

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

“Análisis del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en dos instituciones educativas de la ciudad de Tarapoto, 2019”.

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Ciencias Administrativas

Por:

Mariella Christine Arévalo del Castillo

Eva Eni Villanueva Ramos

Asesor:

Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, setiembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Jose Joel Cruz Tarrillo** de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Análisis del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en dos instituciones educativas de la ciudad de Tarapoto, 2019”** constituye la memoria que presentan las Bachilleres Arèvalo del Castillo, Mariella Christine y Villanueva Ramos, Eva Eni; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 12 días del mes de octubre del año 2020.



Asesor

Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarapoto, Morales, a 25 día(s) del mes de septiembre del año 2020 siendo las 09:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mtro. José Joel Cruz Tarrillo secretario(a): Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra y los demás miembros: Mtra. Gimena Paredes Ramírez y el (la) asesor (a)



..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Análisis del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en dos instituciones educativas de la ciudad de Tarapoto, 2019"

de los (las) egresados (as): a) Mariella christine Arévalo del Castillo b) Eva Eni Villanueva Ramos conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas (Denominación del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a las candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por las candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Mariella Christine Arévalo Del Castillo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

Candidato/a (b): Eva Eni Villanueva Ramos.

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a las candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

[Handwritten Signature]
Secretario/a

esta sustentación fue realizado de manera virtual u online por zoom, conforme el Reglamento General de Grados y Titulos.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en los colaboradores de la I.E.P N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo y la I.E. N° 0106 Alfonso Ugarte Vernal de la ciudad de Tarapoto. El tipo de investigación fue de alcance analítico – descriptivo, de corte transversal, el diseño es no experimental de enfoque cuantitativo. Se usó un muestreo no probabilístico de conveniencia, la muestra estuvo conformada por 60 colaboradores, 30 fueron de la I.E.P N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo y lo restante fueron de la I.E. N° 0106 Alfonso Ugarte Vernal. Así mismo se usó el instrumento de Salvador (2018) para medir ambas variables. Los resultados obtenidos en el alfa de Cronbach fueron 0.812 en la variable comportamiento organizacional y 0.891 en la variable gestión del talento humano. En conclusión, se determinó que el comportamiento de los colaboradores de ambas instituciones si tiene que ver con la gestión del talento humano.

Palabras claves: Comportamiento organizacional, talento humano, gestión.

Abstract

The objective of this article is to analyze the organizational behavior and the management of human talent in the collaborators of the I.E.P N ° 0031 María Ulises Dávila Pinedo and the I.E. N ° 0106 Alfonso Ugarte Vernal of the city of Tarapoto. The type of research was analytical-descriptive in scope, cross-sectional, the design is non-experimental with a quantitative approach. A non-probabilistic convenience sampling was used, the sample consisted of 60 collaborators, 30 from the I.E.P No. 0031 María Ulises Dávila Pinedo and the rest were from the I.E. N ° 0106 Alfonso Ugarte Vernal. Likewise, the Salvador instrument (2018) was used to measure both variables. The results obtained in the Cronbach's alpha were 0.812 in the organizational behavior variable and 0.891 in the human talent management variable. In conclusion, it was determined that the behavior of the collaborators of both institutions does have to do with the management of human talent.

Keywords: Organizational behavior, human talent, management.

Introducción

El Comportamiento organizacional nace como área de conocimiento cerca de los años 60 del siglo pasado desde entonces surge con fuerza este término de filología. Tratado como autores, Robbins S, Chiavenato L, Luthans F, Stoner J Gigson, creando un tema específico de la ciencia empresarial administrativa u organizacional en donde se relaciona de interinfluencia entre el ser humano, su trabajo, el entorno laboral empresarial y su carácter histórico social.

Ante las exigencias de una educación especializada por la formación de estudiantes competitivos, creativos y reflexivos, en donde las instituciones juegan un papel de vital importancia en la educación y formación de los estudiantes, se hace la mejor posibilidad de orientar y capacitar para el reforzamiento constante las cualidades de su personal a través de planes y políticas que incluyan todo un sistema coordinado, tomando en cuenta las destrezas de los colaboradores para una enseñanza eficiente. Para ello los constructos importantes son el comportamiento organizacional y el talento humano de las instituciones educativas.

El propósito de los directores de las instituciones es poder hacer más eficientes en la descripción, tener comprensión, y control a las conductas humanas; en donde es un elemento fundamental para la integración y la consideración de los colaboradores de las instituciones.

Cuando un trabajador está satisfecho en su ámbito laboral, va a realizar su trabajo mucho mejor, por ello debemos tener colaboradores que se sientan a gusto con su desempeño que realizado.

El Comportamiento Organizacional, es una aplicación al conocimiento que se obtiene sobre las personas, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para una toma de decisiones relacionada al comportamiento humano en donde se eficacia más organizaciones (Brito 2009).

Ante las políticas exigente de una educación especializada a la formación de sujetos capaces y críticos, creativos y absortos, es fundamental de la gestión de las instituciones educativas dirigido al reforzamiento constantemente a las calidades a través de planes y políticas que incluyan todo un sistema regularizado tomando en cuenta el mejoramiento de los individuos para el logro de la eficiencia y eficacia de dichos recursos.

1.1 Antecedente Internacional

Según el estudio realizado por Aira (2016) en instituciones sociales, nos dice que el hecho de identificar los diversos comportamientos de los individuos en el ámbito de las distintas organizaciones a las que pertenece, constituye un aporte fundamental de la disciplina del comportamiento organizacional, debido a que cada individuo actuará en los espacios dependiendo del rol que represente en los distintos ámbitos, y estos pueden ser muy cercanos o lejanos en cuanto a actividades a desempeñar se refiere.

Briones & Cedeño (2018) nos muestran el comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario, en el cual el 92% de los encuestados afirmo que se encuentra muy satisfecho con su trabajo y con la labor que desarrollan, también nos afirma que siempre debe haber motivación para que exista un buen comportamiento organizacional.

1.2 Antecedente Nacional

Sarmiento (2017), realizo una tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración de la Educación: “Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015”, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente. De acuerdo, a su encuesta realizada los docentes presentan un nivel medio en el comportamiento organizacional, el 3,8% presenta un nivel alto y el 3% un nivel medio en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que presentan un nivel alto en el comportamiento organizacional, el 93,2% presenta un nivel alto en el desempeño docente. Luego del procesamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis, llegó a la siguiente conclusión que: Sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de Villa el Salvador, 2015; y que tuvo un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,654$, y un nivel de significancia igual a 0,036.

Según el autor Majad (2016) en su investigación “Gestión del talento humano en organizaciones educativas”, evalúa por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. En la dimensión gestión con relación al indicador planificación, existe una situación medianamente favorable en cuanto al estudio y fijación de los objetivos de la institución, pues un 12,5% del estrato docente respondió que nunca se hace, un 65,9% señaló que se hace a veces y un 21,6% que se hace siempre. En cuanto al indicador toma de decisiones

se puede apreciar una situación medianamente favorable, pues un 63% del estrato docente respondió a veces y un 100% del estrato directivo respondió lo mismo.

En la dimensión talento humano, en relación con el indicador conocimientos, se puede apreciar una situación desfavorable, porque un 51,9% del estrato docente respondió que nunca se hace, un 45,7% señaló que se hace a veces. Lo mismo sucede con el indicador destrezas. Para el indicador compromiso, el estrato docente señala nunca en un 21,6%, a veces en un 74% y siempre en un 4,3%. Respecto al indicador capacidad, si se respeta la capacidad profesional al momento de ubicar a los trabajadores, un 70,7%, 26,9% y 2,4% del estrato docente señaló, que nunca, a veces y siempre. Para el indicador competencias, el directivo respondió un 62,5% siempre y un 37,5% nunca, mientras el docente respondió un 86,5% nunca y un 13,5% a veces. Se concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano (Majad 2016).

2. Marco teórico

2.1 Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es la disertación de un mejor desempeño y de las actitudes de los individuos en el fundamento de las organizaciones, esta facultad centra su analisis en como el trabajo de los colaboradores contribuyen o desminuye la eficiencia y productividad de la organización, donde se aprecia las actitudes y diciplinas interpersonales a entorno del equipo de trabajo (Consuelo & Sarmentero & Gómez & Falcón 2018).

Es transcendental que los gerentes administrativos manejen habilmente, el comportamiento organizacional de acertado sobre los potenciales de cada individuo y sus comportamientos ante la organización, de manera que la organización los gerentes o lideres sepan conducir a sus integrantes con seguridad y pertinencia, para así ofrecer respuestas organizacionales competentes, según el escenario social al cual se debe la organización (Garbanzo 2016).

El comportamiento organizacional ayuda a mejorar las relaciones entre colaboradores de la organizaciones y mejora la comprension de la complicación de las relaciones interpersonales,

en en el apoyo mutuo de los colaboradores, y al tener una comprensión mutua las las organizaciones mejorar su productividad de manera eficiente (Paredes & Velasco 2015).

Las organizaciones que toman como fundamento los valores están profundamente arraigados y son compartidos, tienen mayor como mayor ventaja competitiva e influyente sobre los colaboradores, además se ha demostrado la lealtad y la fidelización y están asociadas con el alto desempeño organizacional (Nava, 2013).

El comportamiento organizacional está compuesto por personas que la integran y su cultura de los individuos y los grupos en las organizaciones. El dominio que todos ellos ejercen adoptan de manera impactante en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos, retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones (Chiavenato, 2009)

2.1.1 Dimensiones

Según Salvador (2018), establece las siguientes dimensiones del comportamiento organizacional:

1. Desempeño

El desempeño constituye una causa por el cual se estima la productividad organizacional de los colaboradores lo cual se constituye la esencia de la función que de manera suele desarrollarse en toda institución modernizada, cuando el desempeño es menor al estipulado, el director o supervisor debe comprender una acción correctora de manera equivalente, el desempeño de un colaborador sobre la base del logro de los objetivos de la organización (Jesus & Salazar, 2017).

2. Absentismo

El Absentismo Laboral ha producido diferentes conflictos organizacionales y psicosociales a consecuencia de la degeneración significativa a las relaciones laborales de los colaboradores en donde ha causado una alta tasa de absentismo creando una problemática multifactorial, en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador (García, 2011).

3. Satisfacción laboral

La idea de las instituciones educativas es reconocer a sus colaboradores con el objetivo de motivar y hacer crecer profesionalmente, en términos que refieren al grado en que las

organizaciones satisfacen a sus colaboradores, entre las mediciones satisfactorias hallan actitudes, rotación, ausentismo, tardanzas y quejas de los colaboradores.

La satisfacción laboral es primordial para mejorar las motivaciones de los talentos humanos en un enfoque de calidad total, la satisfacción es una correlación positiva, para la mejorar interpersonales y la productividad a competencias centrándonos en la estructura del comportamiento de los colaboradores de las instituciones educativas (Marin & Placencia 2017).

4. Ciudadanía organizacional

Los Comportamientos de ciudadanía organizacional son diligencias en el lugar de compromiso que exceden los colaboradores a los requisitos formales de trabajo contribuyendo al funcionamiento práctico de la organización, los comportamientos pueden estar dirigidos hacia los compañeros o dirigentes de trabajo u organización misma en donde muestra un conjunto de valores éticos (Dávila & Finkelstein & Castien 2011).

Ciudadanía organizacional está compuesta por comportamientos, acciones de los individuos y los requerimientos puesto de trabajo, los colaboradores colocan en marcha de una manera absoluta y que ha resultado beneficiosos para la organización, este ejemplo de conductas son críticas que adquieren una mayor relevancia en los inciertos y dinámicos en que produce y se mueven las organizaciones hoy en día, la conducta y la confianza se fomenta cuando la persona comprende la interdependencia entre ellos (Ares & Gómez, 2011).

2.2 Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es una herramienta aplicada para resultados eficientes en las personas y estrategias de cualidades forjadas mediante políticas organizacionales, que ha demostrado impacto y cambios internos de los colaboradores; no obstante, el reto que se traza entre líneas en esta escrito es el que tienen los países en vías de desarrollo (Mejia, 2015)

La responsabilidad de gestionar el área de talento humano debe ser creativos para diseñar sistemas de trabajo que puede ser más flexibles y sirvan como apoyo para el crecimiento y progreso de las facultades del comportamiento interpersonal empresarial, para disminuir la brecha que consta entre la teoría y la práctica y hacer nuevas estrategias la función del área de recursos humanos debe ser, tal como lo menciona (Madero & Olivas, 2016).

La gestión del talento humano es un tema que en los últimos años ha tomado importancia en las diferentes instituciones públicas, con la finalidad de obtener mejores resultados en las

organizaciones del estado; es por ello que se busca contar con personas adecuadas (Orozco, 2018).

Desde la perspectiva del autor los colaboradores, quienes estudian el entorno organizacional manifiestan las percepciones desarrolladas en relación con las políticas internas y externas, prácticas y procedimientos organizacionales (Genesi, 2004).

La gestión del talento humano es una herramienta fundamental y gerencial sobre comportamiento, valores individuales y compromiso organizacional, sociedad (Majad 2016).

La administración de recursos humanos debe agregar valor a la organización, gerentes, trabajadores, clientes y proveedores (Chiavenato, 2015).

2.2.1 Dimensiones

Según Salvador (2018), establece las siguientes dimensiones de la gestión del talento humano:

1. Integrar personal

La integración de personal se ha convertido actualmente en un punto estratégico para el reclutamiento y la vinculación de nuevos talentos humanos en las organizaciones, con la finalidad de encontrar personas idóneas para satisfacer los requerimientos de la empresa y estar de acorde con la filosofía (Agreda 2016).

Las organizaciones deben contar con mecanismo que le permite registrar caracterizar los talentos y potencias de las nuevas representantes que necesita la empresa para determinación de los puestos todo esto con el fin de incluir a la organización a la persona idónea basados en los objetivos y cultura organizacional de la empresa, con el fin de alcanzar los objetivos a corto o largo plazo y de llevar a la empresa al éxito (Echabaudez & Carhuachuco 2019).

2. Organizar al personal

Todo agrupación o asociación de personas, para conseguir unos fines comunes sienten la necesidad de coordinar actividades con objetivo de lograr la máxima eficiente posible, esas coordinaciones no se consideran solo con el simple deseo de que eso no sea así; será necesario vencer una serie de factores que influyan notoriamente en el desarrollo del comportamiento de las personas y que, consecuentemente, tiene repercusión a un logro al que le pertenecen (Acuña & Gonzalez, 2017).

3. Recompensar al personal

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho, es la medida en la que la organización utiliza más el premio que el

castigo, son tácticas que se utiliza para motivar al personal a través de las recompensas (Castro, 2018).

El personal debe estar contento con su trabajo, debe tener un estímulo o motivación, hay diferentes formas para recompensar al personal por su servicio laboral, a través de ello tenemos diferentes formas de motivar al personal, el reconocimiento ayuda que el personal se esfuerce más, y así tendremos un personal comprometido con los objetivos de la empresa (Casana & Carhuancho, 2019).

4. Desarrollo del personal

El desarrollo personal es un factor considerada para el estilo de aprendizaje en los colaboradores, esto debido a que como se verá más adelante, el desarrollo del personal no necesariamente tiene que ser a través de cursos directos sino personalmente tiene que especializarse en nuevas técnicas. Para el autor Castillo (2012) existe múltiples: “ estrategias que se pueden implementar en una organización o que las personas puedan adoptar nuevos conocimientos personales y desarrollar nuevas habilidades laborales proporcionando el estilo de aprendizaje de información sobre técnicas y herramientas específicas que pueden ser utilizadas”.

5. Retención al personal

Para asegurar la retención del personal y evitar la rotación de empleados es importante prestar atención a diferentes aspectos dentro de la convivencia organizacional, entre los aspectos más representativos encontramos, las relaciones laborales son aquí donde se debe prestar atención a las políticas de las organizaciones en relación a los empleados, la seguridad en el trabajo también es un punto a considerar para mayor confianza (Echabaudez & Carhuachuco, 2019).

Materiales y Métodos

Tipo de investigación

Se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, ya que se describen las variables: comportamiento organizacional y gestión del talento humano en los respectivos colegios, es de diseño de investigación no experimental de corte – transaccional, debido a que no se manipulara las variables de estudio, sino que se observa y se analiza el fenómeno tal y como es su contexto natural. Nuestra población objetivo está conformado por los colaboradores en las instituciones educativas para canalizar el entendimiento y el control de las conductas laborales (Aira, 2016).

El tipo de investigación nos lleva a la exploración de nuevos conocimientos y campos de investigación, teniendo como propósito de recolectar información de la realidad para dignificar la comprensión. Según Fernández & Uretaga & Aarón (2015) señala que “se enfoca en detallar las características, contexto, tendencias no establecidas de un objeto sobre el que ya existe bibliografía”.

Población

Según Hernández & Fernández & Baptista (2014) menciona a la población que: “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Para el estudio se consideró población a todos los colaboradores conformados por hombres y mujeres de las 2 instituciones educativas de la ciudad de Tarapoto. Para Amable (2015) delimita a la población como: “La totalidad de elementos o sujetos que tiene ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

Muestra

El estudio se llevó a cabo en las instalaciones de la I.E.P N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo y la I.E. N° 0106 Alfonso Ugarte Vernal, que se encuentran ubicadas en el departamento de San Martín, en la provincia de San Martín, distrito de Tarapoto.

El tamaño de muestra se calculó de acuerdo con Aguilar (2005) para estudios de naturaleza descriptiva, con variable categórica, se utiliza la siguiente ecuación:

$$n = \frac{z_0^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + z_0^2 * p * q}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 140}{0.0025 * (140 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 60$$

Siendo:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de distribución normal estándar con probabilidad $(1 - \alpha/2)$

p: Probabilidad de éxito (sugerencia: tomar $p=q=0.5$)

q: Probabilidad de fracaso

e: Error de muestreo

Al reemplazar los datos en la ecuación, se obtuvo un tamaño de muestra de 60 colaboradores, 30 fueron de la I.E.P N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo y 30 fueron de la I.E. N° 0106 Alfonso Ugarte Vernal. De los cuales 34 (56,7%) fueron género femenino y 26 (43,3%) fueron de género masculino, el levantamiento de los datos se realizó en I.E.P. N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo y la I.E. N° 0106 Alfonso Ugarte Vernal en la ciudad de Tarapoto. Asimismo, del total de las edades, 42 (70%) tiene entre 40 años a más, 15 (25%) tiene entre 31 y 35 años y (5%) tiene entre 26 y 30 años. Se utilizó un muestreo aleatorio simple, siendo la población 140 de colaboradores en dos instituciones educativas de la ciudad de Tarapoto.

Instrumentos

Se usó un cuestionario de enfoque cuantitativo, a través de la estadística descriptiva, que fue validado por 3 expertos, en la cual se incluyen preguntas con respecto a las variables de estudio y se incluye una puntuación que va del 1 al 5; donde el encuestado mide el comportamiento organizacional. Dicho instrumento está conformado por veintinueve ítems, cuya confiabilidad fue obtenida mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual fue aceptable de 0.812. El cuestionario usado cuenta con las dimensiones del comportamiento organizacional, indicadas por Salvador (2018), estas dimensiones fueron: Desempeño, absentismo, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional. También dicho autor, midió la gestión del talento humano. Dicho instrumento está conformado por treinta ítems, cuya confiabilidad fue obtenida mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual fue aceptable de 0.891. El cuestionario se diseñó teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Integrar al personal, organizar al personal, recompensar al personal, fomentar al personal y retención al personal. El autor mencionado utilizó un total de 59 preguntas para la recolección de los datos.

Resultados

A continuación, se presenta los principales hallazgos de la investigación.

Tabla 1

Análisis de fiabilidad del comportamiento organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.812	29

En la tabla 1, el resultado del alfa de cronbach es 0.82, eso quiere decir que la fiabilidad es confiable.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad de la gestión del talento humano.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.891	30

En la tabla 2, el resultado del alfa de cronbach es 0.891, eso quiere decir que la fiabilidad es confiable.

Tabla 3

Análisis descriptivo.

Componentes	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño	Casi Siempre	17	28.30%
	Siempre	53	71.70%
	Total	60	100%
Compromiso	Casi nunca	0	10%
	A veces	13	21.70%
	Casi Siempre	39	65%
	Siempre	8	13.30%
	Total	60	100%
Satisfacción laboral	Casi nunca	1	1.70%
	A veces	5	8.30%
	Casi Siempre	36	60%
	Siempre	18	30%
	Total	60	100%
Ciudadanía organizacional	A veces	1	1.70%
	Casi Siempre	26	43.30%
	Siempre	33	55%
	Total	60	100%

Integrar al personal	Nunca	1	1.70%
	A veces	8	13.30%
	Casi Siempre	26	43.30%
	Siempre	25	41.70%
	Total	60	100%
Organizar al personal	A veces	11	18.30%
	Casi Siempre	32	53.30%
	Siempre	17	28.30%
	Total	60	100%
Recompensar al personal	Nunca	3	5%
	Casi nunca	10	16.70%
	A veces	12	20%
	Casi Siempre	25	41.70%
	Siempre	10	16.70%
	Total	60	100%
Fomentar al personal	Casi nunca	1	1.70%
	A veces	13	21.70%
	Casi Siempre	32	53.30%
	Siempre	14	23.30%
	Total	60	100%
Retención al personal	Casi nunca	1	1.70%
	A veces	5	8.30%
	Casi Siempre	30	50%
	Siempre	24	40%
	Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, se presenta los resultados descriptivos de los componentes estudiados, en donde algunos de los colaboradores perciben que el desempeño, compromiso, satisfacción laboral, ciudadanía organizacional, integración, organización, recompensación, fomentación y retención, pero como podemos apreciar no todos los colaboradores piensan lo mismo.

En la variable de gestión del talento humano los resultados muestran en la mayoría que los docentes encuestados obtuvieron un puntaje de 78.4%, para la variable de comportamiento organizacional los resultados muestran que los docentes encuestados obtuvieron un puntaje de 98.3%.

Discusión

De acuerdo con el propósito de la investigación fue analizar el comportamiento organizacional de la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la ciudad de Tarapoto.

Existe un estudio realizado por Cordova (2017) con el título de su investigación “El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016”, los resultados de su investigación han reportado la existencia de una relación positiva estadísticamente. Así que podemos decir que si existe relación entre la variable comportamiento organizacional y gestión del talento humano.

Desde el punto de vista de Genesi, Romero, Tinedo (2011) es importante destacar, la relación que hay entre la cultura, estilo de gestión y sus efectos sobre el comportamiento organizacional. Factores que permiten entender la problemática debido a la influencia de una cultura nacional que presenta diferencias en las dimensiones de distancia de autoridad, individualismo- colectivismo, masculinidad-feminidad; y aversión a la incertidumbre frente a las posiciones de la competencia global y al cambio de valores; como el empowerment, el trabajo en equipo y la polivalencia, por mencionar algunos que demanden los nuevos modelos gerenciales.

Como afirma Alvan (2017) dentro de toda organización el comportamiento fluye a través de las relaciones humanas, y para que estas relaciones sean positivas, es necesario que exista la confianza, en el caso de los directores o directores y docentes, esto significa lograr que la gente crea en lo que dice el director y que los docentes esperen que cualquier promesa que haga, la cumpla. Existe una relación importante entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano.

El comportamiento organizacional intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes. Muchas de estas teorías hacen referencia a problemas a los que se enfrentan regularmente los directivos en su trabajo, como la motivación de sus subordinados; el trazado eficiente de la dirección estratégica de la firma; el entrenamiento y la integración de las tareas de equipos auto dirigido, etc. (Dailey, 2012).

Los mismos autores indican que cuando existe un buen comportamiento organizacional, tiende a generar una excelente gestión del talento humano en las instituciones, debido a que los trabajadores comprenderán mejor su trabajo y participaran más en lo que se requerirá ya que se sentirán identificados con la institución.

Conclusiones

Con respecto al objetivo general de nuestra investigación, se encontró una correlación positiva baja mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman entre la gestión del talento humano y comportamiento organizacional ($r=0.215$). Así mismo la significancia de $p=.000$ muestra que es menor de ($p\text{-valor} < 0.05$), por esa razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ende, nos da entender que ha mayor gestión del talento humano mayor será los resultados del comportamiento organizacional. Se observa que existe una correlación entre la variable comportamiento organizacional y gestión del talento humano de los colaboradores indicando que si se mejora la gestión del talento humano habrá cambios en el compromiso normativo de los colaboradores. También se entiende que el comportamiento organizacional, son las reglas que uno cumple como funciones y por lo tal se relaciona con la gestión del talento humano.

Recomendaciones

A pesar de que no exista relación entre las variables se recomienda:

Primeramente, a los directores de las instituciones de Tarapoto que gestionen el talento humano con más eficiencia, por cuanto esta influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores.

Que las instituciones de Tarapoto a través del consejo institucional tomen la decisión política de realizar el fortalecimiento del desarrollo de las personas mediante capacitaciones y promoviendo la creatividad e innovación de los docentes, por cuanto la gestión para el desarrollo de las personas influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores.

Referencias.

- Acuña, G., & Gonzalez, I. (2017). *Diseño de puestos de trabajo en la empresa Soluciones Agropecuarias la granja SAS* [Resultados de búsqueda Resultado web con enlaces de partes del sitio Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.]. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2472/1/TGT-1060.pdf>
- Agreda, S. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Universidad Mariana, Boletín Informativo*, 1(33), 66–74. <https://pdfs.semanticscholar.org/7e3f/c2dba3a11b27dd8f377b1e7ef68e9c00cfd7.pdf>
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud En Tabasco*, 7. <https://doi.org/ISSN:1405-2091>
- Aira, M. (2016). *Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional*.
- Aira, R. (2016). *Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional*, 99–112.
- Alvan, R. (2017). *Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial , de la Red N° 3 , UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017 .*
- Amable, M. (2015). *Propuesta de un proceso de investigación cuantitativa. Aplicación en la caracterización de las mypes productoras de software*. 22. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Interfases/article/view/574/541>
- Ares, A., & Gómez, F. (2011). Conductas de Ciudadanía Organizacional y la Confianza en la Construcción de Equipos de Trabajo. *VII Congreso Estatal de Escuelas Universitarias de Trabajo Social*, 11. https://eprints.ucm.es/9613/1/Conductas_de_Ciudadanía_Organizacional_y_la_Confianza_en_la_Construcción_de_Equipos_de_Trabajo_Trabajo_Social_2008_25.pdf
- Briones, L., & Cedeño, R. (2018). *El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ambito universitario*.
- Brito, J. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*.
- Casana, K., & Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa En Ciencias Sociales*, 3, 120–125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castillo, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. In *Red Tercer Milenio*.

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf

- Castro, C. (2018). *Percepción del Personal Médico que Labora en Hospital Virgen de la Puerta – ESSALUD, LA ESPERANZA JULIO 2017 Sobre Clima Laboral*. [Universidad Nacional de Trujillo.].
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11006/CASTRO RAMÍREZ%2C Carlos Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11006/CASTRO_RAMÍREZ%2C_Carlos_Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento-Organizacional* (2da Edició).
<https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Chiavenato, I. (2554). *Gestion del talento humano*.
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 9.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v39n1/rri10118.pdf>
- Cordova, S. (2017). *El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016*.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento humano*. 2012(1105), 1–53.
- Dávila, C., Finkelstein, M., & Castien, J. (2011). Diferencias de género en conducta prosocial: El comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anales de Psicología*, 27(2), 498–506.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16720051025.pdf>
- Echabaudez, A., & Carhuachuco, J. (2019). *Influencia del Modelo de Gestión del Talento Humano en la mejora del Clima Organizacional*. 18.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2283/Annie_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, M., Urteaga, P., & Verona, A. (2015). *Guia de investigacion: En Derecho*.
<https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/16192021/Guia-de-Investigacion-en-Derecho.pdf>
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Epilepsies*, 15(2), 99–100.
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(223), 111–120.
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n223/especial2.pdf>
- Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2004). Comportamiento Organizacional del Talento humano en las Instituciones Educativas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas*

- y *Sociales*, 23(enero-junio), 79–97.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición, Issue 1). <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Jesus, T., & Salazar, R. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N°10 Huaral 2017*. [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/786/TFCS-02-31.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32, 51–59. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v32n138/v32n138a07.pdf>
- Majad Rondón, M. A. (2016a). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 88, 148–165.
- Majad Rondón, M. A. (2016b). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 88, 148–165.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mejia, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con las nuevas tecnologías. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 2–11.
- Nava, A. (2013). Evolución y Cambio de la Organización y su Administración. *Evolution and Change of the Organization and Its Management. (English)*, 8(2), 101–111.
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*.
- Paredes, E., & Velasco, M. (2015). *Comportamiento organizacional*.
- Salvador, Christian. (2018). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017*.
- Salvador, Christian. (2018). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017*. [Universidad César Vallejo]. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sarmiento Lima, C. (2017). Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8317/Sarmiento_LC.pdf?sequence=1&isAllowed=y