividad. Todas estas tendencias afectan la forma en que las organizaciones emplean a las personas. Por ende, han dado lugar a un nuevo enfoque que convierte la antigua administración de Recursos Humanos (ARH) en la Gestión del Talento humano (GTH).

E. Dimensiones

Según Chiavenato (2008) nos expresa que en la gestión de Talento humano se tienen los subsistemas (procesos) que la componen, y sin las cuales no se puede realizar una buena gestión.

1. **Incorporar personas:** Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que las reúnen en gran medida. Sin embargo, las organizaciones no son las únicas que

seleccionan, las personas también escogen dónde quieren trabajar. Así, se trata de una elección recíproca. Además, el papel del reclutamiento: es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea la organización. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y el mercado de RH. (pág. 106)

Concepto de reclutamiento

En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH.

El autor señala la existencia de dos fuentes de reclutamiento, los cuales son:

- **Reclutamiento interno.** El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras.
- **El reclutamiento externo.** actúa en los candidatos que están en el MRH y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal.

El reclutamiento interno y el externo contribuyen a la formación y la continua actualización del banco de talentos que servirá de fuente para los reclutamientos futuros.

Selección de personal

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En la actualidad el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. Se agrupan en cinco categorías: entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. permiten rastrear las características personales del candidato por medio de muestras de su comportamiento.

- 2. Colocación de las personas:** Los procesos para colocar a las personas incluyen su integración, orientación y la evaluación del desempeño.

Orientación de las personas

La orientación de las personas es el primer paso para su adecuada colocación en los puestos de la organización e incluye la culturización, es decir, el acoplamiento a la cultura

organizacional. Cada organización tiene su propia cultura corporativa, la cual se refiere al conjunto de hábitos y creencias que establecen las normas, los valores, las actitudes y las expectativas, compartidos por todos los miembros de la organización. La socialización organizacional significa la adaptación de las personas a la cultura de la organización.

Evaluación del desempeño

(Chiavenato I. , 2009) lo define como una valoración sistemática del desempeño de cada persona, en función de las tareas que desempeña, las metas y los resultados que alcanza y su potencial para el desarrollo. Forma parte de las prácticas que las organizaciones adoptan para administrar sus operaciones con excelencia.

De acuerdo con (Alles, 2006), Es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

- 3. Recompensar a las personas:** De acuerdo con (Chiavenato I. , 2009), Los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos

organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.

La palabra recompensa significa una **retribución**, premio o reconocimiento por los servicios de alguien.

Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización.

Remuneración

Es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que derivan de su empleo.

Las remuneraciones están comprendidas en dos modalidades:

Modalidades financieras directa e indirecta.

Las Modalidades financieras directa son el pago que recibe cada empleado por medio de salario, bonos, premios, comisiones etc. El salario es el elemento más importante por ser la remuneración fija, en “dinero”

Las modalidades financieras indirecta son los beneficios y servicios ofrecidos por la organización, incluyen vacaciones, gratificaciones, antigüedad, participación de las utilidades, subsidio de alimentación, de transporte, seguro de vida etc.

Modalidades no financieras.

Compuestas por el prestigio, reconocimientos, estabilidad de empleo, recursos que utiliza las empresas para mantener y

motivar al empleado, estas modalidades no integran ningún gasto sirven para recompensar al empleado por su desempeño laboral (López Somarriba, 2015).

Programa de incentivos

Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.

4. Desarrollo de las personas

Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información, para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y así sean más eficientes en los que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficientes en lo que hacen.

Capacitación

Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito

de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en el trabajo.

Desarrollo de las personas y de las organizaciones

El desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro, está enfocado en el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija solo en el puesto actual, hoy las organizaciones exigen que todas las personas cuenten con nuevas habilidades, conocimientos y competencias. Ahora el desarrollo envuelve a todos los trabajadores.

(Beer, 2014) “Acabada la selección, el desarrollo del personal es uno de los métodos clave que disponen las empresas para conseguir el conjunto de talentos que necesitan, con la finalidad de mantenerse competitivas en el futuro. Es un tipo de inversión que está directamente relacionado con la capacidad de la empresa para ser flexible y adaptarse a los cambios de su entorno”. (pág. 96)

5. Retener a las personas

La organización viable es aquella que no solo sigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humanos, sino que también los mantiene satisfechos, a largo plazo, dentro de la organización. La retención de las personas exige poner atención

especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos de administración, y las relaciones con los empleados.

F. Escala de calificación de la gestión del talento humano

El instrumento tiene un cuestionario según la escala de Licker, este consta de 30 ítems y están conformados por una afirmación o juicio relacionado con la Gestión del Talento Humano.

De acuerdo con (Padua, Nunnaly, 1970; Puche, 2015), los ítems seleccionados deben tener las siguientes características: apuntar al presente, evitar dar demasiada información sobre los hechos, o aquellos que puedan ser interpretados como tales, no ser ambiguos, ser relevantes a la actitud que se quiere medir, los ítems deben representar opiniones favorables o desfavorables, no sirven ítems de posición neutra, no usar ítems con los cuales todos o nadie esté de acuerdo, los ítems deben estar formulados en lenguaje claro y simple.

Los puntajes para los ítems implican una alta o baja frecuencia, de acuerdo a como se percibe la Gestión del Talento Humano. Para determinar la puntuación entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (0 y 90) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

Tabla 1

Escala de calificación Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano	
Descripción	Escala
Debil	0 - 30
Por mejorar	31 - 60
Fuerte	61 - 90

Fuente: Tabla 1

Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con una fuerte Gestión del Talento Humano y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con una débil Gestión del Talento Humano, con una presencia de problemas en la gestión del personal en la organización.

2.2.2. Clima organizacional

A. Teoría del clima organizacional

La teoría de (Litwin & Stinger, 1968), trata de explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima. Estos autores utilizan una medición de tipo perceptual del clima ya que describen el clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente los miembros de la organización.

Ramos (2012), afirma que: el clima organizacional como resultado propio distingue de un sistema formal y el tipo de método que usan los jefes. Adicionalmente, es importante el ambiente laboral lo cual repercute en las actitudes, creencias, motivaciones de los colaboradores de una institución. (pág. 30).

También Ortiz Dávila (2009) señala que es un filtro en el que van a pasar fenómenos objetivos para ver de qué manera es percibida el clima organizacional y así poder medirlo, basándose en las motivaciones y el comportamiento del empleado. teniendo las siguientes dimensiones: como estructura, responsabilidad, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Asimismo, manifiestan que el tipo de dirección que se da en la organización es fundamental ya que a través de los colaboradores serán capaces de ubicarse en un medio participativo, en la que intervienen su propia satisfacción y su desempeño.

B. Definiciones de clima organizacional

Según Alexis (2015) Es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional. Es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. (pág. 62)

Para Tarazona (2004), considera el modelo de Clima Laboral u Organizacional de Edison Trickett y Rudolph H. Moss, de las universidades de Yale y Stanford, respectivamente, que éste es un concepto sistémico, en el que cada organización es única, ya que posee

su propia cultura, tradiciones y métodos de acción, que en su totalidad constituyen su clima organizacional, el cual es importante en la medida que influye en la motivación, desempeño y satisfacción en el cargo. (p. 42)

C. Tipos de clima organizacional

Para (Barroso, 2004) distingue los siguientes tipos de Climas existentes en las organizaciones:

- **Clima tipo Autoritario - Explotador:** La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existen más que en forma de ordenes e instrucciones específicas.
- **Clima tipo Autoritario – Paternalista:** Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Bajo este tipo de Clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus

empleados que tienen, sin embargo, da La impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

- **Clima tipo Participativo - Consultivo:** Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

- **Clima tipo Participativo – Grupal:** Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

D. Interés del clima organizacional

El Interés del Clima Organizacional según Morales (2015), es de apreciar que clima organizacional es un factor muy significativo dentro de las empresas, ya que a través de este se puede mantener en buenas

condiciones tanto al personal dentro de la empresa y a la vez mejorar los procesos que dentro de la misma se realizan. (p. 23)

E. Dimensiones

En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales, de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado. Según Litwin y Stringer (1968) estas son las escalas del Clima Organizacional:

- 1. Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.
- 2. Responsabilidad:** Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.
- 3. Desafío:** Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que

pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

4. **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.
5. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.
6. **Estándares:** Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización
7. **Estándares:** Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

8. Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

F. Escala de calificación del clima organizacional

El instrumento según la escala de Licker tiene 40 ítems y están conformados por una afirmación o juicio que está relacionado con el clima organizacional y una escala valorativa que le permite al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala, esta ha sido valorado según Puche (2015).

Las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca. Los puntajes para los ítems implican una alta o baja frecuencia, de acuerdo a como se percibe el clima organizacional.

Para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (0 y 200) la frecuencia de la escala es como sigue:

Tabla 2
Escala de calificación del Clima Organizacional

Clima Organizacional	
Descripción	Escala
No saludable	0 - 65
Por mejorar	65 - 129
Saludable	130 - 200

Fuente: Escala elaborada por Puche (2015) para medir el Clima Organizacional

Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización.

2.3. Definición de términos básicos

- **Ausentismo:** es el conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no. Es uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir.
- **Autoritario:** Es un modo de ejercer el poder de una forma autoritaria. Se entiende también como una actitud abusiva de la autoridad.
- **Clima organizacional:** Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.
- **Colaborador:** es la persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana.
- **Cultura organizacional:** se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.
- **Desempeño:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

- **Gestión:** Implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado.
- **Mercado de trabajo:** en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo.
- **Planificación:** es un proceso mediante el cual las personas establecen una serie de pasos y parámetros a seguir antes del inicio de un proyecto, con el fin de obtener los mejores resultados posibles.
- **Polivalente:** Que tiene varias funciones o puede desempeñar varias funciones.
- **Productividad:** Se define como el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa además de un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten y los resultados de los mismos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano influye significativamente en el Clima Organizacional en la I. E. del Pacifico College, Cajamarca -2019.

3.2. Hipótesis específicas

- ✓ El sub sistema incorporar personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.
- ✓ El sub sistema colocación de personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.
- ✓ El sub sistema recompensar a las personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019
- ✓ El sub sistema desarrollo de personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019
- ✓ El sub sistema retener a las personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019

3.2.1. Variables

- ✓ *Variable independiente* : X = Gestión del Talento Humano
- ✓ *Variable dependiente* : Y = Clima Organizacional

CAPÍTULO IV

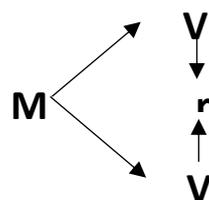
METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación es correlacional, Debido a que esta investigación tiene como finalidad conocer la influencia o grado de asociación que existe entre las variables Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional. Arias (2012) afirma “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”.

4.2. Diseño de la investigación

Diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se manipulan ni modifican las variables involucradas, de acuerdo con Behar (2008) “el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo” (p. 19); finalmente es Transversal, debido que en un determinado momento aplicamos la encuesta. Según Valderrama (2015), dice que los estudios no experimentales transversales, son los que recolectan datos en un solo momento.



Leyenda: M= Muestra R= Relación V ₁ = Variable 1 V ₂ = Variable 2

Figura 1: Esquema del Diseño de la investigación
Fuente : (Arias, 2006)

4.3. Método de investigación

El método utilizado en la presente investigación es el método deductivo, primero se desarrolla los objetivos general y específicos una vez demostrada la validez de la investigación, luego se realiza el análisis descriptivo de las características y perfiles de la gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional, el método se fundamenta según lo mencionado por Clavijo, D., Guerra, D. y Yáñez, D. (2014): de acuerdo al vocablo “deductivo”, que significa ir de lo general a lo particular, como se observa es un método contrario al inductivo. Es una forma de razonar en la que se inicia en un marco general de referencia para llegar a un caso en particular. (p. 16)

4.4. Población y muestra

La población estará constituida por los 32 colaboradores de la Institución Educativa del Pacífico College Cajamarca 2018.

Tabla 3

Total, de Colaboradores de la Institución Del Pacífico College- Cajamarca

COLABORADORES	N°
Personal Administrativo	05
Docentes	27
Total	32

Fuente: Tabla 3

Tamaño de muestra

En el presente estudio se considera los 32 colaboradores que conforman la población, en función al método de muestreo por conveniencia, considerando la accesibilidad para incluirlos, se sustenta según Otzen, y Manterola, (2017) “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador puede tomar como estudio toda la población”.

4.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis son los Colaboradores en su totalidad, de la Institución Educativa del Pacifico College Cajamarca 2018.

4.6. Operacionalización de variables

4.6.1. Variable independiente

La variable independiente es:

X = Gestión del Talento Humano

4.6.2. Variable dependiente

La variable dependiente es:

F(X) = Clima Organizacional

La operacionalización de variables se desarrolla mediante la presente tabla. (véase tabla 4, p. 59)

Tabla 4

Operacionalización de variables

Nombre de la Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Indices
Gestión del Talento Humano	La Gestión del Talento Humano es el conjunto de políticas y practicas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos como reclutamiento,la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2009, p. 80)	1. Incorporar a las personas	*Reclutamiento de personal *Selección de personal	Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiaventado
		2. Colocación de las personas	*Orientación a las personas * Evaluación de desempeño	
		3. Recompensar a las personas	*Remuneración * Programas de incentivos	
		4. desarrollo de las personas	* Capacitación * Desarrollo de las personas en la organización	
		5. Retener a las personas	* Relaciones con lo empleados	
Clima Organizacional de los Colaboradores de la I. E. del Pacifico College, Cajamarca – 2019	Para (Tarazona, 2004) considera que éste es un concepto sistémico, en el que cada organización es única, ya que posee su propia cultura, tradiciones y métodos de acción, que en su totalidad constituyen su clima organizacional, el cual es importante en la medida que influye en la motivación, desempeño y satisfacción en el cargo. (p. 42)	Estructura	Estructura saludable, por mejorar, no saludable	Clima Organizacional de Bustos, L. & Miranda, M.
		Responsabilidad	Responsabilidad saludable, por mejorar, no saludable	
		Desafío	Desafío saludable, por mejorar, no saludable	
		Relaciones	Relacion saludable, por mejorar, no saludable	
		Cooperación	Cooperación saludable, por mejorar, no saludable	
		Estándares	Estandares saludable, por mejorar, no saludable	
		Conflicto	Conflicto saludable, por mejorar, no saludable	
		Identidad	Identidad saludable, por mejorar, no saludable	

Nota: Recuperado de “Gestión del talento humano de humano, Definición, Teoría y Dimensiones”, de (Chiavenato I.,2009) y “Clima organizacional, Definición, teoría y Dimensiones”, de (Tarazona, 2004)

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Fuentes primarias

En el presente estudio se hace uso de la información obtenida de los Instrumentos Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, de acuerdo a las escalas propuestas, para la recolección de datos de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular del Pacífico College.

4.7.2. Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias son libros de texto de Gestión del Talento Humano y Clima Organización, artículos científicos, revistas, libros de la Biblioteca de la UNC.

4.8. Técnicas de procesamiento de información

La técnica de procesamiento de información una vez recabado los datos de los Instrumentos Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional aplicados en la Institución Educativa Particular del Pacífico College, haciendo uso del SPSS Versión 22, se realizó las pruebas de hipótesis para determinar la validez del estudio, y determinar la influencia, relación de dependencia de las variables de estudio, una vez determinada valida el estudio, se procede a desarrollar y describir los objetivos generales y específicos, para luego realizar el análisis descriptivo de cada una de las variables en los resultados del estudio y determinar los perfiles y orientación del estudio, estos resultados servirán para determinar finalmente las conclusiones, recomendaciones propias de la metodología de la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis e interpretación

El estudio descriptivo de acuerdo al método deductivo detalla los resultados a través del presente análisis, el cual proporciona información para reforzar y describir los comportamientos y perfiles particulares para un entendimiento estructurado de la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional en la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca. Para el regajo de información se utilizó como técnica (Encuesta) y como instrumento (Cuestionario) a través de las siguientes tablas.

5.1.1. Resultado descriptivo de la Gestión del Talento Humano

Tabla 5

¿Considera que los datos que especifican su Currículo Vitae son importantes para reclutar al Colaborador?

01. ¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para reclutar al Colaborador?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	15	50,0	50,0	50,0
De Acuerdo	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

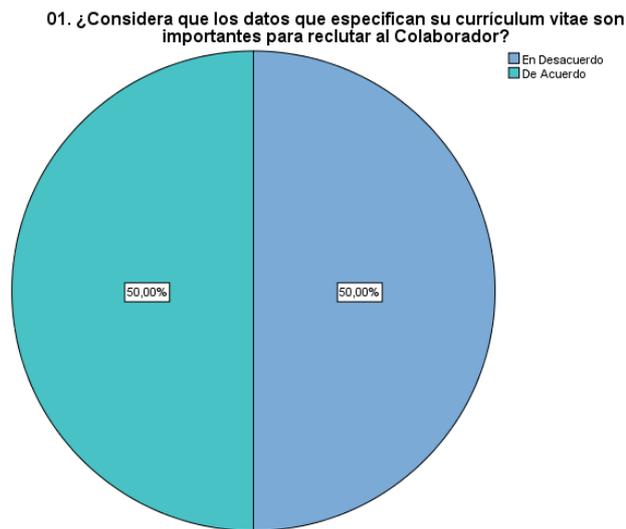


Figura 2. ¿Considera que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para reclutar al colaborador?

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y figura presentada, se observa del total del Personal en la Institución Educativa Particular del Pacífico College en Cajamarca, el 50% está en desacuerdo con los datos presentados por los Colaboradores en el Currículo Vitae, no son importantes de acuerdo a su experiencia, y el otro 50% está de acuerdo como se presentan los datos en el Currículo Vitae para ser reclutados en la Institución Educativa.

Acerca del Currículo Vitae (Chiavenato, 2009) menciona: “el Currículo Vitae (CV) adquiere enorme importancia para el reclutamiento externo. Funciona como un catálogo o carpeta del candidato (p. 120)

Tabla 6

¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?

02. ¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

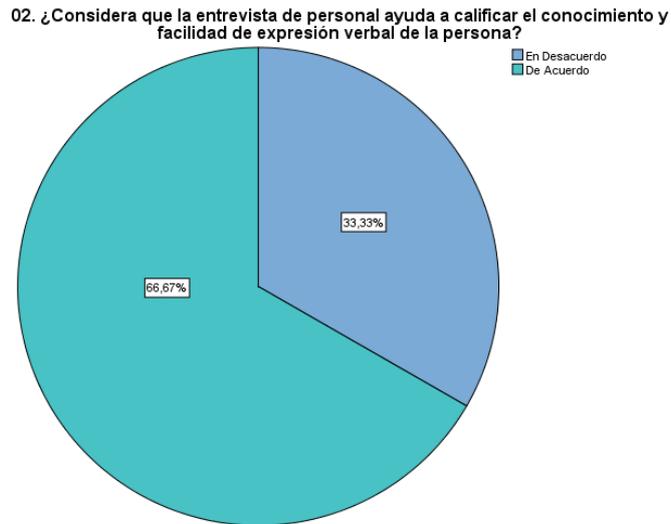


Figura 3. *¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?*

Fuente: Tabla 6

De la tabla y figura se observa el 33,3% que representa a 10 Colaboradores de la Institución Educativa está en desacuerdo en la entrevista realizada, no califica el conocimiento y facilidad de expresión verbal del Colaborador, el 66,7% está de acuerdo como se califica el conocimiento y la facilidad de palabra en la entrevista realizada por la Institución Educativa Particular del Pacífico College en la Ciudad de Cajamarca.

De acuerdo con (Chiavenato, 2009) La capacitación tiene mucho que ver con el conocimiento. En la actual era del conocimiento, éste es el recurso más importante. Y, si cabe decir que el conocimiento es fundamental, entonces la productividad del conocimiento es la llave del desarrollo. Peter Drucker afirma que, hoy en día, los gerentes son responsables de hacer que el conocimiento sea productivo. (p. 368)

Tabla 7

¿Considera que la selección de personales es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

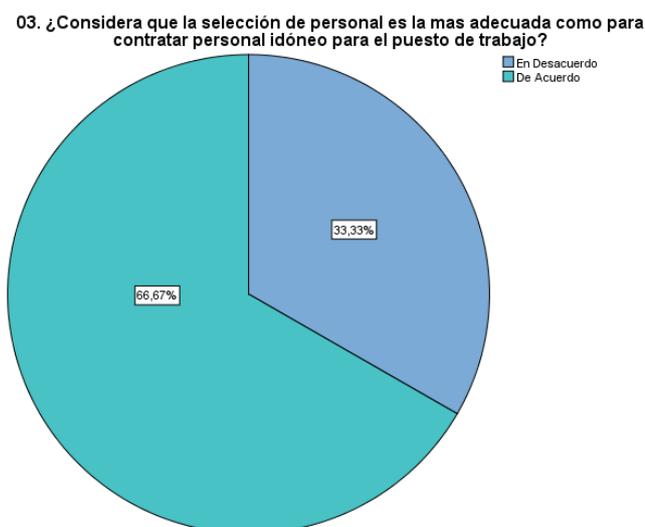


Figura 4. *¿Considera que la selección de personales es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?*

Fuente: Tabla 7

Según la Tabla y Figura, los Colaboradores en un 66,7% considera estar en desacuerdo en el proceso de selección del personal para contratar personal idóneo, y un 33,3% está de acuerdo como se realiza la selección para contratar colaboradores idóneos para el puesto de trabajo.

Tabla 8

¿Considera que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la Institución Educativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	6	20,0	20,0	20,0
De Acuerdo	22	73,3	73,3	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 4. *¿Considera que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la Institución Educativa?*

Fuente: Tabla 8

Para la tabla y figura 5, el 73,3% de los Colaboradores considera importante la promoción interna realizada en la Institución, el 20% está en desacuerdo al relacionar la promoción interna y las oportunidades existentes, estas no se dan dentro de la Institución, el 6,7% está totalmente de acuerdo con la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 9

¿Se realizan convocatorias internas para ocupar un nuevo puesto laboral?

05. ¿Se realizan convocatorias internas para ocupar un nuevo puesto laboral?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
En Desacuerdo	16	53,3	53,3	60,0
De Acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

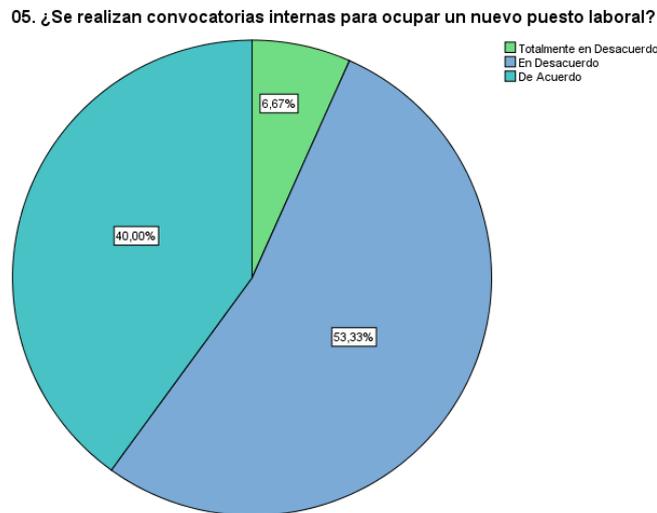


Figura 4. ¿Se realizan convocatorias internas para ocupar un nuevo puesto laboral?

Fuente: Tabla 9

De la tabla y figura, se observa del total del personal, el 6,7% está totalmente en desacuerdo con la Gestión del Talento Humano, no realiza convocatorias internas para ocupar un nuevo puesto laboral, el 53,3% está en desacuerdo como se desarrollan las convocatorias internas realizadas en la Institución, el 40% está de acuerdo como se realizan las convocatorias internas para ocupar puestos internos en la institución Educativa Pacífico College en Cajamarca.

Tabla 10

¿Considera la importancia de la entrevista Psicológica para la incorporación del personal en la Institución Educativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
De Acuerdo	23	76,7	76,7	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

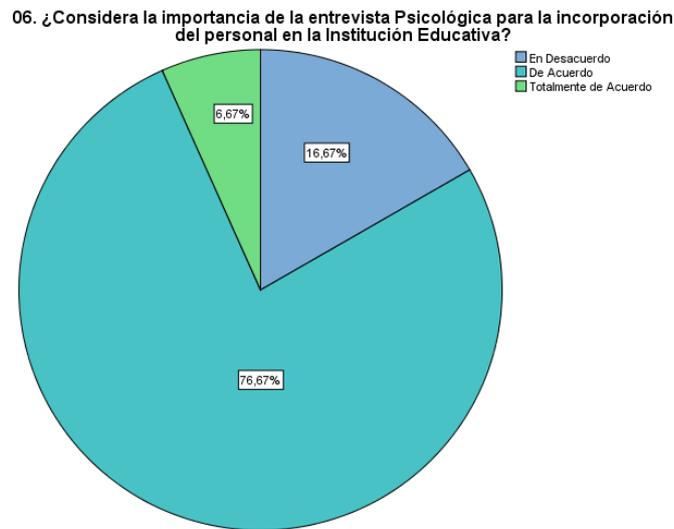


Figura 4. *¿Considera la importancia de la entrevista Psicológica para la incorporación del personal en la Institución Educativa?*

Fuente: Tabla 10

De la tabla y figura se observa que un 76,7% de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Pacifico College, considera importante la entrevista Psicológica realizada para incorporar el personal, el 16,7% está en desacuerdo como se desarrolla la entrevista psicológica para incorporar personal, solo el 6,7% está totalmente de acuerdo con la entrevista psicológica para incorporar personal.

Tabla 11

¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la Institución Educativa?

07. ¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la Institución Educativa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	14	46,7	46,7	46,7
De Acuerdo	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

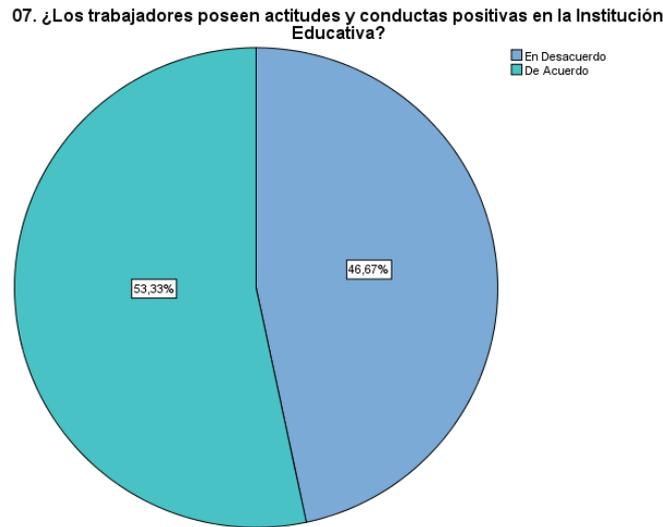


Figura 8. ¿Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la Institución Educativa?

Fuente: Tabla 11

Del total del Personal de acuerdo a la tabla y figura, el 53% está de acuerdo como el personal presente una conducta y actitud positiva, el 46,7% está en desacuerdo con la actitud y conducta del personal de la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 12

¿Existe iniciativa por parte de los Colaboradores a la hora de efectuar actividades programadas?

08. ¿Existe iniciativa por parte de los Colaboradores a la hora de efectuar actividades programadas?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	11	36,7	36,7	36,7
De Acuerdo	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

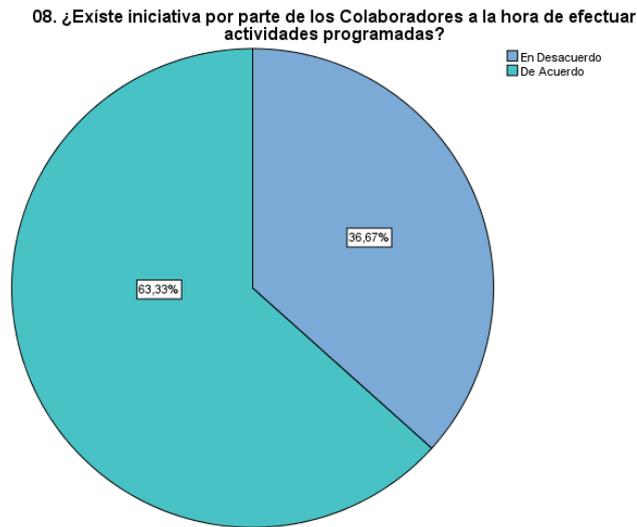


Figura 9. *¿Existe iniciativa por parte de los Colaboradores a la hora de efectuar actividades programadas?*

Fuente: Tabla 12

En la tabla y figura se observa un 63,3% del Personal considera que existe iniciativa por parte de los Colaboradores cuando se realiza actividades programadas, el 36,7% considera que no existe iniciativa por los colaboradores cuando se realiza actividades programadas en la Institución Educativa.

Tabla 13

¿Existe proactividad por parte de los Colaboradores de la Institución Educativa?

09. ¿Existe proactividad por parte de los Colaboradores de la Institución Educativa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	12	40,0	40,0	40,0
De Acuerdo	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

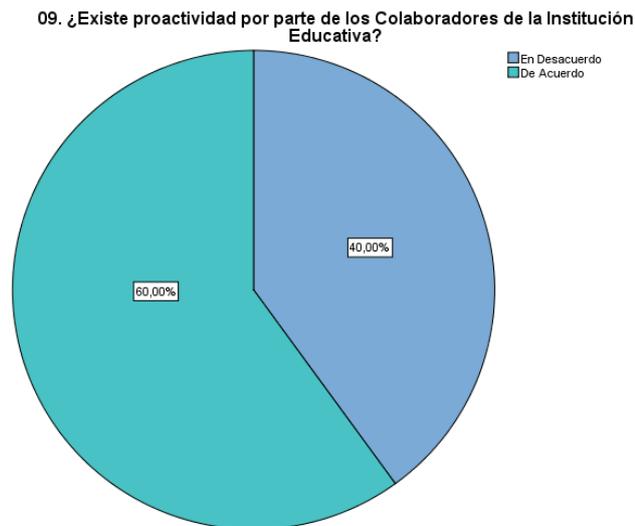


Figura 10. ¿Existe proactividad por parte de los Colaboradores de la Institución Educativa?

Fuente: Tabla 13

En la Institución Particular Pacifico College, el Personal en un 40% considera que no existe proactividad, solamente el 60% cree que existe proactividad en la Institución Educativa.

Tabla 14

¿Se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?

10. ¿Se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

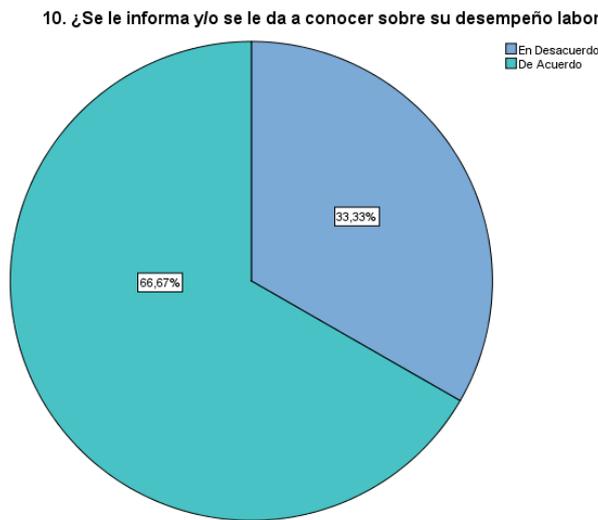


Figura 11. *¿Se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?*

Fuente: Tabla 14

Del total del Personal de la institución Educativa Particular Pacifico College, e 66,7% no se le informa sobre el desempeño laboral, solamente el 33,3% considera que, si se les da a conocer sobre el desempeño laboral, se afirma que no existe evaluación del desempeño al personal en la Institución Educativa.

Tabla 15

¿Se preocupa Ud., por su rendimiento laboral?

11. ¿Se preocupa Ud. Por su rendimiento laboral?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
De Acuerdo	23	76,7	76,7	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

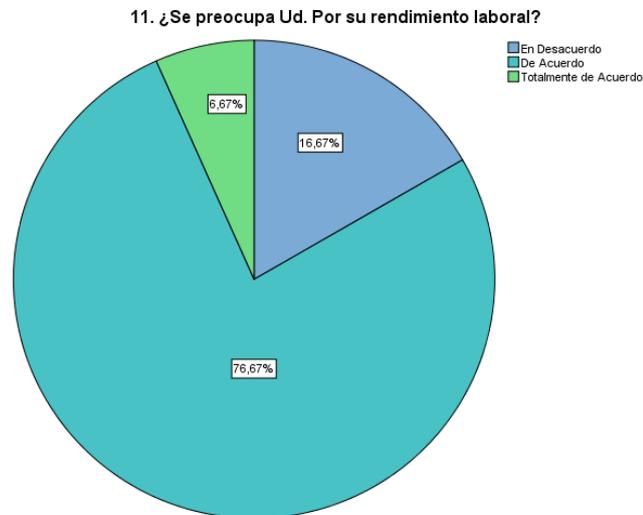


Figura 12. *¿Se preocupa Ud., por su rendimiento laboral?*

Fuente: Tabla 15

Del total del Personal, el 16,7% considera que no se preocupa por su rendimiento laboral en la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 76,7% si se preocupa por su rendimiento laboral, solamente el 6,7% está totalmente de acuerdo y se preocupa por su rendimiento laboral.

Tabla 16

¿Estaría Ud., dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
En Desacuerdo	6	20,0	20,0	33,3
De Acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

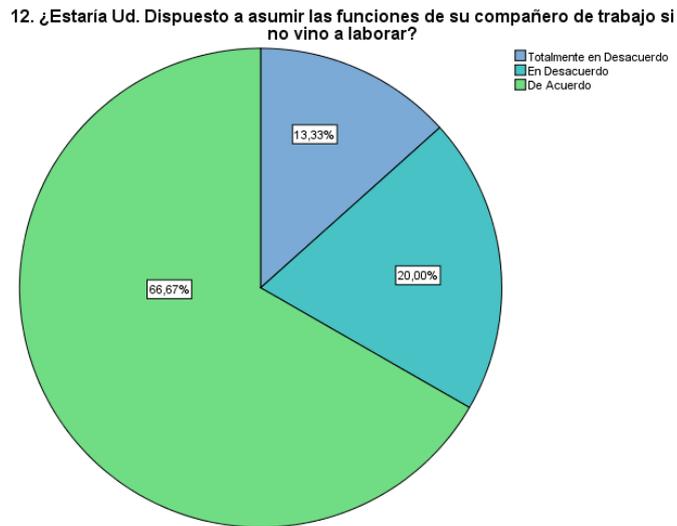


Figura 13. *¿Estaría Ud., dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?*

Fuente: Tabla 16

De acuerdo a la tabla y figura, el Personal está totalmente en desacuerdo en asumir las funciones de su compañero si no vino a laborar en un 13,3%, el 20% está en desacuerdo en reemplazarlo, y un 66,7% afirma que, si asumiría las funciones de su compañero de trabajo, si no vino a laborar.

Tabla 17

¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?

13. ¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	7	23,3	23,3	26,7
De Acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

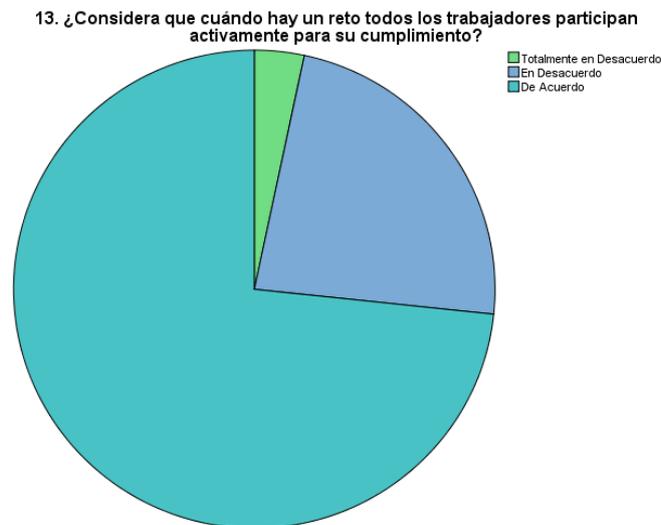


Figura 14. *¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?*

Fuente: Tabla 16

El 3,3% considera estar totalmente en desacuerdo, que cuando existe un reto todos los trabajadores no participan activamente para su cumplimiento, el 23,3% está en desacuerdo cuando hay un reto los trabajadores participan activamente para su cumplimiento, el 73,3% afirma cuando hay un reto, todos los trabajadores participan activamente.

Tabla 18

¿Considera que existe un compromiso por obtener buenos resultados en el trabajo?

14. ¿Considera que existe un compromiso por obtener buenos resultados en el trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
De Acuerdo	21	70,0	70,0	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura N° 15

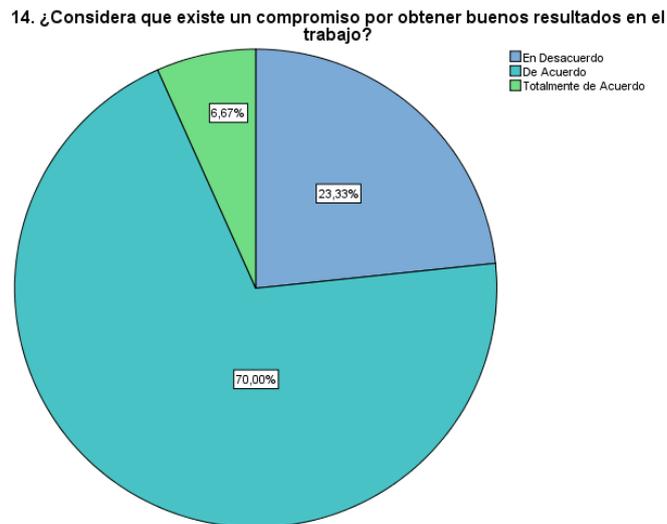


Figura 15. *¿Considera que existe un compromiso por obtener buenos resultados en el trabajo?*

Fuente: Tabla 18

Del total del personal el 23,3% está en desacuerdo en la búsqueda para obtener buenos resultados, el 70% está de acuerdo en la búsqueda de buenos resultados, solo el 6,7% está totalmente de acuerdo que existe un compromiso por obtener buenos resultados en el trabajo.

Tabla 19

¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?

15. ¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	6	20,0	20,0	20,0
De Acuerdo	22	73,3	73,3	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

15. ¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?

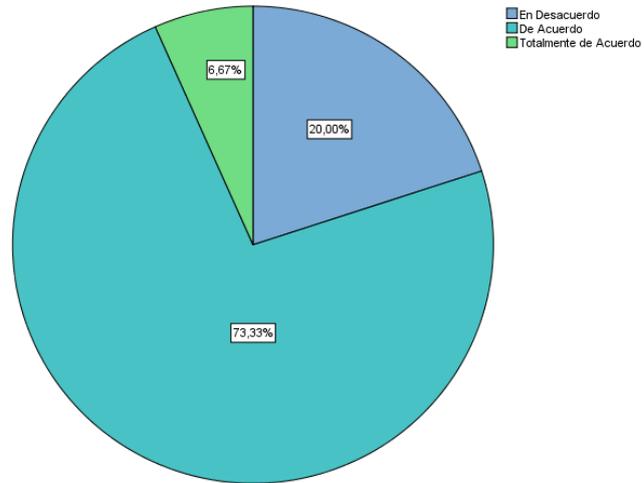


Figura 16. ¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?

Fuente: Tabla 19

El 20% del personal que labora en la Institución Educativa Particular Pacifico College, está en desacuerdo que exista materiales para realizar las tareas del día, el 73,3% considera tener el suficiente equipo para realizar las actividades diarias, solo el 6,7% está totalmente de acuerdo y afirma fehacientemente que cuenta con el material para realizar sus actividades laborales diarias.

Tabla 20

¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?

16. ¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	12	40,0	40,0	40,0
De Acuerdo	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

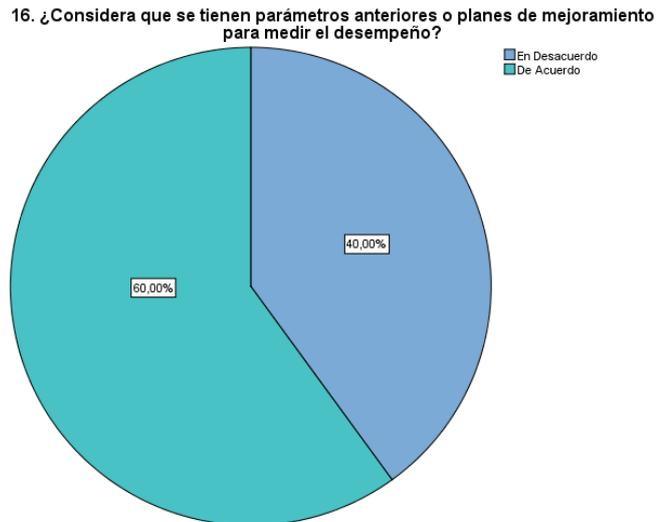


Figura 17. ¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?

Fuente: Tabla 20

El 40% del total del personal en la Institución Educativa está en desacuerdo en que se tiene instrumentos para medir el desempeño y como mejorarlo, y el 60% considera que existe instrumento y como mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla 21

¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?

17. ¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
De Acuerdo	23	76,7	76,7	90,0
Totalmente de Acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

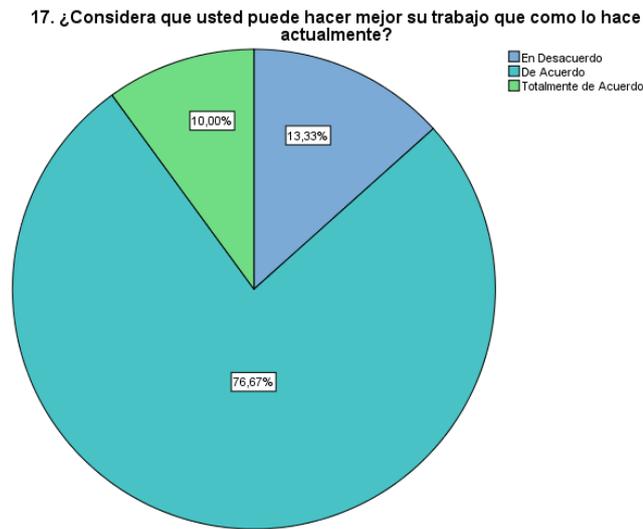


Figura 18. *¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?*

Fuente: Tabla 21

Del total del personal el 13,3% considera que el trabajo realizado esta muy desarrollado, el 76,7% considera que puede hacer mejor su trabajo, el 10% está totalmente de acuerdo en la necesidad de hacer mejor su trabajo como lo hace actualmente en la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 22

¿Se siente motivado al realizar su trabajo?

18. ¿Se siente motivado al realizar su trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	11	36,7	36,7	36,7
De Acuerdo	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura N° 19

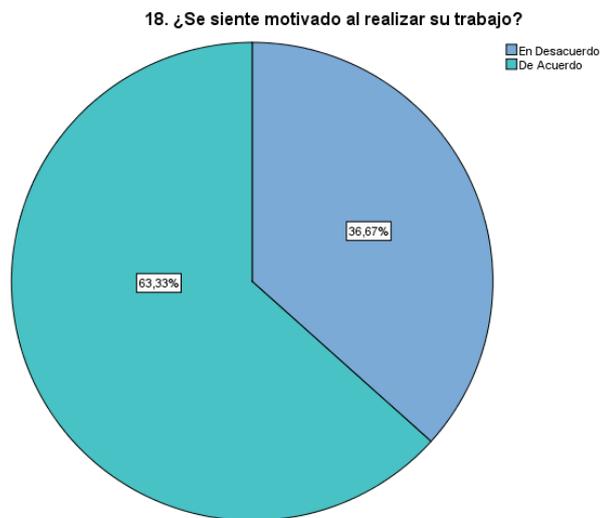


Figura 19. ¿Se siente motivado al realizar su trabajo?

Fuente: Tabla 22

Del total del personal el 36,7% no se siente motivado al realizar su trabajo en la Institución Educativa Particular Pacifico College, un porcentaje considerado para afirmar por qué existe una relación significativa con las dimensiones e indicadores del estudio propuesto, el 63,3% se siente motivado y está de acuerdo con la Gestión del Talento Humano de la Institución.

Tabla 23

¿La Institución Educativa genera reconocimiento en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	12	40,0	40,0	40,0
De Acuerdo	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

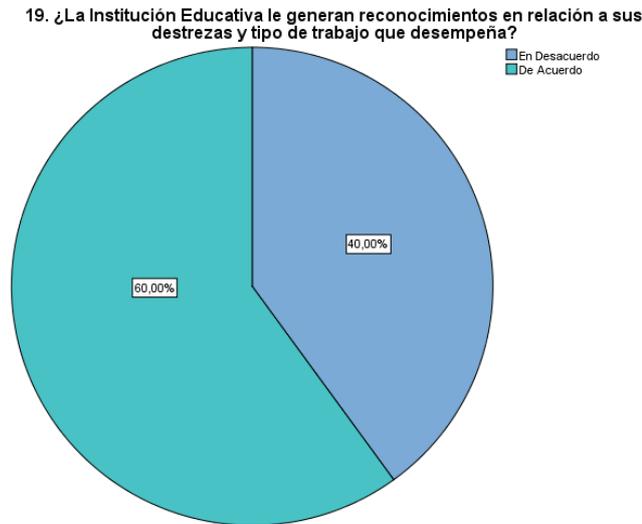


Figura 20. ¿La Institución Educativa genera reconocimiento en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?

Fuente: Tabla 23

En la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 40% del personal considera que no hay un reconocimiento a sus destrezas y el tipo de trabajo que desempeña, el 60% afirma que si se reconoce las destrezas y el trabajo que realizan en la Institución Educativa.

Tabla 24

¿La Institución Educativa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	11	36,7	36,7	36,7
De Acuerdo	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

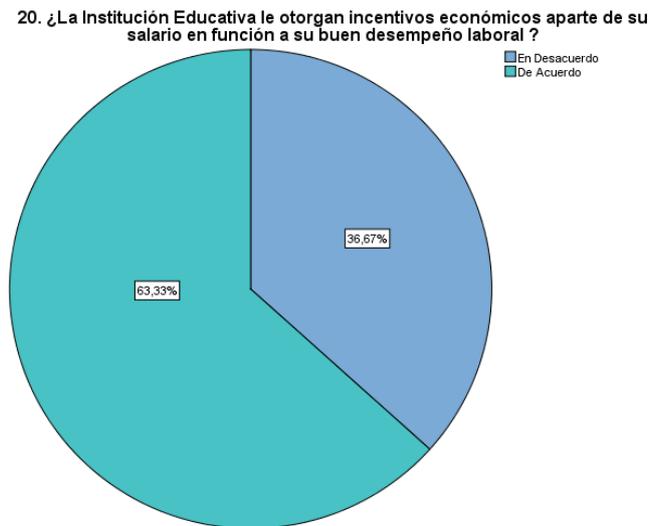


Figura 21. ¿La Institución Educativa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?

Fuente: Tabla 24

El 36,7% del personal está en desacuerdo como se desarrolla los incentivos por la Gestión del Talento Humano dentro de la Institución Educativa, el 63,3% está de acuerdo con los incentivos económicos, aparte de los salarios en función al buen desempeño realizado por los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Pacifico College de Cajamarca.

Tabla 25

¿Está satisfecho con su salario?

21. ¿Está satisfecho con su salario?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	8	26,7	26,7	30,0
De Acuerdo	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

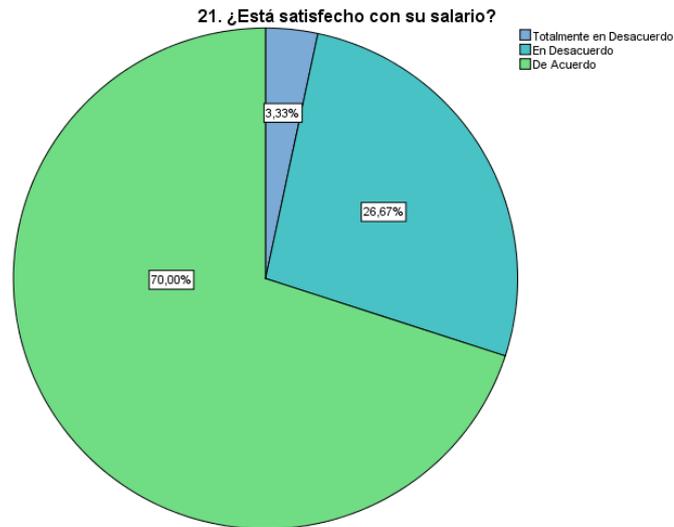


Figura 22. ¿Está satisfecho con su salario?

Fuente: Tabla 25

El personal está en desacuerdo en un 26,7% con su salario, el 3,3% está totalmente en desacuerdo con el salario asignado por la Gestión del Talento Humano, el 70% de los Colaboradores está de acuerdo con su salario en la Institución educativa Particular Pacifico College.

Tabla 26

¿Considera Usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?

22. ¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	13	43,3	43,3	43,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

22. ¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?

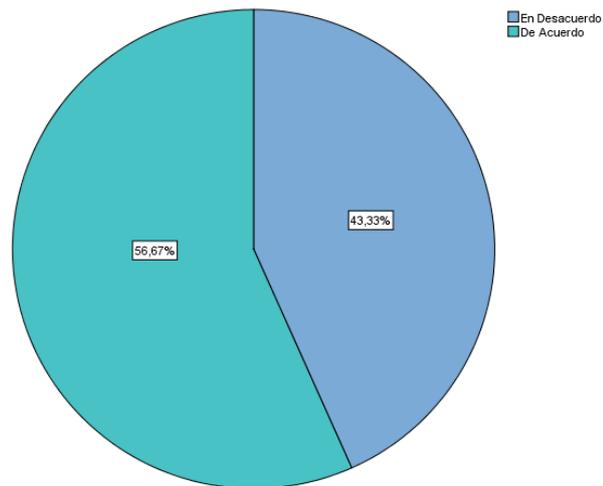


Figura 23. *¿Considera Usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?*

Fuente: Tabla 26

Del total de los Colaboradores, el 43,3% considera que no tiene autonomía para tomar decisiones, el 56,7% afirma que si tiene autonomía para tomar decisiones del trabajo dentro de la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 27

¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
De Acuerdo	23	76,7	76,7	90,0
Totalmente de Acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

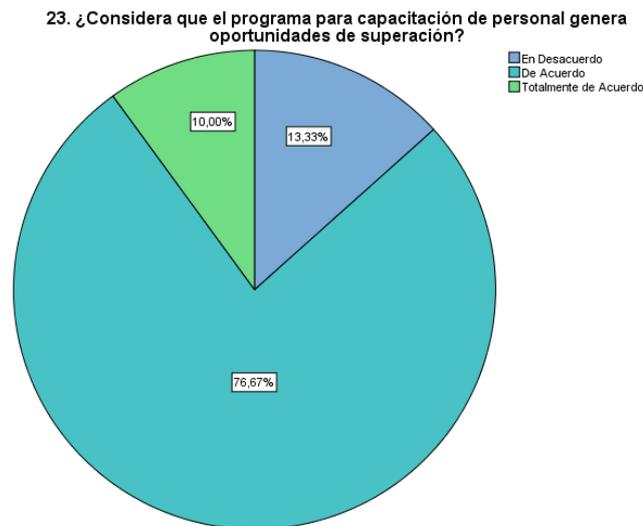


Figura 24. *¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?*

Fuente: Tabla 27

En el Centro Educativo Particular Pacifico College, el 13,3% está en desacuerdo con el presupuesto asignado para capacitación, el 76,7% afirma estar de acuerdo con el presupuesto asignado para capacitación, y el 10% considera estar totalmente de acuerdo en la Institución Educativa.

Tabla 28

¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal este actualizado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
De Acuerdo	23	76,7	76,7	86,7
Totalmente de Acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 25. *¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal este actualizado?*

Fuente: Tabla 28

Del total del personal en la Institución Educativa, el 76,7% afirma que se deben priorizar las capacitaciones, para que el personal este actualizado, el 13,3% está totalmente de acuerdo para que se capacite a los Colaboradores, solo el 10% cree que no es necesario las capacitaciones para que estén actualizados.

Tabla 29

¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de conocimiento del Educador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	19	63,3	63,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

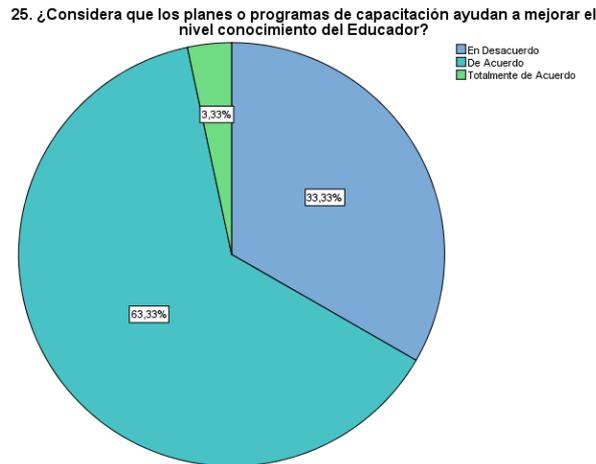


Figura 26. ¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de conocimiento del Educador?

Fuente: Tabla 29

El 63,3% afirma que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de conocimiento del Colaborador, el 33,3% afirma no estar de acuerdo con los programas de capacitación para mejorar el nivel de conocimiento del Educador, y el 3,3% está totalmente de acuerdo con los programas de capacitación.

Tabla 30

¿Te gusta tu trabajo?

26. ¿Te gusta tu trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
De Acuerdo	23	76,7	76,7	83,3
Totalmente de Acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

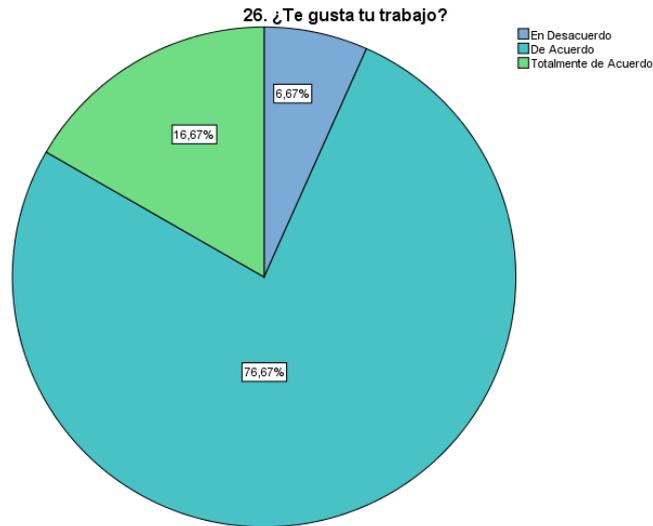


Figura 27. ¿Te gusta tu trabajo?

Fuente: Tabla 30

Se realizó el estudio, y el 76,7% está de acuerdo con el trabajo que tiene, el 16,7% está totalmente de acuerdo, y solamente el 6,7% no está de acuerdo con el trabajo que tiene en la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 31

¿Resulta fácil notar el nivel de compromiso de sus compañeros de trabajo para resolver diversos tipos de conflicto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	11	36,7	36,7	36,7
De Acuerdo	18	60,0	60,0	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

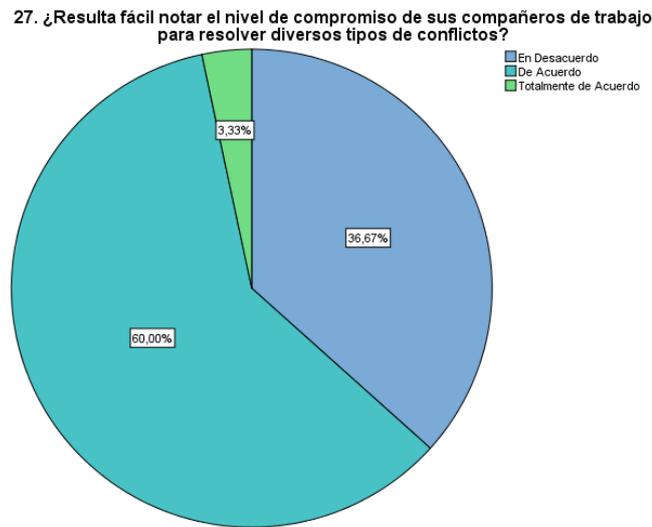


Figura 28. *¿Resulta fácil notar el nivel de compromiso de sus compañeros de trabajo para resolver diversos tipos de conflicto?*

Fuente: Tabla 31

Del total de los Colaboradores en la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 36,7% está en desacuerdo con el nivel de compromiso de los compañeros de trabajo para resolver conflictos dentro de la Institución, el 60% está de acuerdo con el nivel de compromiso de los compañeros para resolver conflictos dentro de la Institución Educativa en Cajamarca.

Tabla 32

¿Tus habilidades son explotadas al máximo por la Institución Educativa?

28. ¿Tus habilidades son explotadas al máximo por la Institución Educativa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	8	26,7	26,7	26,7
De Acuerdo	20	66,7	66,7	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

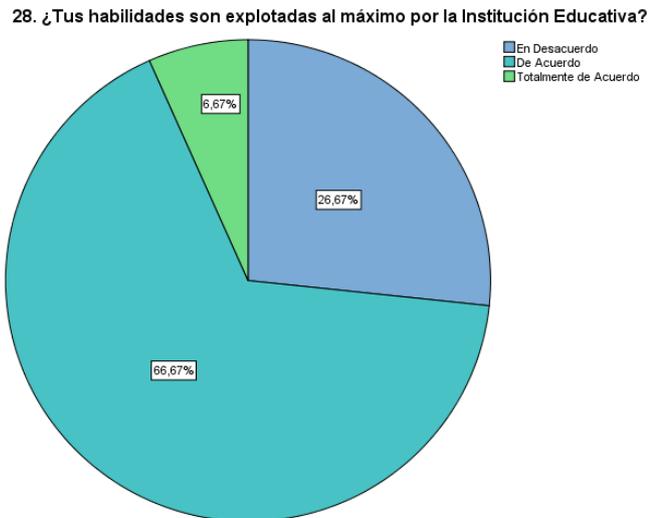


Figura 29. ¿Tus habilidades son explotadas al máximo por la Institución Educativa?

Fuente: Tabla 32

En la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 26,7% está en desacuerdo que no son explotados las habilidades de los Colaboradores, el 66,7% afirma si son explotados al máximo las habilidades de los Colaboradores dentro de la Institución Educativa, y el 6,7% está de acuerdo totalmente.

Tabla 33

¿Considera que tu trabajo es reconocido y además valorado por la Institución Educativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	4	13,3	13,3	16,7
De Acuerdo	20	66,7	66,7	83,3
Totalmente de Acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

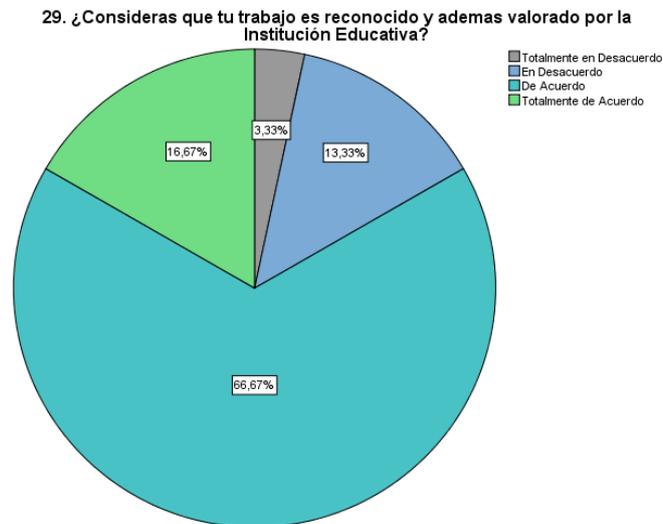


Figura 30. *¿Considera que tu trabajo es reconocido y además valorado por la Institución Educativa?*

Fuente: Tabla 33

Del total de los Colaboradores el 3,3% considera que el trabajo que realiza no es valorado y reconocido por la Institución Educativa, el 13,3% afirma seguir en desacuerdo como la Gestión del Talento Humano no reconoce el trabajo que realizan en la Institución Educativa, solo el 66,7% afirma que si reconocen y valoran el trabajo que realizan dentro de la Institución.

Tabla 34

¿En la Institución Educativa existe un trato de respeto hacia tu persona?

30. ¿En la Institución Educativa existe un trato de respeto hacia tu persona?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
En Desacuerdo	3	10,0	10,0	16,7
De Acuerdo	18	60,0	60,0	76,7
Totalmente de Acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

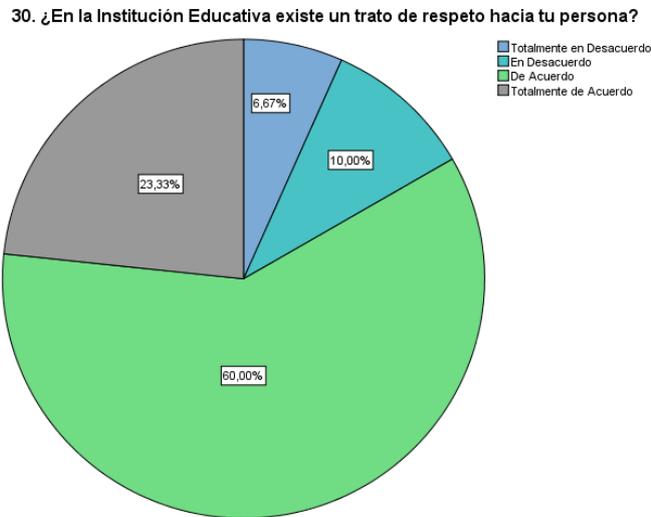


Figura 31. ¿En la Institución Educativa existe un trato de respeto hacia tu persona?

Fuente: Tabla 34

De los Colaboradores el 60% está de acuerdo con el trato que recibe en la Institución Educativa, el 10% está totalmente de acuerdo, solo el 10% está en desacuerdo con el trato que realiza en la Institución Educativa, no es la adecuada, y el 6,7% está totalmente en desacuerdo.

5.1.2. Resultado descriptivo del Clima Organizacional

Tabla 35

¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
En Desacuerdo	8	26,7	26,7	43,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 32. ¿Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?

Fuente: Tabla 35

Del total de los Colaboradores de la Institución Educativa, el 16,7% afirman que no tienen en cuenta las opiniones, están en total desacuerdo con la Gestión del Talento Humano, el 26,7% está en desacuerdo con la Gestión, considerando que no toman en cuenta las opiniones de los Colaboradores, el 56,7% afirman que si consideran sus opiniones en la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 36

¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
En Desacuerdo	7	23,3	23,3	30,0
De Acuerdo	19	63,3	63,3	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

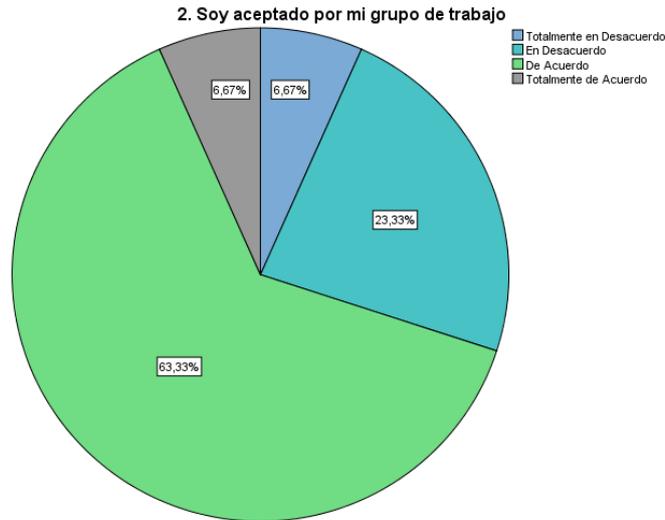


Figura 33. ¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?

Fuente: Tabla 36

Del personal en la Institución Educativa el 6,7% considera que no es aceptado por el grupo de trabajo, el 23,3% afirma estar en desacuerdo y el rechazo por los grupos de trabajo, el 63,3% y el 6,7% está de acuerdo y totalmente de acuerdo en no presentar rechazos por los grupos de trabajo dentro de la Institución Educativa Particular Pacifico College, Cajamarca.

Tabla 37

¿Los miembros del grupo son distantes conmigo?

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	16	53,3	53,3	53,3
De Acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

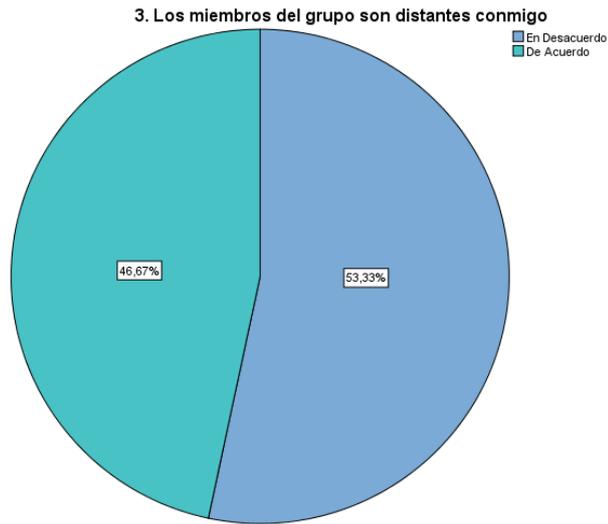


Figura 34. ¿Los miembros del grupo son distantes conmigo?

Fuente: Tabla 37

En la Institución Educativa, el Personal en un 53,3% está en desacuerdo que los miembros del grupo son distantes, el 46,7% afirma que los grupos dentro de la Institución no son distantes, y trabajan en grupo.

Tabla 38

¿Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo?

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	22	73,3	73,3	73,3
De Acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

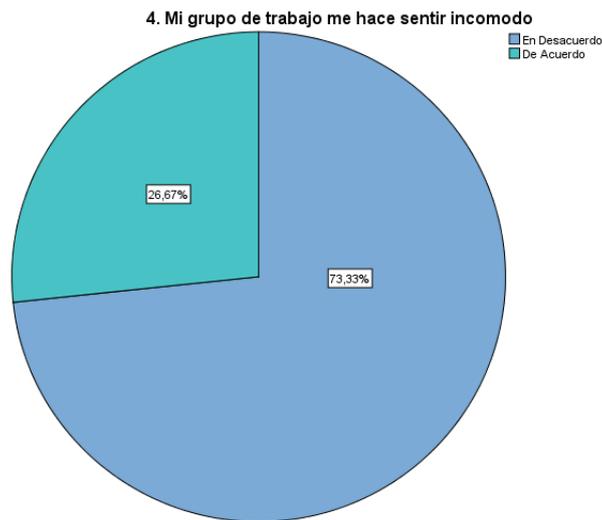


Figura 35. *¿Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo?*

Fuente: Tabla 38

Consideran los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Pacifico College, no les hacen sentir incomodos, solo el 26,7% afirma si se sienten muchas veces incomodos dentro de la Institución.

Tabla 39

¿El grupo de trabajo valora mis aportes?

5. El grupo de trabajo valora mis aportes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	6	20,0	20,0	20,0
De Acuerdo	22	73,3	73,3	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

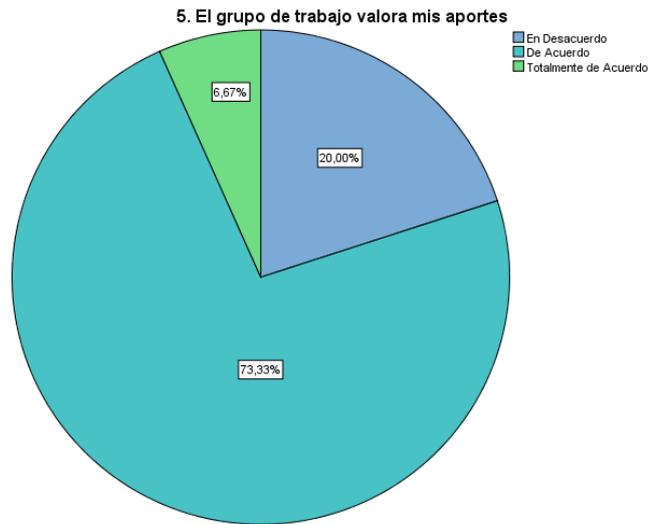


Figura 36. ¿El grupo de trabajo valora mis aportes?

Fuente: Tabla 39

En la Institución Educativa los Colaboradores están en desacuerdo con los grupos de trabajo, estos no consideran, ni valoran sus aportes, el 73,3% afirman que, si valoran sus aportes, y el 6,7% consideran estar totalmente de acuerdo como se valora los aportes de trabajo de los Colaboradores en la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 40

¿Mi Jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?

6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	18	60,0	60,0	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 37. ¿Mi Jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?

Fuente: Tabla 40

El 33,3% de los Colaboradores no están de acuerdo con la confianza que crea el Jefe en el grupo de trabajo de la Institución Educativo, el 60% está de acuerdo en la atmosfera de confianza que crea el Jefe de la Institución, y el 6,7% está totalmente de acuerdo con la atmosfera de confianza en el grupo de trabajo en la Institución Educativa Particular de Cajamarca.

Tabla 41

¿El Jefe es maleducado?

7. El jefe es maleducado				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	18	60,0	60,0	60,0
De Acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

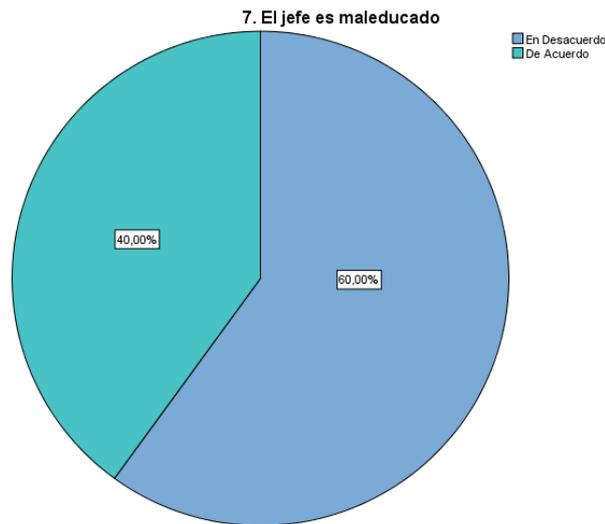


Figura 38. ¿El Jefe es maleducado?

Fuente: Tabla 41

El 60% del Personal de la Institución Educativa Particular Pacifico College afirma estar en desacuerdo que el Jefe sea mal educado, el 40% afirma por la conducta presentada en algún momento ha tenido el Jefe un comportamiento mal educado.

Tabla 42

¿Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?

8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	23	76,7	76,7	76,7
De Acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

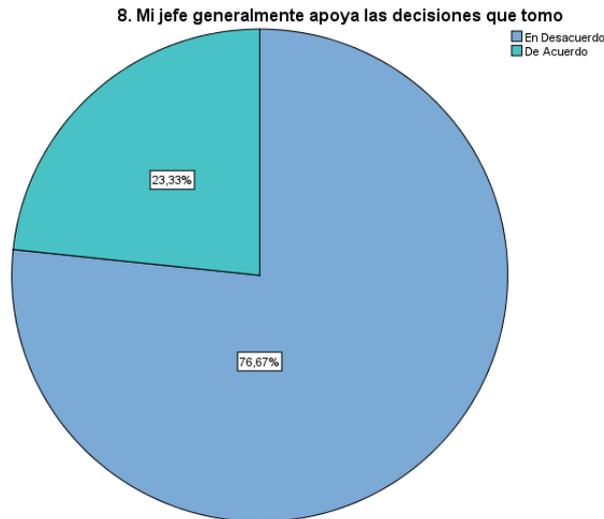


Figura 39. ¿Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?

Fuente: Tabla 42

Del total de los Colaboradores el 76,7% considera que el Jefe de la Institución Educativa Pacifico College no apoya las decisiones que toma, solo el 23,3% afirma que si apoya las decisiones que toma los Colaboradores dentro de la Institución Educativa.

Tabla 43

¿Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias?

9. Las ordenes impartidas por el Jefe son arbitrarias				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	21	70,0	70,0	70,0
De Acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

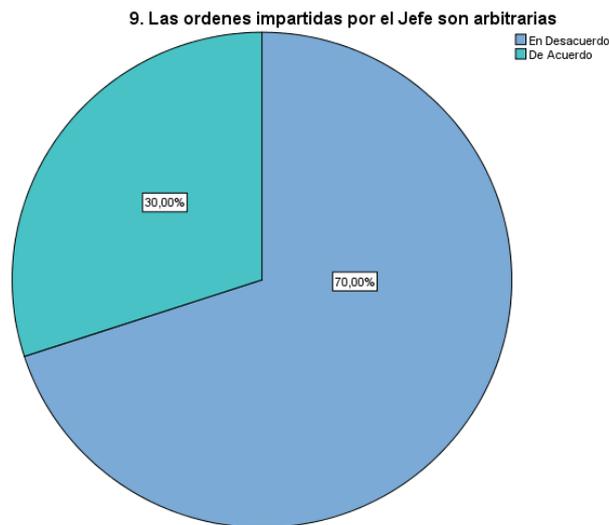


Figura 40. *¿Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias?*

Fuente: Tabla 43

El 70% de los Colaboradores considera que las órdenes impartidas por el jefe de la Institución Educativa no son arbitrarias, solo el 30% si considera que las órdenes impartidas son arbitrarias en la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 44

¿El Jefe desconfía del grupo de trabajo?

10. El Jefe desconfía del grupo de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	15	50,0	50,0	53,3
De Acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

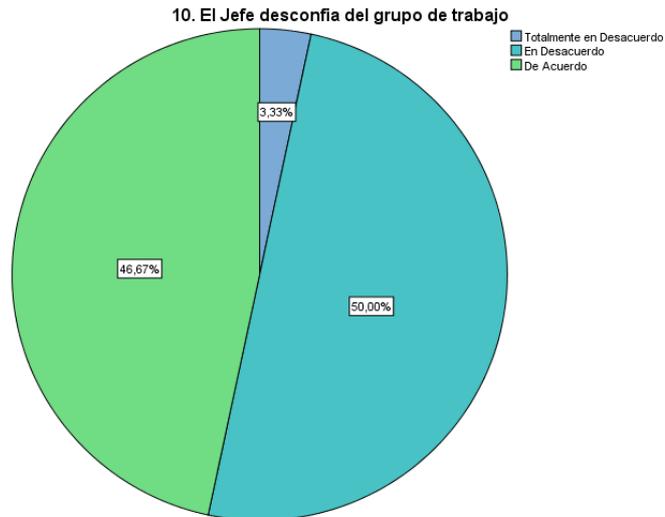


Figura 41. ¿El Jefe desconfía del grupo de trabajo?

Fuente: Tabla 44

Del total de los Colaboradores el 50% afirma que el jefe de la Institución Educativa no desconfía del grupo de trabajo, solo el 46,7% considera que si el jefe desconfía del grupo de trabajo en la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 45

¿Entiendo bien los beneficios que tengo en la Institución Educativa?

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la Institución Educativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	19	63,3	63,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

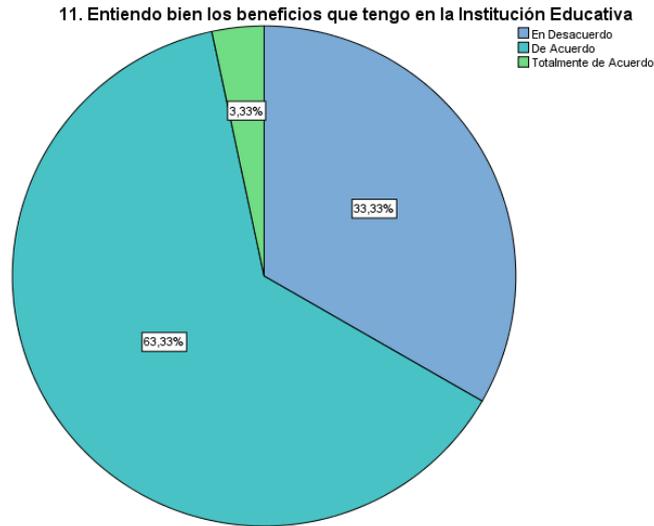


Figura 42. ¿Entiendo bien los beneficios que tengo en la Institución Educativa?

Fuente: Tabla 45

El 63,3% entiende los beneficios que tiene dentro de la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 33,3% no entiende bien los beneficios que tiene dentro de la Institución, y el 3% considera entenderlo a la perfección los beneficios que tiene dentro de la Institución Educativa.

Tabla 46

¿Los beneficios de salud que recibo en la Institución satisfacen mis necesidades?

12. Los beneficios de salud que recibo en la Institución satisfacen mis necesidades				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	90,0
Totalmente de Acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

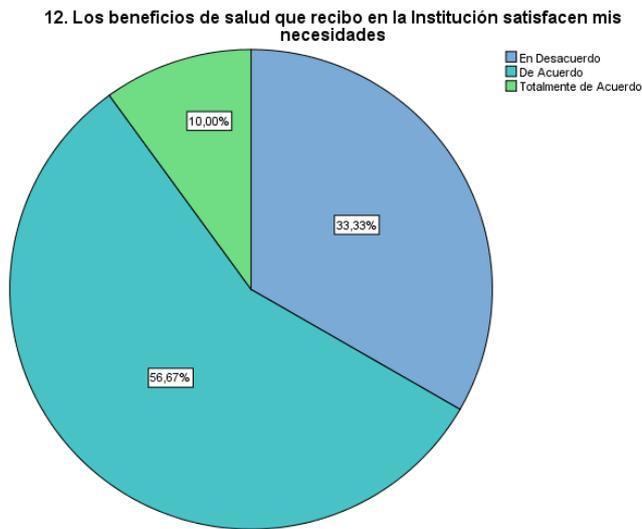


Figura 43. *¿Los beneficios de salud que recibo en la Institución satisfacen mis necesidades?*

Fuente: Tabla 46

Del total de los Colaboradores de la Institución Educativa, el 33,3% afirma estar en desacuerdo con los beneficios de salud que brinda la Institución Educativa, el 56,7% está de acuerdo en los beneficios de salud brindados por la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 47

¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?

13. Estoy de acuerdo con mi asignacion salarial				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	9	30,0	30,0	30,0
De Acuerdo	20	66,7	66,7	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

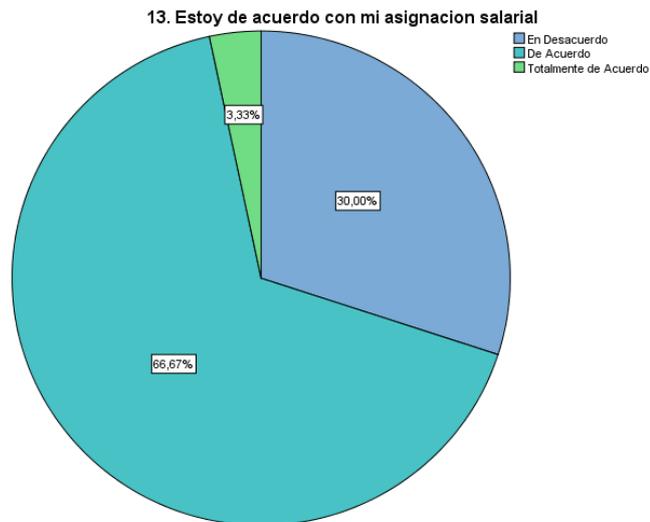


Figura 44. ¿Estoy de acuerdo con mi asignación salarial?

Fuente: Tabla 46

El 30% del Personal está en desacuerdo con la asignación salarial en la Institución Educativa, el 30% está en desacuerdo y el 3,3% está totalmente de acuerdo con la asignación salarial dentro de la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 48

¿Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución Educativa?

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución Educativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	21	70,0	70,0	70,0
De Acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

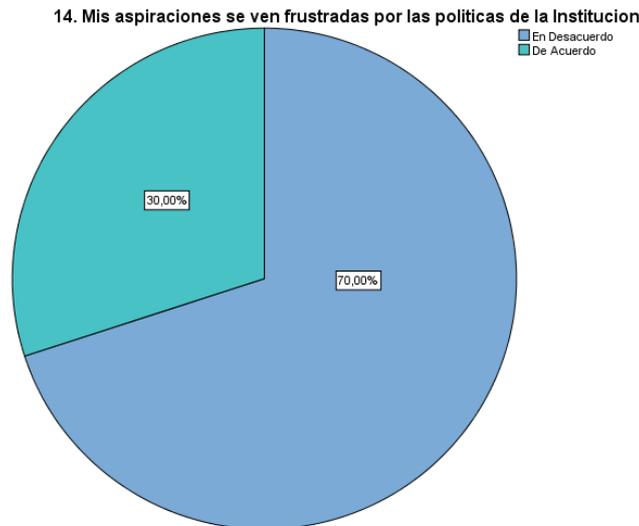


Figura 45. ¿Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución Educativa?

Fuente: Tabla 48

En la Institución Educativa el 70% está en desacuerdo cuando se menciona si sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución Educativa, para el 30% cree que si se ven frustradas sus aspiraciones por las políticas de la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 49

¿Los servicios de salud que recibo en la Institución Educativa son deficientes?

15. Los servicios de salud que recibo en la Institución Educativa son deficientes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	21	70,0	70,0	73,3
De Acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

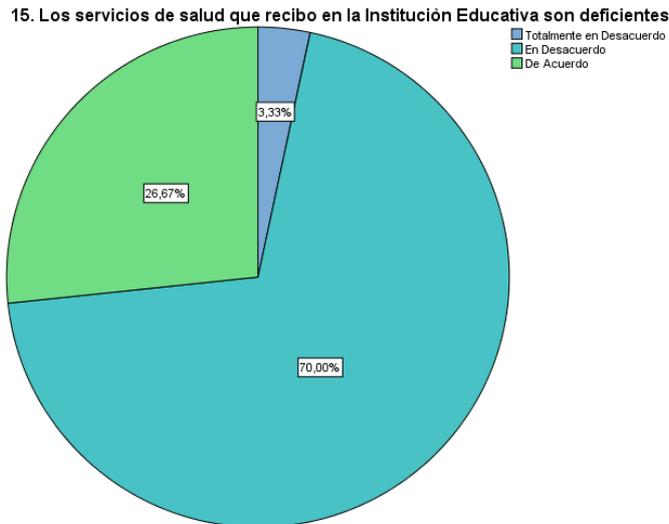


Figura 46. ¿Lo servicios de salud que recibo en la Institución Educativa son deficientes?

Fuente: Tabla 49

Del total del personal en la Institución Educativa el 70% afirma estar de acuerdo con los servicios de salud que brinda son deficientes, el 26,7% considera estar totalmente de acuerdo no son necesarios y poco se ha visto recibir al Personal servicios de salud frente a algún inconveniente presentado dentro de la Institución, solo un 3,3% afirma estar en desacuerdo con los servicios de salud presentado cuando se suscitó algún problema de salud.

Tabla 50

¿Realmente me interesa el futuro de la Institución?

16. Realmente me interesa el futuro de la Institución				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

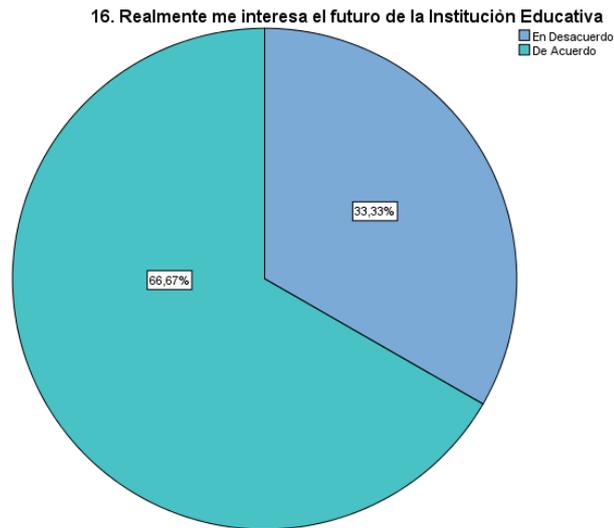


Figura 47. *¿Realmente me interesa el futuro de la Institución?*

Fuente: Tabla 50

De los Colaboradores de la Institución el 33,3% afirma estar en desacuerdo cuando se le pregunto si está realmente interesado en el futuro de la Institución Educativa, el 66,7% considera estar interesado en el futuro de la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 51

¿Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?

17. Recomendando a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	90,0
Totalmente de Acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

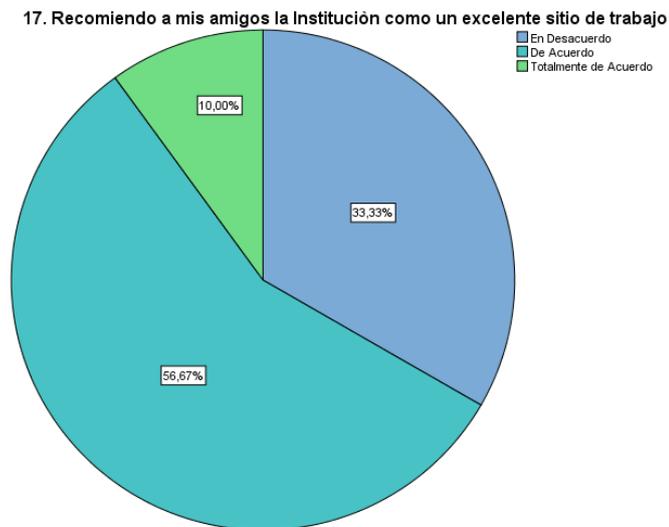


Figura 48. ¿Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?

Fuente: Tabla 51

De acuerdo al estudio realizado para el 56,7% de los Colaboradores de la Institución Educativa considera estar de acuerdo cuando se le pregunto si recomienda a sus amigos con un lugar ideal para trabajar, el 33,3% afirma estar en desacuerdo que la Institución Educativa sea un excelente sitio de trabajo.

Tabla 52

¿Me avergüenzo de decir que soy parte de la Institución Educativa?

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la Institución Educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	25	83,3	83,3	83,3
De Acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 49. *¿Me avergüenzo de decir que soy parte de la Institución Educativa?*

Fuente: Tabla 52

Del Personal de la Institución Educativa el 83,3% afirma que no se avergüenza de ser parte de la Institución, solamente el 16,7% afirma que se avergüenza de pertenecer a la Institución Educativa Particular Pacifico College, Cajamarca.

Tabla 53

¿Sin remuneración no trabajo horas extras?

19. Sin remuneracion no trabajo horas extras				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En				
Desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
De Acuerdo	22	73,3	73,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

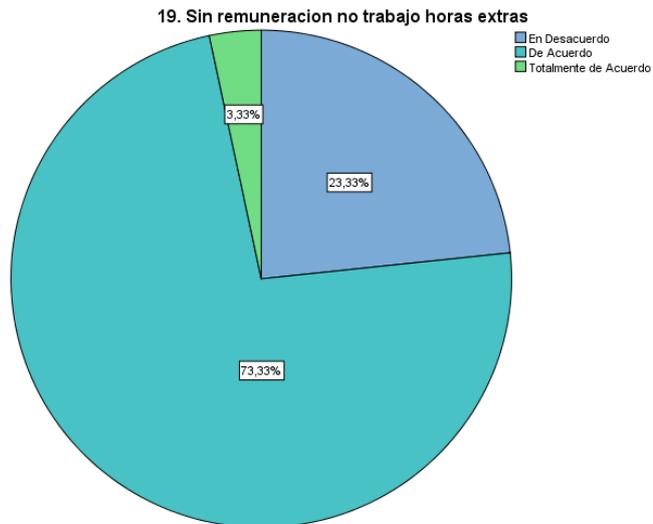


Figura 50. *¿Sin remuneración no trabajo horas extras?*

Fuente: Tabla 53

Del total del Personal, el 73,3% afirma sin remuneración no realiza horas extras, solamente el 23,3% considera que, si trabajaría horas extras, aun cuando perciba remuneración por horas extras, para la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 54

¿Sería más feliz en otra Institución Educativa?

20. Seria mas feliz en otra Institución				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	13	43,3	43,3	43,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

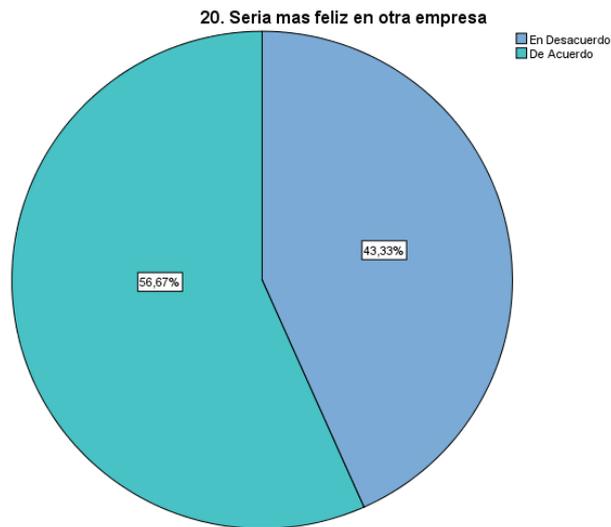


Figura 51. ¿Sería más feliz en otra Institución Educativa?

Fuente: Tabla 54

El 43,3% afirma estar en desacuerdo que sería feliz en otra Institución Educativa, el 56,7% menciona que estaría más feliz en otra Institución y no en la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 55

¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?

21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mis trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	13	43,3	43,3	43,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 52. *¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?*

Fuente: Tabla 55

El 56,7% del total del Personal de la Institución Educativa Particular Pacifico College, afirma estar de acuerdo que dispone del espacio adecuado para realizar su trabajo, el 43,3% considera que no tiene el espacio adecuado para realizar su trabajo.

Tabla 56

¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?

22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	16	53,3	53,3	53,3
De Acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

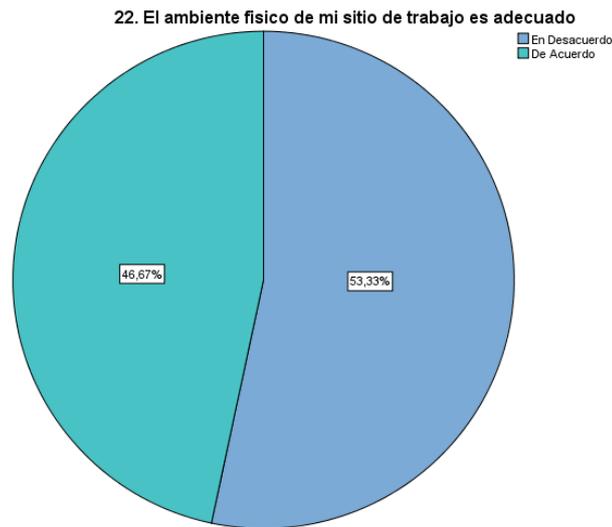


Figura 53. *¿El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado?*

Fuente: Tabla 56

En la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 53,3% del personal está en desacuerdo que el sitio de trabajo es adecuado, solo para el 46,7% el ambiente físico del trabajo del Colaborador es el adecuado.

Tabla 57

¿El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo?

23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	20	66,7	66,7	66,7
De Acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 54. *¿El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo?*

Fuente: Tabla 57

El 66,7% de los Colaboradores afirma que el entorno físico del sitio de trabajo, no dificulta la labor que desarrolla, el 33,3% de ellos afirma que el entorno de trabajo dificulta la labor que desarrolla, no tiene ambientes adecuados para realizar el trabajo adecuado.

Tabla 58

¿Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo?

24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	20	66,7	66,7	70,0
De Acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

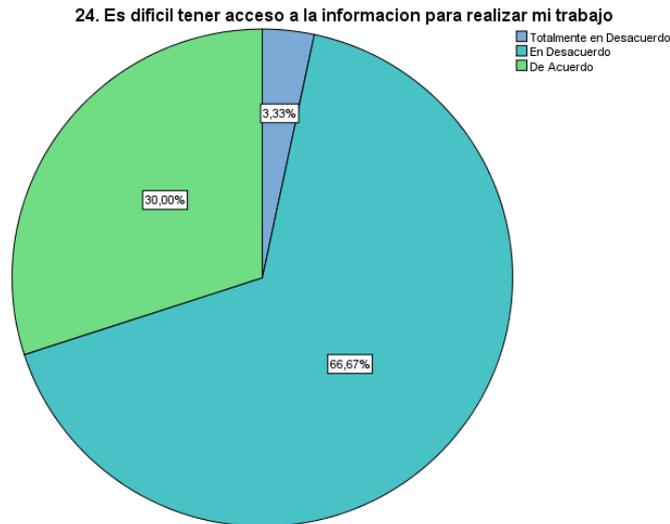


Figura 55. ¿Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo?

Fuente: Tabla 58

Del total del Personal de la Institución Educativa, el 66,7% está en desacuerdo cuando se le pregunto si es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo, el 30% afirma que es difícil tener acceso a la información para realizar su trabajo.

Tabla 59

¿La iluminación del área de trabajo es deficiente?

25. La iluminación del area de trabajo es deficiente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	19	63,3	63,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

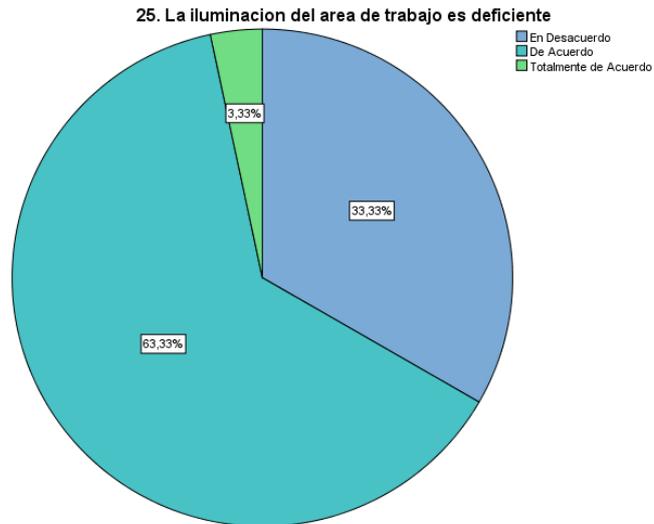


Figura 56. ¿La iluminación del área de trabajo es deficiente?

Fuente: Tabla 59

Para el 63,3% afirma que la iluminación no es deficiente, el 63,3% considera que la iluminación del área de trabajo es deficiente, así como el 3,3% también reafirma que si existe una deficiente iluminación en la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 60

¿La Institución Educativa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?

26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	17	56,7	56,7	90,0
Totalmente de Acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

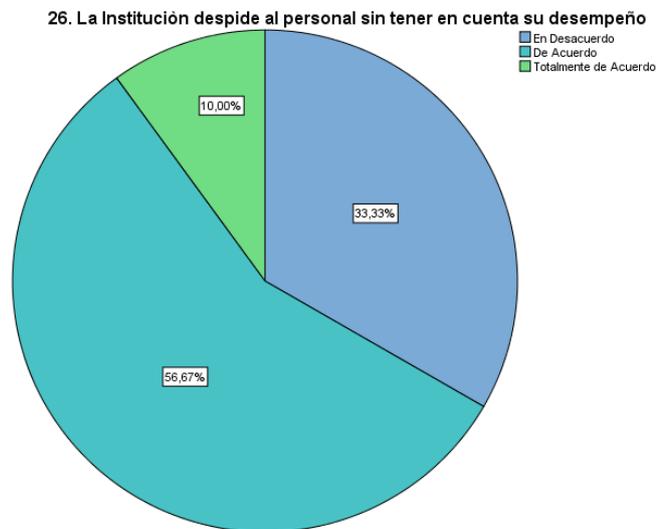


Figura 57. ¿La Institución Educativa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño?

Fuente: Tabla 60

En la Institución Educativa el 56,7% afirma que, si se despide al personal sin tener en cuenta el desempeño laboral desarrollado por el Colaborador, el 33,3% está en desacuerdo con la pregunta realizada, afirmando que si se tiene en cuenta el desempeño laboral realizado en la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 61

¿La Institución Educativa brinda estabilidad laboral?

27. La Institución Educativa brinda estabilidad laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	18	60,0	60,0	60,0
De Acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

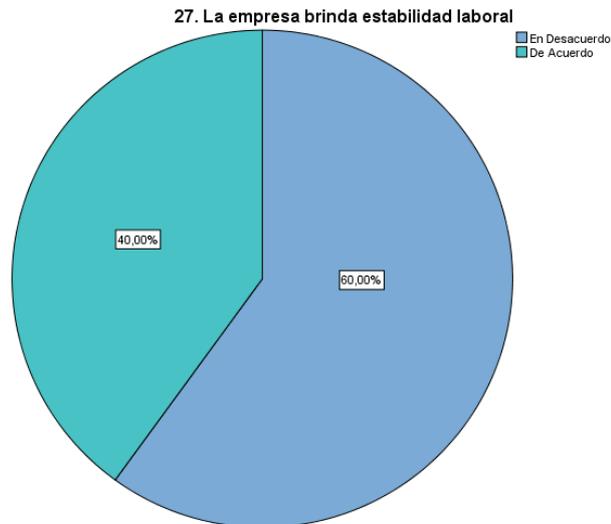


Figura 58. ¿La Institución Educativa brinda estabilidad laboral?

Fuente: Tabla 61

En la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 60% afirma que la Institución no brinda estabilidad laboral, solo el 40% afirma que si existe estabilidad laboral en la Institución.

Tabla 62

¿La Institución Educativa contrata personal temporal?

28. La Institución Educativa contrata personal temporal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	23	76,7	76,7	76,7
De Acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

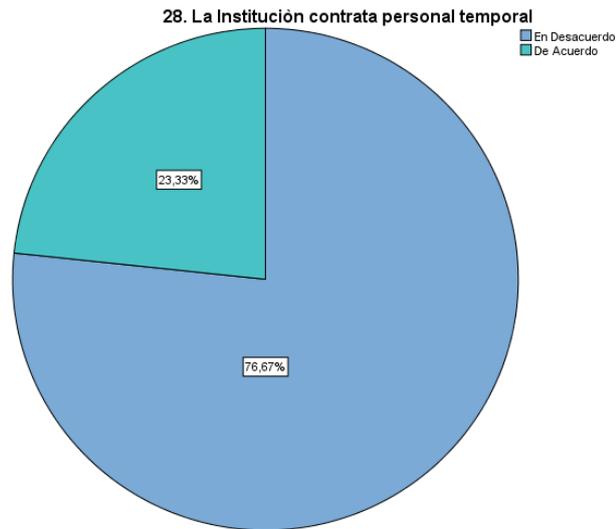


Figura 59. *¿La Institución Educativa contrata personal temporal?*

Fuente: Tabla 62

En la Institución Educativa el 76,7% está en desacuerdo que contrata personal temporal, el 23,3% considera si contrata personal temporal, de acuerdo al estudio realizado por el Investigador.

Tabla 63

¿La preferencia en el cargo depende de preferencias personales?

29. La preferencia en el cargo depende de preferencias personales				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
En Desacuerdo	21	70,0	70,0	80,0
De Acuerdo	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

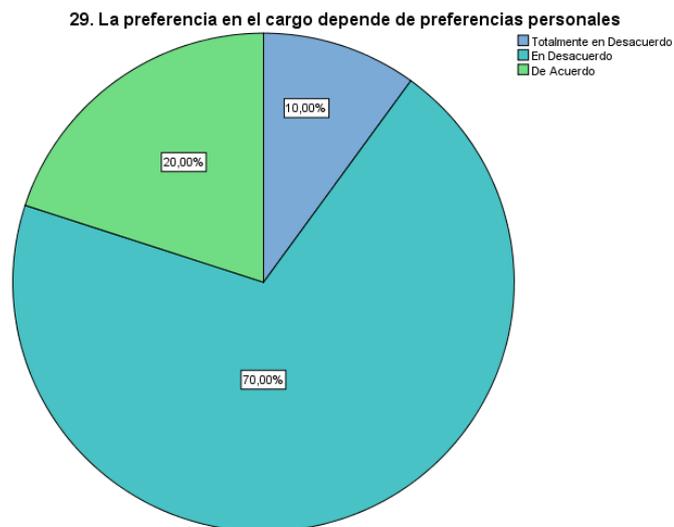


Figura 60. ¿La preferencia en el cargo depende de preferencias personales?

Fuente: Tabla 63

Del personal, el 70% considera que existe preferencias en los cargos dentro de la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 10% está en desacuerdo, y el 20% nuevamente afirma estar totalmente de acuerdo con la pregunta realizada en el estudio.

Tabla 64

¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo?

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
De Acuerdo	25	83,3	83,3	90,0
Totalmente de Acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 61. *¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo?*

Fuente: Tabla 64

En la Institución Educativa considera el 83,3% que el buen desempeño depende la permanencia en el cargo, el 10% afirma estar totalmente de acuerdo, y solo el 6,7% afirma estar en desacuerdo con la pregunta de la investigación propuesta en la Institución Educativa Particular del Pacifico College en Cajamarca.

Tabla 65

¿Entiendo de manera clara las metas de la Institución Educativa?

31. Entiendo de manera clara las metas de la Institución Educativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
De Acuerdo	22	73,3	73,3	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

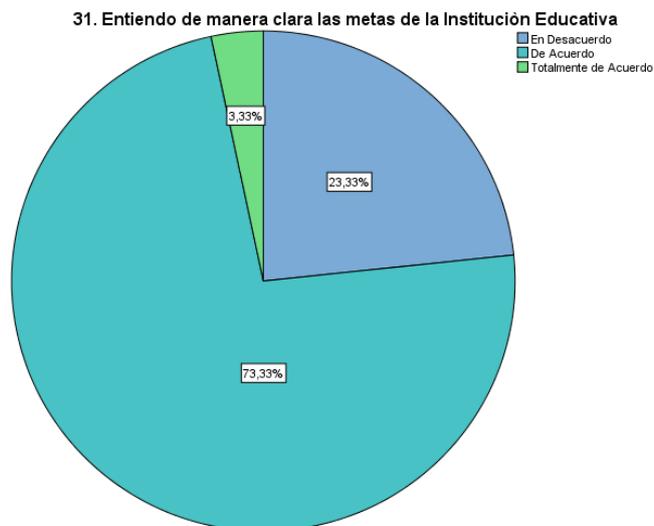


Figura 62. *¿Entiendo de manera clara las metas de la Institución Educativa?*

Fuente: Tabla 65

Del total de los Colaboradores, el 73,3% afirma entiende de manera clara las metas de la Institución Educativa, el 23,3% considera no entiende las metas, y el 3,3% si está convencido de conocerlo claramente, tal como se muestra en el estudio realizado.

Tabla 66

¿Conozco bien como la Institución está logrando sus metas?

32. Conozco bien como la Institución está logrando sus metas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De Acuerdo	18	60,0	60,0	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

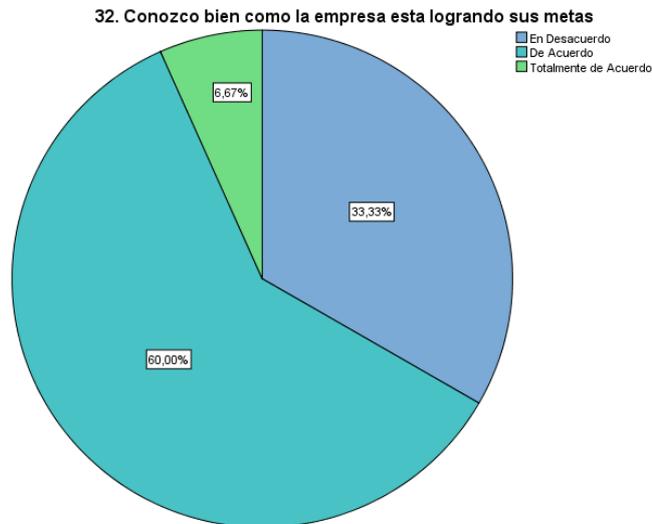


Figura 63. *¿Conozco bien como la Institución está logrando sus metas?*

Fuente: Tabla 66

Del estudio se observa cómo el 60% está de acuerdo como se logra las metas en la Institución Educativa, el 33,3% desconoce cómo se logra las metas en la Institución, y el 6,7% considera está totalmente de acuerdo y sabe cómo se logra las metas propuestas por la Institución.

Tabla 67

¿Algunas tareas a diario tienen poca relación con las metas?

33. Algunas tareas a diario tienen poca relación con las metas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	18	60,0	60,0	60,0
De Acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Figura 64. *¿Algunas tareas a diario tienen poca relación con las metas?*

Fuente: Tabla 67

De acuerdo al estudio, el 40% afirma que algunas tareas diarias tienen poca relación con las metas, y el 60% condice la existencia de una relación de las tareas diarias tienen con las metas propuestas por la Institución Educativa Particular Pacifico College.

Tabla 68

¿Los directivos no dan a conocer los logros de la Institución Educativa?

34. Los directivos no dan a conocer los logros de la Institución Educativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	23	76,7	76,7	76,7
De Acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

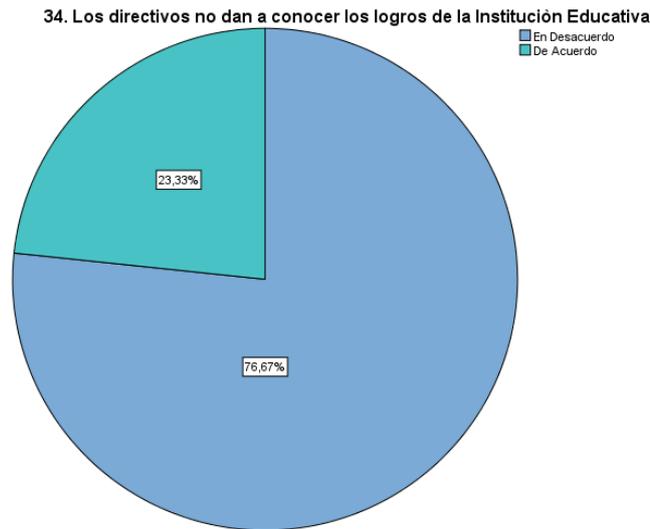


Figura 65. ¿Los directivos no dan a conocer los logros de la Institución Educativa?

Fuente: Tabla 68

Del total de los Colaboradores en la Institución Educativa, el 76,7% está en desacuerdo a la consulta realizada por el investigador, para conocer si los directivos no dan a conocer los logros obtenidos por la Institución, y el 23,3% considera que los directivos no dan a conocer los logros en la Institución.

Tabla 69

¿Las metas de la Institución son poco entendibles?

35. Las metas de la Institución son poco entendibles				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En Desacuerdo	21	70,0	70,0	73,3
De Acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

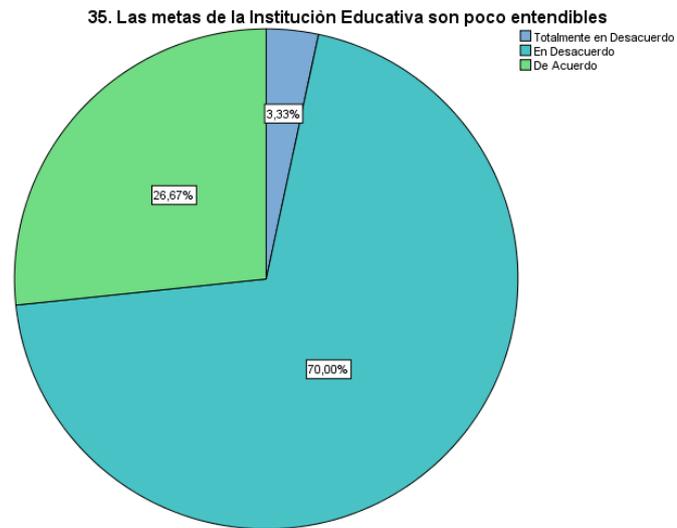


Figura 66. ¿Las metas de la Institución son poco entendibles?

Fuente: Tabla 69

El 70% de los Colaboradores de la Institución Educativa, consideran que las metas son entendibles, solo el 26,7% afirma que las metas de la Institución son poco entendibles por los colaboradores de la Institución Educativa Particular Pacifico College, Cajamarca.

Tabla 70

¿El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno?

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	8	26,7	26,7	26,7
De Acuerdo	21	70,0	70,0	96,7
Totalmente de Acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

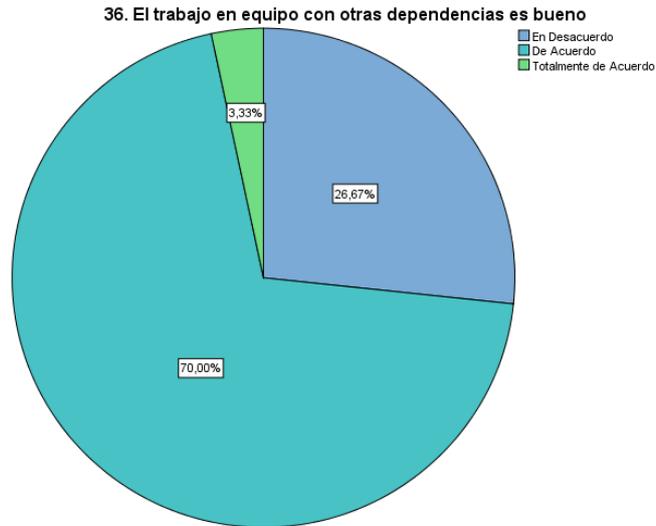


Figura 67. ¿El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno?

Fuente: Tabla 70

En la Institución Educativa, el 70% considera que el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno, solo el 26,7% afirma estar en desacuerdo con el trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.

Tabla 71

¿Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales?

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
De Acuerdo	20	66,7	66,7	90,0
Totalmente de Acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

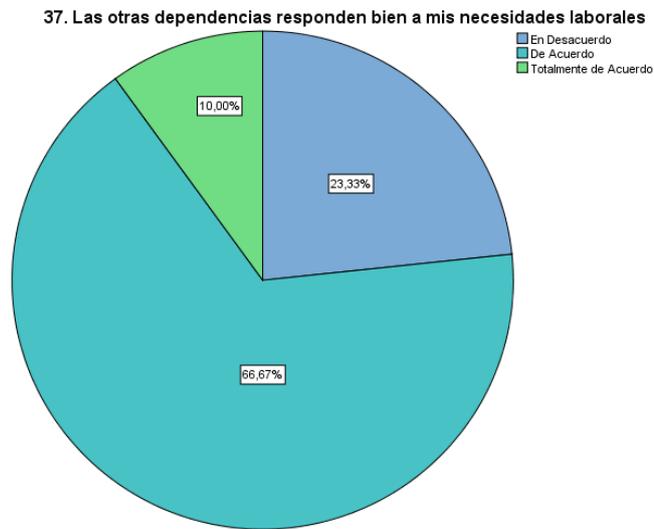


Figura 68. *¿Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales?*

Fuente: Tabla 71

Del total de los Colaboradores en la Institución Educativa, está en desacuerdo a la pregunta realizada si las otras dependencias responden bien a mis necesidades en un 23,3%, el 66,7% considera si las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.

Tabla 72

¿Cuándo necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente?

38. Cuando necesito informacion de otras dependencias la puedo conseguir facilmente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
De Acuerdo	21	70,0	70,0	93,3
Totalmente de Acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

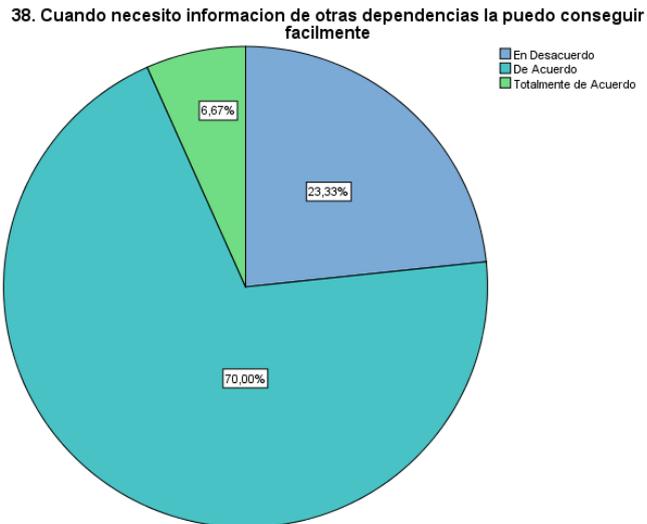


Figura 69. *¿Cuándo necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente?*

Fuente: Tabla 72

Del total del Personal de la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca, el 70% afirma cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente, el 23,2% menciona estar en desacuerdo, cuando necesitan información de otras dependencias se puede conseguir fácilmente.

Tabla 73

¿Cuándo las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras personas?

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras personas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	20	66,7	66,7	66,7
De Acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

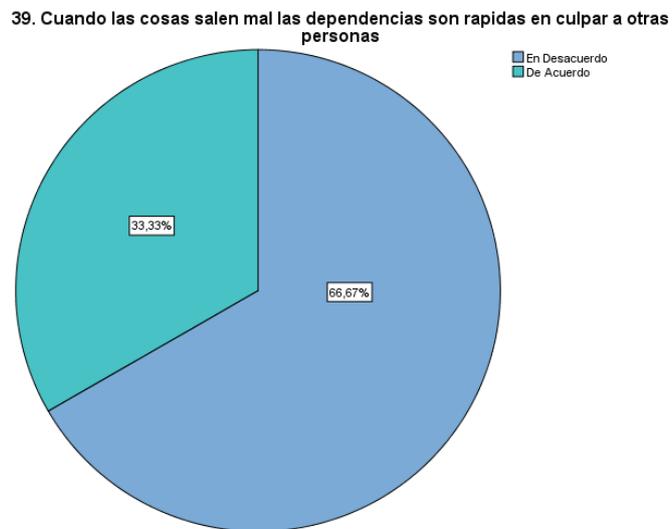


Figura 70. *¿Cuándo las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras personas?*

Fuente: Tabla 73

En la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 66,7% considera estar en desacuerdo, que cuando las cosas salen mal, las dependencias son rápidas en culpar a otras personas, sin embargo, para el 33,3% cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras dependencias.

Tabla 74

¿Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras personas?

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras personas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	8	26,7	26,7	26,7
De Acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

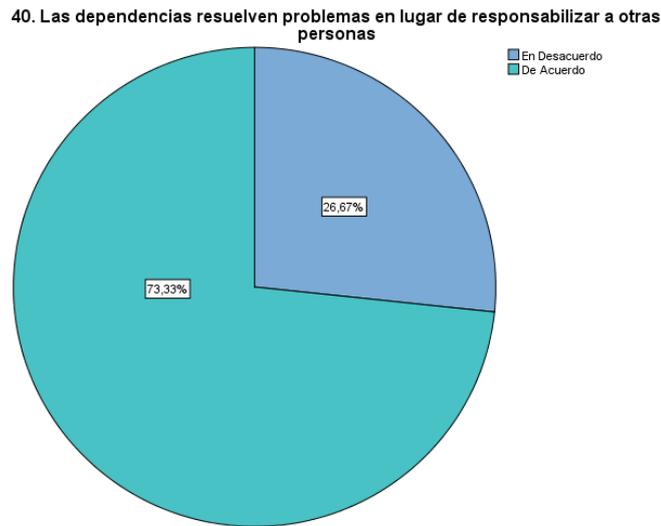


Figura 71. *¿Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras personas?*

Fuente: Tabla 74

De acuerdo al estudio realizado por el Investigador, el 73,3% está de acuerdo que las dependencias resuelven sus problemas en lugar de responsabilizar a otras personas, solo el 26,3% considera que no resuelven problemas y responsabilizan a otras personas por los problemas en la Institución Educativa Particular Pacifico College.

5.2 Pruebas de Hipótesis

5.2.1. Prueba de Hipótesis General: La Gestión del talento humano influye significativamente en el clima organizacional de la I.E del Pacífico College, Cajamarca- 2019.

La hipótesis general se sustenta en la siguiente tabla:

Tabla 75

Prueba de Hipótesis Chi-cuadrado

Pruebas de Hipotesis Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,716 ^a	2	0.035
Razón de verosimilitud	7.790	2	0.020
Asociación lineal por lineal	5.284	1	0.022
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,10.

Fuente: Tabla 75

Análisis e interpretación de hipótesis general

Para determinar la validez del estudio propuesto en la presente investigación, se realizó la prueba de hipótesis general: La Gestión del talento humano influye significativamente en el clima organizacional de la I.E del Pacífico College, Cajamarca- 2019.

Una vez realizado la validez de la hipótesis, y determinando el grado de relación de dependencia se procederá a describir los objetivos propuestos, caso contrario la investigación no es válida para continuar su estudio.

La prueba de hipótesis además sirve para determinar el nivel de influencia de las variables, y el grado de dependencia.

Para determinar la validez del estudio, se realizó la prueba de Chi-cuadrado, para determinar el grado de dependencia a través de la significación de las variables en estudio, Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional. De la prueba de la hipótesis o contrastación se obtiene un Chi – Cuadrado de Pearson de 6,716, mayor al valor teórico de 5,99, con un nivel de riesgo 0,05, de grado de libertad de 2, y significación asintótica bilateral de 0,035 menor al 0,05; afirmando la relación de dependencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional, por lo tanto se inferencia que existe influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional, por lo tanto se afirma la veracidad de la Hipótesis propuesta en la presente investigación, determinando la consistencia del estudio.

5.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas

Luego del análisis de contraste o prueba de hipótesis de las variables generales, se realiza el contraste según las dimensiones propuestas para determinar la validez de las hipótesis específicas, así describir la relación de los objetivos específicos propuestos en el presente estudio.

5.2.2.1 Prueba de hipótesis específica a: El sub sistema incorporar personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacífico College, Cajamarca 2019.

Tabla 76

Prueba de Hipótesis al sub sistema incorporar personas y clima organizacional

Pruebas de Hipotesis Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,533 ^a	2	0.023
Razón de verosimilitud	9.709	2	0.008
Asociación lineal por lineal	6.772	1	0.009
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,10.

Fuente: *Tabla 76*

Para determinar la validez, se realizó la contrastación de la hipótesis para las dimensión incorporar personas y el clima organizacional, donde se ha obtenido un Chi – Cuadrado de Pearson de 7,533, mayor al valor teórico de 5,99, con un nivel de riesgo 0,05, de grado de libertad de 2, y significación asintótica bilateral de 0,023 menor al 0,05; afirmando la relación de dependencia del subsistema incorporar personas en el Clima Organizacional, por lo tanto se infiere la influencia del sub sistema incorporar personas en el Clima Organizacional, afirmando la consistencia del estudio.

5.2.2.2. Prueba de hipótesis específica a: El sub sistema Colocación de personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacífico College, Cajamarca 2019.

Tabla 76

Prueba de Hipótesis al sub sistema colocación de personas y clima organizacional

Pruebas de Hipotesis Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,120 ^a	2	0.047
Razón de verosimilitud	7.014	2	0.030
Asociación lineal por lineal	5.801	1	0.016
N de casos válidos	30		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,10.

Fuente: *Tabla 76*

Para determinar la validez del estudio, se utilizó el Chi-cuadrado, se realizó la contrastación de la hipótesis para las dimensión colocación de personas y el clima organizacional, donde se obtiene un Chi – Cuadrado de Pearson de 6,120, mayor al valor teórico de 5,99, con un nivel de riesgo 0,05, de grado de libertad de 2, de significación asintótica bilateral de 0,047 menor al 0,05; afirmando la relación de dependencia del sub sistema colocación de personas en el Clima Organizacional, por lo tanto se infiere la influencia del sub sistema colocación de personas en el Clima Organizacional, afirmando la consistencia del estudio.

5.2.2.3. Prueba de hipótesis específica a: El sub sistema recompensar a las personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacífico College, Cajamarca 2019.

Tabla 78

Prueba de hipótesis al sub sistema recompensar a las personas y clima organizacional

Pruebas de Hipotesis Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,926 ^a	2	0.031
Razón de verosimilitud	7.826	2	0.020
Asociación lineal por lineal	0.068	1	0.795
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,57.

Fuente: Tabla 78

Para determinar la influencia de la dimensión y la variable, se determinó la validez del estudio, por lo tanto, se utilizó el Chi-cuadrado. Se realizó la contrastación de la hipótesis para las dimensión recompensar a las personas y el clima organizacional, donde se obtiene un Chi – Cuadrado de Pearson de 6,926, mayor al valor teórico de 5,99, con un nivel de riesgo 0,05, de grado de libertad de 2, de significación asintótica bilateral de 0,031 menor al 0,05; afirmando la relación de dependencia del sub sistema recompensar a las personas en el Clima Organizacional, por lo tanto se infiere la influencia del sub sistema recompensa a las personas en el Clima Organizacional, afirmando la consistencia del estudio.

5.2.2.4. Prueba de hipótesis específica a: El sub sistema desarrollo de personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacífico College, Cajamarca 2019.

Tabla 79

Prueba de hipótesis al sub sistema desarrollo de personas y clima organizacional

Pruebas de Hipotesis Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,459 ^a	2	0.040
Razón de verosimilitud	7.692	2	0.021
Asociación lineal por lineal	6.128	1	0.013
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,47.

Fuente: *Tabla 79*

Para determinar la influencia de la dimensión y la variable, se determinó la validez del estudio, por lo tanto se utilizó el Chi-cuadrado, se realizó la contrastación de la hipótesis para las dimensión desarrollo de personas y el clima organizacional, donde se obtiene un Chi – Cuadrado de Pearson de 6,459, mayor al valor teórico de 5,99, con un nivel de riesgo 0,05, de grado de libertad de 2, de significación asintótica bilateral de 0,021 menor al 0,05; afirmando la relación de dependencia del sub sistema desarrollo de personas en el Clima Organizacional, por lo tanto se infiere la influencia del sub sistema desarrollo de personas en el Clima Organizacional, afirmando la consistencia del estudio.

5.2.2.5. Prueba de hipótesis específica a: El sub sistema retener a las personas influye en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacífico College, Cajamarca 2019.

Tabla 79

Prueba de hipótesis al sub sistema retener a las personas y el clima organizacional

Pruebas de Hipotesis Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,088 ^a	2	0.029
Razón de verosimilitud	7.097	2	0.029
Asociación lineal por lineal	3.639	1	0.056
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,20.

Fuente: tabla 79

Para determinar la influencia de la dimensión y la variable, se determinó la validez del estudio, por lo tanto se utilizó el Chi-cuadrado, se realizó la contratación de la hipótesis para las dimensión retener a las personas y el clima organizacional, donde se obtiene un Chi – Cuadrado de Pearson de 7,088, mayor al valor teórico de 5,99, con un nivel de riesgo 0,05, de grado de libertad de 2, de significación asintótica bilateral de 0,029 menor al 0,05; afirmando la relación de dependencia del sub sistema retener a las personas en el Clima Organizacional, por lo tanto se infiere la influencia del sub sistema retener a las personas en el Clima Organizacional, afirmando la consistencia del estudio.

5.3 Presentación de Resultados

Luego de realizar el análisis, interpretación y discusión de los resultados, se realizó las pruebas de hipótesis, una vez que se determinó la existencia de relación significativa de la Gestión en el Talento Humano en el Clima Organizacional de la Institución Educativa Particular Pacifico College en Cajamarca, se describe el grado de influencia de las variables objeto de estudio de la presente investigación.

5.3.1. Resultados de Objetivo General

Para determinar el objetivo general se desarrolla la siguiente tabla.

Tabla 81

Frecuencia de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional

Frecuencia de Gestión del Talento Humano*Clima Organizacional						
			Clima Organizacional		Total	
			No	Por		
			Saludable	Mejorar		
Gestión del Talento Humano	Débil	Recuento	1	6	7	
		% del total	3,3%	20,0%	23,3%	
	Por Mejorar	Recuento	7	13	20	
		% del total	23,3%	43,3%	66,7%	
	Fuerte	Recuento	3	0	3	
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%	
	Total		Recuento	11	19	30
			% del total	36,7%	63,3%	100,0%

Fuente: *Tabla 81*

De acuerdo al estudio realizado en la Institución Educativa Particular Pacifico College, se ha obtenido una Gestión del Talento Humano de un 43,3% por mejorar, relacionado a un Clima Organizacional por mejorar; además se observa de la tabla un 20% de Clima Organizacional por mejorar relacionado a una débil Gestión del Talento Humano.

Existe además un 3,3% de Clima Organizacional no saludable con una relación de dependencia a una débil Gestión del Talento Humano; solo el 10% le corresponde a una Gestión del Talento Humano fuerte, sin embargo, esta gestión no ha generado un Clima Organizacional saludable en la Institución Educativa.

Según la investigación los procesos de la Gestión del Talento Humano deben mejorar para ser excelente, relacionados al Clima Organizacional por mejorar, para lograr los resultados esperados de las políticas establecidas en la Institución Educativa.

Se infiere de los resultados obtenidos, la existencia de procesos débiles y por mejorar en la Gestión del Talento Humano dentro de la Institución Educativa, no se administran adecuadamente, desarrollando un Clima Organizacional débil y por mejorar, se sustenta según lo mencionado por (Jaramillo, 2016) quien menciona: La Gestión del Talento Humano, es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno.

De acuerdo al estudio, la Gestión del Talento Humano con un 43% por mejorar, indica que los agentes o Colaboradores son pasivos; a ellos no se les considera socios de la organización, del cambio y la transformación de la Institución, que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas, y alcanzan resultados.

Además, se afirma la existencia de una débil Gestión del Talento Humano, relacionado a un Clima Organizacional, débil y por mejorar; inapropiado para el crecimiento y desarrollo de la Institución, se sustenta en lo mencionado por (Chiavenato, 2004) quien afirma:

En la Gestión del Talento Humano, las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. El viraje es enorme. A las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. (p. 42)

De los resultados obtenidos del estudio en la Institución Educativa Particular Pacifico College, se infiere como los Colaboradores no crean valor en los estudiantes o padres para fidelizarlos; donde las políticas son débiles, o por mejorar, y la Gestión del Talento Humano debe reorientar las metas, objetivos, misión, visión, o aún más, redefinir la gestión, para involucrar al personal de la Institución en las funciones y actividades, para brindar un servicio de calidad y excelencia. (Ulrich, D., 1997; Chiavenato, 2004) afirma: En la Gestión del Talento Humano, para crear valor y lograr resultados, el área de Recursos Humanos, debe ubicar no sólo las actividades del trabajo a realizar, sino también las metas y resultados que le permitan designar las funciones y actividades a las personas de la organización.

El Clima Organizacional débil y por mejorar dentro de la institución significa un ambiente de trabajo inadecuado para el logro de objetivos, metas y políticas, el Clima Organizacional es la expresión personal de los trabajadores, del estudio se afirma un clima débil en la Institución Educativa y se sustenta en lo mencionado por Alexis (2015) Es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional. Es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. (pág. 62)

5.3.2. Resultados de Objetivos Específicos

Para determinar los objetivos propuestos se desarrolla las siguientes tablas.

5.3.2.1. Resultado de Objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema incorporar personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019

Tabla 82

Frecuencia de la Gestión Incorporar Personas y el Clima Organizacional

Frecuencia de Incorporar Personas*Clima Organizacional					
			Clima Organizacional		Total
			No Saludable	Por Mejorar	
Incorporar Personas	Débil	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	13,3%	13,3%
	Por Mejorar	Recuento	8	15	23
		% del total	26,7%	50,0%	76,7%
	Fuerte	Recuento	3	0	3
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
Total		Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

Fuente: Tabla 82

Del objetivo específico determinar la influencia del sub sistema incorporar personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019, de acuerdo al estudio realizado, se tiene:

Del total de los Funcionarios, el 50% de ellos afirma la existencia de un Clima Organizacional por mejorar, relacionado al Sub sistema Incorporar Personas por mejorar, de este resultado se infiere que el personal no tiene las características y competencias personales deseables de acuerdo a los requerimientos de la Institución Educativa, o la mitad de los colaboradores

no han sido gestionados adecuadamente en la fase de Incorporar Personas, creando un Clima Organizacional por mejorar, y en un 26,7% débil.

Solamente el 10% de los Colaboradores ha sido incorporado adecuadamente, sin embargo, no tiene las características deseables para desarrollar un fuerte Clima Organizacional, de las afirmaciones realizadas se sustenta en lo mencionado por Chiavenato (2008) quien afirma que: la gestión de incorporar personas, es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que las reúnen en gran medida (p. 106).

5.1.2.2. Análisis e interpretación de objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema colocación de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.

Tabla 83

Frecuencia de la Gestión Colocación de las Personas y el Clima Organizacional

Frecuencia de Colocación de las Personas*Clima Organizacional					
		Clima Organizacional			Total
		No	Por		
		Saludable	Mejorar		
Colocación de las Personas	Débil	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
	Por Mejorar	Recuento	4	12	16
		% del total	13,3%	40,0%	53,3%
	Fuerte	Recuento	7	4	11
		% del total	23,3%	13,3%	36,7%
	Total	Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

Fuente: Tabla 83

Del estudio realizado, el 40% considera que debe mejorar la gestión de la colocación del personal, de relación significativa a un Clima Organizacional por mejorar. El 10% afirma que debe mejorar el Sub Sistema Gestión de colocar personas para mejorar el Clima Organizacional, solo el 36,7% afirma la existencia de una fuerte gestión en la colocación de personas, de los cuales el 23,3% representa a un Clima Organizacional no saludable y un 13,3% por mejorar.

Del resultado obtenido se infiere sobre los procesos de la Gestión del Talento Humano en la colocación de las personas, esta no involucra la integración, la orientación y la evaluación del desempeño del personal, los Colaboradores no se acoplan adecuadamente a la cultura organizacional de

la Institución Educativa, no se realiza una evaluación del desempeño para administrar con excelencia al personal, y se sustenta en lo mencionado por (Chiavenato I. , 2009) quien afirma: La orientación de las personas es el primer paso para su adecuada colocación en los puestos de la organización e incluye la culturización, es decir, el acoplamiento a la cultura organizacional. La evaluación del desempeño lo define como una valoración sistemática del desempeño de cada persona, en función de las tareas que desempeña, las metas y los resultados que alcanza y su potencial para el desarrollo. Forma parte de las prácticas que las organizaciones adoptan para administrar sus operaciones con excelencia (p. 106).

5.1.2.3. Análisis e interpretación de objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema recompensar a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019

Tabla 84

Frecuencia de Gestión de Recompensa de las Personas y el Clima Organizacional

Frecuencia de Recompensa de las Personas*Clima Organizacional					
		Clima Organizacional		Total	
		No Saludable	Por Mejorar		
Recompensa de las Personas	Débil	Recuento	6	5	11
		% del total	20,0%	16,7%	36,7%
	Por Mejorar	Recuento	1	11	12
		% del total	3,3%	36,7%	40,0%
	Fuerte	Recuento	4	3	7
		% del total	13,3%	10,0%	23,3%
Total	Recuento	11	19	30	
	% del total	36,7%	63,3%	100,0%	

Fuente: tabla 84

En la Institución Educativa Particular Pacifico College, al realizar el estudio a la Gestión del Talento Humano en el sub sistema recompensa de las personas, se obtuvo como resultado un 20% de débil gestión de recompensa a las personas, de relación de dependencia a un Clima Organizacional no saludable, 16,7% debe mejorar del Clima Organizacional.

Se ha obtenido además un 40% en por mejorar en la Gestión del Subsistema recompensas del personal, solo el 23,3% de los Colaboradores afirman que aun cuando es fuerte la Gestión de las Recompensas de las Personas, este tiene una relación de dependencia con un Clima Organizacional no saludable en un 13,3% y un 10% por mejorar.

Se infiere de los resultados, en la Institución Educativa la gestión del sub sistema recompensas al personal debe mejorar, no existe un adecuado incentivo a los Colaboradores, por ende no desarrollan un Clima Organizacional fuerte; se afirma que los objetivos individuales no son satisfechos o no llegan a un nivel adecuado para involucrarse en los objetivos organizacionales de la Institución Educativa Particular Pacifico College, considerando que la recompensa es un elemento fundamental para el logro de objetivos institucionales y se sustenta en lo mencionado por (Chiavenato I. , 2009), Los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los

servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización. (p. 108)

5.1.2.4. Análisis e interpretación de objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema desarrollo de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.

Tabla 85

Frecuencia de la Gestión de Desarrollo de las Personas y el Clima Organizacional

Frecuencia de Desarrollo de las Personas*Clima Organizacional					
			<u>Clima Organizacional</u>		Total
			No Saludable	Por Mejorar	
Desarrollo de las Personas	Débil	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	13,3%	13,3%
	Por Mejorar	Recuento	7	14	21
		% del total	23,3%	46,7%	70,0%
	Fuerte	Recuento	4	1	5
		% del total	13,3%	3,3%	16,7%
Total		Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

Fuente: Tabla 85

En el estudio realizado a la Institución Educativa Particular Pacifico College, del objetivo específico propuesto se obtuvo como resultado. El 46,7% de la Gestión del Desarrollo de las Personas debe mejorar, de relación dependiente a un Clima Organizacional por mejorar, y un 23,3% no saludable, solamente el 13,3% de una fuerte gestión en el Desarrollo de las Personas desarrolla un Clima Organizacional por mejorar, se deduce por lo tanto de los resultados obtenidos, al Personal no se le brinda la información básica para aprender nuevas actitudes, ideas, que los hábitos de los Colaboradores es tal cual como se ha mantenido desde el ingreso a la

Institución Educativa, las capacitaciones no son continuas o no son eficientes, se sustenta por lo mencionado por (Chiavenato I. , 2009) quien afirma: Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información, para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y así sean más eficientes en los que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficientes en lo que hacen (p. 190).

5.1.2.5. Análisis e interpretación de objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema retener a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019

Tabla 86

Frecuencia de la Gestión Retener las Personas y el Clima Organizacional

Frecuencia de Retener a las Personas*Clima Organizacional					
			Clima Organizacional		Total
			No Saludable	Por Mejorar	
Retener a las Personas	Débil	Recuento	2	5	7
		% del total	6,7%	16,7%	23,3%
	Por Mejorar	Recuento	4	13	17
		% del total	13,3%	43,3%	56,7%
	Fuerte	Recuento	5	1	6
		% del total	16,7%	3,3%	20,0%
Total		Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

Fuente: Tabla 86

De la Investigación propuesta, se tiene un 43,3% de Gestión realizada para retener a las Personas, de relación de dependencia al Clima Organizacional por mejorar, además de una débil gestión de retención del Personal de un 23,3% relacionado a un Clima Organizacional no saludable y por mejorar, solo el 20% la gestión para retener al personal es fuerte, pero presente un Clima Organizacional no saludable y por mejorar, de lo encontrado en el estudio se infiere: la Institución Educativa no tiene un programa para retener al Colaborador, o si lo tiene este no es eficiente, por lo tanto el personal no está satisfecho, desarrollando un Clima Organizacional débil y por mejorar, tal como se ha presentado en el desarrollo del estudio, y sustenta lo mencionado según (Chiavenato I. , 2009) quien afirma: en la gestión de retener al personal, la organización viable es aquella que no solo sigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humanos, sino que también los mantiene satisfechos, a largo plazo, dentro de la organización. La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos de administración, y las relaciones con los empleados.

5.4. Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe relación de dependencia entre la gestión del talento humano y clima organizacional en la Institución educativa del Pacífico College Cajamarca. Estos resultados guardan relación con lo que sostienen (Nacha, 2018) “La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017”; que concluyen que existe relación positiva de la gestión del Talento humano con el Clima Organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

También coinciden con la investigación presentada por (Díaz, 2017) titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Clima organizacional de los efectivos policiales De la comisaría de Chancay en el año 2017”; cuyo objetivo fue Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay durante el año 2017, concluyó que la PNP necesita definir de forma más precisa un modelo policial que compartan todos los miembros de la institución, además resaltó la importancia de tener muy en cuenta las características de la población y la de la opinión pública para poder entender la configuración del clima interior de la policía. Por último, se encontró que la mayoría de los efectivos policiales creen que existen chismes o rumores que perjudican el ambiente laboral. Estos autores expresan que en toda Institución debe primar una buena gestión en todos sus procesos (reclutamiento, selección, capacitación, etc). De esta manera provocando un clima organizacional en donde el colaborador se sienta satisfecho e inspirado en el desarrollo de sus actividades. Ello es acorde con lo que el estudio se halla.

De acuerdo al estudio propuesto “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Particular del Pacífico College, Cajamarca, 2019”, se llegó a concluir que en la Institución Educativa Particular Pacifico College existe una regular Gestión del Talento Humano o por mejorar de un 43,3%, desarrollando un Clima Organizacional no adecuado o por mejorar; además se obtiene un 20% de Clima Organizacional por mejorar relacionado o influenciado a la débil Gestión del Talento Humano en la Institución Educativa Particular del Pacifico College.

Afirmando entonces del antecedente y la investigación realizada la relación de coincidencia de parámetros en los resultados obtenidos y conclusiones delimitadas por la metodología científica de estudio.

CONCLUSIONES

Del estudio desarrollado se tiene las conclusiones en función a los objetivos propuestos en la presente investigación y se describe a continuación:

✓ **Conclusión de acuerdo al objetivo General propuesto.**

De acuerdo al estudio, se realizó la prueba de hipótesis, obteniéndose un Chi – Cuadrado de Pearson (X^2) de 6,716, afirmando la relación de dependencia directa y positiva de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional, por lo tanto, se infiere la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional, determinando la consistencia del estudio, una vez validada la Investigación se describe los resultados encontrados del estudio:

En la Institución Educativa Particular Pacifico College se desarrolla una regular Gestión del Talento Humano o por mejorar de un 43,3%, desarrollando un Clima Organizacional no adecuado o por mejorar; además se obtiene un 20% de Clima Organizacional por mejorar relacionado o influenciado a la débil Gestión del Talento Humano en la Institución Educativa.

La Gestión del Talento Humano en la Institución Educativa Pacifico College no se desarrolla adecuadamente, los procesos de gestión como el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas no son gestionados adecuadamente, provocando un Clima Organizacional débil o por mejorar tal como se detalla en los objetivos específicos obtenidos.

- ✓ **Conclusión de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema incorporar personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

Del estudio se describe un Clima Organizacional de 50% por mejorar, relacionado a una gestión en el Sub sistema Incorporar Personas inadecuado o por mejorar, en la Institución Educativa no se desarrolla un revisa el Currículo Vitae para reclutar adecuadamente, la entrevista del personal no cualifica adecuadamente, no existe una selección adecuada, se realiza la promoción del puesto de manera deficiente, no se da en la proporción idónea la convocatoria interna, la Gestión del Talento Humano de la Institución Educativa, no promueve la iniciativa por tanto no tendrá proactividad, desarrollando un Clima Organizacional débil y por mejorar, no permitiendo el logro de objetivos.

- ✓ **Conclusión de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema colocación de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

Del estudio el 40% considera que debe mejorar la gestión de la Colocación del Personal, ocasionando un Clima Organizacional por mejorar, el 10% de la débil gestión del Sub Sistema colocar personas genera un Clima Organizacional por mejorar.

De los resultados obtenidos se deduce que la Gestión de la Institución no desarrolla la evaluación del desempeño laboral, no genera compromiso en el Personal o los Colaboradores de la Institución, no promueve los trabajos en equipo, no cuenta con parámetros o indicadores de mejora, por lo tanto, en la Institución Educativa el Clima Organizacional es débil o moderado, ocasionado por el descuido en la Gestión del Talento Humano.

- ✓ **Conclusión de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema recompensar a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

En la Institución Educativa existe un 20% de débil en la gestión de la recompensa a las personas relacionado a un Clima Organizacional no saludable, el 16,7% debe mejorar el Clima Organizacional, además se ha obtenido un 40% de gestión por mejorar en el subsistema recompensas del personal, aun cuando un bajo porcentaje en la gestión del subsistema gestión de recompensas, este desarrolla un débil Clima Organizacional.

Del estudio entonces se infiere, no es adecuado en la gestión la motivación del personal, no hay un adecuado reconocimiento a las destrezas del personal, no hay incentivos, o no es inclusivo para todo los Colaboradores, el personal presenta insatisfacción con respecto a los salarios, provocando el desarrollo de un Clima

Organizacional por mejorar y un débil porcentaje; indicador de bajo logro de objetivos institucionales.

✓ **Conclusión de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema desarrollo de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

En la Institución Educativa Particular Pacifico College, el 46,7% de la gestión del Desarrollo de las Personas debe mejorar, y está relacionado a un inadecuado Clima Organizacional o por mejorar, además tiene un 23,3% de Clima Organizacional no saludable, aun cuando existe un porcentaje mejor en una fuerte gestión del desarrollo de personas, desarrolla una débil Clima Organizacional.

Por lo tanto, del estudio del objetivo específico se infiere una deficiente programación de capacitación, la gestión del Conocimiento no es un tema de prioridad de la gestión del Talento Humano en la Institución Educativa, relacionado a un grado débil Clima Organizacional.

✓ **Conclusión de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema retener a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

Del objetivo estudiado se tiene un 43,3% en la gestión para retener a las Personas debe mejorar, de relación de dependencia al Clima Organizacional por mejorar,

además existe una débil gestión de retención del Personal en un 23,3% relacionado a un Clima Organizacional no saludable y por mejorar, solo el 20% la gestión de retener al personal es fuerte, pero presente un Clima Organizacional no saludable y por mejorar, de lo mencionado se infiere: la Institución no gestiona el trabajo de equipo, los compañeros no tienen un grado de adherencia a los objetivos propuestos, no resuelven conflictos, las habilidades no son explotados por la Institución, no se valora el trabajo y reconocido, además de la deficiente relación personal de la gestión del Talento Humano con los Colaboradores de la Institución para crear un Clima Organizacional, que logre objetivos, metas, misión de la Institución Educativa.

RECOMENDACIONES

1. A los propietarios de la Institución educativa Del Pacifico College:

De acuerdo al estudio realizado se recomienda fortalecer la Gestión del Talento Humano en la Institución Educativa Particular Pacifico College, gestionar los procesos de reclutamiento, seleccionar adecuadamente los Colaboradores, realizar programas de capacitación, gestionar las recompensas, crear un Clima Organizacional fuerte para lograr los objetivos, metas, misión y visión de la Institución Educativa.

- ✓ **Recomendación de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema incorporar personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

Se recomienda gestionar la incorporación de personal a la Institución, considerando la revisión adecuada del Currículo Vitae, realizar una entrevista eficiente del personal, realizar una selección adecuada del personal, se recomienda promocionar internamente los puestos, para la promoción del empleado, se recomienda promover la iniciativa y la proactividad, relacionar la gestión del Talento Humano con un clima organizacional fuerte.

- ✓ **Recomendación de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema colocación de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

Del estudio se recomienda evaluar el desempeño del personal de la Institución Educativa, crear compromiso en los colaboradores, realizar trabajos de equipo, crear un clima organizacional fuerte y saludable para crear valor en el Padre y en el Estudiante

- ✓ **Recomendación de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema recompensar a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

Se recomienda charlas de motivación al personal antes de realizar las actividades diarias, desarrollar un programa de reconocimiento del personal, crear un periódico mural para informar, promover la satisfacción con respeto de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Pacifico College, para mejorar los indicadores del Clima Organizacional.

- ✓ **Recomendación de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema desarrollo de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

Promover la gestión del conocimiento a través de las capacitaciones, priorizar la gestión del desarrollo del personal dentro de la Institución Educativa, fomentar el desarrollo profesional, para crear un Clima Organizacional fuerte.

- ✓ **Recomendación de acuerdo al objetivo específico: Determinar la influencia del sub sistema retener a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019.**

De la investigación se recomienda, desarrollar el reconocimiento al personal de la Institución, reconocer su trabajo, explotar las habilidades, promover la solución de conflictos, desarrollar nuevas políticas para generar nuevos cambios dentro de la Institución Educativa, y tener un Clima Organizacional fuerte para lograr las políticas propuestas dentro de la Institución Educativa Particular Pacifico College.

2. A los colaboradores de la Institución educativa Del Pacifico College:

- Potenciar las relaciones del profesorado con el entorno social, así como la interacción con las familias a fin de favorecer la mejora de los resultados escolares y la formación integral de los alumnos.
- Detectar tempranamente las dificultades del alumno de tal manera que se pongan en marcha los apoyos pertinentes, adaptados a los distintos niveles y ritmos personales de aprendizaje.
- Se recomienda destacar cualidades personales, como trabajo en equipo, liderazgo, puntualidad y empatía por los colaboradores.
- Además, se recomienda en participar en proceso de capacitaciones, para una buena retroalimentación en los procesos de aprendizaje de los alumnos.
- Evitar rivalidades entre colaboradores y fomentar grados de compañerismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexis, G. (2015). *Clima Organizacional*. México.
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias evaluación de 360°*. Buenos Aires : Granica S.A.
- Álvarez, S. C. y Cortés, J. (2017). *Manual de redacción de Tesis Jurídicas*. México. Obtenido de <http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2018/000292104/000292104.pdf>
- Alvites, E. (Noviembre de 2018). La constitucionalización del ordenamiento jurídico peruano: avances y obstáculos del proceso. *ScieloPerú*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid
- Arias, F. (2006). Proyecto de Investigación. Venezuela: Episteme.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del Clima Organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones*. Venezuela.
- Batallas. (2015). *Gestion del talento humano*.
- Beer, M. (2014). *Gestión de los recursos humanos*.
- Bermúdez, J. (1998). Elementos para definir las sanciones administrativas. *Revista Chilena de Derecho*.
- Bustos, L. & Miranda, M. (2001). *Clima Organizacional*. Santiago: Lautaro.
- Cardenas, J. (2017). *Del estado absoluto al estado neoliberal*. México.
- Chiavenato. (2004). *Gestión del talento humano* .
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Brasil: Marcela Rocha.
- Clavijo, D., Guerra, D. y Yañez, D. (2014). *Metodo, metodología y técnicas de la investigación aplicada al Derecho*. Colombia. Obtenido de http://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017_7b9061_60327073.pdf
- Cobián, E. (2015). *La constitucionalizacion del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión en el Perú*. Lima - Perú.

- Cordova, M. (2003). *Estadística: Descriptiva e Inferencial aplicaciones*. Lima. Perú.
- Diaz, K. (15 de Junio de 2017). *Gestión del talento humano y su relación con el Clima organizacional*. Obtenido de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=gestion+del+talento+humano+y+clima+organizacional&type=AllFields>
- Fernández. (2015). *Dirigir Personas en la Empresa*. Madrid: 2da ed.
- Fernández, C. (2015). *La comunicación en las organizaciones*. México: Ed. Trillas.
- García, D. y Witker, J. (2015). *La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI*. México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>
- Gordon, J. (2003). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Hakansson, C. (2013). *Una visión panorámica a la Constitución peruana de 1993*. Lima - Perú.
- Hernandez, J. (2010). *Administración de la compensación*. Patria.
- Hodgetts, & Altman. (2006). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Interamericana.
- Jaramillo, O. L. (2016). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa*. Colombia.
- Kelsen, H. (1934). *Garantías jurisdiccionales de la Constitución*. Francia.
- Lamo Aguilar, L., & Saldaña Valdivia, F. (2018). *Relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional*. Cajamarca.
- Landa, C. (2013). *La constitucionalidad del Derecho peruano. Extramuros*. Obtenido de <http://palestraextramuros.blogspot.com/2018/03/la-constitucionalizacion-del-derecho.html>
- Landa, C. (2013). *La constitucionalización del derecho peruano. Derecho PUCP*, 13-36. Obtenido de <file:///C:/Users/Arias/Downloads/Dialnet-LaConstitucionalizacionDelDerechoPeruano-4906536.pdf>
- Litwin, & Stinger. (1968). *clima organizacional y satisfacción laboral*. *redaly.org*, <https://www.redalyc.org/html/4577/457745495014/>.
- López Somarriba, M. (2015). *Subsistema de compensaciones*. Nicaragua.

- Llatas, E. (2017). *Influencia de Gestion por Competencias desde el Talento Humano en el Clima Organizacional de la Institucion Educativa San Ramón Cajamarca 2017*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Machuca Cerdán , H., & Pajaes Villanueva , E. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal doente de la institución edicativa pública Rafael Olascoaga de cajamarca* . Cajamarca.
- Marcenaro, R. A. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Lima - Perú.
- Mestanza, Y. (2018). *Gestión del talento humano*. Chincha.
- Mora , D. (16 de Agosto de 2018). *Google Académico*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28679>
- Morales, D. E. (2015). *Medición de Clima Organizacional en el Colegio Cambridge de Huehuetenango*. Guatemala.
- Moreles , D., & Murga , R. (2019). *Google Academico*. Obtenido de <http://refi.upnorte.edu.pe/handle/11537/15063>
- Nacha, J. (2018). La gestión del talento humano y el clima organizacional. *Concytec*, <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=gestion+del+talento+humano+y+clima+organizacional&type=AllFields>.
- Ortiz Dávila, M. (2009). *Diagnóstica del Clima Organizacional*. 52.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Chile.
- Perez Montejo, A. (2009). *Desempeño Laboral*.
- Prieto, P. G. (2015). *Gestión del talento humano como estrategia para retención*. Universidad de Medellín .
- Pulido, R. P. (2014). *Validación de la encuesta de clima organizacional de Pulido en colaboradores de tres empresas de Lima Metropolitana*. Lima. Perú.
- Purcachi, U. (2015). *El desafío de la gestion de recursos humanos*.
- Quiroga, A. (2003). *Interpretacion Constitucional*. Lima - Perú.
- Ramos Moreno, C. (2012). *Clima Organizacional*. Colombia.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* . México: Prentice Hall.

- Robbins , S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson: 10 a.
- Robbins, S. (s.f.). *comportamiento organizacional* .
- Rodriguez, J. C. (2013). *Intangibilidad, enembargabilidad y naturaleza alimentaria de la remuneración frente al derecho de compensación bancaria*. Perú.
- Sherman, A., & Snell, S. (2004). *Administración de recursos humanos*. Decimosegunda.
- Tarazona, D. &. (2004). *Condiciones Psicosociales del Trabajo*. Lima: UNMSM.
- Ulloa , P. (2015). *Desafío de la gestion de recuersos humanos* .
- Werther, D. (2000). Admnistracion de personal y recursos Humanos. En D. Werther. Macc Graw Hill.

ANEXOS
Matriz de consistencia metodológica
Tabla 07.

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA							
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES / CUALIDADES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE X				
¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?	Determinar la influencia en la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019	La Gestión del Talento Humano influye significativamente en el Clima Organizacional en la I. E. del Pacifico College, Cajamarca 2019	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1. Incorporar a las personas	*Reclutamiento de personal *Selección de personal	La investigación es de tipo de correlacional, Debido a que esta investigación tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional. Diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se manipulan ni modifican las variables involucradas. Finalmente es Transversal, debido que en un determinado momento aplicamos la encuesta. La población de estudio son los 32 colaboradores de la Institución Educativa del Pacifico College, la muestra es por conveniencia, considerando la accesibilidad para incluirlos. se sustenta según Otzen, T. y Manterola, C., (2017) "permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador puede tomar como estudio toda la población". La unidad de estudio son los Colaboradores de la Institución.	Los instrumentos son el Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Cuestionario de Clima Organizacional
				2. Colocación de las personas	*Orientación a las personas * Evaluación de desempeño		
				3. Recompensar a las personas	*Remuneración * Programas de incentivos		
				4. desarrollo de las personas	* Capacitación * Desarrollo de las personas en la organización		
				5. Retener a las personas	* Relaciones con lo empleados		
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE Y				
* ¿Cómo influye el sub sistema incorporar personas en el clima organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?	Determinar la influencia del sub sistema incorporar personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019	El sub sistema incorporar personas tiene influencia significativa en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019	CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Estructura saludable, por mejorar, no saludable		
* ¿Cómo influye el sub sistema colocación de personas en el clima organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?	Determinar la influencia del sub sistema colocación de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019	El sub sistema colocación de personas tiene influencia significativa en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019		Responsabilidad	Responsabilidad saludable, por mejorar, no saludable		
* ¿Cómo influye el sub sistema recompensar a las personas en el clima organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?	Determinar la influencia del sub sistema recompensar a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019	El sub sistema recompensar a las personas tiene influencia significativa en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019		Desafío	Desafío saludable, por mejorar, no saludable		
* ¿Cómo influye el sub sistema desarrollo de personas en el clima organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?	Determinar la influencia del sub sistema desarrollo de personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019	El sub sistema desarrollo de personas tiene influencia significativa en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019		Relaciones	Relacion saludable, por mejorar, no saludable		
* ¿Cómo influye el sub sistema retener a las personas en el clima organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019?	Determinar la influencia del sub sistema retener a las personas en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019	El sub sistema retener a las personas tiene influencia significativa en el clima organizacional en la Institución Educativa del Pacifico College, Cajamarca 2019		Cooperación	Cooperación saludable, por mejorar, no saludable		
				Estándares	Estandares saludable, por mejorar, no saludable		
				Conflicto	Conflicto saludable, por mejorar, no saludable		
				Identidad	Identidad saludable, por mejorar, no saludable		

Instrumento de recolección de datos

Instrumento para el estudio de la Gestión del Talento Humano en la Institución Educativa.

INSTRUCCIONES						
<p>Estimado docente, el instrumento tiene por objetivo conocer sobre el manejo del talento humano por parte de los directivos y/o comisión respectiva en la Institucion Educativa Pacifico College</p> <p>En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.</p> <p>Valoración: 3 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 1 = En desacuerdo 0 = Totalmente en desacuerdo</p>						
Item	Sub sistemas	Descripción	Valoración			
1	Incorporar personas	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son determinantes para reclutar al Colaborador?	3	2	1	0
2		¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y calidad humana del candidato?	3	2	1	0
3		¿Considera que la selección de personal es la mas adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	3	2	1	0
4		¿Considera que es importante la promoción interna , para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la Institucion Educativa?	3	2	1	0
5		¿ Se realizan convocatorias internas para ocupar un nuevo puesto laboral?	3	2	1	0
6		¿Considera la importancia de la entrevista Psicológica para la incorporacion del personal en la empesa ?	3	2	1	0
7		¿ Los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la Institución Educativa?	3	2	1	0
8		¿Existe iniciativa por parte de los Colaboradores a la hora de efectuar actividades programadas?	3	2	1	0
9		¿ Existe proactividad por parte de los Colaboradores de la Institución Educativa?	3	2	1	0
10	Colocación a las Personas	¿ Se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?	3	2	1	0
11		¿Se preocupa Ud. Por su rendimiento laboral?	3	2	1	0
12		¿Estaría Ud. Dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	3	2	1	0
13		¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	3	2	1	0
14		¿Considera que existe un compromiso por obtener buenos resultados en el trabajo?	3	2	1	0
15		¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	3	2	1	0
16		¿Considera que se tienen parámetros o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	3	2	1	0
17		¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo ?	3	2	1	0

18		¿Se siente motivado al realizar su trabajo?	3	2	1	0
19	Recompensa a las personas	¿La Institución Educativa le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	3	2	1	0
20		¿La Institución Educativa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	3	2	1	0
21		¿Está satisfecho con su salario?	3	2	1	0
22		¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	3	2	1	0
23	Desarrollo de las personas	¿Considera que el programa para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	3	2	1	0
24		¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	3	2	1	0
25		¿Considera que los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de conocimiento del Educador	3	2	1	0
26	Retener a las Personas	¿Te gusta tu trabajo?	3	2	1	0
27		¿ Resulta fácil notar el nivel de compromiso de sus compañeros de trabajo para resolver diversos tipos de conflictos?	3	2	1	0
28		¿Tus habilidades son explotadas al máximo por la Institución Educativa?	3	2	1	0
29		¿Consideras que tu trabajo es reconocido y además valorado por la Institución Educativa?	3	2	1	0
30		¿En la Institución Educativa existe un trato de respeto hacia tu persona?	3	2	1	0

Elaboración: propia

Instrumento para el estudio del Clima Organizacional en la Institución Educativa

INSTRUCCIONES						
<p>Estimado docente, el instrumento tiene por objetivo conocer sobre el manejo del Clima Organizacional por parte de los directivos y/o comisión respectiva en la Institucion Educativa Pacifico College</p> <p>En tal sentido, solicitamos vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.</p> <p>Valoración: 3 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 1 = En desacuerdo 0 = Totalmente en desacuerdo</p>						
Item	Dimensión	Descripción	Valoración			
1	Conflicto	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	3	2	1	0
2		Soy aceptado por mi grupo de trabajo	3	2	1	0
3		Los miembros del grupo son distantes conmigo	3	2	1	0
4		Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	3	2	1	0
5		El grupo de trabajo valora mis aportes	3	2	1	0
6	Cooperación	Existe una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	3	2	1	0
7		El jefe es maleducado	3	2	1	0
8		Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	3	2	1	0
9		Las ordenes impartidas por el Jefe son arbitrarias	3	2	1	0
10		El Jefe desconfia del grupo de trabajo	3	2	1	0
11	Relaciones	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	3	2	1	0
12		Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	3	2	1	0
13		Estoy de acuerdo con mi asignacion salarial	3	2	1	0
14		Mis aspiraciones se ven frustradas por las politicas de la empresa	3	2	1	0
15		Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	3	2	1	0
16	Identidad	Realmente me interesa el futuro de la Institución	3	2	1	0
17		Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	3	2	1	0
18		Me averguenzo de decir que soy parte de la institucion	3	2	1	0
19		Sin remuneracion no trabajo horas extras	3	2	1	0
20		Seria mas feliz en otra Institución	3	2	1	0
21	Desafio	Dispongo del espacio adecuado para realizar mis trabajo	3	2	1	0
22		El ambiente fisico de mi sitio de trabajo es adecuado	3	2	1	0
23		El entorno fisico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	3	2	1	0
24		Es dificil tener acceso a la informacion para realizar mi trabajo	3	2	1	0
25		La iluminacion del área de trabajo es deficiente	3	2	1	0
26	Estructura	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	3	2	1	0
27		La Institución brinda estabilidad laboral	3	2	1	0
28		La Institución contrata personal temporal	3	2	1	0
29		La preferencia en el cargo depende de preferencias personales	3	2	1	0
30		De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	3	2	1	0
31	Estándares	Entiendo de manera clara las metas de la Institución	3	2	1	0
32		Conozco bien como la Institución está logrando sus metas	3	2	1	0
33		Algunas tareas a diario tienen poca relación con las metas	3	2	1	0
34		Los directivos no dan a conocer los logros de la Institución	3	2	1	0
35		Las metas de la Institución son poco entendibles	3	2	1	0
36	Responsabilidad	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno	3	2	1	0
37		Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	3	2	1	0
38		Cuando necesito informacion de otras dependencias la puedo conseguir facilmente	3	2	1	0
39		Cuando las cosas salen mal las dependencias son rapidas en culpar a otras personas	3	2	1	0
40		Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras personas	3	2	1	0