



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“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

Autores:

Bach. Llamo Aguilar Lusdina Yaneth

Bach. Saldaña Valdivia Fiorela Elizabeth

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2018

INDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
Antecedentes.....	11
A nivel local.....	15
BASES TEÓRICAS.....	16
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	16
Características del talento humano.....	17
DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	18
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	20
Definición de Clima Organizacional.....	22
Importancia del clima organizacional.....	22
Tipos de clima organizacional según Likert.....	22
Características del clima organizacional.....	24
Dimensiones del clima organizacional.....	25
Definición de Términos básicos.....	26
Operación de variables.....	29
1.2. Formulación del problema.....	33
1.3. Objetivos.....	33
1.4. Hipótesis.....	34
1.4.1. Hipótesis general.....	34
1.4.2. Hipótesis específica.....	34
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	35

2.1. Tipo de Investigación.....	35
2.2. Población y muestra	36
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	36
2.4. Procedimiento	39
CAPÍTULO III. RESULTADOS	40
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	51
4.1. Discusión.....	51
4.2. Conclusiones	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las Variable Gestión del Talento Humano.....	29
Tabla 2: Operacionalización de las Variable Clima Organizacional	31
Tabla 3: Nivel Educativo de los Colaboradores	36
Tabla 4: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman sobre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional	40
Tabla 5: Correlación de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional	41
Tabla 6: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman sobre la Gestión del Talento Humano y la dimensión Estructura del Clima Organizacional	42
Tabla 7: Correlación de la Gestión del Talento Humano y la dimensión Estructura del Clima Organizacional.....	43
Tabla 8: Coeficiente de Correlación Rho Spearman sobre la Gestión del Talento Humano y la dimensión Respeto y Responsabilidad del Clima Organizacional.....	44
Tabla 9: Correlación de la Gestión del Talento Humano y la dimensión Respeto y Responsabilidad del Clima Organizacional	45
Tabla 10: Coeficiente de Correlación Rho Spearman sobre la Gestión del Talento Humano y la dimensión Compromiso del Clima Organizacional	46
Tabla 11: Correlación de la Gestión del Talento Humano y la dimensión Compromiso del Clima Organizacional.....	47
Tabla 12: Coeficiente de Correlación Rho Spearman sobre la Gestión del Talento Humano y la dimensión Trabajo en Equipo del Clima Organizacional	48
Tabla 13: Correlación de la Gestión del Talento Humano y la dimensión Trabajo en Equipo del Clima Organizacional	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del Diseño de Investigación con las Variables de Estudio	35
----------------------------------------------------------------------------------	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de la Institución Educativa Privada Ingeniería Cajamarca, 2018.

El diseño de investigación es cualitativo de tipo descriptiva-correlacional de corte transversal. La prueba estadística para establecer la correlación entre las variables fue la de Spearman. Se evaluaron a 20 colaboradores (docentes). En tal sentido se aplicaron dos instrumentos de recojo de información el primero fue una encuesta que permitió recoger información respecto a la Gestión del Talento de los colaboradores, esta variable tuvo un total de 20 ítems. El segundo instrumento para el Clima Organizacional fue una encuesta también con una totalidad de 20 ítems. Con la intención de determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional, se empleó la técnica de encuesta a través del instrumento del cuestionario estructurado, encuestándose a 20 colaboradores. Se llevó a cabo el procesamiento de los datos a través del programa estadístico SPSS versión 24; lo cual nos permitió desarrollar los objetivos planteados en la investigación.

Los resultados muestran una relación significativa entre ambas variables.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano, Clima Organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between the management of human talent and the organizational climate in the employees of the Private Educational Institution Ingeniería Cajamarca, 2018.

The research design is qualitative descriptive-correlational cross-sectional type. The statistical test to establish the correlation between the variables was that of Spearman. 20 collaborators (teachers) were evaluated. In this regard, two information collection instruments were applied. The first was a survey that allowed gathering information regarding Talent Management of employees; this variable had a total of 20 items. The second instrument for the Organizational Climate was a survey with a total of 20 items. With the intention of determining the relationship between human talent management and the organizational climate, the survey technique was used through the structured questionnaire instrument, surveying 20 collaborators. The processing of the data was carried out through the statistical program SPSS version 24; which allowed us to develop the objectives set out in the research.

The results show a significant relationship between both variables.

Key Words: Human Talent Management, Organizational Climate.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias. 1era ed.* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. 3era ed.* Buenos Aires: Granica S.A.

Álvarez, G. (1995) Transformación Organizacional y Prácticas Innovadoras de Gestión Humana.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14468>

Alfaro, S. (2016) .Cual es el principal reto de la gestión del talento humano en el Perú.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14468>

Barriga, (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María Lima.

Beltrán, A. (2014). Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una Institución Educativa a partir de la gestión del clima laboral. Recuperado de:

http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique_2014.Pdf?sequence=1

Brunet, L. (2013). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México, D. F.: Editorial Trillas; 1987.

<https://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf>.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf?_hstc=17859942.1bb630f9cde2cb5f07430159d50a3c91.1533772800103.1533772800104.153

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. 3era ed.* México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* México: McGraw-Hill.

Etkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Buenos Aires. Granica.

Forastieri. (2016). Por qué el stres en el trabajo es un reto colectivo y que medidas podemos adoptar. Obtenido de organización Internacional del trabajo.

García, Sánchez, y Zapata (2008). *Perspectivas Teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management.* Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.

http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf?_hstc=17859942.1bb630f9cde2cb5f07430159d50a3c91.1533772800103.1533772800104.153

Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la educación básica Primaria.* (Tesis de maestría. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo Venezuela).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15315/Medina_CCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, P. (2006). *Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente.* Tesis de la Universidad Central de Venezuela.

Ibañez, B. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos.* Oviedo: UNED.

Ibañez, B. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos.* Buenos Aires: Nobel.

Incapac. (2016). *Valores en el trabajo.* Obtenido de <http://www.incapac.cl/tportalvp/exalumnos/orientador/orientador-laboral/valores-en-el-trabajo>.

Inca, K. (2015). *Gestión del talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015, Perú.*

Jerico, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos. 2da ed.* Madrid: Pearson Educación S.A.

Justo Rojas, I. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06 - Ate 2017.* Obtenido de Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8509>

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa.* Bilbao: Devito.

Loayza, V. (2014) *Influencia de los Factores Motivacionales en el Desempeño del Talento Humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco.*

Machuca, H. (2016). Tesis influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Publica Rafael Olascoaga de Cajamarca.

Marina, J. (2012). Recursos Humanos pres. España.

Mendez Alvarez, C. E. (8 de Abril de 2009). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Méndez Alvares, C.E. (2006). Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Colombia.

Murillo, D. A. (2012). *La apertura de un hospital*. Madrid: Díaz de Santos.

Naccha Huamani, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacioanl en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*. Obtenido de Tesis para optar el grado de Maetsro en Gestión Pública: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23470>

Negrón, D. (2007). *Relación entre la administración de recursos humanos y la gestión del talento humano*. Lima, Perú: Editores Torres.

Olaz, A. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. Revista de Sociología.

Oña Peralta, J. V. (2016). *Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Clima Organizacional de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Provincia de Morona Santiago*. Obtenido de Tesis para optar el título de Ingeniera en Gestión Gerencial: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3846>

Rivera, E. (2000). Clima organizacional de las unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa en Antofagasta – Chile. Tesis de la Universidad Católica del Norte.

Romero, Génesis, y Tinedo (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 6() 102-128. Recuperado el 01 de junio de 2016, de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>

Ruiz, E. (2014). Tesis clima y Satisfacción Laboral en el personal docente y no docente de la I.E. N° 82753, distrito Llapa, Provincia de San Miguel-Cajamarca. Cajamarca.

Sanabria, P. (2015). *Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público*. (1°.ed.). Colombia: Ediciones Uniandes

Soto Medina, S. (2015). *El Clima organizacional dentro de una empresa*.

Torres Hernández, Z. (2012). *Desarrollo del talento humano*. México: Patria.